

REPÚBLICA DE COLOMBIA



Rama Judicial del Poder Público

JUZGADO DOCE CIVIL DEL CIRCUITO

Bogotá D.C., dieciséis (16) de enero de dos mil veinticuatro (2024)

Referencia: **IMPUGNACION TUTELA**
Radicado: **No. 1100140030-41-2023-00724-01**
Accionante: **RAID HESSEN MORAD TOCORA**
Accionado: **BANCO DE BOGOTA S.A.**
Vinculados: **FAMISANAR EPS y SEGUROS DE VIDA ALFA S.A.**

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 **RAID HESSEN MORAD TOCORA** quien actúa en defensa de sus derechos.

II. ACCIONADO

Se dirige la presente **ACCION DE TUTELA** contra **BANCO DE BOGOTA S.A.** y como vinculados **FAMISANAR EPS y SEGUROS DE VIDA ALFA S.A.**

III. DERECHOS FUNDAMENTALES PRESUNTAMENTE VULNERADOS

Se trata del derecho a la **estabilidad laboral reforzada y debido proceso.**

IV. OMISION ENDILGADA AL ACCIONADO

Manifiesta que el 11 de marzo de 2013 se vinculó laboralmente con el Banco de Bogotá y el 10 de octubre de 2018 sufrió un accidente laboral cuando se desplazaba en moto a cumplir directrices de su jefe inmediata.

Señala que sufrió fractura en rodilla derecha, de platillo tibiales y maléolo interno que ameritaron realización de cirugía, terapias e incapacidad de 10 meses continuos y recomendaciones laborales.

Indica que el 30 de agosto de 2019 sufrió un nuevo accidente laboral en su puesto de trabajo que afecta su rodilla derecha y genera incapacidad.

Que fue intervenido quirúrgicamente de la rodilla derecha el 23 de mayo de 2020 y 4 de marzo de 2021.

Dice que el 7 de julio de 2022 sufre otro accidente laboral, accidentes que le han impedido desempeñar a cabalidad su cargo de asesor comercial externo atendiendo a los clientes en las empresas, debiendo permanecer la mayor parte del tiempo en la oficina y su empleador no cumple las recomendaciones médicas.

Reporta que fue diagnosticado de "HIPOACUSIA MIXTA BILATERAL ASOCIADA A VÉRTIGO", encontrándose en tratamiento y controles en la EPS.

Que desde abril de 2022 ha sufrido malos tratos por parte de su jefe inmediato, lo que ha desencadenado ataques de ansiedad y enfermedades.

Expone que en mayo de 2023 socializaron las recomendaciones y restricciones médicas con su jefe inmediato y otras personas.

Anuncia que en el mes de junio de 2023 fue citado a descargos por supuestas faltas en sus labores, sin dar a conocer las pruebas que justifiquen la apertura del proceso disciplinario para controvertirlas.

Comunica que el 7 de julio de 2023 le notifican la terminación del contrato con justa causa, fecha para la cual se encontraba en terapias de rehabilitación.

Informa que se encuentra afiliado al Sindicato A.C.E.B. desde el 11 de mayo de 2023 y beneficiario de la convención colectiva vigente 2021-2024 donde se establece el procedimiento de las sanciones a aplicar a los trabajadores (art. 27).

Advierte que el banco sobrepasó los términos ya que debía dentro de los 20 días hábiles siguientes a tener conocimiento de las supuestas conductas, llamar a descargos, y, manifiesta haber conocido de ellas desde el 08-11-2022.

Señala que está en situación de debilidad manifiesta por los accidentes de trabajo, está en recuperación y cumpliendo con las recomendaciones médicas, sin que haya podido volver a cumplir sus funciones como lo venía haciendo.

Pide el amparo de sus derechos y se ordene su reintegro al puesto de trabajo atendiendo su estado de salud, el pago de salarios y prestaciones sociales sin solución de continuidad. Dar cumplimiento al art. 27 de la Convención Colectiva del trabajo y dar la oportunidad de controvertir las pruebas recaudadas por su empleador.

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 41 Civil Municipal de Bogotá mediante proveído impugnado del 1º de agosto de 2023 **NEGÓ** el amparo de los derechos solicitados por improcedente.

VIII. IMPUGNACIÓN

Impugna el fallo de primer grado el accionante argumentando que no se hizo una adecuada valoración probatoria en tanto cumple con los criterios jurisprudenciales para su procedencia ya que se encuentra en estado de debilidad manifiesta conocida por su empleador, su situación de salud lo limita para desarrollar sus labores y la accionada no pidió el permiso al Ministerio del Trabajo, por lo que pide revocar el fallo de primera instancia y la protección de los derechos.

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 que reclama 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

El accionante con la impugnación pretende se ordene a la entidad accionada lo reintegre a su puesto de trabajo por cumplir con los requisitos de estabilidad laboral reforzada ya que fue despedido sin tener en cuenta su estado de salud y sin el permiso del Ministerio de Trabajo.

De las pruebas aportadas se advierte que el accionante se encontraba vinculado laboralmente con el BANCO DE BOGOTA mediante contrato a término indefinido desde el mes de marzo de 2013, contrato que fue terminado con justa causa el 7 de julio de 2023 por su empleador.

Al examinar la epicrisis adosada que data del año 2022 es visible que el actor para esa época padecía de una serie de molestias en su estado de salud, sin que se evidencie que tales padecimientos lo limitaran físicamente o impidieran el desarrollo de sus actividades de rutina, tampoco encontramos restricciones médicas para su desempeño laboral en tanto las últimas recomendaciones que se aportan son de carácter temporal por 3 meses y datan de mayo de 2023, no se observa que al momento de su desvinculación se encontrara incapacitado o en trámite dictamen para la pérdida de capacidad laboral, pues el último reporte médico data de junio de 2023 por consulta general. Adicional a ello, en la historia clínica ocupacional de egreso de fecha 11 de julio de 2023 el accionante refiere no encontrarse en tratamiento actual para ninguna patología.

Contrario a los argumentos del actor, el empleador manifiesta desconocer el diagnóstico que presenta, su estado de salud o si se encontraba en tratamiento dado que la historia médica está sujeta a reserva, e informa que al momento de la terminación del contrato el señor Morad Tocara se encontraba laborando de manera normal, sin ninguna incapacidad o restricción y en pleno desarrollo de sus actividades, adicional a que la terminación se dio por justa causa como consta en la carta de terminación.

Bajo este presupuesto, no se percibe que la condición del suplicante lo haga merecedor de la prerrogativa constitucional que invoca por razones de salud, pues si bien padece de algunos quebrantos, 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 lo conviertan en un individuo discapacitado, 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 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-177 de 2011).

En consideración a lo anterior, la acción de tutela no constituye la vía judicial idónea y apropiada por lo que los presupuestos expuestos resultan suficientes para que este despacho confirme el fallo del Juez 41 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 1º de agosto de 2023 proferido por el JUZGADO 41 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.**

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: **851fbb568f628ff96d0bc37981ee65b03aafc3274bdad9f1ec6c0bd71336be22**

Documento generado en 16/01/2024 08:12:59 PM

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