

REPÚBLICA DE COLOMBIA



Rama Judicial del Poder Público

JUZGADO DOCE CIVIL DEL CIRCUITO

Bogotá D.C., doce (12) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

Referencia: **IMPUGNACION TUTELA**
Radicado: **No. 1100140030-23-2023-00701-01**
Accionante: **LAIDY JOHANNA SALCEDO MOSQUERA**
Accionado: **PEGATEX ARTECOLA S.A.S.**
Vinculados: **VIRREY SOLIS IPS, SALUD TOTAL EPS, CLÍNICA LOS NOGALES, HOSPITAL SAN IGNACIO y MINISTERIO DEL TRABAJO.**

Procede el despacho a proferir la sentencia que en derecho corresponda para finiquitar el trámite de la **ACCION DE TUTELA** de la referencia.

I. ACCIONANTE

Se trata de **LEIDY JOHANNA SALCEDO MOSQUERA** quien actúa en defensa de sus derechos.

II. ACCIONADO

Se dirige la presente **ACCION DE TUTELA** contra **PEGATEX ARTECOLA SAS** y como vinculados **VIRREY SOLIS IPS, SALUD TOTAL EPS, CLÍNICA LOS NOGALES, HOSPITAL SAN IGNACIO y MINISTERIO DEL TRABAJO.**

III. DERECHOS FUNDAMENTALES PRESUNTAMENTE VULNERADOS

Se trata del derecho al **trabajo, estabilidad laboral reforzada y mínimo vital.**

IV. OMISION ENDILGADA AL ACCIONADO

Manifiesta que laboró con la empresa accionada desde el 23 de noviembre de 2015 mediante contrato de trabajo a término indefinido.

Que desde el mes de marzo de 2022 comenzó a sufrir padecimientos en su rodilla derecha que le han generado tratamientos médicos, terapias e incapacidades.

Informa que el 5 de julio de 2023 su empleador le informa la terminación del contrato de trabajo sin justa causa a partir de la fecha, sin atender su estado de salud y situación de madre soltera.

Pide el amparo de sus derechos y se ordene su reintegro a una labor acorde con su salud y se le conceda todo lo ordenado por la ley.

V. TRAMITE PROCESAL

Admitida la solicitud, el A quo ordenó notificar a los accionados solicitándoles rendir informe sobre los hechos aducidos por la petente.

VII. FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

El Juez A-quo Juzgado 23 Civil Municipal de Bogotá mediante proveído impugnado del 26 de julio de 2023 **NEGÓ** el amparo de los derechos suplicados por improcedente.

VIII. IMPUGNACIÓN

Impugna el fallo de primer grado la accionante argumentando que el fallo carece de congruencia, no atiende la jurisprudencia reciente de la Corte ni su estado de salud y desconoce su condición de madre soltera cabeza de familia.

IX. PROBLEMA JURIDICO

Siendo lo pretendido por el accionante obtener su reintegro al puesto de trabajo, corresponde a esta instancia determinar si la demandante cumple los requisitos para otorgarle el beneficio de la estabilidad laboral reforzada o, por el contrario, resulta improcedente como lo determinó el A quo.

VII. CONSIDERACIONES

1. La Acción de Tutela.

La tutela constituye un logro alcanzado por la colectividad con ocasión de la expedición de la Constitución Política de 1991, para frenar los desafueros de las autoridades cuando quiera que con hechos u omisiones comprometan los derechos fundamentales de los ciudadanos.

La finalidad de esa acción es lograr que, a falta de vía judicial ordinaria, mediante un trámite preferente y sumario, el Juez ante quien se acuda dé una orden de actuar o abstenerse de hacerlo, tendiente a hacer cesar la vulneración o amenaza de violación denunciada.

El artículo 86 de nuestra Carta magna así lo consagra; También advierte su procedencia contra particulares encargados de la prestación de servicios públicos o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de indefensión o subordinación.

Además, la tutela no procede, cuando existen otros recursos o medios de defensa judicial, así lo establece el artículo 6º del Decreto 2591 de 1991, al disponer que solo es viable cuando se ejercita como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, entendiéndose como tal, sólo el que pueda ser reparado en su integridad mediante una indemnización.

Al respecto, de acuerdo con la configuración constitucional, existen dos modalidades de procedencia de la acción de tutela como medio de protección de derechos constitucionales fundamentales: de una parte, como mecanismo principal, si el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial idóneo y eficaz al cual pueda acudir en busca del amparo requerido y, de otra parte, cuando exista otro medio de defensa judicial, la tutela actuará como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Vale la pena recalcar la naturaleza residual de la acción de tutela, en tanto que, por regla general la jurisprudencia ha dicho que la tutela es el último mecanismo de defensa, después de haber agotado todos los medios ordinarios:

"La jurisprudencia constitucional ha sido reiterativa en señalar que, en virtud del principio de subsidiariedad de la tutela, los conflictos jurídicos relacionados con los derechos fundamentales deben ser en principio resueltos por las vías ordinarias -jurisdiccionales y administrativas- y sólo ante la ausencia de dichas vías o cuando las mismas no resultan idóneas para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, resulta admisible acudir a la acción de amparo constitucional. En efecto, el carácter subsidiario de la acción de tutela impone al interesado la obligación de desplegar todo su actuar dirigido a poner en marcha los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos fundamentales. Tal imperativo constitucional pone de relieve que para acudir a la acción de tutela el peticionario debe haber actuado con diligencia en los procesos y procedimientos ordinarios, pero también que la falta injustificada de agotamiento de los recursos legales deviene en la improcedencia del mecanismo de amparo establecido en el artículo 86 superior"(sentencia T-480 de 2011) -Resaltado del despacho-

2. De la estabilidad laboral reforzada.

En cuanto al derecho fundamental de la estabilidad laboral reforzada que hoy ocupa la atención de este Despacho ha dicho la H. Corte Constitucional en Sentencia T-039 de 2010 M.P. Dr. Jorge Iván Palacio Palacio, lo siguiente:

"...Importante es hacer mención del alcance del derecho a la protección laboral reforzada, con relación a que el mismo no sólo implica no ser despedido sin previa autorización, sino también el derecho al reintegro. Sobre la materia la sentencia T-661 de 2006 explica:

"Establecido entonces i) que en "ningún caso" la limitación de una persona puede servir de obstáculo para la permanencia en el empleo o para que el limitado físico, sensorial o psíquico acceda a una ocupación, acorde con su situación; ii) que en el proceso de reubicación del trabajador se deberán respetar sus garantías constitucionales y iii) que los discapacitados tienen derecho a contar con un "recurso sencillo y efectivo para obtener de los jueces o tribunales, dentro de plazos razonables, el restablecimiento de sus derechos humanos y libertades fundamentales", está claro que la acción de tutela procede para resolver sobre el reintegro al trabajo de un trabajador discapacitado, despedido sin haberle permitido confrontar la decisión y sin autorización del Ministerio de la Protección Social -artículo 26 de la Ley 361 de 1997, Ley 16 de 1972."

En este sentido, la Corte Constitucional ha considerado que dicho instrumento no es, por vía general, procedente para lograr el reconocimiento de derechos laborales, dado que se trata de un derecho de carácter legal en disputa, el cual debe ser conocido por la jurisdicción competente; sin embargo, la excepción a esta regla se presenta en aquellos casos en los que sea necesario proteger los derechos respectivos como mecanismo transitorio, para evitar un perjuicio irremediable (Sentencia T-969 / 2001 MP Dr. Jaime Araujo Rentería). (Resaltado del despacho)

Sobre la figura de la estabilidad laboral reforzada, nuestro alto Tribunal Constitucional, ha dicho:

"(...) En virtud del artículo 53, y de otros que se relacionan con la protección que el Estado debe dar a quienes se encuentran en situación de indefensión o debilidad manifiesta, por las condiciones físicas, sociales, económicas o de salud que afrontan, la Corte ha sostenido que en el marco de las relaciones de trabajo, la protección especial a estas personas implica la titularidad del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, esto es, el derecho a conservar el empleo, a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal.

(...)

La efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos 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.

(...)

Ahora bien, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la protección laboral reforzada no sólo se aplica a las personas en situación de discapacidad, a las mujeres embarazadas o a los trabajadores aforados. Por el contrario, el criterio de esta Corporación ha evolucionado, al punto de concebir que la estabilidad laboral reforzada se hace extensiva a todos los trabajadores que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta como consecuencia de la grave afectación de su estado de salud (...)" (Sentencia T-754/2012).

3. De la estabilidad laboral a padre o madre cabeza de familia.

La jurisprudencia ha admitido la excepcionalidad ante situaciones de debilidad manifiesta como el caso de padres cabeza de familia, por lo que para que opere dicha calidad y sea procedente la protección por vía de tutela se requiere demostrar las siguientes condiciones especiales al momento de su desvinculación:

"i) tiene la responsabilidad permanente de los hijos menores o personas con incapacitadas para trabajar, ii) no cuenta con la ayuda de otros miembros de la familia y iii) su pareja murió, está ausente de manera permanente o abandonó el hogar y se demuestra que esta se sustrae del cumplimiento de las obligaciones, o cuando su pareja se encuentre presente pero no asuma la responsabilidad que le corresponde por motivos como la incapacidad física, sensorial psíquica o mental." (Sentencia T-003/2018)

VIII. CASO CONCRETO

En el *sub judice* pretende la accionante se ordene a la empresa accionada su reintegro al puesto de trabajo acorde con su estado de salud, por cuanto fue despedida sin justa causa, además ostenta la calidad de madre cabeza de familia.

De las pruebas aportadas se advierte que la accionante se encontraba vinculada laboralmente con la empresa accionada mediante contrato individual de trabajo a término indefinido desde el mes de noviembre de 2015

desempeñándose como Promotor de Ventas, contrato que fue terminado de manera unilateral por su empleador sin justa causa el 5 de julio de 2023.

Respecto al primer punto de impugnación y al examinar los acontecimientos fijados en el presente escenario y de la epicrisis adosada que data del año 2022 es visible que la actora para esa época padecía de una serie de molestias en su estado de salud, sin que se evidencie que tales padecimientos la limitaran físicamente o impidieran el desarrollo de sus actividades de rutina, tampoco encontramos recomendaciones o restricciones médicas para su desempeño laboral, ni que al momento de su desvinculación se encontrara incapacitada o en trámite dictamen para la pérdida de capacidad laboral, pues el último reporte médico data de noviembre de 2022 y vuelve a consultar después de la finalización del vínculo contractual con la accionada, esto, en el mes de julio de 2023. De manera contraria, su empleador manifiesta desconocer el aducido estado de salud ya que jamás reportó y que si bien allego incapacidad no existió ningún otro tipo de notificación, afirmando que entre esa última fecha y la finalización del contrato transcurrieron más de 8 meses sin que obraran asistencias médicas, entendiéndose que si existió algún tipo de patología la misma fue superada pues para cuando finalizó el contrato no acreditó encontrarse en tratamiento ni aportó incapacidad, recomendación o restricción, por el contrario ejerció sus funciones de manera normal.

Respecto al argumento traído en la impugnación de encontrarse hace ya tiempo en tratamiento por el problema de rodilla y si bien los controles datan de marzo de 2022, lo cierto es que en el curso del año 2023 no obra prueba que así lo acredite, pues la consulta viene a realizarse nuevamente con posterioridad a la culminación del vínculo laboral, por lo que las patologías referidas no dejan en evidencia que menoscaben su capacidad de desempeño o que la sustraigan de ellas, por lo que no es de recibo creer que su condición de salud haya sido el motivo de la finalización de la relación laboral.

Bajo este presupuesto, no se percibe que la condición de la suplicante la haga merecedora de la prerrogativa constitucional que invoca, pues si bien padece de quebrantos de salud, no se prueba que se encuentre en tratamiento como lo aduce, ni que tales padecimientos le impidan sustancialmente el desempeño de sus actividades regulares o la conviertan en un individuo discapacitado.

Analizando el segundo tema de inconformidad y que refiere a su condición de madre soltera cabeza de familia el cual constituiría la excepción para obviar la subsidiariedad de la tutela, se encuentra que para acreditar la relación de parentesco con el menor Jorge Oswaldo García Salcedo aportó su tarjeta de identidad, documento que no resulta idóneo para tal fin en tanto que esta se prueba mediante el registro civil de nacimiento del menor, aunado a que frente al progenitor del menor no alegó ni probó el desprendimiento de sus obligaciones como padre ni invocó circunstancia especial alguna que lo relevara de cumplirlas. Tampoco en este trámite acreditó la condición de madre cabeza de familia que invoca.

Adicionalmente, no puede ignorarse el argumento del ex empleador que desconocía la calidad de madre cabeza de familia en tanto no lo informó a la empresa y tampoco lo probó mediante declaración ante notario como lo ordena la ley 82 de 1993, pues solo con posterioridad a la fecha de terminación del contrato es que hace tal declaración. Así mismo asegura que cumplió sus obligaciones laborales relacionadas con salarios, prestaciones sociales y pago de la liquidación final, adosando para el efecto la documental que prueba sus afirmaciones, asunto que en efecto no fue objeto de reproche por la

accionante, de donde deviene que no existe vulneración al mínimo vital en tanto cuenta con los recursos provenientes de la liquidación laboral.

Bajo este derrotero, la accionante no cuenta con la totalidad de los elementos que esboza la jurisprudencia constitucional antes citados y que permitan afirmar la concurrencia de la calidad de madre soltera cabeza de familia, por lo que no puede tenerse por acreditada esta condición, sumado a que la finalización de un vínculo laboral no genera *per se* afectación al mínimo vital ni reviste por ese solo hecho la configuración de un perjuicio irremediable.

En conclusión, la controversia aquí planteada debe ser resuelta ante el juez natural, escenario propicio para debatir asuntos de carácter legal y contractual como el que aquí puesto en consideración, y no en esta constitucional que opera de manera subsidiaria, deviniendo entonces la improcedencia de este mecanismo al contarse con otras vías para detener la presunta afectación, ya que la acción de tutela es de carácter subsidiario y no puede usarse como otra instancia más, desconociendo las distintas jurisdicciones, competencias y jueces naturales de cada caso en particular, más aun tratándose de litigios de carácter contractual, económico y legal, donde se encuentra en discusión una relación laboral que debe ser dirimida por el juez ordinario laboral, por lo que resulta improcedente cuando el que se dice perjudicado tiene a su alcance otros medios de defensa judicial o cuando pretende sustituir mecanismos ordinarios de defensa que no fueron utilizados en su debido tiempo, o de los cuales aún no ha hecho uso. (Sentencia T-715 de 2005).

Por lo ya considerado, este despacho confirmará en su integridad el fallo del *A Quo*, teniendo en cuenta que es la jurisdicción laboral la que debe estudiar el caso ya que según la jurisprudencia la acción de tutela es subsidiaria en temas de índole laboral, como el que aquí nos ocupa.

IX. DECISION

En mérito de lo expuesto el **JUZGADO DOCE CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTA D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **RESUELVE**:

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo de tutela de fecha 26 de julio de 2023 proferido por el JUZGADO 23 CIVIL MUNICIPAL de Bogotá, conforme lo expuesto en precedencia.

SEGUNDO: DISPONER se notifique esta decisión a las partes y al Juez de primera instancia por el medio más expedito y eficaz.

TERCERO: ORDENAR la remisión oportuna del expediente a la Corte Constitucional para la eventual revisión del fallo. **OFÍCIESE**. Por secretaría compártase el vínculo del expediente digital con el Juzgado de origen, el que deberá contener las actuaciones surtidas en ambas instancias, para lo de su competencia, con la advertencia de que este despacho remitirá a la Corte Constitucional las piezas procesales exigidas por esa Corporación para una eventual revisión, y que de ser el caso proporcionará las demás que sean requeridas.

COPIESE, NOTIFIQUESE Y CUMPLASE,

A handwritten signature in black ink on a light gray background. The signature is stylized, starting with a large loop that descends and then curves back up to form a second loop. A horizontal line extends to the right from the end of the signature.

WILSON PALOMO ENCISO
JUEZ

ET