



Bogotá, D.C., Tres (03) de junio de dos mil veinte (2020)

**REFERENCIA:** ACCIÓN DE TUTELA  
**EXPEDIENTE:** 2020-221  
**ACCIONANTE:** JUAN DE JESÚS CASTAÑEDA BUITRAGO  
**ACCIONADO:** SEGURIDAD SIRIUS LTDA  
EPS SALUD TOTAL, INSTITUTO DE BIENESTAR FAMILIAR-ICBF, FONDO NACIONAL DEL AHORRO, FONDO DE PENSIONES Y CESANTÍAS PROTECCIÓN, CENTRO POLICLÍNICO DEL OLAYA, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA Y JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ Y MINISTERIO DEL TRABAJO

Surtido el trámite de rigor, procede el Despacho a decidir la presente acción de tutela.

### **I. COMPETENCIA:**

Este Despacho es competente para conocer de la presente acción constitucional, de acuerdo con los parámetros establecidos por el Decreto 2591 de 1991, en concordancia con los Decretos 1382 de 2000 y 1834 de 2015.

### **II. ANTECEDENTES**

El señor Juan De Jesús Castañeda Buitrago, presentó acción de tutela en contra de Seguridad Sirius LTDA, aduciendo los siguientes supuestos fácticos:

1. Que el 10 de marzo de 2012, inició labores mediante contrato de trabajo a término indefinido en el cargo de guarda de seguridad en la empresa Seguridad Sirius LTDA.
2. Que el 27 de marzo de 2020, fue notificado sobre la terminación del contrato de trabajo.
3. En el 2014, fue diagnosticado con una Hernia Inguinal Unilateral, que provoco dos intervenciones quirúrgicas.



4. Que en virtud de lo anterior, su salud se fue deteriorando por un dolor fuerte en la cadera, por el estar todo el tiempo de pie y en movimiento con ocasión a las labores propias del cargo.
5. Luego, en el 2017 fue diagnosticado con Artrosis Severa De Cadera.
6. En el 2018, fue intervenido quirúrgicamente mediante el procedimiento de Reemplazo Total De Cadera Derecha, por la EPS Salud Total como beneficiario de su compañera permanente María Esmeralda Quintero, toda vez que la empresa Seguridad Sirius LTDA. se encontraba en mora con los aportes.
7. La anterior cirugía le provocó secuelas permanentes, tales como, una leve cojera, limitaciones motoras, dificultad para correr, para subir escaleras y limitación a toda actividad en la que tenga que esforzar las piernas.
8. Finalmente, recapituló diversas situaciones que conllevan a que su situación económica no sea favorable.

### **III. PETICIÓN Y DERECHOS VIOLADOS:**

La solicitud de amparo constitucional se dirige a que mediante este instrumento se tutelen los derechos fundamentales de mínimo vital, dignidad humana, estabilidad laboral reforzada, persona en situación de debilidad manifiesta como sujeto de especial protección constitucional, desvinculación laboral sin justa causa y reten social, ordenándole a la entidad accionada proceder a reintegrarlo en un cargo de igual o mayor jerarquía.

### **IV. ACTUACIÓN PROCESAL:**

Mediante proveído calendado (22) de mayo de la presente anualidad, el Despacho admitió la acción de tutela de la referencia, concediendo a la accionada el término de un (1) día para que se pronunciaran sobre los hechos y la solicitud de amparo, así como para que allegara copia de los documentos que respaldaran su defensa.

Así mismo, se vinculó a la Eps Salud Total, Instituto De Bienestar Familiar-Icbf, Fondo Nacional Del Ahorro, Fondo De Pensiones Y Cesantías Protección, Centro Policlínico Del Olaya, Junta Regional De Calificación De Invalidez De Bogotá Y Cundinamarca Y Junta Nacional De Calificación De Invalidez y al Ministerio Del Trabajo.



1. **La empresa Seguridad Sirius Ltda**, señaló que el actor tenía vinculación mediante contrato laboral a término fijo inferior a un año, el cual, se renovaba anualmente, así mismo, que las partes suscribieron un nuevo contrato el 1 de mayo de 2013, que se vencía el 30 de abril de 2020, motivo por el cual fue notificado de su no renovación con más de treinta días como lo indica la ley.

Además, al accionante se le indicó que la anterior circunstancia acaeció por las faltas disciplinarias que se venían presentando, dado que en el puesto donde trabajaba requerían de su cambio porque no cumplía con sus funciones. Por ello, fue necesario llamarlo a descargos por sus constantes faltas y hacerle llamados de atención con copia a la hoja de vida, a su vez su comportamiento era en contra de las políticas de su lugar de trabajo.

Es así que concluye, que el accionante no goza de protección laboral que impidiera dar por terminado su contrato laboral, pues la aludida terminación no se realizó por quebrantos de salud, ya que no tiene, ni tenía al momento de su retiro incapacidad permanente o recomendaciones médicas conocidas por la entidad.

También, aseguró que no es procedente el reintegro del accionante ya que la finalización del vínculo laboral se realizó dentro del marco de ley y con los requisitos exigidos por la misma.

2. **El Instituto De Bienestar Familiar-Icbf**, refirió que en el año 2008 se le entregó la custodia de su nieto Yesid Vaca Castañeda de 27 meses de edad a la señora Maria esperanza Quintero Malagón, entre tanto el ICBF a través del Centro Zonal Bosa, realiza entrega del niño Brayan a la abuela materna.

Así mismo, solicitó su desvinculación de la presente acción constitucional.

3. **El Fondo Nacional Del Ahorro**, adujo que el señor Juan De Jesús Castañeda Buitrago identificado con número de documento C.C. No. 91.232.387, tiene un préstamo, que a 26 de mayo de 2020 presenta los siguientes datos: fecha de apertura 04/20/2018 vencimiento final 05/15/2043 valor deuda total \$44.542.660.74. De igual modo, alegó falta de legitimación por pasiva.
4. **La Junta Regional De Calificación De Invalidez De Bogotá**, manifestó que no existe solicitud ni calificación efectuada a nombre del accionante y pidió ser desvinculado de este trámite.
5. **El Ministerio Del Trabajo**, indicó la normatividad respecto de la estabilidad reforzada y alegó falta de legitimación por pasiva.

Las demás entidades guardaron silencio.



Verificado lo anterior, procede el Despacho a entrar a resolver la presente acción constitucional, previas las siguientes,

## V. CONSIDERACIONES

1. El artículo 86 de nuestra Constitución Política enseña que toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción de cualquier autoridad o un particular, en los eventos previsto por el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 y la jurisprudencia.

Bajo este cariz, es un instrumento jurídico confiado a los jueces, con el propósito de brindar a los ciudadanos la posibilidad de acudir a la jurisdicción sin mayores requerimientos de índole formal y a falta de otro medio judicial de defensa, a efecto de que se protejan los derechos fundamentales del quebranto o amenaza, logrando el cumplimiento de uno de los fines esenciales del Estado, cual es garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución.

Su procedencia se condiciona, entre otros aspectos, a la inexistencia de otros mecanismos de defensa a través de los cuales sea posible la protección de tales derechos cuando estén siendo vulnerados o puestos en peligro, o que existiendo otro medio de defensa, se invoque como mecanismo transitorio a fin de evitar un perjuicio irremediable, como para tal efecto lo señala el artículo 8° del Decreto 2591 de 1991 con la condición de que el afectado inicie la correspondiente acción en un máximo de cuatro meses, a partir del fallo de tutela.

En este orden, ella únicamente procede cuando el afectado no cuente con otro mecanismo de defensa judicial de sus prerrogativas fundamentales, o si, aun existiendo, se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

2. Por su lado, en punto a los casos en que se predica la procedencia de la estabilidad laboral reforzada, la Corte Constitucional ha indicado que, de forma excepcional, la acción de tutela puede proceder cuando se afecten derechos de personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de su condición económica, física o mental. <sup>1</sup>

En desarrollo del citado concepto “debilidad manifiesta”, la jurisprudencia ha establecido que los trabajadores se encuentra en dicha situación cuando se les pueda catalogar como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que tengan una afectación en su salud que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en

<sup>1</sup> Entre otras, las sentencias T-521 de 2016 T-060 de 2013 T-922 de 2012, T-969de 2011, T-487de 2010, T-576 de 1998



las condiciones regulares<sup>2</sup>, y que, por sus condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho<sup>3</sup>. (subrayado propio)

Conviene precisar que si bien la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores<sup>4</sup>, no debe olvidarse que en este evento, **no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita**<sup>5</sup>.

3. Clarificado lo anterior, ha de decirse que quienes sean titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada se benefician de dos normas de carácter fundamental: (i) en primer lugar, de la prohibición que pesa sobre el empleador de despedir o terminar el vínculo contractual a una “persona (...) [p]or razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”<sup>6</sup> y, (ii) en segundo lugar, de la obligación del juez de presumir el despido discriminatorio, cuando una persona en circunstancias de debilidad manifiesta es desvinculada del empleo sin autorización de la oficina del trabajo<sup>7</sup>. (Resaltado propio)

Sobre este último punto, se dijo que: “en razón al estado de vulnerabilidad en que se encuentra un trabajador con alguna discapacidad física, sensorial o psíquica se ha invertido la carga de la prueba de manera que sea el empleador quien deba demostrar que la terminación unilateral del contrato, tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador.”<sup>8</sup>.

En ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades<sup>9</sup>.

4. Ahora bien, la protección a la estabilidad laboral reforzada se hace extensiva a los trabajadores que son vinculados mediante contratos de trabajo a término fijo, materializándose en el límite que tienen los empleadores de garantizar la permanencia en el empleo al trabajador que se encuentre en circunstancias de debilidad manifiesta. En efecto, el empleador deberá cumplir con las condiciones establecidas en el artículo

<sup>2</sup> T-1040 de 2001

<sup>3</sup> T-784 de 2009

<sup>4</sup> SU-049 de 2017 .

<sup>5</sup> T-519-2013

<sup>6</sup> Al analizar la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en la sentencia C-531 de 2000, la Corte estimó que “[c]uando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de [los principios constitucionales] adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas”. Tomado de la Sentencia T-372-17

<sup>7</sup> Ver sentencias T-521 de 2016, T-449 de 2010, T-449 de 2008 y T-1083 de 2007, entre otras.

<sup>8</sup> Sentencia T-320 de 2016

<sup>9</sup> Sentencia T-417 de 2010.



26 de la Ley 361 de 1997 aunque exista, en principio, una causal objetiva para terminar el contrato de trabajo tal como el vencimiento del plazo pactado.

En tal sentido, “dicha estabilidad laboral se convierte en una restricción al ejercicio de la autonomía individual y el acuerdo de voluntades entre las partes cuando se trata de definir las condiciones en las que se desarrollará una relación laboral, pues tales circunstancias estarán supeditadas a las reglas constitucionales y legales, categoría que incluye el mandato de estabilidad laboral reforzada. Por consiguiente, el acuerdo de voluntades que da origen al contrato de trabajo, está restringido y sometido a las disposiciones constitucionales que rigen la materia y se superpone a la autonomía de las partes”.

De acuerdo con lo anterior, en la sentencia T-420 de 2015 se especificaron las reglas aplicables a la estabilidad laboral reforzada del trabajador vinculado mediante contrato laboral a término fijo, de la siguiente manera:

(i) La estabilidad en el empleo, constituye una medida que permite que las personas que han sufrido una disminución física en vigencia de un contrato de trabajo, no sean discriminadas en razón a su estado de salud, asimismo, garantiza que puedan obtener los recursos necesarios para subsistir y asegurar la continuidad del tratamiento médico de la enfermedad que presenta el trabajador.

(ii) Por regla general, la garantía de este derecho debe reclamarse en la jurisdicción ordinaria laboral. Sin embargo, en forma excepcional, procede la acción de tutela, cuando el trabajador que reclama el amparo, se encuentra en situación de vulnerabilidad por causa de una disminución física, sensorial o psíquica que afecta el normal desempeño de su actividad laboral.

(iii) Tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, todos los trabajadores que presenten alguna disminución física, sensorial o psíquica siempre que el empleador tenga conocimiento de esta circunstancia, y que la desvinculación se hubiere efectuado sin autorización del Ministerio de Trabajo.

(iv) Cuando se produce la desvinculación de un trabajador disminuido física, sensorial o psíquicamente, se presume que el despido tiene relación con el deterioro del estado de salud del trabajador y por lo tanto, corresponde al empleador desvirtuar dicha presunción.

(v) En los contratos a término fijo, el vencimiento del plazo pactado, no es una causal que permita el despido de un trabajador que presenta alguna limitación, y por lo tanto, el empleador que decida desvincularlo en esa condición, solo podrá hacerlo si existe autorización ante Ministerio de Trabajo. En caso de que incumpla esta obligación, el empleador deberá pagar una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin que esto habilite el despido del trabajador.



## **VI. CASO CONCRETO**

En el asunto puesto a consideración del despacho, se encuentra probada la existencia del vínculo laboral que existió entre el señor Juan De Jesús Castañeda Buitrago-accionante- y la sociedad Seguridad Sirius LTDA-accionada, pues así se corrobora con el contrato de trabajo pactado a término inferior a un año y el aviso adiado 27 de marzo de 2020 sobre la no renovación de aquél, circunstancia última sometida a controversia por el actor, tras aseverar que por su estado de salud no podía ser desvinculado de la empresa.

Pues bien, de cara a la garantía de orden superior de estabilidad reforzada reclamada por el actor, importa memorar que aun cuando en los contratos laborales a término fijo, la expiración del plazo es una causa justa para su terminación, aquella no es absoluta en los casos en que el trabajador se encuentre en alguna situación de debilidad manifiesta, pues en este evento es indispensable la autorización del Ministerio de Trabajo, dado que sin ella se estaría transgrediendo las garantías constitucionales del empleado.

Es así como de lo anteriormente dilucidado, deviene necesario analizar las circunstancias particulares en el actor, para determinar si al momento de la negativa de prorrogar su contrato laboral, aquél se enmarcaba o no dentro de una circunstancia de debilidad manifiesta.

Con dicho propósito, de auscultar la historia clínica allegada al plenario, se puede establecer que el 23 de marzo de 2014, el actor fue diagnosticado con hernia inguinal unilateral o no especificada sin obstrucciones, que provocó la práctica de una cirugía de herniorrafia inguinal con injerto o prótesis sod; luego, el 10 de septiembre de 2018, el accionante fue diagnosticado con coxartrosis y le realizaron procedimientos de reemplazo protésico total primario de cadera y aplicación de aloinjerto estructural en pelvis o cadera que requirieron intervención quirúrgica; y, el 12 de septiembre de 2018 se observa la siguiente anotación como evolución *“paciente de 56 años de edad en posoperatorio de reemplazo total de cadera derecha. en el momento con dolor controlado, movilización con apoyo sin alteraciones signos vitales: ta: 11 3/77, fc: 84, fr: 19, sat02 93% paciente masculino en aceptable estado general, normocefalo, conjuntivas normocromicas, pupilas isocoricas normorreactivas, mucosa oral húmeda no lesiones, cuello móvil no masas no adenopatías, tórax simétrico sin tirajes ni retracciones, rscs ritmicos no soplos, rsrcs conservados no agregados, abdomen no distendido, peristalsis normal en intensidad y frecuencia, blando depresible no doloroso a la palpación superficial ni profunda no masas no signos de irritación peritoneal, extremidades miembro inferior derecho con herida quirúrgica cubierta sin estigmas de sangrado manejo del dolor, sin signos de respuesta inflamatoria sistéica sin dificultad respiratoria ni irritación peritoneal, sin signos de umbilicación”*.

Sin embargo, no hay evidencia alguna sobre consultas, terapias, tratamientos o incapacidades posteriores a esta última data-12 de septiembre de 2018-, como tampoco, obra evidencia medica que confirme que el accionante hubiese quedado con



secuelas permanentes por las mencionadas patologías, ni mucho menos que se encuentre pendiente de trámite decisión alguna relativa a la pérdida o disminución de su capacidad laboral.

Así las cosas, no se puede establecer que al momento de recibir la misiva mediante la cual se le comunicó sobre la no renovación del contrato, esto es 27 de marzo de 2020, el accionante se enmarcara dentro de alguna circunstancia de debilidad manifiesta, amén que no hay elementos probatorios que den cuenta que el estado de salud del tutelante fuera grave o relevante para que le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus labores, pues en sentido contrario, obran certificaciones laborales del año 2019, sobre su buen desempeño; amén que, de rever tanto el llamado de atención como los descargos presentados por el activante, se echa de menos evidencia alguna que dé cuenta del nexo entre su estado de salud con las supuestas faltas en que incurrió.

De manera que, al no encontrarse demostrado el estado de debilidad manifiesta del actor en el momento de su desvinculación, tampoco resulta factible predicar que sea sujeto de estabilidad reforzada, lo que conlleva a la imposibilidad de presumir que la terminación del aludido vínculo tuviese algún nexo con el estado de salud del tutelante o fuese discriminatorio, situación que de suyo, releva a la accionada de demostrar que la terminación del vínculo laboral acaeció por causas distintas.

Bajo el anterior derrotero, se colige que la determinación de la accionada en torno a la culminación del vínculo laboral, no transgrede los derechos fundamentales invocados por el actor, al margen que surja cualquier otra inconformidad al respecto, como la respectiva liquidación, pues sea dicho de paso, las diferencias que se susciten sobre el particular, podrán dirimirse ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral, pues recuérdese que al escenario constitucional le está vedado inmiscuirse en el ámbito del juez natural, salvo la existencia de un perjuicio irremediable, circunstancia que como viene de verse, no se halla acreditada si quiera sumariamente en el *sub lite*.

De ahí que no se cumplan los requisitos jurisprudenciales para conceder el amparo deprecado.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Cincuenta y Dos Civil Municipal de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO:** NEGAR por improcedente el amparo invocado por el señor JUAN DE JESÚS CASTAÑEDA BUITRAGO, por las razones expuestas en la parte motiva de esta sentencia.

**SEGUNDO:** Notifíquese esta providencia a las partes por el medio más expedito conforme prevé el artículo 30 del decreto 2591 de 1991.



Rama Judicial  
Consejo Superior de la Judicatura  
República de Colombia

**Juzgado Cincuenta y Dos (52) Civil Municipal de Bogotá**  
Carrera 10 No. 14-33 piso 19 Teléfono 2821900  
Edificio Hernando Morales Molina

**TERCERO:** Si el presente proveído no es impugnado, remítase el presente expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y cúmplase,

La juez,



DIANA NICOLLE PALACIOS SANTOS

AKB