

REPÚBLICA DE COLOMBIA



Rama Judicial del Poder Público

JUZGADO DOCE CIVIL DEL CIRCUITO

Bogotá D.C., cuatro (4) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

Referencia: **IMPUGNACION TUTELA**
Radicado: **No. 11001400303420230065801**
Accionante: **CRISTIAN DUVAN MEDINA PAEZ**
Accionado: **HÉCTOR RAMIRO URREGO MONCADA, INGRID JOHANNA BAUTISTA CUERVO y STEAKS & COLOMBIAN MEAT S.A.S.**
Vinculados: **MINISTERIO DEL TRABAJO, ARL SURA, HOSPITAL SAN JOSÉ DE BOGOTA y EPS SALUD TOTAL.**

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 **CRISTIAN DUVAN MEDINA PAEZ** quien actúa en defensa de sus derechos.

II. ACCIONADO

Se dirige la presente **ACCION DE TUTELA** contra **HECTOR RAMIRO URREGO MONCADA, INGRID JOHANNA BAUTISTA CUERVO y STEAKS & COLOMBIAN MEAT SAS** y como vinculados **MINISTERIO DEL TRABAJO, ARL SURA, HOSPITAL SAN JOSÉ DE BOGOTA y SALUD TOTAL EPS.**

III. DERECHOS FUNDAMENTALES PRESUNTAMENTE VULNERADOS

Se trata del derecho al **trabajo, estabilidad laboral reforzada, mínimo vital, seguridad social y debido proceso.**

IV. OMISION ENDILGADA AL ACCIONADO

Manifiesta que laboró con los señores Héctor Ramiro Urrego Moncada e Ingrid Johanna Bautista desde el 14 de enero de 2023 mediante contrato verbal de trabajo cumpliendo funciones de alistamiento, procesamiento y despacho de productos cárnicos.

Que el 24 de abril sufrió accidente de trabajo en su mano derecha manipulando una trituradora de carne, por lo que debió ser intervenido quirúrgicamente amputándole índice, medio, anular, meñique más remodelación de amputación parcial de falange distal del pulgar colocación de tutor externo.

Informa que sigue asistiendo a controles y tiene incrustados clavos que le dificultad desempeñar sus labores y reintegrarse al entorno laboral.

Dice que no se presentó a trabajar el 6 de junio de 2023 y su empleadora lo citó a descargos el 15 de junio para el día siguiente a efectos de aclarar la

inasistencia al trabajo desde el 6 de junio y dieron terminado unilateralmente el contrato con justa causa.

Pide el amparo de sus derechos y se ordene su reintegro de manera transitoria mientras se discute la ineficacia o no del despido derivada del debido proceso a fin de evitar un perjuicio irremediable derivado de las condiciones de salud del accionante y las barreras para conseguir un empleo.

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 34 Civil Municipal de Bogotá mediante proveído impugnado del 21 de julio de 2023 **NEGÓ** el amparo de los derechos suplicados por improcedente.

VIII. IMPUGNACIÓN

Impugna el fallo de primer grado el accionante argumentando que el 6 de junio no se presentó a trabajar porque el Hospital San José era el encargado de agendar las citas con el especialista y solamente le informaban el día que debía presentarse y le agendaron cita para el 5 de junio, pero por error la cita no se agendó correctamente y no fue atendido.

Señala que en razón a tener los ganchos y clavos en la mano decidió no asistir a trabajar por presentar riesgo para su salud y su integridad.

Indica que utiliza la tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable ya que no va a encontrar con facilidad un trabajo y no pretende debatir la legalidad o ilegalidad del despido, sino que ese era su único ingreso y debe sufragar sus gastos de salud y otros, por lo que merece una especial protección por encontrarse en discapacidad.

Solicita su reintegro de manera transitoria y que la empresa empleadora surta el trámite ante el Ministerio del Trabajo para la desvinculación de una persona en situación de discapacidad.

Expone que hay indicios que el procedimiento disciplinario no se adelantó conforme a la ley por que desconoce el reglamento interno de trabajo, fue citado a descargos con un solo día de antelación y no tuvo la oportunidad de controvertir la decisión.

IX. PROBLEMA JURIDICO

Siendo lo pretendido por el accionante obtener su reintegro al puesto de trabajo, corresponde a esta instancia determinar si el 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).

VIII. CASO CONCRETO

En el *sub judice* pretende el accionante se ordene a las accionadas su reintegro al puesto de trabajo de manera transitoria acorde con su estado de salud, por cuanto fue despedido al no haber justificado su ausencia a laborar desde el 6 de junio de 2023.

De lo informado por el accionante se advierte que se encontraba vinculado laboralmente con las accionadas mediante contrato verbal desde el mes de enero de 2023, el cual le fue terminado de manera unilateral por su empleador.

En los hechos de la tutela el mismo actor expone las condiciones de salud en que se encuentra y afirma que en razón a ello decidió no presentarse a trabajar desde el 6 de junio de 2023.

Lo anterior, deja en evidencia que el actor no acreditó circunstancia alguna para ausentarse de su trabajo y tampoco contaba con incapacidades expedidas por sus médicos tratantes que justificaran su no comparencia al trabajo, pues simplemente y por decisión propia resolvió no ir a trabajar siendo esta la razón para que su empleador lo llamara a descargos y posteriormente de manera unilateral procediera a su despido.

En ese orden y muy a pesar de las condiciones de salud aquí alegadas por el actor, y, las discrepancias que expone relacionadas con la terminación del contrato, lo cierto es que no puede pretender que se tenga como causal para la finalización del vínculo laboral su estado de salud, pues el actor mismo reconoce haberse ausentado del trabajo sin justa causa y por discrecionalidad propia.

Adicionalmente, no se evidencian recomendaciones medico laborales para cuando finalizó el vínculo laboral, o que se estuviera adelantando algún trámite frente a la pérdida de capacidad laboral, tampoco se probó que estuviera en condición de discapacidad, ni frente a la ocurrencia de un perjuicio irremediable como consecuencia del actuar atribuido a las accionadas, pues igualmente y de haberse causado algún daño por parte de la pasiva, previas las acciones legales, el mismo sería indemnizable o resarcible, por lo que ante su existencia, tal perjuicio no se tornaría irremediable, razones demás para que las pretensiones del accionante no resulten viables mediante este mecanismo constitucional excepcional.

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 dirimido 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).

En consideración a lo anterior, la acción de tutela no constituye la vía judicial idónea y apropiada para sacar adelante sus pensiones sin haber acreditado el cumplimiento del requisito de subsidiariedad, por lo que se confirmará la sentencia del A quo, con base en las consideraciones aquí expuestas.

Los anteriores presupuestos resultan suficientes para que este despacho confirme el fallo del Juez 34 Civil Municipal de Bogotá, en tanto que para el caso planteado no opera la protección por vía de tutela.

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 21 de julio de 2023 proferido por el JUZGADO 34 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,

WILSON PALOMO ENCISO

JUEZ

ET

Firmado Por:
Wilson Palomo Enciso
Juez Circuito
Juzgado De Circuito
Civil 012
Bogotá, D.C. - 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: **e3906cede2541f4155f0be391c88179c94de18b26428c862bd0c113f0c6e81a**

Documento generado en 04/09/2023 07:53:29 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>