

REPÚBLICA DE COLOMBIA



Rama Judicial del Poder Público

JUZGADO DOCE CIVIL DEL CIRCUITO

Bogotá D.C., veintiocho (28) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

Referencia: **IMPUGNACION TUTELA**
Radicado: **No. 1100140030-38-2023-01225-01**
Accionante: **MIGUEL ANGEL BARRAGAN MORA**
Accionado: **POLLOS SAVICOL S.A.**
Vinculados: **CLÍNICA EMPERATRIZ LTDA, CLÍNICA MARLY, VITAL SALUD LABORAL S.A.S., SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A., MINISTERIO DEL TRABAJO y FAMISANAR EPS.**

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 **MIGUEL ANGEL BARRAGAN MORA** quien actúa en defensa de sus derechos.

II. ACCIONADO

Se dirige la presente **ACCION DE TUTELA** contra **POLLOS SAVICOL S.A.** y como vinculados **CLÍNICA EMPERATRIZ LTDA, CLÍNICA MARLY, VITAL SALUD LABORAL S.A.S., SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A., MINISTERIO DEL TRABAJO y FAMISANAR EPS.**

III. DERECHOS FUNDAMENTALES PRESUNTAMENTE VULNERADOS

Se trata del derecho al **trabajo, estabilidad laboral reforzada, salud, mínimo vital, seguridad social, vida digna e igualdad.**

IV. OMISION ENDILGADA AL ACCIONADO

Manifiesta que desde el año 2020 celebró contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad POLLOS SAVICOL S.A. para desempeñar el cargo de Galponero en las Granjas-G- San José 2, donde el 3 de mayo de 2022 sufrió un accidente que le causó quemaduras en su cuerpo.

Señala que fue llamado a descargos el 20 de febrero de 2023 y como consecuencia se le impuso sanción disciplinaria de 3 días de suspensión del contrato (del 14 al 16 de marzo de 2023), decisión que fue apelada y a su vez confirmada por el empleador.

Indica que el 1º de septiembre de 2023 le notifican trasladado a la Granja San José 1 ubicada en la Granja Malagueña a partir del 5 de septiembre debido a inconvenientes presentados con el señor José Alejandro García, negándose a firmar la comunicación y envía comunicado no aceptando el traslado. Posteriormente el 26 de septiembre de 2023 la empresa le comunica la terminación del contrato con justa causa.

Expone que en abril de 2023 solicitó apertura por acoso laboral por diferentes factores como desigualdad frente a sus compañeros, el accidente de trabajo, le quitaron el cuidado de un galpón que afectó su economía, etc., donde finalmente el Comité concluye que no existen hechos constitutivos de acoso laboral.

Relata que como consecuencia del accidente laboral fue diagnosticado con quemadura de tobillo y pie en segundo grado, audiometría con pérdida auditiva bilateral asimétrica, hipoacusia neurosensorial, trauma acústico y fue valorado por médico calificador el 23 de marzo de 2023 estando a la espera de dictamen por parte de la ARL.

Dice que la sociedad demandada desconoce su derecho a la estabilidad reforzada por su condición de salud que dificulta el desempeño de sus funciones y el debido proceso con la omisión de apertura de investigación por acoso laboral, adicional a que debe continuar en tratamiento médico no cuenta con ingresos ni está afiliado a Seguridad Social.

Pide el amparo de sus derechos ordenando su reintegro al puesto de trabajo sin solución de continuidad, el pago de salarios y acreencias laborales debidamente indexadas y la indemnización de que trata el art. 26 de la ley 361/1997 por despido sin autorización del Ministerio de Trabajo.

V. TRAMITE PROCESAL

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

VII. FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

El Juez A-quo Juzgado 38 Civil Municipal de Bogotá mediante proveído impugnado del 17 de enero de 2024 **NEGÓ** el amparo de los derechos suplicados por subsidiariedad.

VIII. IMPUGNACIÓN

Impugna el fallo de primer grado el accionante argumentando que la terminación del contrato no fue justa ya que no se tuvo en cuenta su condición de sujeto de especial protección por condiciones de salud y económicas y sin el permiso del Ministerio de Trabajo, por lo que la tutela es el mecanismo de protección transitoria para evitar un perjuicio irremediable.

Solicita el amparo de sus derechos ordenando declarar la ineficacia de la terminación unilateral del contrato de trabajo y, como consecuencia, sea reinstalado en el cargo y al pago de los salarios, prestaciones y aportes sin solución de continuidad.

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 la empresa accionada declarar la ineficacia de la terminación unilateral del contrato de trabajo y como consecuencia sea reinstalado en el cargo y al pago de los salarios, prestaciones y aportes sin solución de continuidad, así como la indemnización de que trata el art. 26 de la ley 361/1997.

Se encuentra acreditado que el accionante estaba vinculado laboralmente con la empresa POLLOS SAVICOL S.A. mediante contrato de trabajo indefinido para desempeñar el cargo de Galponero desde el 26 de noviembre de 2020, contrato que fue terminado con justa causa el 26 de septiembre de 2023 por su empleador.

Al examinar los acontecimientos traídos a este escenario se advierte que las pretensiones del actor no son procedentes mediante este mecanismo especialísimo, pues si bien el señor Barragán Mora padece de una serie de molestias en su estado de salud y según los apartes de la historia médica adosada que data de 2022 y controles médicos efectuados en septiembre de 2023 se encuentra diagnosticado de "*Hipoacusia neurosensorial, bilateral (H903)*", sin embargo, de la documental aportada no se advierte que tal padecimiento lo sustraiga de sus labores, tampoco que, para la época en que fue terminada la relación laboral se encontrara incapacitado, contara con recomendaciones médicas o que se estuviera adelantando algún trámite de pérdida de capacidad, ni que estuviera frente a la ocurrencia de un perjuicio irremediable como consecuencia del actuar atribuido a la accionada, 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 ese orden, muy a pesar de las condiciones de salud aquí alegadas por el actor, las discrepancias expuestas relacionadas con el contrato de trabajo constituyen aspectos que hacen que no sea de recibo tener como causal para la finalización del vínculo laboral su estado de salud, pues el empleador argumenta que el motivo del despido se dio con justa causa y por faltas al reglamento interno de trabajo lo que llevó a que se adelantara un proceso disciplinario que concluyó con la suspensión del contrato por 3 días, igualmente, ante la denuncia por acoso laboral que hiciera el actor, la investigación culminó por no encontrar soportes de las acusaciones, posteriormente se ordena el traslado del lugar de trabajo del accionante quien se muestra renuente a aceptarlo. Finalmente se produce la terminación unilateral por justa causa fundamentada en no acatar órdenes y desobedecimiento a sus superiores, de todo ello da cuenta el material probatorio allegado y así también lo relata el actor en los hechos de la tutela.

Bajo este derrotero, frente a la acción impetrada por el señor Barragán es oportuno esgrimir una vez más, que la tutela es un mecanismo de amparo,

no una actuación administrativa o proceso contencioso, pues es claro que este mecanismo no fue concebido para que los asociados invoquen procesos alternativos o sustitutivos de los juicios ordinarios o especiales, más aún, cuando cuenta con las acciones judiciales ante el juez natural para que dirima el conflicto planteado y al cual no ha acudido, a pesar del tiempo transcurrido desde la fecha de finalización del contrato.

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, 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, máxime 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, lo que hacen improcedente la intervención del Juez constitucional. (Sentencia T-177 de 2011).

En consideración a lo expuesto, este despacho confirmará el fallo del Juez 38 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 17 de enero de 2024 proferido por el JUZGADO 38 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: **1c5691ac74d9f70b89ae783fac6c24ff8a7eab59722d2c379a768cdfaa69612c**

Documento generado en 28/02/2024 10:11:22 AM

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