

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TUTELA NÚMERO 465-2023p

JUZGADO DIECINUEVE LABORAL DEL CIRCUITO

Bogotá D.C., diciembre siete (07) de dos mil veintitrés (2023)

OBJETO DE LA DECISIÓN

Se pronuncia el Despacho sobre la acción impetrada por la señora **CAROLINA COCK GUERRERO**, identificada con la cedula de ciudadanía **39.693.096** contra la **SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA**, por vulneración al derecho fundamental constitucional de petición.

ANTECEDENTES

La señora **CAROLINA COCK GUERRERO**, identificada con la cedula de ciudadanía **39.693.096**, presenta acción de tutela contra la **SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA**, para que se pronuncien respecto a la solicitud realizada el 02 de febrero de 2023 mediante radicado No. 2023003785 y solicitud del 23 de agosto de 2023 con radicado 2023018882 requiriendo que se expida la resolución de desblindaje del vehículo.

Fundamenta su petición en el artículo 23 de la Constitución Política de 1991.

ACTUACIÓN DEL DESPACHO

De conformidad con el procedimiento reglado en el Decreto 2591 de 1991, el Juzgado, mediante auto de noviembre veinticuatro (24) de dos mil veintitrés (2023), dispuso dar trámite a la presente acción de tutela y notificar a las entidades accionada mediante correo electrónico, a fin de que ejercieran su derecho de defensa y contradicción frente a los hechos y pretensiones indicados por la parte accionante y enunciados en el acápite de antecedentes de esta providencia.

La accionada **SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA**, en alguno de los apartes de la respuesta relacionó lo siguiente:

"En respuesta de la solicitud presentada por el peticionario, la SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA, expidió resolución con fecha del 27 de noviembre de 2023, por la cual se resuelve la solicitud de desblindaje del vehículo de placa BYG 089 de propiedad de CAROLINA GUERRERO COCK."

"Ver Oficio anexo y certificado de enviado al correo cockguerrero carolin45@gmail.com , ver adjuntos en el capítulo de pruebas."

"Así las cosas, se concluye entonces que la SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA, no pretende incurrir en hechos violatorios de derechos constitucionales ni por acción ni por omisión; por el contrario, las actuaciones y operaciones administrativas son llevadas a cabo por la Entidad con el fin de cumplir al máximo en forma eficiente con la prestación del servicio Publico a su cargo."

PROBLEMA JURIDICO

Dentro de la presente acción de tutela corresponde determinar si la accionada **SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA**, vulneran el derecho fundamental constitucional de petición de la señora **CAROLINA COCK GUERRERO** al no pronunciarse respecto a la solicitud realizada el 02 de febrero de 2023 mediante radicado No.

2023003785 y solicitud del 23 de agosto de 2023 con radicado 2023018882 requiriendo que se expida la resolución de desblindaje del vehículo.

PARA RESOLVER SE CONSIDERA

Como se sabe, la acción de tutela, consagrada en la Constitución Política de Colombia, en su artículo 86, se ha concebido como un mecanismo de procedimiento preferente y sumario, que todo ciudadano tiene ante los jueces de la República, para que por ella misma o interpuesta persona reclame la protección de sus derechos fundamentales vulnerados por alguna autoridad pública o particular, mediante acción u omisión propia.

Del análisis de la normatividad comentada, se deduce que la procedencia de la acción de tutela se encuentra supeditada a la concurrencia de cuatro aspectos:

Que se trate de un derecho constitucional fundamental, que ese derecho sea vulnerado o amenazado, que la violación del derecho provenga de autoridad pública o excepcionalmente de un particular y que no exista otro medio de defensa Judicial.

Como efectivamente se trata de un derecho fundamental, es del caso hacer algunas:

CONSIDERACIONES

1.-De la procedencia de la acción de tutela

La Acción de Tutela, es un mecanismo constitucional, cuyo objeto son los Derechos fundamentales y su finalidad es la protección de los mismos frente a acciones u omisiones de funcionarios públicos o de particulares que tiendan a menoscabarlos.

Además, constituye un mecanismo de origen constitucional de carácter subsidiario. Esto significa que la Acción de Tutela sólo procede a falta de una específica institución procedimental para lograr el amparo del derecho sustancial, de conformidad con lo consagrado en el artículo 86 de la Constitución Nacional. La Acción de Tutela no es un medio sustitutivo de los demás procedimientos que consagra nuestro ordenamiento jurídico tendiente a defender los derechos fundamentales.

De conformidad con lo previsto en el artículo 86 de la Carta Fundamental, penúltimo inciso, desarrollado en el artículo 6º, numeral 1º del Decreto 2591 de 1991 es condición negativa de procedibilidad de la Acción de Tutela que el afectado disponga de otro medio de defensa judicial. Esta condición clara y precisa, confirma el carácter subsidiario y excepcional de la aludida institución.

2.- Del caso concreto, tenemos que la acción invocada se centra en obtener respuesta a la solicitud enunciada en el acápite de antecedentes de la presente providencia.

Sobre los derechos invocados como vulnerables es de traer a colación lo dicho por la Honorable Corte Constitucional en algunos de sus fallos, así:

El artículo 23 de la Carta Política el cual dispone: **"Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución..."**.

De conformidad con este precepto constitucional, cualquier autoridad, ante una petición respetuosa de un ciudadano por motivos de interés particular, como ocurre en el presente caso, está obligada a

pronunciarse de fondo, no sólo en forma rápida, sino haciendo efectivo el derecho adquirido del ciudadano, en lo que constituye el objeto de la solicitud.

El término para que la Administración resuelva la petición está consagrado en el art. 14 del Código Contencioso Administrativo ley 1437 de 2011, el cual fue declarado **INEXEQUIBLE por la HONORABLE CORTE CONSTITUCIONAL**, con efectos diferidos hasta el 31 de diciembre de 2014, donde se establece que debe hacerlo dentro del límite máximo de **QUINCE DIAS** siguientes a la fecha de recibo de aquella, desde luego, entendiéndose que cuando la ley habla de días, éstos son hábiles (art. 62 del Código de Régimen Político y Municipal).

En apoyo de las anteriores consideraciones y para una mayor claridad de las anteriores consideraciones y para una mayor claridad de las mismas, el Juzgado estima oportuno citar apartes de lo dicho por la Honorable Corte Constitucional, sobre el particular, en uno de sus fallos:

"En la Sentencia T-1160A de 2001, la Corte Constitucional compiló los criterios desarrollados por la jurisprudencia acerca del derecho de petición, para lo cual se fundó, en buena medida, en la sistematización elaborada en la Sentencia T-377 de 2000:

- a) *El derecho de petición es fundamental y determinante para la efectividad de los mecanismos de la democracia participativa. Además, porque mediante él se garantizan otros derechos constitucionales, como los derechos a la información, a la participación política y a la libertad de expresión.*
- b) *El núcleo esencial del derecho de petición reside en la resolución pronta y oportuna de la cuestión, pues de nada serviría la posibilidad de dirigirse a la autoridad si esta no resuelve o se reserva para sí el sentido de lo decidido.*
- c) *La respuesta debe cumplir con estos requisitos: 1. oportunidad 2. **Debe resolverse de fondo, clara, precisa y de manera congruente con lo solicitado** 3. ser puesta en conocimiento del peticionario. Si no se cumple con Estos requisitos se incurren en una vulneración del derecho constitucional Fundamental de petición.*
- d) *Por lo anterior, la respuesta no implica aceptación de lo solicitado ni tampoco se concreta siempre en una respuesta escrita.*
- e) *Este derecho, por regla general, se aplica a entidades estatales, esto es, a quienes ejercen autoridad. Pero, la Constitución lo extendió a las organizaciones privadas cuando la ley así lo determine.*
- f) *La Corte ha considerado que cuando el derecho de petición se formula ante particulares, es necesario separar tres situaciones: 1. Cuando el particular presta un servicio público o cuando realiza funciones de autoridad. El derecho de petición opera igual como si se dirigiera contra la administración. 2. Cuando el derecho de petición se constituye en un medio para obtener la efectividad de otro derecho fundamental, puede protegerse de manera inmediata. 3. Pero, si la tutela se dirige contra particulares que no actúan como autoridad, este será un derecho fundamental solamente cuando el Legislador lo reglamente.*
- g) *En relación con la oportunidad de la respuesta, esto es, con el término que tiene la administración para resolver las peticiones formuladas, por regla general, se acude al artículo 6° del Código Contencioso Administrativo que señala 15 días para resolver. De no ser posible, antes de que se cumpla con el término allí dispuesto y ante la imposibilidad de dar una respuesta en dicho lapso, la autoridad o el particular deberá explicar los motivos y señalar el término en el cual se realizará la contestación. Para este efecto, el criterio de razonabilidad del término será determinante, puesto que deberá tenerse en cuenta el grado de dificultad o la complejidad de la solicitud. Cabe anotar que la Corte Constitucional ha confirmado las decisiones de los jueces de instancia que ordenan responder dentro del término de 15 días, en caso de no hacerlo, la respuesta será ordenada por el juez, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes.*

En la Sentencia T-1006 de 2001, la Corte adicionó dos reglas jurisprudenciales más:

- j) *La falta de competencia de la entidad ante quien se plantea no la exonera del deber de responder;*
- k) *Ante la presentación de una petición, la entidad pública debe notificar su Respuesta al interesado". (C. Const., Sent. T-466, mayo 13/2004. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa).*

Revisado el contenido de la presente acción, se tiene que la acción invocada se centra en obtener respuesta a la petición enunciada en el acápite de antecedentes de la presente providencia, sobre lo cual la accionada **SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA**, conforme obra en la contestación allegada adosó copia de la documental de enunciado "*Por la cual se resuelve la solicitud de desblindaje del vehículo de placa BYG 089 de propiedad de CAROLINA GUERRERO COCK.*" En el que se resuelve lo siguiente: "**ARTÍCULO PRIMERO:** Autorizar el desblindaje del vehículo de placa BYG 089 de propiedad de CAROLINA GUERRERO COCK, identificado(a) con cédula de ciudadanía No. 39.693.096, de conformidad con lo expuesto en la parte considerativa del presente acto administrativo.", que fue dirigido al accionante y enviados al correo electrónico: cockguerrerocharolin45@gmail.co, con enunciado "Respuesta al radicado No. 2023003785 del 20 de febrero de 2023", con lo que se acredita que la accionada dio respuesta a los interrogantes del accionante.

Sin más consideraciones, es del caso dar por superado el hecho objeto de decisión.

DECISION

En Mérito de lo expuesto, el **JUZGADO DIECINUEVE LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.**, Administrando Justicia en nombre de la República De Colombia y por autoridad de la Ley.

RESUELVE

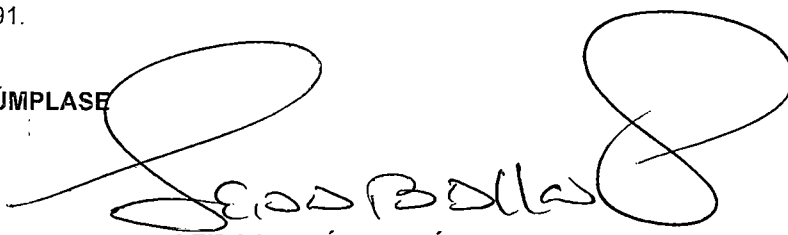
PRIMERO: NEGAR por **HECHO SUPERADO** la acción invocada por la señora **CAROLINA COCK GUERRERO**, identificada con la cedula de cedula de ciudadanía **39.693.096**, contra la **SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA**, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE a las partes por el medio más expedito.

TERCERO: Si la presente decisión no fuere recurrida, remítase la actuación a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión, en cumplimiento a lo preceptuado en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

LA JUEZ,



LEIDA BALLÉN FARFÁN

mtrv

**JUZGADO DIECINUEVE LABORAL DEL CIRCUITO
DE BOGOTÁ D.C.**

La anterior providencia fue notificada por
anotación en estado:

No. 204 de 11 de diciembre de 2023

**LUZ MILA CELIS PARRA
SECRETARIA**

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TUTELA SEGUNDA INSTANCIA NÚMERO 428-2023

JUZGADO DIECINUEVE LABORAL DEL CIRCUITO

Bogotá D.C., diciembre siete (07) de dos mil veintitrés (2023)

OBJETO DE LA DECISIÓN

Se pronuncia el Despacho sobre la impugnación interpuesta por el señor **LUDWING JEIMYE GONZALEZ SUAREZ**, contra la sentencia proferida con fecha diez (10) de octubre de dos mil veintitrés (2023), por el **JUZGADO NOVENO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, mediante la cual se declaró por improcedentes las pretensiones solicitadas por la parte accionante.

ANTECEDENTES

La parte accionante instauró acción de tutela contra la **COMPañIA COLOMBIANA DE SERVICIOS DE VALORES AGREGADO Y TELEMATICOS COLVATEL S.A E.S.P**, donde se vinculó a la **MINISTERIO DEL TRABAJO** y **E.P.S CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR**, por vulneración a los derechos fundamentales constitucionales de derecho al trabajo, mínimo vital, salud, seguridad social, debido proceso y dignidad humana.

Fundamenta sus pretensiones en los siguientes hechos:

- *El 21 de enero de 2019 comenzó a laborar con la accionada, mediante contrato de trabajo por obra o labor, en el cargo de "operador básico infraestructura noc".*
- *Se desempeñaba "para la gestión Core Red del centro de gestión de ETB", en distintas funciones de supervisión, mantenimiento, documentación, monitoreo, soporte y actualizaciones de procesos tecnológicos.*
- *Afirma que desde abril de 2020 estaba trabajando de manera remota, y luego en alternancia.*
- *Aduce que a partir de octubre de 2022 comenzó a sentir molestia en el antebrazo izquierdo.*
- *Posteriormente, "en la gestión para la que trabajo comenzaron las presiones por parte tanto del cliente ETB como de los líderes ya que no se podía generar ningún error puesto que todo se volvía en mi contra por ser el más antiguo..."*
- *Refiere que tuvo un error en el envío del estado de red, "por lo que se determinó que debíamos estar en seguimiento", y se les envió a trabajar presencialmente en ETB sede Chapinero, los días que antes trabajaban remoto, y a seguir yendo el resto de días a sede Cuni; situación de la cual sus compañeros de trabajo lo culparon y generó inconformidades.*
- *Agrega que "desde ese momento en adelante comencé a sentir presión directa por parte de uno de mis jefes inmediatos quien no perdía oportunidad para resaltar cualquier falla por menor que fuese aduciendo que yo como el más antiguo de la gestión no podía equivocarme".*
- *En noviembre de 2022 su estado de salud comenzó a decaer, con dolores de cabeza, congestión nasal y dolores en brazo, hombro y espalda que se incrementaron, afectando el desempeño laboral.*
- *Narra que en enero y febrero de 2023 fue citado varias veces a descargos, donde expuso la persecución de su jefe inmediato.*

- *Afirma que siempre estuvo presto a cumplir bien sus funciones y apoyar a sus compañeros, incluso luego de intervención en la rodilla izquierda y varias incapacidades que no se tomó para no afectar los horarios de gestión.*
- *Se le diagnosticó discopatía cervical degenerativa, lo que comunicó a sus superiores en la empresa y le indicaron que siguiera enviando lo pertinente al área de seguridad y salud ocupacional.*
- *Dice que, dada la presión ejercida por su superior, se retrasó en el trabajo y nuevamente fue citado a descargos.*
- *Señala que sufrió un cuadro depresivo e intentó atentar contra su vida, requiriendo hospitalización en Clínica de Occidente, dándole el alta con indicación de la necesidad de psiquiatría; allegando toda la historia clínica a la compañía.*
- *Asevera que se le cambió de área, en la cual no iba a cumplir las mismas funciones ni iba a tener los mismos recargos nocturnos y festivos, y aceptó por recomendación de psiquiatra, no obstante, su "calidad de vida comenzó a decaer aún más ya que los dolores se hicieron más intensos y tuvo que asistir varias veces por urgencias"; luego se le cambió de grupo pero las constantes incapacidades le impidieron comenzar a trabajar allí.*
- *Refiere que continuó con los dolores intensos descritos, y en cuello, espalda, brazo y mano derecha, debiendo acudir a diferentes especialidades, iniciando tratamiento con pregabalina e imipramina y necesidad de exámenes de extensión, ingresando nuevamente a urgencias el 20 de agosto de los corrientes, aumentándose la dosis y frecuencia de la medicación e incapacidad por dos días, siendo la última incapacidad desde 28 de agosto hasta 2 de septiembre.*
- *Consiguió cita con especialista en columna para el 7 de septiembre.*
- *Narra que el 4 de septiembre fue citado a COLVATEL para un supuesto tema de incapacidades poco legibles, pero se le entregó la carta de terminación del contrato ya que "el área de talento humano no me había renovado por no cumplir con los puntos de mi contrato".*
- *Expresa que en ese momento le indicó a la abogada que "no era posible primero por mi estado médico y segundo porque me habían cambiado de área y no había podido cumplir a cabalidad con mis funciones por el cambio de área y que para mí era totalmente injusta esa decisión, que eso no lo podían hacer teniendo en cuenta que estoy aportas (sic) de una cirugía".*
- *Se le expuso que era una decisión de la compañía; terminación que ni su propio jefe directo sabía, pero estaba al tanto de la necesidad de cirugía y condición de salud.*
- *Devolvió los elementos de trabajo y el pasado 14 de septiembre recibió correo de la empresa señalando que ya estaba disponible la liquidación laboral, que solamente asciende a \$2.000.*
- *Manifiesta que efectivamente adquirió una deuda con Fincomercio y la empresa la avaló, empero, hasta la fecha no se refleja lo descontado de la liquidación, ante la entidad bancaria.*
- *Acota que el 18 de septiembre le realizaron examen de Potenciales Evocados Somatosensoriales (cada extremidad) y de neuroconducción (cada nervio); tiene pendiente control de neurocirugía; el 7 de septiembre el galeno dispuso cirugía de columna, estando a la espera de autorización y anestesiología; se encuentra a la espera de agendamiento de radiografía de tórax; tiene control de clínica del dolor para 26 de octubre, y otras de medicina física y fisioterapia; y existen órdenes pendientes de psicología y psiquiatría.*
- *Agrega que, "debido a la alta presión generada en mi trabajo, al constante acoso laboral, cambios de cargos que afectaron mi sueldo, por ende, afectaron mi economía y compromisos adquiridos"; y "en este momento me encuentro, sin salud sin cómo proveer el pago de mis obligaciones y sin poder buscar una oportunidad de trabajo debido a mi condición médica".*
- *Reitera que "de historia clínica compensar de Resonancia Magnética donde indican que Discopatía Cervicotorácica de larga evolución en C6 y C7 con cambios artrosicos en C3 y C4 hay protusión discal, disminución del agujero de conjunción izquierdo en C4 y C5, hay hernia discal simétrica que contacta el cordón medular, disminuciones del agujero de conjunción izquierdo C5, C6 y C7".*
- *Finalmente, expresa que "una de mis obligaciones es la manutención de mis menores hijos ya que tengo un acuerdo luego de devolver la custodia a la madre de los mismos, y a la fecha me encuentro en mora por todo lo ya informado".*

IMPUGNACIÓN

Inconforme con la Sentencia de Primera Instancia, el señor el señor **LUDWING JEIMYE GONZALEZ SUAREZ** impugnó el fallo, fundamentando:

“LUDWING JEIMYE GONZALEZ SUAREZ, impugna la decisión y solicita se revoque la misma, y proceda a ampararse sus derechos fundamentales, en razón a que está demostrando la enfermedad que padece desde finales del año 2022 donde comenzó a presentar la patología que le lleva a este momento a que se le tenga que realizar cirugía de columna cervical (Escisión de disco intervertebral en segmento Cervical vía anterior abierta, Artrodesis Cervical de nivel C2 o por debajo de una a tres vértebras vía anterior o lateral con instrumentación documento que se encuentra en los anexos iniciales) Diagnostico brindado por especialista de columna y situación de la que bien tenía conocimiento la empresa por medio de su jefe inmediato **José Eliberto González Palacio la cual estaba pendiente de confirmación para la cita del día 07 de septiembre de los corrientes, al área jurídica **Tatiana Beltrán** quien luego de cada incapacidad le citaba a descargos para saber el motivo de la falta a las actividades laborales, **Harry Edison Ruiz Carranza** líder del centro de gestión central Cuni de ETB quien era el jefe del accionante dentro de la central y por **Javier Escobar** del área de SISO (seguridad y salud ocupacional o SST de la empresa accionada) a quien se le informó de la situación del accionante vía telefónica y correo electrónico direccionado éste por **José Eliberto González Palacio** Jefe inmediato y **Harry Edison Ruiz Carranza** líder del centro de gestión central Cuni ETB. Por ende, su despido fue en razón a que la entidad conoció sobre su patología y se está ante un caso de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta, debiéndose requerir permiso del ministerio de trabajo para su despido.”**

“Se solicita a la jurisprudencia se tenga en cuenta los daños y perjuicios ocasionados por la finalización del contrato con respecto a las obligaciones, compromisos financieros como lo son pago de arriendos, servicios, manutención (no solamente del accionante sino de sus menores hijos) pago de préstamos, transporte, tarjeta de crédito, a su vez la afectación psicológica que presenta el accionado dado que teniendo en cuenta el diagnostico proferido anteriormente no ha logrado ubicarse laboralmente debido a sus síntomas y dolencias, se resalta que el accionante dependía enteramente de su trabajo para cumplimiento de sus obligaciones sin tener otro tipo de entrada económica.”

“También se pone en conocimiento que debido al estado de salud del accionante éste no pudo asistir a la cita con anestesiología por no contar con medios económicos para transportarse desde su residencia a la clínica nueva ni para el copago de la mencionada cita (Se adjunta imagen de agendamiento y solicitud de cambio de fecha de agendamiento desde el chat de la clínica nueva, se encuentra en el numeral 01 de las evidencias) tampoco se pueden anexar los resultados de los últimos exámenes ni la lectura de las últimas radiografías puesto que en el momento ya se deshabilito de compensar (Imagen de aplicación de compensar, se encuentra en el numeral 02 de las evidencias)”

“De acuerdo con el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia, la acción de tutela ha sido concebida únicamente para dar solución a situaciones de hecho creadas por actos u omisiones que implican transgresión o amenaza de un derecho fundamental, siempre y cuando no exista otro mecanismo susceptible de ser invocado ante los respectivos jueces para lograr la protección del derecho, es decir, que sólo en el evento de que el afectado no encuentre una solución a su problema en forma eficiente y que de no ser por la tutela quede en una clara indefensión frente a quienes vulneran o amenazan sus derechos fundamentales. De allí tal como lo señala el artículo 89 superior, la acción de amparo no resulta procedente cuando existe otro medio de defensa del derecho transgredido a menos de que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.”

“Debiéndose examinar en el caso sub judice, si la Empresa COMPAÑIA COLOMBIANA DE SERVICIOS DE VALOR AGREGADO Y TELEMATICOS COLVATEL S.A. E.S.P., ha vulnerado los derechos fundamentales de LUDWING JEIMYE GONZALEZ SUAREZ, al haber terminado su contrato de trabajo modalidad OBRA LABOR, sin tenerse en cuenta su patología y diagnóstico el cual se presenta desde la toma de la resonancia magnética el 23 de marzo del presente año (se encuentran en el numeral 02 de las pruebas documentales)”

“Al respecto se tiene que el contrato de trabajo suscrito por el accionante con la Empresa COMPAÑIA COLOMBIANA DE SERVICIOS DE VALOR AGREGADO Y TELEMATICOS COLVATEL S.A. E.S.P., se suscribió a partir del 10 de mayo de 2020 no contando dentro de su respuesta que éste ya se encontraba vinculado a la empresa por medio de la temporal “Ocupar” desde el 19 de enero de 2019 y tampoco que los puntos a los que hace referencia de cumplimiento aún se encuentran activos ya que el cargo existe con el cliente ETB (La copia de la vinculación a la empresa por Ocupar la tiene la empresa accionada)”

“Es de anotar que se toma la acción de Tutela como principal medio jurídico ya que el despido de Ludwing Jeimye González Suarez se efectúa teniendo en curso un proceso médico que afecta su columna cervical que le puede llevar a un perjuicio irremediable para su condición de vida”

“Frente a tal condición médica el representante de la empresa COMPAÑIA COLOMBIANA DE SERVICIOS DE VALOR AGREGADO Y TELEMATICOS COLVATEL S.A. E.S.P., DARIO CALDERÓN YEPES refiere que esta acción es improcedente, pues el accionante no demuestra en ninguna parte del escrito de tutela que exista la posibilidad de causarse un perjuicio irremediable en caso de no concederse la protección por vía de tutela, pues de ninguna manera demuestra que, en caso de acudir ante las instancias ordinarias para presentar su reclamación, se le puede causar un perjuicio irremediable “

“Adicional dentro de la respuesta proferida por el representante de la empresa COMPAÑIA COLOMBIANA DE SERVICIOS DE VALOR AGREGADO Y TELEMATICOS COLVATEL S.A. E.S.P.,

DARIO CALDERÓN YEPES indica que actualmente no existe la obra para la que fue contratado, cuando es bien sabido por el accionante que el cargo existe, tanto en donde laboraba inicialmente como a donde fue trasladado por su jefe inmediato Jose Eliberto González Palacio para prueba de ello se adjuntara imágenes de los grupos de WhatsApp activos tanto en donde inicialmente laboraba, como de los que aún forma parte (Imágenes se encuentran en los numerales 03 y 04 de las evidencias)”

“El señor Ludwing Jeimye González Suarez ingreso a la empresa por medio de vinculación de la temporal “OCUPAR” en misión para la empresa COMPAÑIA COLOMBIANA DE SERVICIOS DE VALOR AGREGADO Y TELEMATICOS COLVATEL S.A. E.S.P., quien cuenta con contrato con la ETB, en ese momento se le practicaron exámenes médicos donde no se observó ningún padecimiento y al igual de manera periódica se le realizaron exámenes periódicos por parte de la empresa en 2020, 2021, y en los exámenes médicos de finales de 2022 se le manifestó al médico que realizó los exámenes los síntomas ya antes mencionados y que se estaba iniciando el tratamiento respectivo. Cabe anotar que los resultados de estos exámenes los tiene en su poder la empresa ya que no se le entrego copia al accionante”

“Por lo anterior nos ratificamos en el ABSOLUTO y TOTAL desconocimiento que la empresa tenía de la situación de salud del trabajador, situación que hasta ahora exterioriza en la tutela que nos ocupa, adicional a las conversaciones de WhatsApp anexas a este documento con el jefe inmediato Jose Eliberto González (Imágenes se encuentran en el numeral 05 de las evidencias), área jurídica Tatiana Beltrán (Imágenes se encuentran en el numeral 06 de las evidencias), líder del centro de gestión Central Cuni ETB Harry Edison Ruiz Carranza (Imágenes se encuentran en el numeral 07 de las evidencias) y el área SISO (seguridad y salud ocupacional o SST) Javier Escobar (Imágenes se encuentran en el numeral 08 de las evidencias) de quienes a su vez y teniendo en cuenta el debido proceso debieron iniciar acciones en pro del seguimiento de lo que el accionante les reporto sobre su estado de salud vía WhatsApp, vía telefónica y Correo electrónico (es de anotar que el accionante ya no cuenta con los correos enviados debido a que se enviaron desde la cuenta corporativa de la empresa y esta fue removida al entregar los elementos de trabajo)”

“Si bien es cierto no se desconoce que lo tendiente a probar por parte de la entidad accionada era el conocimiento o en su defecto el desconocimiento de las enfermedades que pudiera padecer su trabajador; no menos cierto es que también tenía la imperiosa obligación de justificar la terminación del contrato del trabajador teniendo en cuenta que el cargo en el cual se desempeñaba continua existiendo, el porqué del cambio de asignación dentro de las gestiones con el cliente ETB y no tener en cuenta la antigüedad de este dentro de la compañía”

“En la cita que tuvo el señor LUDWING JEIMYE GONZALEZ SUAREZ con el especialista de columna el día 07 de septiembre, se le informa que es necesaria la cirugía expuesta al comienzo de este documento debido a que la lesión en la columna cervical es “degenerativa” y lo puede afectar no solo a nivel motriz sino también en la parte psicológica (Ordenes de Cirugía y Exámenes de preparación solicitados que se encuentran en el numeral 02 de las pruebas documentales)”

“El 04 de septiembre del presente se le notifica al accionante la terminación de su contrato en cuanto presenta la última incapacidad ya que su jefe inmediato Jose Eliberto González Palacio le solicitó vía telefónica acercarse a la sede principal porque no se veían bien las imágenes enviadas a la señora Tatiana Beltrán del área jurídica vía WhatsApp, ella le informa que no se renovaron los puntos del contrato Obra Labor. Nuevamente el accionante le indica que tiene un proceso médico en curso y se encuentra próximo a cirugía, y ésta le indica que es una decisión de la compañía, el accionante entabla comunicación inmediata con su jefe inmediato Jose Eliberto González Palacio quien le indicó que no sabía sobre la decisión de la compañía y se observa en la respuesta de la accionada que él fue quien envió el correo solicitando la finalización de contrato del accionante. lo cierto es que ninguna prueba que presento la empresa COMPAÑIA COLOMBIANA DE SERVICIOS DE VALOR AGREGADO Y TELEMATICOS COLVATEL S.A. E.S.P., en su respuesta a la tutela interpuesta quien a través de su apoderado centro sus argumentos en probar que su poderdante no tenía conocimiento alguno del estado médico del actor, y actuó de “buena fe” sin que le mereciera ninguna explicación el motivo central por el cual la entidad culmino unilateralmente el contrato Obra Labor existiendo el cargo dentro de las gestiones del cliente ETB”

“Luego la aseveración de la accionada de total desconocimiento del antecedente clínico que conlleva a la cirugía que se debe practicar no es cierto, ya que tanto como el jefe inmediato Jose Eliberto González Palacio, el área jurídica Tatiana Beltrán, El líder del centro gestión Harry Edison Ruiz Carranza y Javier Escobar del área SISO (seguridad y salud ocupacional o SST) poseían información relevante sobre el estado de salud del accionante, por ende, la empresa también tenía conocimiento de la situación.”

“Al haber terminado el contrato de trabajo por cumplimiento de puntos o “Causal Objetiva de Terminación” el cual se venía renovando cada 5 meses, sin tener en cuenta lo mencionado anteriormente implica que es obvio que con esa decisión la empresa COMPAÑIA COLOMBIANA DE SERVICIOS DE VALOR AGREGADO Y TELEMATICOS COLVATEL S.A. E.S.P., si contravino el derecho de estabilidad laboral reforzada de personas con limitaciones, planteado por el legislador en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que reza:”

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona

limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. (Subrayado nuestro)"

"El artículo 53 de la Constitución Política contempla la protección a la estabilidad laboral en el empleo respecto de todos los trabajadores, como principio rector de las relaciones laborales, lo cual supone que el cumplimiento estricto de las obligaciones propias que demanda el desarrollo del objeto del contrato de trabajo por parte del empleado, redunde en la conservación de su cargo, salvo que exista un procedimiento previo, o que se verifique alguna de las causales contempladas en la ley para que el empleador pueda dar por terminada la relación de trabajo."

"Así las cosas para concederse el derecho de la estabilidad laboral reforzada por vía de tutela no se requiere como lo manifiesta erradamente el apoderado de la entidad que se deba acreditar un dictamen de pérdida de la capacidad laboral emitida por la EPS, ARL, Fondo de Pensiones, Junta Regional o Nacional de Calificación de Invalidez, dado que sobre este tópico la Corte Constitucional en sentencia T-118 de 2010 extendió la estabilidad reforzada no sólo a los trabajadores discapacitados, sino a aquellos que presentan una afectación significativa en su salud."

"la estabilidad laboral/ reforzada, a la que se viene haciendo referencia, se extiende no solo a quienes presentan discapacidades, sino, además, a aquellos trabajadores que sin presentar tal condición, se encuentren en situación de debilidad manifiesta originada en una afectación significativa de su salud que les cause limitaciones de cualquier índole. sobre el punto específico, este Tribunal ha señalado que los "sujetos de protección especial a los que se refiere el artículo 13 de la Constitución, que por su condición física estén en situación de debilidad manifiesta, no son sólo los discapacitados calificados como tales conforme a las normas legales. Tal categoría se extiende a todas aquellas personas que, por condiciones físicas de diversa índole, o por la concurrencia de condiciones físicas, mentales y/o económicas, se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Así mismo, el alcance y los mecanismos legales de protección puede ser diferentes a los que se brindan a través de la aplicación inmediata de la Constitución." Por esa razón, "En materia laboral la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados". (Subrayado nuestro)"

"En consecuencia, un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta, por causa de una disminución de capacidad física o mental, en aplicación de la garantía de la estabilidad laboral/ reforzada, tiene el derecho a permanecer en el empleo, o a ser reubicado si se requiere, mientras no sobrevenga una causal objetiva y la misma no sea verificada previamente por la autoridad laboral competente."

"Por lo expuesto, si de los elementos de prueba que obran en un proceso, el juez constitucional encuentra que la terminación de un contrato laboral de un trabajador, cuya salud está seriamente comprometida, se produjo sin la autorización de la autoridad de trabajo correspondiente, deberá presumir que esa decisión obedeció a la situación de debilidad manifiesta o indefensión, por la que atraviesa, originada en su limitación física o mental, y concluirá que se configura una afectación grave de sus derechos fundamentales. Por esa razón, si el fallador establece que concurren los anteriores elementos, deberá conceder la protección que se solicita, y declarar la ineficacia del despido, ordenando el reintegro del trabajador a un empleo que esté acorde con su situación". (Subrayado nuestro)."

"Luego en sentencia T-183 de 2013 nuestro Máximo Tribunal expuso: "...el juez constitucional debe verificar cuando esté en presencia de una posible vulneración del derecho a la estabilidad laboral de un disminuido físico o psicológico: "(i) Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta; (ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social o la autoridad de trabajo correspondiente..."."

"Por lo expuesto, si de los elementos de prueba que obran en un proceso, el juez constitucional encuentra que la terminación de un contrato laboral de un trabajador, cuya salud está seriamente comprometida, se produjo sin la autorización de la autoridad de trabajo correspondiente, deberá presumir que esa decisión obedeció a la situación de debilidad manifiesta o indefensión, por la que atraviesa, originada en su limitación física o mental, y concluirá que se configura una afectación grave de sus derechos fundamentales. Por esa razón, si el fallador establece que concurren los anteriores elementos, deberá conceder la protección que se solicita, y declarar la ineficacia del despido, ordenando el reintegro del trabajador a un empleo que esté acorde con su situación..." (Subrayado nuestro)"

"Concluyéndose entonces que el actor se encontraba en situación de debilidad manifiesta y el empleador utilizó una forma contractual legítima a la luz del Código Sustantivo del Trabajo Art 64 "terminación unilateral del trabajo sin justa causa" para esconder actos discriminatorios frente a un trabajador por su estado de salud, pasando por alto que se encontraba en estado de debilidad manifiesta por encontrarse en tratamiento médico frente a una enfermedad de la columna cervical degenerativa y la cual se encuentra en proceso para cirugía desconociendo con ello lo preceptuado a nivel legal y jurisprudencial."

Para resolver es del caso hacer las siguientes:

CONSIDERACIONES

Es competente este Despacho para conocer de la Impugnación al fallo de tutela de primera instancia, de conformidad con lo previsto en el art. 32 del Decreto 2591, y a ello se procede según las siguientes consideraciones que serán la base para decidir:

1. Sobre la procedencia de la acción de tutela

Como es sabido, la acción de tutela, consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia, se ha concebido como un mecanismo de procedimiento preferente y sumario, que todo ciudadano tiene ante los jueces de la República, para que por sí mismo o interpuesta persona reclame la protección de sus derechos fundamentales vulnerados por alguna autoridad pública o particular, mediante acción u omisión propia.

En otros términos, la acción de tutela ha sido concebida únicamente para dar solución eficiente a situaciones de hecho creadas por actos u omisiones que implican la transgresión o la amenaza de un derecho fundamental, respecto de los cuales el sistema jurídico no tiene previsto otro mecanismo susceptible de ser invocado ante los jueces a objeto de lograr la protección del derecho; es decir, tiene cabida dentro del ordenamiento constitucional para dar respuesta eficiente y oportuna a circunstancias en que, por carencia de previsiones normativas específicas, el afectado queda sujeto, de no ser por la tutela, a una clara indefensión frente a los actos u omisiones de quien lesiona su derecho fundamental. De allí que, como lo señala el artículo 86 de la Constitución, tal acción no sea procedente cuando exista un medio judicial apto para la defensa del derecho transgredido o amenazado, a menos que se la utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable (artículo 6º del decreto 2591 de 1991).

Sobre los derechos invocados como vulnerados es de traer a colación lo dicho por la Honorable Corte Constitucional en algunos de sus fallos, así:

El artículo 23 de la Carta Política el cual dispone: **"Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución..."**.

De conformidad con este precepto constitucional, cualquier autoridad, ante una petición respetuosa de un ciudadano por motivos de interés particular, como ocurre en el presente caso, está obligada a pronunciarse de fondo, no sólo en forma rápida, sino haciendo efectivo el derecho adquirido del ciudadano, en lo que constituye el objeto de la solicitud.

El término para que la Administración resuelva la petición está consagrado en el art. 14 del Código Contencioso Administrativo ley 1437 de 2011, el cual fue declarado **INEXEQUIBLE por la HONORABLE CORTE CONSTITUCIONAL**, con efectos diferidos hasta el 31 de

diciembre de 2014, donde se establece que debe hacerlo dentro del límite máximo de **QUINCE DIAS** siguientes a la fecha de recibo de aquella, desde luego, entendiéndose que cuando la ley habla de días, éstos son hábiles (art. 62 del Código de Régimen Político y Municipal).

En apoyo de las anteriores consideraciones y para una mayor claridad de las anteriores consideraciones y para una mayor claridad de las mismas, el Juzgado estima oportuno citar apartes de lo dicho por la Honorable Corte Constitucional, sobre el particular, en uno de sus fallos:

"En la Sentencia T-1160A de 2001, la Corte Constitucional compiló los criterios desarrollados por la jurisprudencia acerca del derecho de petición, para lo cual se fundó, en buena medida, en la sistematización elaborada en la Sentencia T-377 de 2000:

- a) *El derecho de petición es fundamental y determinante para la efectividad de los mecanismos de la democracia participativa. Además, porque mediante él se garantizan otros derechos constitucionales, como los derechos a la información, a la participación política y a la libertad de expresión.*
- b) *El núcleo esencial del derecho de petición reside en la resolución pronta y oportuna de la cuestión, pues de nada serviría la posibilidad de dirigirse a la autoridad si esta no resuelve o se reserva para sí el sentido de lo decidido.*
- c) *La respuesta debe cumplir con estos requisitos: 1. oportunidad 2. **Debe resolverse de fondo, clara, precisa y de manera congruente con lo solicitado** 3. ser puesta en conocimiento del peticionario. Si no se cumple con estos requisitos se incurre en una vulneración del derecho constitucional fundamental de petición.*
- d) *Por lo anterior, la respuesta no implica aceptación de lo solicitado ni tampoco se concreta siempre en una respuesta escrita.*
- e) *Este derecho, por regla general, se aplica a entidades estatales, esto es, a quienes ejercen autoridad. Pero, la Constitución lo extendió a las organizaciones privadas cuando la ley así lo determine.*
- f) *La Corte ha considerado que cuando el derecho de petición se formula ante particulares, es necesario separar tres situaciones: 1. Cuando el particular presta un servicio público o cuando realiza funciones de autoridad. El derecho de petición opera igual como si se dirigiera contra la administración. 2. Cuando el derecho de petición se constituye en un medio para obtener la efectividad de otro derecho fundamental, puede protegerse de manera inmediata. 3. Pero, si la tutela se dirige contra particulares que no actúan como autoridad, este será un derecho fundamental solamente cuando el Legislador lo reglamente.*
- g) *En relación con la oportunidad de la respuesta, esto es, con el término que tiene la administración para resolver las peticiones formuladas, por regla general, se acude al artículo 6º del Código Contencioso Administrativo que señala 15 días para resolver. De no ser posible, antes de que se cumpla con el término allí dispuesto y ante la imposibilidad de dar una respuesta en dicho lapso, la autoridad o el particular deberá explicar los motivos y señalar el término en el cual se realizará la contestación. Para este efecto, el criterio de razonabilidad del término será determinante, puesto que deberá tenerse en cuenta el grado de dificultad o la complejidad de la solicitud. Cabe anotar que la Corte Constitucional ha confirmado las decisiones de los jueces de instancia que ordenan responder dentro del término de 15 días, en caso de no hacerlo, la respuesta será ordenada por el juez, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes.*

En la Sentencia T-1006 de 2001, la Corte adicionó dos reglas jurisprudenciales más:

- j) *La falta de competencia de la entidad ante quien se plantea no la exonera del deber de responder;*
- k) *Ante la presentación de una petición, la entidad pública debe notificar su respuesta al interesado". (C. Const., Sent. T-466, mayo 13/2004. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa).*

Sobre del **Derecho a la Salud** en apartes de la Sentencia T-124 de 2019, relaciona lo siguiente:

(...) "reconoció el derecho a la salud como "fundamental, autónomo e irrenunciable y como servicio público esencial obligatorio a cargo del Estado". En el artículo 6º. estableció los principios que lo orientan, entre los que se destacan: i) universalidad, que implica que todos

los residentes del territorio gozarán del derecho a la salud en todas las etapas de la vida; ii) pro homine, en virtud del cual todas las autoridades y actores del sistema de salud interpretarán las normas vigentes que sean más favorables para proteger el derecho a la salud; iii) equidad, referido a la necesidad de implementar políticas públicas dirigidas al mejoramiento de la salud de personas de escasos recursos, grupos vulnerables y sujetos de especial protección; iv) continuidad, según el cual una vez iniciado un servicio no puede suspenderse por razones administrativas o económicas; y v) oportunidad, el cual significa que los servicios deben ser provistos sin demoras (...)."

(...) "la sentencia T-121 de 2015, reiteró que el derecho a la salud no está limitado a la prestación de un servicio curativo, sino que abarca el inicio, desarrollo y terminación de los tratamientos médicos hasta que se logre la recuperación y estabilidad del paciente. La Corte sostuvo que en atención al principio pro homine, si existen dudas en torno a si el servicio solicitado está o no incluido dentro del plan de beneficios, prevalece el favorecimiento a la prestación efectiva del mismo (...)."

Sobre el **Derecho a la Seguridad Social** la Corte Constitucional ha señalado en algunos de los apartes de la Sentencia C-083 de 2019, lo siguiente:

"(...) De acuerdo con el artículo 48 de la Constitución Política la seguridad social es un derecho irrenunciable, que se garantiza a todos los habitantes a través de un servicio público, bajo la dirección, coordinación y control del Estado, fundado en los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. Al tratarse de un derecho social fundamental requiere para su realización efectiva un desarrollo legal, la implementación de políticas encaminadas a obtener los recursos necesarios para su materialización, así como la provisión de una estructura organizacional, que conlleve a la realización de prestaciones positivas, para asegurar unas condiciones materiales mínimas de exigibilidad."

"Para ampliar progresivamente la cobertura de la seguridad social, se han utilizado diversos métodos, uno de ellos es habilitar tanto a las entidades públicas, como privadas a prestar los servicios, bajo estrictos criterios de control y protección de sus recursos, de manera que no puedan destinarse, ni utilizarse para fines distintos a los de cumplir y satisfacer las prestaciones que de ella emanan y que son múltiples. Así mismo se han introducido, de acuerdo con la necesidad de cada Estado, principios técnicos para la indemnización de los riesgos sociales, que garanticen medios de existencia tanto como sea posible."

"Esta Corporación ha explicado cómo se han venido transformando las formas de indemnizar tales riesgos sociales, no solo en cuanto a las técnicas usadas, sino a la finalidad pretendida, específicamente al plantear la conversión del seguro social al de seguridad social entendida como derecho social fundamental."

"Esta conversión se realizó en la Ley 100 de 1993, que tal como lo explicó en su momento la sentencia C-408 de 1994, procuró que la seguridad social tuviese una cobertura integral de las contingencias y para ello se ocupó tanto de la salud, como de los riesgos asociados a la vejez, la invalidez, la muerte, el desempleo y la pobreza."

"Especialmente la protección de la vejez, que se asienta en deberes de humanidad ante el debilitamiento del ser humano y que, por razón de justicia social, garantiza el descanso en contrapartida al esfuerzo que ha implicado vivir y trabajar, se realiza en el sistema de la Ley 100 de 1993 a través de la pensión y de los auxilios dispensados para quienes, pese a tener más de 65 años, carecen de rentas para subsistir, además de encontrarse en condiciones de pobreza extrema (...)"

Ahora bien, sobre el tema en discusión, se tiene que la **A-QUO** al proferir su fallo, en especial, en su parte considerativa, en algunos de sus apartes refiere, lo siguiente:

"Lo anterior para significar que en el presente caso se está frente a una controversia de naturaleza ordinaria, si se tiene en cuenta que el contrato de trabajo por obra o labor del accionante fue terminado por decisión de **COMPAÑIA COLOMBIANA DE SERVICIOS DE VALOR AGREGADO Y TELEMATICOS COLVATEL S.A. E.S.P.**, con base en que desaparecieron las causas que dieron origen al nexo, "al haber ejecutado la totalidad de los puntos designados para el cargo de **OPERADOR BÁSICO INFRAESTRUCTURA NOC**", en comunicación de finalización del contrato datada 4 de septiembre de 2023, como se observa a folio 137 del archivo 02 y folio 36 del archivo 08 del plenario; sin que al interior del trámite tutelar el demandante hubiera logrado acreditar que al momento de la terminación del nexo fuese beneficiario de estabilidad laboral reforzada, pues no aparece demostrado con la nitidez necesaria que hubiera presentado un grave estado de salud, o que se encontrara en estado de incapacidad que lo colocara en una posición de debilidad manifiesta."

"Así, aunque el promotor del ruego tuitivo padecía algunas de las afecciones aludidas en el escrito de amparo, **no** se advierte que la discopatía cervical, el dolor en hombro y miembro superior izquierdo, dolor cervical con irradiación de características neuropáticas, síndrome de manguito rotatorio, el trastorno mixto de ansiedad y depresión que requirió hospitalización en junio del presente año por un intento de autolesión aislado, y a grandes líneas, el dolor cervicobranquial y los trastornos especificados de los discos intervertebrales, afecciones de las que dan cuenta la piezas de historias

clínicas allegadas con el libelo (folios 3 a 117, archivo 02), durante la ejecución del contrato, le impidieran o dificultaran **sustancialmente** la prestación de sus labores."

"Nótese que no existe ninguna evidencia de recomendaciones laborales, ni se encuentra acreditado el cambio de funciones para el accionante, menos aún se aporta misiva o documental que acredite que pusiera de presente a la empresa sus quebrantos, quedando en un estadio de mera enunciación tanto los problemas de orden laboral que describe el reclamante constitucional, como el conocimiento de la compañía, más allá de las 8 incapacidades que la EPS reporta (interrumpidas y de corta duración, entre 5 de mayo de 2022 y 10 de agosto de 2023, 51 días en total)⁵, de una situación de salud grave que entorpeciera la prestación del servicio al trabajador, sin que se halle probado que las enfermedades de trastorno depresivo y ansiedad que aduce y demuestra el actor, ora el dolor exacerbado por cuenta del trastorno cervical que irradia a miembro superior izquierdo –que no se ha podido controlar del todo con el manejo analgésico y ha ameritado que el galeno le considere candidato para manejo quirúrgico para artrodesis cervical anterior y descompresión (fl. 116)–, interfirieran de forma permanente y relevante en las tareas y funciones como operador básico infraestructura noc."

"Además, obsérvese que en atención por medicina física del 5 mayo 2023 (folio 6, archivo 10 y 87 archivo 02), se consigna que la discopatía cervicotorácica es una enfermedad de larga evolución, es decir, en principio, no surgió con el ingreso y permanencia del accionante en la compañía demandada. Por ende, los episodios ciertamente complejos a ese nivel que ha afrontado el ahora reclamante constitucional, los exámenes, tratamientos y atenciones en salud de rigor, y los mencionados padecimientos físicos, no se advierte que tengan una relación directa con la finalización de la relación laboral o, en otros términos, que la decisión de la empresa haya emanado de un acto antojadizo y discriminatorio por razones de salud del trabajador."

"Ciertamente, en punto a la protección de estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud, se ha destacado que es el derecho que tiene el trabajador a conservar su cargo, sin perjuicio de poder ser despedido por una de las justas causas previstas en la legislación laboral, indicando que el empleador sólo podrá desvincular al trabajador que presente disminución física o psíquica cuando medie autorización del inspector de trabajo y por causa distinta a su padecimiento. Por ende, bajo circunstancias muy excepcionales, la acción de tutela podría resultar procedente para declarar un despido ineficaz otorgando además al trabajador la indemnización fijada por la ley, más el pago de los salarios y prestaciones dejados de devengar, por ejemplo, si se acredita que la persona fue despedida, exclusivamente, por razón de su situación de debilidad manifiesta en salud, al no concurrir una causa de desvinculación no relacionada con la circunstancia médica, o si tratándose de un trabajador con limitación comprobada para el desempeño de su labor, no se cuenta con la anuencia o autorización de la autoridad competente para proceder al despido."

"En sentencia T-041 de 2019 se compendiaron importantes reglas sobre la materia, de la siguiente manera:"

"13. Pero ¿quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud? Al respecto, esta Corporación ha establecido que un trabajador que: "(i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les 'impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares', y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, **está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la 'estabilidad laboral reforzada'.**"

(...)

"15. Conviene indicar que en la SU-049 de 2017 la Sala Plena estableció que la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; por tanto, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral."

"16. A su turno, el Legislador ha determinado mecanismos de integración social de los individuos en situación de discapacidad; en efecto, la Ley 361 de 1997 reitera el deber constitucional del Estado de proveer los recursos necesarios para garantizar la protección, prevención, cuidados, habilitación, rehabilitación, educación, orientación e integración laboral de aquellas personas. Además, dicho compromiso se extiende a la familia y al conglomerado social como actores necesarios para lograrlo. El artículo 26 de la referida norma dispone:"

"En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo."

"No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin

perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

“17. Del artículo en mención, la Corte ha definido las siguientes reglas: (i) bajo ninguna circunstancia la discapacidad podrá obstaculizar la vinculación de una persona, a menos que se demuestre una incompatibilidad insuperable en el cargo que va a desempeñar; (ii) ningún individuo que se encuentre en estado de discapacidad puede ser retirado del servicio por razón de su limitación, y (iii) en todo caso, quien fuere despedido prescindiendo de la autorización del inspector del trabajo tendrá derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiera lugar.”

“Así mismo, se ha señalado que la estabilidad laboral reforzada representa para el empleador que conoce del estado de salud del empleado un deber que se concreta en su reubicación atribuyéndole otras labores. Si en lugar de reasignarle funciones lo despide, se presume que la desvinculación se fundó en la condición de trabajador, y como consecuencia, dicha determinación se toma ineficaz.”⁶

“18. Con todo, el trabajador en condición de discapacidad o que tiene limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que le impiden o dificultan sustancialmente el desarrollo de sus funciones puede ser despedido cuando incurre en una causal objetiva para la terminación del contrato; no obstante, en garantía de la especial protección que le asiste a estos sujetos, **el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral.**”

“En ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades.”

“No obstante, a partir del material probatorio que reposa en el plenario, el Juzgado no advierte configuradas las excepcionales circunstancias descritas en la jurisprudencia en cita, es decir, que en el contexto de la relación laboral entre las partes no es posible asumir prima facie que el rompimiento del vínculo devino contrario a derecho.”

“Obsérvese que la mayoría de las documentales atañedoras a historias clínicas y órdenes médicas aportadas por la activa, respecto de los quebrantos físicos, psíquicos y sensoriales que padece, carecen de prueba de haber sido puestas en conocimiento en su momento al empleador, y el accionante no detalló ni probó, tampoco, la existencia de restricciones formales en el ámbito laboral, ni se cuenta con concepto de rehabilitación o dictamen de pérdida de capacidad laboral, como así lo informó la EPS vinculada al diligenciamiento.”

“En este sentido, según lo expresado por el propio accionante, por diversas situaciones la empresa habría dispuesto la reubicación de área para que pudiera cumplir con su labor, pero nada apunta a que la prestación de servicios personales se haya tomado en extremo dificultosa, complicada ni se vea limitada de forma importante por tales quebrantos; o por lo menos, de ello no existe acreditación en el expediente.”

“Entonces, si bien se aportan documentos de orden médico, los mismos no son indicativos de un estado de salud riesgoso o apremiante que situara al señor **GONZALEZ SUAREZ** en un estado de limitación tal que ameritara u obligara a la accionada, sin dubitación, a pedir autorización para su desvinculación a las autoridades del trabajo, a fortiori, cuando no existe evidencia acerca de restricciones, recomendaciones médico laborales o situaciones agravantes a la condición médica en punto a la prestación de labores al momento de la terminación contractual, ni el trabajador se encontraba incapacitado, al margen de que puedan resultar dolorosas y preocupantes sus enfermedades y su situación económica y familiar, no obstante, de esto último no puede seguirse la intervención excepcional de esta Juez de tutela.”

“De ahí que el Juzgado, aunque advierte que se trata de unas afecciones con cierto nivel de complejidad, es claro que, para el caso del actor, en vigencia del contrato de trabajo y la prestación personal del servicio, no desencadenaron un estado de salud riesgoso o apremiante que lo situara en condición de limitación tal que ameritara u obligara a la accionada, sin lugar a duda alguna, mantener en vigor el nexo o pedir autorización para la desvinculación al Ministerio del Trabajo.”

“Aun cuando la jurisprudencia constitucional actualmente no contempla, como presupuesto para adoptar medidas frente a un despido de tinte discriminatorio, que la persona desvinculada tenga calificación de una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni necesariamente que cuente con certificación que acredite el porcentaje en que ha perdido su fuerza laboral, sí resulta presupuesto inexpuñable que la afección en salud restrinja o dificulte al trabajador desempeñar sus funciones en las condiciones normales o regulares, y por tal condición se tema que pueda ser discriminado por ese solo hecho. Esto último no se halla cabalmente acreditado en el asunto del accionante, por manera que no puede abrirse paso la pretensión de ineficacia de la terminación del contrato y las súplicas de reintegro e indemnización consecuenciales, debiendo el interesado plantear ese debate ante la jurisdicción ordinaria especializada laboral y de la seguridad social, donde pueda desplegarse la confrontación probatoria que requiere semejante conflicto de orden legal y económico.”

"Finalmente debe memorarse, como también lo ha señalado la jurisprudencia, que la acción de tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento corriente y usual para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, dado que la "estabilidad laboral reforzada" se aplica en situaciones especiales, para casos en los que las beneficiarias de la misma "han sido despedidas, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley" (sentencia T-077 de 2014), lo cual no se aprecia con la nitidez necesaria en el presente caso."

"Al tenor de lo considerado, el accionante no acreditó que se encontrara en una situación de debilidad manifiesta que lo ubicara como beneficiario de estabilidad laboral reforzada, es decir, que se haya tratado de una terminación contractual con tinte discriminatorio por razones de salud o en abierto desconocimiento de aquellas, ni están acreditadas sumariamente las condiciones configurativas de un perjuicio de carácter irremediable, de donde, se impone despachar de manera desfavorable las pretensiones planteadas en el escrito de tutela, lo cual no obsta para que el interesado acuda a los medios ordinarios de defensa otorgados por el ordenamiento laboral para esta clase de asuntos."

Tenemos que las pretensiones del accionante consisten en que se tutelen los derechos fundamentales constitucionales incoados por su parte y en consecuencia se ordene a la **COMPAÑIA COLOMBIANA DE SERVICIOS DE VALORES AGREGADO Y TELEMATICOS COLVATEL S.A E.S.P** el reintegro del accionante al empleo que ocupaba, así como pagarle una indemnización por despido o terminación injusta.

Para el presente caso, es importante pronunciarse respecto **El carácter subsidiario de la acción de tutela y su procedencia excepcional cuando se pretende la protección de la estabilidad laboral reforzada**, toda vez que el H. Corte Constitucional en alguno de los partes de la sentencia T-265 del 2021:

"De conformidad con el artículo 86 de la Constitución, la acción de tutela es un mecanismo judicial subsidiario y residual que procede "cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial". El carácter subsidiario del amparo obedece a que no se diseñó para suplir los procesos ordinarios a los que deben acudir los ciudadanos para dar solución a sus controversias. Bajo ese entendido, "procede de manera excepcional para el amparo de los derechos fundamentales vulnerados, por cuanto se parte del supuesto de que en un Estado Social de Derecho existen mecanismos judiciales ordinarios para asegurar su protección"[60]."

"En similar sentido, el artículo 6° del Decreto 2591 de 1991 establece como una de las causales de improcedencia de la acción de tutela el que "existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable". La aptitud del medio de defensa debe analizarse en cada caso. Particularmente, en atención a las circunstancias del peticionario, el derecho fundamental invocado y las características procesales del mecanismo en cuestión[61]. Esta Corporación ha sostenido que el amparo resulta procedente de manera definitiva (i) cuando no exista otro medio de defensa judicial -ordinario o extraordinario- que permita resolver el conflicto relativo a la afectación de un derecho fundamental; o (ii) cuando los medios de defensa judicial existentes no son idóneos ni eficaces, porque no permiten resolver el conflicto en su dimensión constitucional, no ofrecen una solución integral respecto del derecho comprometido o el tiempo que tarde la decisión no otorga una respuesta oportuna para la protección de los derechos fundamentales[62]."

"Asimismo, ha avalado la procedencia de la tutela de manera transitoria (iii) cuando los mecanismos ordinarios no posibilitan conjurar la ocurrencia de un perjuicio irremediable. En este caso "el juez señalará expresamente en la sentencia que su orden permanecerá vigente sólo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado"[63]. La caracterización del perjuicio como irremediable exige "acreditar los siguientes requisitos: "(i) una afectación inminente del derecho -elemento temporal respecto al daño-; (ii) la urgencia de las medidas para remediar o prevenir la afectación; (iii) la gravedad del perjuicio -grado o impacto de la afectación del derecho-; y (iv) el carácter impostergradable de los remedios para la efectiva protección de los derechos en riesgo"[64]."

"11. En lo que respecta a las controversias derivadas de la relación laboral, la Corte ha indicado que la jurisdicción ordinaria cuenta con acciones y recursos idóneos y eficaces que pueden ser activados por el trabajador para reclamar la protección de sus derechos[65]. Lo anterior implica que, en principio, el mecanismo principal e idóneo para cuestionar la decisión de despido o terminación de la relación de trabajo por parte de los empleadores, así como para exigir el reintegro laboral y los emolumentos dejados de percibir, es el proceso ordinario laboral. En efecto, según el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde a la citada jurisdicción conocer de los conflictos jurídicos "(...) que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo" [66] y a los jueces laborales tramitar este tipo de pretensiones. Además, esos funcionarios judiciales deben asumir "la dirección del proceso adoptando las medidas necesarias para garantizar el respeto de los derechos fundamentales y el equilibrio entre las partes, la agilidad y rapidez en su trámite" [67]."

"12. No obstante, la jurisprudencia constitucional ha admitido que, en circunstancias excepcionales, el amparo proceda para obtener la protección de la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud. En especial, cuando la persona afectada se halle en situación de debilidad manifiesta[68]. Así, ha esbozado los siguientes criterios que, si bien no son taxativos, ayudan al juez constitucional a verificar si la persona se encuentra en estado de debilidad manifiesta: "(i) la edad del sujeto, (ii) su desocupación laboral, (iii) la circunstancia de no percibir ingreso alguno que permita su subsistencia, la de su familia e impida las cotizaciones al régimen de seguridad social, y (iv) la condición médica sufrida por el actor"[69]."

Teniendo en cuenta que las pretensiones de la accionante consisten en que se amparen sus derechos fundamentales constitucionales de derecho al trabajo, mínimo vital, salud, seguridad social, debido proceso y dignidad humana, los cuales considera están siendo vulnerados por la entidad accionada, vale la pena indicar lo siguiente:

Así pues, la tutela solo sería procedente siempre y cuando se logre demostrar que el medio idóneo mencionado resulta ser ineficaz en el caso en concreto, lo cual una vez revisada la documental obrante dentro del expediente no sucede, pues como se mencionó en líneas anteriores la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido enfática en que la procedencia del amparo se encuentra sujeta a que el accionante acredite sumariamente las razones por las cuales el medio judicial ordinario es ineficaz para lograr la protección inmediata de los derechos fundamentales presuntamente afectados.

Finalmente tampoco se observa la existencia de una posible configuración de un perjuicio irremediable, que, como se sabe, debe reunir las condiciones de ser inminente, es decir, que se trate de una amenaza que está por suceder prontamente; ser grave, es decir, que el daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona sea de gran intensidad; ser urgente, es decir, que exija la adopción de medidas prontas o inmediatas para conjurar la amenaza; ser impostergable, es decir, acreditar la necesidad de recurrir al amparo como mecanismo expedito y necesario para la protección de los derechos.

Sin más consideraciones, este Despacho, concluye que, el cúmulo de fundamentación jurisprudencial constitucional que la **A-QUO** tuvo en cuenta para su fallo, como el análisis probatorio que para tal fin exigen las pretensiones incoadas y el medio que debe seguirse, como la subsidiariedad cuando así se amerite, ha sido cuidadosa y profusa, como concerniente para el caso del cual se cursó impugnación.

En consecuencia, se da por confirmada la providencia emitida con fecha 10 de octubre de 2023, por el **JUZGADO NOVENO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**

DECISIÓN

En Mérito de lo expuesto, el **JUZGADO DIECINUEVE LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.**, Administrando Justicia en nombre de La República de Colombia y por autoridad de la Ley.

RESUELVE

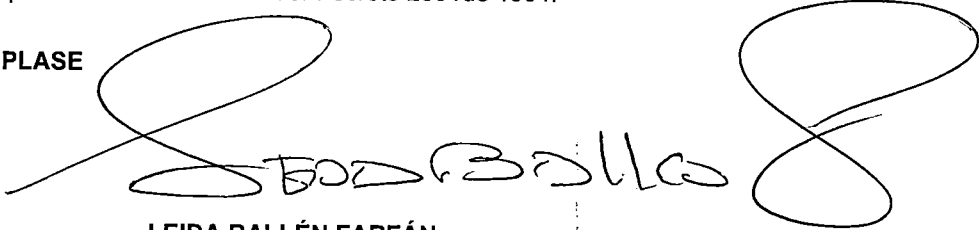
PRIMERO: CONFIRMAR en todas y cada una de sus partes el Fallo de primera instancia, emitido con fecha 10 de octubre de 2023, por el **JUZGADO NOVENO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes por el medio más expedito.

TERCERO: REMÍTASE la actuación a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión, en cumplimiento a lo preceptuado en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

LA JUEZ,



LEIDA BALLÉN FARFÁN

mtrv

**JUZGADO DIECINUEVE LABORAL DEL
CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.**

La anterior providencia fue notificada por
anotación en estado:

No. 204 del 11 de diciembre de 2023

**LUZ MILA CELIS PARRA
SECRETARIA**

INFORME SECRETARIAL

Bogotá D.C., diciembre siete (07) de dos mil veintitrés (2023). Al despacho de la señora Juez en la fecha, informando que por reparto nos correspondió la presente acción de tutela la cual se radicó con el No. **2023-490**. Sírvasse proveer.

**LUZ MILA CELIS PARRA
SECRETARIA**

JUZGADO DIECINUEVE LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTA
D.C., diciembre siete (07) de dos mil veintitrés (2023)

De conformidad con el procedimiento reglado en el decreto 2591 de 1991, el Juzgado procede a dar el trámite correspondiente a la acción de tutela No. **2023-490**, instaurada por el señor **CESAR MAURICIO HERRERA GARCIA** identificado con cedula de ciudadanía 79.763.881 contra la **DIRECCIÓN DE SANIDAD DE LA POLICIA NACIONAL**, por vulneración a los derechos fundamentales constitucionales de debido proceso, igualdad y seguridad social.

En consecuencia, notifíquese por el medio más expedito a los Representante Legal y/o quien haga sus veces de la accionada **DIRECCIÓN DE SANIDAD DE LA POLICIA NACIONAL**, para que en el término de un (01) día, se pronuncien de fondo respecto a los hechos y pretensiones de la acción de tutela.

En aras de evitar futuras nulidades se vincula al **MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL** para que si a bien lo tiene se hagan parte y alleguen su pronunciamiento al respecto.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

LA JUEZ,



LEIDA BALLEEN FARFÁN

mtrv

**JUZGADO DIECINUEVE LABORAL DEL CIRCUITO
DE BOGOTA D.C.**

La anterior providencia fue notificada por anotación en estado:

No. 204 del 11 de diciembre de 2023.

**LUZ MILA CELIS PARRA
SECRETARIA**