

JUZGADO TREINTA Y SIETE CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

Bogotá D.C., seis (6) de agosto de dos mil veinte (2020)

REFERENCIA:	ACCIÓN DE TUTELA
RADICADO:	2020-00250-00
ACCIONANTE:	LUIS ALEJANDRO CAMINO AYALA
ACCIONADO:	SICTE S.A.S.
PROVIDENCIA:	SENTENCIA DE TUTELA DE PRIMERA INSTANCIA

1

Procede el despacho a decidir de fondo la solicitud de amparo constitucional promovido por **LUIS ALEJANDRO CAMINO AYALA**, en contra de **SICTE S.A.S.**, por la presunta vulneración de los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, al debido proceso, al derecho de petición e igualdad.

La acción inicialmente fue decidida el dos (2) de junio de dos mil veinte (2020), providencia nulitada por el **Juzgado 21 Civil del Circuito de Bogotá D.C.**, mediante providencia fechada del veintidós (22) de julio de dos mil veinte (2020), por no haber tenido en cuenta la contestación allegada por la empresa **SICTE S.A.S.**, por lo que el veintitrés (23) de julio de dos mil veinte (2020), se inició de nuevo el amparo constitucional.

FUNDAMENTOS FACTICOS:

En la formulación de la acción de tutela, **LUIS ALEJANDRO CAMINO AYALA**, indica que el 1º de enero de 2010, ingreso a trabajar con la empresa SINTEC S.A.S., mediante contrato de trabajo a término indefinido desempeñando el cargo de DISEÑADOR DE REDES HFC y FIBRA.

Refiere que, el 12 de mayo de 2020, la accionada finalizo su contrato de trabajo sin justa causa y aduciendo que no pagarían la indemnización correspondiente a la que tiene derecho, a pesar de que la ley establece que le deben cancelar 30 días por el primer año y 20 días por los años subsiguientes, esto es, la suma de 217 días de salario.

Aduce que, las razones por las que finalizo su contrato la empresa no son ciertas por cuanto, al día de hoy sus compañeros siguen laborando para el mismo proyecto, es decir, para la empresa CLARO y TELMEX COLOMBIA S.A., por lo que el contrato sigue vigente.

Señala que, ante la grave emergencia sanitaria, económica y social que está atravesando el país, el Ministerio de Trabajo expidió las circulares 021 y 022, las cuales otorga herramientas a los empleadores con el objeto de mantener el empleo, no obstante, recalca que desde el día en que inicio el confinamiento obligatorio hasta el día en que lo despidieron laboro sin restricción alguna y su empleador nunca tomo las opciones dadas en las circulares del Ministerio del Trabajo, dejándolo así sin salario, ni seguridad



social para tener acceso a la salud, sin la oportunidad de conseguir un nuevo empleo y sin pago de la liquidación e indemnización a que tiene lugar.

Refiere que, el pasado 14 de mayo de la anualidad, solicito ante la empresa copia de su contrato de trabajo y a la fecha no se lo han entregado.

Por lo expuesto, manifiesta que la empresa accionada le ha generado un perjuicio irremediable ya que no tiene con que sufragar sus gastos en esta emergencia económica y le ha sido difícil conseguir empleo.

Por lo cual, solicita que se le tutelen los derechos fundamentales invocados y con ello, se ordene a la accionada que en el término de las 48 horas contadas a partir de la notificación del fallo, proceda a reintegrarlo al cargo que venía desempeñando o a otro similar de igual categoría, asimismo, pide que se le conmine a la empresa accionada a cancelar los salarios y prestaciones dejadas de percibir desde el momento de la desvinculación hasta la fecha efectiva del reintegro.

Por último, solicita que dentro del mismo termino se ordene a la accionada a remitir el contrato de trabajo suscrito entre las partes y de ser el caso se ordene a la accionada a cancelar la liquidación con la respectiva indemnización conforme al artículo 64 del CST, teniendo en cuenta que no hay medios efectivos para hacer la reclamación ante la justicia ordinaria.

ACTUACIÓN DE INSTANCIA:

Avocada nuevamente la presente acción el día veintitrés (23) de julio de dos mil veinte (2020), se puso en conocimiento del mismo a la accionada **SICTE S.A.S.**, y a las vinculadas de oficio: **CLARO TELECOMUNICACIONES**, a **COMUNICACIÓN CELULAR S.A. – COMCEL S.A.**, a **TELMEX COLOMBIA S.A.** y al **MINISTERIO DEL TRABAJO**, con el objeto que manifestaran sobre cada uno de los hechos descritos en el escrito petitorio.

MINISTERIO DEL TRABAJO: Mediante escrito adjuntado a este diligenciamiento, la Asesora de la oficina Asesora Jurídica informa que debe declararse la improcedencia de la acción de tutela en referencia contra el Ministerio del Trabajo, por falta de legitimación por pasiva, toda vez que esta Entidad no es ni fue el empleador de la accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre la accionante y la Entidad que representa, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte de del Ministerio, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

De tal manera, solicita desvincular al Ministerio de Trabajo de la presente acción, pues no es la Entidad que presuntamente amenazó o vulneró algún derecho fundamental de la accionante.



No obstante, indica que en materia del ejercicio de la acción de tutela para obtener una orden judicial que dirima conflictos relacionados con el pago de las acreencias laborales, la Corte Constitucional ha sostenido en forma inveterada que la acción de tutela resulta improcedente para obtener el reconocimiento y pago de acreencias que surgen en virtud de un vínculo laboral, salvo que esté de por medio la vulneración del mínimo vital de subsistencia de la accionante. (T-691 del 2 de octubre de 2009, M.P. Dr. Jorge Iván Palacio Palacio).

Por otra parte, señala que mediante Circular 21 del 17 de marzo de 2020, este Ministerio presentó una serie de lineamientos a los empleadores, los cuales tienen por objeto proteger el empleo y la actividad productiva, considerando que se trata de un fenómeno temporal y que el trabajo, conforme lo señala el artículo 25 constitucional: “es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.

Conforme lo anterior, señala que esa Oficina se permite recordar los mecanismos existentes en las normas laborales que pueden ser recordados y expuestos a los trabajadores:

1. Trabajo en Casa.
2. Teletrabajo
3. Jornada laboral flexible
4. Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas
5. Permisos Remunerados - Salario sin prestación del servicio.
 - 5.1. Salario sin prestación del servicio

De igual manera, aduce que el pasado 19 de marzo, este Ministerio expidió la Circular 22, mediante la cual recordó el llamado que hace la Organización Internacional del Trabajo a todos los gobiernos del mundo, para proteger a los trabajadores, estimular la economía y el empleo, y sostener los puestos de trabajo y los ingresos en la crisis por la que atraviesa el planeta con la pandemia del COVID-19. En este mismo documento, el Ministerio aclaró que la configuración o no de una fuerza mayor corresponde valorarla al Juez de la República, quien determinará o no su existencia, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración por las partes.

Recalca que, es importante recordar que por vía administrativa este Ministerio no puede resolver un conflicto surgido de una relación laboral, de esta manera lo indica el Manual del Inspector del Trabajo y Seguridad Social que indica en su página 241:

“El Inspector de Trabajo y Seguridad Social deberá verificar las circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito en los casos previstos en la ley. En el acta que se levante de la diligencia, el Inspector de Trabajo y seguridad Social se limitará a describir lo que observe sobre los



hechos objeto de la comprobación y a dejar las constancias que considere procedentes (...)”

Conforme lo antes expuesto, manifiesta que resulta claro que no corresponde al Ministerio del Trabajo determinar la legalidad de la terminación o suspensión de un vínculo laboral, o cualquier otra medida tomada por parte de un empleador en plena emergencia sanitaria, pues ello lleva consigo la valoración particular de las condiciones de la empresa, el desarrollo de su objeto social y el impacto del COVID-19, valoraciones que son de la órbita exclusiva de los jueces en consonancia con lo señalado en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por lo anteriormente expuesto, solicita al despacho declarar la improcedencia de la acción con relación al Ministerio del Trabajo, y en consecuencia exonerarlo de responsabilidad alguna que se le endilgue por falta de legitimación en la causa, dado que no hay obligación o responsabilidad de su parte, ni ha vulnerado ni puesto en peligro derecho fundamental alguno de la accionante.

SICTE S.A.S.: El apoderado de la empresa se opuso a la prosperidad de las pretensiones, por cuanto el accionante cuenta con otro medio de defensa judicial idóneo para hacer valer los derechos que consideren le hayan sido vulnerados y no demostró cual, era el perjuicio irremediable.

Adicionalmente, recalca que la cancelación del contrato laboral, obedeció a la terminación del proyecto donde desarrollaba sus funciones el Accionante dentro del contrato que SICTE SAS, tiene con la empresa, Telmex, hoy CLARO Esta situación se encontraba prevista en el contrato de trabajo en la cláusula sexta.

Por lo anterior la empresa obró apegada a la ley y al sentido común, razón por la cual la presente acción no está llamada a prosperar, en razón a que las pretensiones del ACCIONANTE carecen de razones fácticas como queda demostrado y la Empresa pagó oportunamente las prestaciones sociales a las que tiene derecho el accionante y este no puede endilgarle a la empresa la no prestación de servicios de salud, conforme lo expuesto en la **SENTENCIA T-263/09** de la Corte Constitucional en la que establece: *“Las entidades públicas y privadas responsables de prestar el servicio público de salud no pueden suspender válidamente la prestación de tratamientos médicos ya iniciados. En este orden, en aplicación de la jurisprudencia constitucional, la desvinculación laboral del paciente, y, en consecuencia, la suspensión de los aportes al Sistema de Salud, no constituyen una razón válida de orden constitucional para interrumpir un tratamiento médico en curso.”*

En cuanto al retiro se acoge a lo estipulado para los casos cuando desaparecen las causas que le dan origen al contrato de trabajo, indica que SICTE vincula a todos sus trabajadores mediante contrato de trabajo a término indefinido y en el caso de marras, la Cláusula Sexta del contrato de



trabajo suscrito con el demandante, se estipula de la siguiente manera: “*Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en el artículo 7 del decreto 2351 de 1965 del Código Sustantivo del Trabajo; y, además, por parte del empleador, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el espacio reservado para las cláusulas adicionales en el presente contrato.*”

5

Y las partes aclaran que las causas que le dan origen al presente contrato y la materia del trabajo, es el Contrato, que el Empleador SICTE, tiene vigente con la Empresa TELMEX para efectuar labores técnicas en la red de distribución de sus servicios de telefonía, televisión e Internet, las siguientes labores: Levantamiento de Mapping, digitalización de mapping, diseño de redes HFC, dibujo de diseño, construcción, mantenimiento e instalación en redes HFC y control de materiales. Por lo tanto, el presente contrato de trabajo terminará además de las causas previstas en la presente cláusula, cuando termine por cualquier causa el mencionado contrato, o cualquiera de sus proyectos sin que haya lugar a ningún pago de indemnización.

De esta manera, asevera que la empresa en forma anticipada, clara y expresa, le hace saber al trabajador las circunstancias que serían las causas de la terminación de su contrato a término indefinido, que fueron las mismas que se relacionaron en la carta de despido, que a su vez están contenidas en la cláusula sexta del contrato de trabajo.

CONSIDERACIONES

1. De la Competencia

Es competente este Despacho Judicial, para proferir sentencia dentro de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en el artículo 86, en armonía con las normas contenidas en el Decreto 2591 de 1991.

2. Problema Jurídico

En el caso objeto de estudio, corresponde establecer ¿sí la accionada **SICTE S.A.S.**, ha vulnerado los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, al debido proceso, al derecho de petición e igualdad del accionante por haberlo despedido estando al parecer en situación de vulnerabilidad?

Tesis, No

3. Marco Jurisprudencial

Para zanjar la cuestión planteada, es preciso ahondar en primer lugar sobre los lineamientos esbozados por la jurisprudencia constitucional respecto a: La acción de tutela se estableció en el artículo 86 de la actual Constitución Política de 1991, como el medio más expedito y rápido para hacer cesar las acciones u omisiones que vulneran o amenazan un derecho fundamental, pero se presenta como un instrumento de naturaleza subsidiaria y residual, es decir, sólo procede en ausencia de otros mecanismos adecuados de defensa, con la finalidad de otorgar protección inmediata a los derechos constitucionales fundamentales, cuando sean vulnerados o amenazados por la acción u omisión de la autoridad pública o de los particulares.

Dada la concordancia entre el art. 37 del Decreto 2591 de 1991 y el inciso primero del art. 1° del Decreto 1382 de 2000, este Juzgado es competente para conocer la presente acción de tutela, toda vez que está dirigida en contra de particular respecto del cual la actora se encuentra en estado de indefensión y subordinación.

PRECEDENTES CONSTITUCIONALES

6

Del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión, ha sostenido el mismo alto Tribunal lo siguiente:

“Esta Corporación en varios pronunciamientos, ha señalado la especial protección, conforme a la garantía que consagran los artículos 13, 47, 53 y 54 de la norma superior^[8], de que son sujetos las personas que sufren algún tipo de discapacidad o que tienen limitaciones en su estado de salud.

De lectura sistemática y finalista de dicho articulado, este Tribunal Constitucional estableció que quienes se encuentran circunstancias de debilidad manifiesta o en estado de indefensión -por su condición económica, física o mental-, son titulares del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada^[9], que se traduce en garantizar “la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o sicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”^[9].

De allí que en favor de este grupo de personas, exista la obligación por parte de sus empleadores de ubicarlos en cargos en los cuales puedan desarrollar labores que no atenten contra su integridad, además, con la prohibición de desvincularlos de sus puestos de trabajo, salvo los casos en que medien causas objetivas previamente evaluadas por la Oficina de Trabajo. Al respecto, en la sentencia T – 554 de 2009, se indicó:

“(...) [E]n aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, todo trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la grave afectación de su estado de salud, tiene derecho a permanecer en su lugar de trabajo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral, causal que, en todo caso, deber ser previamente verificada por el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces. En este sentido, se reitera que el derecho a la estabilidad laboral reforzada es una consecuencia de la grave afectación del estado de salud del trabajador, afectación que no necesariamente se deriva del estado de invalidez o discapacidad declarado así por la autoridad competente.

3.4 En virtud de lo anterior, la Corte ha dicho que si el juez constitucional comprueba que el despido o la no renovación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente, se produjo sin la autorización de la autoridad del trabajo, deberá presumir que la desvinculación laboral es una consecuencia de los padecimientos de salud del trabajador^[10]. De ser así, de conformidad con la jurisprudencia de esta Corporación, el juez deberá concluir que se causó una grave afectación de los derechos fundamentales del accionante, conceder el amparo invocado, declarar la ineficacia del despido y ordenar su reintegro a un cargo acorde con su situación especial^[11]”.

Es por ello que la garantía real y efectiva del derecho a la estabilidad laboral reforzada, se encuentra en armonía con: (i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido por el estado de vulnerabilidad o por presentar una grave afectación en la salud, y (iii) a permanecer en el cargo hasta tanto no se configure una causa objetiva que amerite la terminación del vínculo laboral, que en todo caso, debe ser previamente evaluada por el inspector de trabajo.

1.2. Sin embargo, la Corte también ha establecido que en los casos donde se procura el reintegro laboral a través de la acción de tutela, cuando se alega la titularidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada, no basta con que la persona demuestre encontrarse en



situación de debilidad manifiesta como consecuencia de su estado de salud o de las limitaciones físicas que padece, sino que también debe comprobar que a causa de dicho estado se produjo la terminación del contrato de trabajo.

Sobre este aspecto, la jurisprudencia constitucional ha señalado que:

“(i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente.”^[12]

7

Así mismo, este Tribunal en reciente jurisprudencia, al realizar un análisis sobre la procedibilidad de la acción de tutela para lograr el reintegro de los sujetos que tienen el derecho a la estabilidad laboral reforzada, precisó que:

“(…) procede el reintegro mediante la acción de tutela, cuando queda demostrado que la desvinculación se produjo con violación de la garantía del fuero sindical o como consecuencia de un acto de discriminación contra una mujer embarazada o una madre cabeza de familia o contra una persona enferma o discapacitada. En este sentido, si el despido se produjo sin que mediara una justa causa demostrada se presume la discriminación y procede el reintegro. Ahora bien, para que proceda la acción de tutela, es absolutamente indispensable – además de otros requisitos de procedibilidad – que pueda razonablemente presumirse la discriminación, que no existan pruebas que la desvirtúen o que, por el contrario, quede demostrado claramente que esta fue la causa del despido. En particular, cuando se trata de personas que afirman haber sido desvinculadas en razón de su enfermedad o discapacidad, la Corte ha exigido, cuando menos, elementos que permitan razonablemente establecer una relación de conexidad entre la discapacidad o enfermedad y la decisión laboral impugnada.”^[13] (Subrayado fuera de texto).

En este sentido, para efectos de tomar una decisión en sede constitucional que ampare la estabilidad laboral reforzada, debe acreditarse plenamente que el despido o el vínculo laboral terminó por causa directa de la discapacidad o enfermedad que presenta el trabajador, lo que trae consecuentemente, la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo.

1.3. Sumado a lo anterior, esta Corte ha establecido la necesidad de precisar “el modo de terminación de la relación laboral como elemento de procedencia de la acción de tutela”^[14] toda vez que existen varias formas de terminación del contrato de trabajo^[15], que dependen de la unilateralidad o de la consensualidad de las partes que han concurrido en la creación del vínculo laboral.

Frente a este punto, es necesario precisar que la causa de terminación de la relación laboral que se alegue para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada, debe ser imputable exclusivamente al empleador -bien sea por efecto del despido o del despido indirecto^[16]-, ya que es el sujeto a quien la ley y la jurisprudencia constitucional le han impuesto la carga de la estabilidad laboral.

Por consiguiente, el reintegro como forma de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada es viable mediante la acción de tutela si se acreditan los siguientes aspectos: (i) que “sin la intervención del juez constitucional podría causarse [un] perjuicio irremediable”^[17], (ii) que existe una relación de causalidad entre el hecho o acto que produjo la terminación del contrato de trabajo, la enfermedad o discapacidad que aqueja al trabajador; (iii) que el rompimiento del vínculo laboral no fue justificado por una causa objetiva y relevante; y (vi) que la forma en que terminó la relación laboral le es imputable al empleador.

Solamente la comprobación de los anteriores presupuestos, legitima la reclamación por vía de acción de tutela, ya que de no establecerse, se puede concluir que se está frente a una controversia ordinaria, la cual escapa de la esfera de conocimiento del juez constitucional, en aplicación del principio de subsidiariedad que rige la acción de amparo (art. 86 C.P.). Lo



anterior, en atención a los reiterados pronunciamientos de esta Corte, que han señalado que en principio, el mecanismo constitucional es improcedente para ordenar el reintegro laboral en la medida en que el ordenamiento jurídico prevé para el efecto, determinadas acciones judiciales cuya competencia ha sido atribuida a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según sea el caso.

Es por lo anterior que esta Corporación ha considerado que la titularidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada no implica la inamovilidad del trabajador^[18], pues en ciertas circunstancias es viable terminar la relación laboral, a pesar de que en uno de sus extremos se encuentre un sujeto de especial protección constitucional; ya que la ruptura del vínculo laboral no implica per se un perjuicio irremediable^[19], que deba ser considerado como relevante para que el caso sea sometido a un estudio constitucional.

1.4. Ahora bien, la Corte ha tenido contadas oportunidades para pronunciarse sobre la estabilidad laboral reforzada de los sujetos constitucionalmente protegidos que presentan renuncia al empleo, no obstante, ha especificado con respecto a este modo de terminación del contrato lo siguiente^[20]:

(...) la renuncia del trabajador es otro modo previsto por la ley para que el contrato de trabajo termine, siempre y cuando cuente con la característica de ser un acto espontáneo de su voluntad para terminar el contrato; es decir, debe estar libre de toda coacción o inducción por parte del patrono porque ello conllevaría a su ineficacia jurídica. Al ser un acto unilateral de voluntad, del mismo puede retractarse el autor con consecuencias de validez jurídica, pero sólo si esto se le comunica al empleador que no ha manifestado la aceptación de la dimisión; pues, lo que era inicialmente un acto unilateral, cuando se acepta por el empleador, se convierte en un mutuo consentimiento sobre la cesación del vínculo contractual como forma de extinguir la relación laboral y por consiguiente, en caso de retractación del trabajador en estas nuevas circunstancias, deberá también contarse con la anuencia del patrono para que haya reactivación de la relación contractual^[21]

Por consiguiente, en el anterior contexto, cuando el modo de terminación del contrato laboral invocado sea la renuncia del trabajador, debe entonces evaluarse por el juez la espontaneidad con que ella se produjo, la oportunidad de su retractación para determinar su oponibilidad al empleador y lo referente a la aceptación de una y otra decisión del trabajador por el empleador (...).

De lo anterior surge que, en el campo de la estabilidad laboral reforzada es constitucionalmente aceptable la terminación del contrato de trabajo cuando el trabajador renuncia a su empleo, siempre que la dimisión sea espontánea, libre de coacción y producto de la voluntad. La renuncia al empleo así presentada, en aplicación del principio de subsidiariedad, impide que el asunto sea estudiado por el juez constitucional y por tanto, habrá que declararse improcedente la acción de tutela que se persiga bajo los anteriores supuestos.

Sin embargo, de lo expuesto también surge que, a pesar de la renuncia del trabajador como modo de terminar el contrato de trabajo, el asunto puede ser conocido por el juez constitucional cuando la persona titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, demuestre en sede constitucional –adicionalmente de los presupuestos estudiados anteriormente-, los elementos probatorios que evidencien que la renuncia además de haber sido presionada por el empleador, -es decir, que se produjo un despido indirecto- le produce un perjuicio irremediable. En tal sentido, corresponderá al juez constitucional evaluar si el despido indirecto que se alega como forma de terminación del contrato de trabajo, causa una grave lesión a los derechos fundamentales de la persona que invoca la protección.

Para la Sala, este último aspecto resulta de suma importancia, ya que es la vulneración al derecho a la estabilidad laboral reforzada la que hace que el caso sea evaluado a través de la acción de tutela, toda vez que, a pesar de la existencia de una renuncia forzada o despido indirecto, la terminación no produce forzosamente, como se ha indicado, un perjuicio irremediable; aunque sí, los efectos del despido sin justa causa, que implica la obligación por parte del empleador de indemnizar al trabajador.”¹

¹ Sentencia T-457/2010



CASO CONCRETO

El artículo 6° del Decreto 2591 de 1991 niega esta vía extraordinaria de protección, entre otros casos, *"cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla (la acción de tutela), se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio in-emediable. La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentre el solicitante"*.

9

Prudente es reiterar que el procedimiento constitucional de carácter residual, autónomo, directo y sumario, solo por excepción puede sustituir los procedimientos judiciales ordinarios establecidos por el legislador, por lo que no puede considerarse como un mecanismo judicial de carácter alternativo, claro está, sin desconocer su viabilidad en casos excepcionales para garantizar los derechos fundamentales de las personas preservando su dignidad y su autonomía, y así, no sean objeto de amenazas o de violación por parte de las autoridades públicas, o de particulares sin que implique, se repite, que el juez constitucional pueda desplazar con su actividad a los jueces ordinarios o invadir su competencia.

Descendiendo al caso concreto, se puede establecer que la inconformidad del accionante, radica básicamente que se procedió a la terminación del contrato de trabajo, sin haberse solicitado autorización al Ministerio de Trabajo, sin tenerse en cuenta su condición económica, ser padre cabeza de familia y la, a su juicio, ilegalidad de la decisión unilateral adoptada por el empleador en época de crisis económica y social por la pandemia Covid -19, que en su sentir no se configura como fuerza mayor o caso fortuito, y por ello deben garantizársele sus derechos fundamentales relacionados con la estabilidad laboral reforzada para el reintegro a su trabajo y funciones. Adicionalmente, resulta apropiado precisar que con relación a la estabilidad laboral reforzada, en jurisprudencia se ha enfatizado su procedencia de quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión, así: *"Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente, la jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, motivo por el cual, el vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta. En este sentido, sí el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional, en los contratos a término fijo también es imperativo que el empleador acuda ante la oficina del Trabajo*

*con el fin de obtener la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo pactado"*².

Es de resaltar que el propio desarrollo jurisprudencial ha ampliado la estabilidad laboral reforzada, además de quienes están afectados en su salud, a otros casos específicos, como lo son las mujeres embarazadas y los denominados pre-pensionados, esto es, quienes se encuentran muy próximos a cumplir los requisitos para adquirir una pensión.

10

Sea de antemano anunciado que las pretensiones están llamadas a ser declaradas improcedentes, en la medida en que la causal de terminación lo fue unilateral con indemnización que encuentra en principio amparo legal, y no se evidencia que el accionante se encuentre dentro de ninguno de los grupos que la jurisprudencia ha contemplado como susceptibles de protección constitucional por estabilidad laboral reforzada, únicos casos que llevarían a transgredir el competente natural del asunto, por lo que se debe acudir ante el Juez ordinario para la controversia suscitada y que el accionante no está en las condiciones requeridas por la jurisprudencia para ser considerado como sujeto de especial protección y proceder a la protección laboral reforzada, además que con ocasión a la liquidación final por terminación del contrato de trabajo, a este le fue entregado un equivalente a \$ 4.257.639,00 Mete., por lo que cuenta con recursos para solventar sus necesidades básicas y garantizar su mínimo vital a su familia, además que cuenta con una edad que le permite desarrollarse laboralmente.

Cabe hacer la claridad al accionante que el hecho de declarar improcedente el amparo constitucional deprecado no obsta para que se impetre la acción que encuentre pertinente ante la jurisdicción ordinaria en procura de la salvaguarda de sus derechos.

Por estas razones, estima el Despacho que la acción de tutela interpuesta no es procedente, por cuanto el actor cuenta con otro medio de defensa judicial que asoma idóneo para la protección de sus derechos fundamentales y, además, iterase, no se advierte la presencia de un perjuicio irremediable que habilite la procedencia de la acción como mecanismo transitorio.

En virtud y mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TREINTA Y SIETE CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE la presente solicitud de tutela instaurada por **LUIS ALEJANDRO CAMINO AYALA**, en contra de **SICTE S.A.S.**, por las razones expuestas en la parte motiva de este fallo.

SEGUNDO: En caso de no ser impugnada la presente decisión, envíese las presentes diligencias a la Corte Constitucional para eventual revisión,

² Sentencia T-320-2016



conforme a lo determinado en el inciso segundo del Art. 31 del Decreto 2591 de 1991.

TERCERO: Una vez regrese la tutela de la H. Corte Constitucional, excluida de REVISIÓN, sin necesidad de ingresar el expediente al despacho, por secretaria ARCHIVENSE las diligencias.

CUARTO: NOTIFICAR esta decisión a los interesados, por el medio más expedito posible (Art. 30 Decreto 2591 de 1991).

11

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE,

LUIS CARLOS RIAÑO VERA

Juez

Firmado Por:

LUIS CARLOS RIAÑO VERA

JUEZ MUNICIPAL

JUZGADO 037 CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

**63fbc75e848b7046b098a66ab5eeb753cf85320ae7bb61b134621b053d
186eb8**

Documento generado en 06/08/2020 08:33:29 a.m.