

República de Colombia



Rama Judicial del Poder Público
JUZGADO ONCE CIVIL MUNICIPAL
cmpl11bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Bogotá D.C., febrero cinco (5) de dos mil veinticuatro (2024)

Acción de Tutela No.	110014003011 20240003900
Accionante:	BRAYAN SMITT ROA CEDEÑO
Accionada:	EMPRESA GRUPO SERATTA
Vinculada:	CLÍNICA SAN RAFAÉL SALUD TOTAL E.P.S. JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ MINISTERIO DE TRABAJO

I. ASUNTO

Se decide la acción de tutela promovida por **BRAYAN SMITT ROA CEDEÑO** contra **EMPRESA GRUPO SERATTA**.

II. ANTECEDENTES

BRAYAN SMITT ROA CEDEÑO, identificado con la Cédula de Ciudadanía N°1.018.500.869 contra **EMPRESA GRUPO SERATTA**, con el fin de que se le protejan sus derechos fundamentales de al MÍNIMO VITAL, SALUD, TRABAJO y SEGURIDAD SOCIAL.

La *causa petendi* se sintetiza como a continuación se expone:

Indica el actor que el día 22 de noviembre de 2022 ingresó a trabajar con la empresa GRUPO SERATTA, mediante Contrato de Trabajo a término indefinido en el cargo de Asesor Gastronómico con un salario mensual de UN MILLON DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS MCTE (\$1.250.000).

El 14 de noviembre de 2023 ingresó por prescripción médica a la IPS PSICOTERAPÉUTICO Y REEDUCATIVO SAN RAFAEL donde le realizaron un tratamiento psicoterapéutico y reeducativo institucional en modalidad intramural para el tratamiento de la patología: F193 TRANSTORNOS MENTALES Y DEL COMPORTAMIENTO, DEBIDO POR EL USO DE MÚLTIPLES DROGAS Y USO DE OTRAS SUSTANCIAS PSICOACTIVAS: ESTADO DE ABSTINENCIA, por lo que estuvo incapacitado de manera

ininterrumpida desde el 14 de noviembre de 2023 hasta el 17 de enero de 2023.

Como se encontraba interno y no tenía comunicación con el mundo exterior, su madre le informo el 23 de noviembre de 2023 a la empresa GRUPO SERATTA mediante mensaje WhatsApp de la novedad de su estado de salud y remitió por la misma vía a su jefe directo las incapacidades médicas.

Sin embargo, a pesar que la empresa GRUPO SERATTA, tenía el conocimiento de su enfermedad y de que estaba en tratamiento médico, el cual se encontraba en tratamiento institucional intramural por un periodo de 3 a 4 meses y que en consecuencia se encontraba incapacitado, procedió arbitrariamente a terminar de manera unilateral el contrato de trabajo, por lo que el día 11 de enero de 2023 estando incapacitado, la empresa GRUPO SERATTA le notificó mediante mensaje WhatsApp al celular de su señora madre, la terminación unilateral del contrato de trabajo, dejándolo vulnerable para continuar con el tratamiento médico y terapias de grupo que requiero, ya que necesita de la seguridad social para continuar con él.

La empresa GRUPO SERRATA, estando incapacitado y en tratamiento médico decide terminar de manera unilateral su contrato laboral, además al encontrarse sin contrato laboral vigente se encuentra desvinculado del Sistema General de Salud por lo que quedó pendiente de la programación y realización de terapias psicológicas y de grupo de apoyo, Control Psiquiátrico, cita con los médicos especialistas en Psicología y demás servicios médicos que requiere proceso psicoterapéutico y de reeducación.

Además, la terminación arbitraria de contrato, le está afectando considerablemente, dado que no ha podido pagar sus obligaciones de crédito educativo con el Icetex, pago de arriendo, servicios públicos, alimentación familiar, los cuales cubría con su salario y ha tenido que recurrir a solicitar dinero prestado a familiares y conocidos para poder cubrir los gastos de consumo mínimo vital, lo que afecta su estado de salud, mental y psicológico y está padeciendo de ansiedad y depresión.

Actuación Procesal.

Mediante auto de enero 24 de 2024, se admitió la acción de tutela promovida y se ordenó notificar a la parte accionada sobre tal determinación, del mismo modo, se vinculó a la CLÍNICA SAN RAFAÉL, SALUD TOTAL E.P.S. y a la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ. Así mismo se vinculó al MINISTERIO DE TRABAJO.

Respuesta de las accionadas y/o vinculadas.

EMPRESA GRUPO SERATTA: Informó que el día 23 de enero de 2024 al cancelar las quincenas que se encontraban suspendidas en pago por ausencia de justificación de inasistencia al lugar de trabajo, y se procedió a la

comunicación con el empleado para solicitarle la asistencia a los exámenes de reingreso, ya que al haber trascurrido un periodo prolongado de incapacidad deberá antes de reincorporarse a la empresa, realizar exámenes médicos para determinar si existen recomendaciones por parte de Salud ocupacional, por cuanto el abandono realizado el 11 de enero de 2024, queda sin efecto y su relación contractual se mantiene con el Grupo Seratta SAS.

Así mismo, manifestó su señoría que se procedió a pagar ese día 23 de enero de 2024 el valor de \$2.634.260, y que el valor de las quincenas suspendidas equivale a \$1.036.000, por lo que queda un excedente de \$1.598.000, que ruego su señoría sea autorizada la compensación con las sumas futuras del pago de las quincenas del empleado o en su defecto se ordene al empleado ROA CEDEÑO, devolver las sumas pagadas como exceso. Lo anterior, debido a que como por ausencia injustificada se realizó la liquidación del empleado al haber trascurrido más de un mes, se liquidaron las cesantías que debían ser consignadas al 14 de febrero de 2024. Por cuanto es importante validar la posibilidad de ordenar compensación o devolución.

Teniendo en cuenta que existe un hecho superado y que el objeto de la acción de tutela es la protección inmediata de los derechos fundamentales, cuando éstos resulten vulnerados o amenazados, es claro que, al haberse realizado el pago de las quincenas debidas, así como el reintegro del trabajador a sus funciones como asesor gastronómico, desaparece cualquier vulneración o amenaza a derechos fundamentales y, en consecuencia, la acción de tutela resulta improcedente.

CLÍNICA SAN RAFAÉL: Indica que respecto de los hechos y pretensiones expuestas por la parte accionante, las cuales versan sobre una solicitud de reintegro laboral, por tanto, es preciso indicarle que dentro de las obligaciones legales del HOSPITAL UNIVERSITARIO CLÍNICA SAN RAFAEL como actor dentro del SGSSS, está la de brindar servicios médicos dentro de los principios de calidad, accesibilidad, oportunidad, continuidad, pertinencia y seguridad a los pacientes afiliados a las EPS, conforme a la oferta de servicios y especialidades habilitadas por el Ente Territorial como Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) según la disponibilidad de agenda, se cuente con orden médica y sean remitidos con autorización de servicios por parte de las EPS y, dentro de estas; no está la de determinar lo que allí eleva el actor.

Por lo anterior no se observa que, corresponde a la accionada EMPRESA GRUPO SERATTA atender las pretensiones del accionante en relación con los hechos descritos, por lo que concluye que, ante la evidencia de ausencia de vulneración o amenaza de Derecho Fundamental alguno por parte de la entidad, al no existir vínculo alguno frente a lo pretendido que haya originado alguna responsabilidad imputable a esta Entidad y que por ende estemos frente a una FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR EL EXTREMO PASIVO, por tal razón solicita se declare la DESVINCULACIÓN de esta entidad.

SALUD TOTAL E.P.S.: Manifestó que el señor BRAYAN SMITT ROA, cursa con afiliación en esta entidad en calidad de Cotizante del Régimen Contributivo su estado de afiliación es ACTIVO. Como aportante el empleador GRUPO SERATTA SAS NIT-901004464 quien reporto novedad de ingreso el 22 de noviembre del 2022 y sin novedad de retiro.

Corolario de lo anterior considera que no está llamada a resolver la petición de la presente acción de tutela.

JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ: Informa que revisando las bases de datos y documentos de los casos que reposan en esta Junta Regional se observa que NO EXISTE REGISTRO de solicitud de calificación del paciente por parte de alguna de las Entidades de Seguridad Social, tampoco registra pago de honorarios para llevar a cabo la calificación de la accionante.

Por lo que solicita se absuelva a dicha entidad.

MINISTERIO DE TRABAJO: Manifiesta que de acuerdo con el análisis efectuado frente a los hechos y las pretensiones de la acción constitucional que nos ocupa, y de conformidad con lo que le compete indica que no se ha vulnerado derecho fundamental alguno del accionante, pues de las actuaciones plasmadas en la acción constitucional, se puede observar que la acción surge principalmente por la presunta omisión por parte de TK ELEVADORES COLOMBIA S.A., al presuntamente violar los derechos fundamentales señalados en la tutela.

No obstante, manifiesta que, mediante oficio fechado 4 de septiembre de 2023, se le informa al accionante de la citación a celebración de audiencia de conciliación entre las partes agendada para el 15 de septiembre de 2023 a las 7:30 am, adjuntándole la respectiva boleta de citación.

Por lo anterior considera que frente a dicha dependencia se está frente a la figura de carencia actual de objeto por hecho superado.

III. CONSIDERACIONES

Competencia

Se encuentra radicada en debida forma la competencia en esta oficina judicial teniendo en cuenta lo normado en los artículos 37 del Decreto 2591 de 1991, 8° del Decreto 306 de 1992, el Decreto 1382 del 2000, el Decreto 1983 de 2017 y conforme al auto 124 del 25 de marzo de 2009 de la H. Corte Constitucional, M.P., Humberto A. Sierra P.

La acción de tutela.

Como se sabe, la acción de tutela se encuentra orientada a garantizar la efectividad de los derechos constitucionales fundamentales de las personas, cuando ellos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de una autoridad pública (*art. 86 C. Pol.*).

Así mismo, debe tenerse en cuenta que, en materia de tutela está suficientemente decantado que con este especial mecanismo se procura, ante todo, hacer efectivos los derechos fundamentales de las personas, mediante un procedimiento breve y expedito que sirva para alcanzar tal objetivo. La Constitución Nacional, al introducir la herramienta que cristalizase la justa aspiración de los asociados de ver amparados sus derechos fundamentales, sentó los derroteros para que fuese posible erradicar de nuestro medio los atentados, por acción o por omisión, a tan preciados derechos.

Por modo que, su procedencia sólo resulta de la clara, inequívoca, injusta e ilegal vulneración de derechos de rango fundamental, puesto que si la situación planteada en torno de su invocación emerge de la aplicación de una norma de orden legal o con amparo en las facultades y funciones que la misma ley determina, el camino para la protección de derechos desarrollados legalmente que de manera directa o indirecta se viesen afectados por tal actuación es del resorte de las vías judiciales que la misma ley consagra.

Es así entonces, que los sistemas políticos democráticos se caracterizan precisamente por consagrar en sus textos constitucionales los derechos humanos, consagrando las garantías necesarias para el ejercicio y protección contra eventuales violaciones de los mismos. Característica fundamental de su ejercicio para su prosperidad son: a) Que los mencionados derechos resulten o bien vulnerados o bien amenazados por acción u omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares que señala el referido decreto. b) **Que no exista otro medio de defensa judicial, salvo que la tutela se emplee como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.** c) Que no se trate de derechos colectivos o de actos de carácter general, impersonal y abstracto. d) Que el daño no se haya consumado o se esté consumando actualmente.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LAS PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN EN CONDICIONES DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSIÓN COMO CONSECUENCIA DE LIMITACIONES FÍSICAS, SENSORIALES O PSICOLÓGICAS.

La Corte en varios pronunciamientos, ha señalado la especial protección, conforme a la garantía que consagran los artículos 13, 47, 53 y 54 de la norma

superior¹, de que son sujetos las personas que sufren algún tipo de discapacidad o que tienen limitaciones en su estado de salud.

De lectura sistemática y finalista de dicho articulado, se estableció que quienes se encuentran circunstancias de debilidad manifiesta o en estado de indefensión -por su condición económica, física o mental-, son titulares del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada², que se traduce en garantizar *“la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”*³.

De allí que, en favor de este grupo de personas, exista la obligación por parte de sus empleadores de ubicarlos en cargos en los cuales puedan desarrollar labores que no atenten contra su integridad, además, con la prohibición de desvincularlos de sus puestos de trabajo, salvo los casos en que medien causas objetivas previamente evaluadas por la Oficina de Trabajo. Al respecto, en la sentencia T – 554 de 2009, se indicó:

“(…) [E]n aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, todo trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la grave afectación de su estado de salud, tiene derecho a permanecer en su lugar de trabajo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral, causal que, en todo caso, deber ser previamente verificada por el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces. En este sentido, se reitera que el derecho a la estabilidad laboral reforzada es una consecuencia de la grave afectación del estado de salud del trabajador, afectación que no necesariamente se deriva del estado de invalidez o discapacidad declarado así por la autoridad competente.

3.4 En virtud de lo anterior, la Corte ha dicho que, si el juez constitucional comprueba que el despido o la no renovación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente, se produjo sin la autorización de la autoridad del trabajo, deberá presumir que la desvinculación laboral es una consecuencia de los padecimientos de salud del trabajador⁴. De ser así, de conformidad con la jurisprudencia de esta Corporación, el juez deberá concluir que se causó una grave afectación de los derechos fundamentales del accionante, conceder el amparo invocado, declarar la ineficacia del despido y ordenar su reintegro a un cargo acorde con su situación especial⁵”.

¹ El artículo 13 de la Constitución, señala que el Estado tiene la obligación de proteger de manera especial el ejercicio del derecho a la igualdad de *“aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta.”*; a su vez, lo obliga a sancionar *“los abusos y maltratos que contra ellas se cometan.”*. Así también, el artículo 47 en cita establece que *“[e]l Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes se prestará la atención especial que requieran.”*. Del mismo modo, el artículo 53 superior al consagrar el derecho al trabajo, establece que el estatuto laboral debe fundarse bajo los principios de *“estabilidad en el empleo”*; mientras que el artículo 54 finalmente, indica que *“[e]s obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.”*

² Véanse las sentencias T-992 de 2008, T-976 de 2008, T-953 de 2008, T-1083 de 2007, T-661 de 2006, T-530 de 2005, T-309 de 2005 y T-689 de 2004.

³ Sentencia C-531 de 2000.

⁴ *“Véanse las sentencias T-518 de 2008, T-521 de 2008, T-1219 de 2005 y T-1040 de 2001”*.

⁵ *Una orden en igual sentido fue dada por esta Corporación en la sentencia T-962 de 2008. En esta oportunidad, la Corte tuteló los derechos fundamentales a la vida digna, la salud, el trabajo y el mínimo vital de una mujer que había sido despedida de su trabajo, a pesar de que padecía serios problemas de salud. La*

Es por ello que la garantía real y efectiva del derecho a la estabilidad laboral reforzada, se encuentra en armonía con: (i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido por el estado de vulnerabilidad o por presentar una grave afectación en la salud, y (iii) a permanecer en el cargo hasta tanto no se configure una causa objetiva que amerite la terminación del vínculo laboral, que, en todo caso, debe ser previamente evaluada por el inspector de trabajo.

Sin embargo, la Corte también ha establecido que en los casos donde se pretende el reintegro laboral a través de la acción de tutela, cuando se alega la titularidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada, no basta con que la persona demuestre encontrarse en situación de debilidad manifiesta como consecuencia de su estado de salud o de las limitaciones físicas que padece, sino que también debe comprobar que a causa de dicho estado se produjo la terminación del contrato de trabajo.

Sobre este aspecto, la jurisprudencia constitucional ha señalado que:

“(i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente.”⁶

Así mismo, este Tribunal en reciente jurisprudencia, al realizar un análisis sobre la procedibilidad de la acción de tutela para lograr el reintegro de los sujetos que tienen el derecho a la estabilidad laboral reforzada, precisó que:

“(...) procede el reintegro mediante la acción de tutela, cuando queda demostrado que la desvinculación se produjo con violación de la garantía del fuero sindical o como consecuencia de un acto de discriminación contra una mujer embarazada o una madre cabeza de familia o contra una persona enferma o discapacitada. En este sentido, si el despido se produjo sin que mediara una justa causa demostrada se presume la discriminación y procede el reintegro. Ahora bien, para que proceda la acción de tutela, es absolutamente indispensable – además de otros requisitos

cooperativa de trabajo asociado para la cual trabajaba justificó el despido en que, dada la imposibilidad de dar cumplimiento a la recomendación de reubicación efectuada por su médico tratante, la actora debía renunciar. Así, al estimar que la accionante tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada, la Corte resolvió: “ORDENAR a la Cooperativa de Trabajo Asociado de Maquila y Logística, Maquilcoop, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta Sentencia, efectúe la reubicación laboral de Maribel Bermúdez Mosquera en un trabajo acorde con su estado de salud, de acuerdo con lo prescrito por su médico tratante y de conformidad con la parte motiva de esta sentencia. En cumplimiento de esta decisión judicial, el reintegro se deberá hacer a un cargo de igual o mayor jerarquía al que la accionante venía desempeñando. Para ello, Maquilcoop debe darle la primera opción laboral que surja como resultado de la ejecución de cualquier contrato de prestación de servicio de trabajo asociado celebrado entre la cooperativa y otra persona natural o jurídica, y en caso de no existir dichos contratos, deberá contratarla dentro de la misma cooperativa, de tal manera que sus labores no interfieran con la recuperación de su estado de salud.” (El texto en cursiva corresponde a citas originales).

⁶ Sentencia T-519 de 2003.

de procedibilidad – que pueda razonablemente presumirse la discriminación, que no existan pruebas que la desvirtúen o que, por el contrario, quede demostrado claramente que esta fue la causa del despido. En particular, cuando se trata de personas que afirman haber sido desvinculadas en razón de su enfermedad o discapacidad, la Corte ha exigido, cuando menos, elementos que permitan razonablemente establecer una relación de conexidad entre la discapacidad o enfermedad y la decisión laboral impugnada.”⁷ (Subrayado fuera de texto).

En este sentido, para efectos de tomar una decisión en sede constitucional que ampare la estabilidad laboral reforzada, debe acreditarse plenamente que el despido o el vínculo laboral terminó por causa directa de la discapacidad o enfermedad que presenta el trabajador, lo que trae consecuentemente, la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo.

Sumado a lo anterior, esta Corte ha establecido la necesidad de precisar “*el modo de terminación de la relación laboral como elemento de procedencia de la acción de tutela*”⁸ toda vez que existen varias formas de terminación del contrato de trabajo⁹, que dependen de la unilateralidad o de la consensualidad de las partes que han concurrido en la creación del vínculo laboral.

Frente a este punto, es necesario precisar que la causa de terminación de la relación laboral que se alegue para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada, debe ser imputable exclusivamente al empleador -bien sea por efecto del despido o del despido indirecto¹⁰-, ya que es el sujeto a quien la ley y la jurisprudencia constitucional le han impuesto la carga de la estabilidad laboral.

Por consiguiente, el reintegro como forma de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada es viable mediante la acción de tutela si se acreditan los siguientes aspectos: (i) que “*sin la intervención del juez constitucional podría causarse [un] perjuicio irremediable*”¹¹, (ii) que existe una relación de causalidad entre el hecho o acto que produjo la terminación del contrato de trabajo, la enfermedad o discapacidad que aqueja al trabajador; (iii) que el rompimiento del vínculo laboral no fue justificado por una causa objetiva y relevante; y (vi) que la forma en que terminó la relación laboral le es imputable al empleador.

⁷ Sentencia T-518 de 2008.

⁸ Ver sentencia T- 381 de 2006.

⁹ Señala el Código Sustantivo de Trabajo, que existen, además de las justas causas, otros motivos para dar por terminado el contrato de trabajo (art. 61), los cuales son:

“a) Por muerte del trabajador; b) Por mutuo consentimiento; c) Por expiración del plazo fijo pactado; d) Por terminación de la obra o labor contratada; e) Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento; f) Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días; g) Por sentencia ejecutoriada; *(h) Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, y 6º de esta ley)* [aportes declarados exequibles condicionalmente]; i) Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El incumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.”

¹⁰ La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral ha señalado que el “despido indirecto” o “la renuncia provocada” se presenta cuando “no existe una decisión libre del empleado tendiente a finalizar la relación laboral sino, una presión por parte del empleador que obliga a aquél a tomar dicha determinación (...)”. (Sentencia de 30 de julio de 2003, Referencia No. 20517).

¹¹ Sentencia T – 703 de 2009.

Solamente la comprobación de los anteriores presupuestos, legitima la reclamación por vía de acción de tutela, ya que, de no establecerse, se puede concluir que se está frente a una controversia ordinaria, la cual escapa de la esfera de conocimiento del juez constitucional, en aplicación del principio de subsidiariedad que rige la acción de amparo (art. 86 C.P.). Lo anterior, en atención a los reiterados pronunciamientos de esta Corte, que han señalado que, en principio, el mecanismo constitucional es improcedente para ordenar el reintegro laboral en la medida en que el ordenamiento jurídico prevé para el efecto, determinadas acciones judiciales cuya competencia ha sido atribuida a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según sea el caso.

Es por lo anterior, que la Corte ha considerado que la titularidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada no implica la inamovilidad del trabajador¹², pues en ciertas circunstancias es viable terminar la relación laboral, a pesar de que en uno de sus extremos se encuentre un sujeto de especial protección constitucional; ya que la ruptura del vínculo laboral no implica *per se* un perjuicio irremediable¹³, que deba ser considerado como relevante para que el caso sea sometido a un estudio constitucional.

Corresponde entonces determinar si en el caso objeto de estudio, procede la acción de tutela instaurada por el señor **BRAYAN SMITT ROA CEDEÑO** mediante la cual pretende que le sean amparados sus derechos fundamentales; y como consecuencia, se establezca la viabilidad del reintegro laboral.

Cabe destacar que el empleador, indicó que el día 23 de enero de 2024 al cancelar las quincenas que se encontraban suspendidas en pago por ausencia de justificación de inasistencia al lugar de trabajo, se comunicó con el empleado para solicitarle la asistencia a los exámenes de reingreso, para determinar si existen recomendaciones por parte de Salud ocupacional, por cuanto consideró que el abandono realizado el 11 de enero de 2024, queda sin efecto y su relación contractual se mantiene con el Grupo Seratta SAS; es decir, que a la fecha el accionante continúa su relación laboral con la empresa accionada.

De igual forma la EPS SANITAS indicó que como aportante el empleador GRUPO SERATTA SAS NIT-901004464 quien reporto novedad de ingreso el 22

¹² Ver sentencia T – 703 de 2009.

¹³ Existe un precedente constitucional consolidado sobre el perjuicio irremediable, que se remonta a las reglas expuestas por la Corte en la sentencia T-225 de 1993 donde se indicó: “[a]l examinar cada uno de los términos que son elementales para la comprensión de la figura del perjuicio irremediable, nos encontramos con lo siguiente: A).El perjuicio ha de ser inminente: "que amenaza o está por suceder prontamente". (...) porque hay evidencias fácticas de su presencia real en un corto lapso, que justifica las medidas prudentes y oportunas para evitar algo probable y no una mera conjetura hipotética. (...) B). Las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes, es decir, como calidad de urgir, en el sentido de que hay que instar o precisar una cosa a su pronta ejecución o remedio... (...) C). No basta cualquier perjuicio, se requiere que éste sea grave, lo que equivale a la gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona. D).La urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad. Si hay postergabilidad de la acción, ésta corre el riesgo de ser ineficaz por inoportuna. (...) De acuerdo con lo que se ha esbozado sobre el perjuicio irremediable, se deduce que hay ocasiones en que de continuar las circunstancias de hecho en que se encuentra una persona, es inminente e inevitable la destrucción grave de un bien jurídicamente protegido, de manera que urge la protección inmediata e impostergable por parte del Estado ya en forma directa o como mecanismo transitorio.”

de noviembre del 2022 y sin novedad de retiro, por lo tanto, sigue vinculado al Sistema General de Salud.

De otro lado, el accionado indicó que pagó el día 23 de enero de 2024 el valor de \$2.634.260, y que el valor de las quincenas suspendidas equivale a \$1.036.000, por lo que queda un excedente de \$1.598.000, por lo que solicita que por medio de la presente acción sea autorizada la compensación con las sumas futuras del pago de las quincenas del empleado o en su defecto se ordene al empleado ROA CEDEÑO, devolver las sumas pagadas como exceso; respecto de ello, manifiesta el despacho que ésta no es la vía idónea para el reintegro de dineros, por tanto, deberá acudir el empleador directamente a su empleado para acordar la devolución de los mismos, o en su defecto acudir a la vía laboral.

Cabe destacar que, dentro del trámite de la acción, el accionado acreditó haber realizado el pago de las quincenas debidas, así como el reintegro del trabajador a sus funciones como asesor gastronómico, por lo que desaparece cualquier vulneración o amenaza a derechos fundamentales y, en consecuencia, la acción de tutela resulta improcedente.

Por lo expuesto, teniendo en cuenta que el propósito principal era que la persona a quien le correspondía reintegrar al empleado accionante lo hiciera, y constatando que en efecto se cumplió lo pretendido por el actor, se concluye que no hay vulneración.

Así entonces, no ofrece bruma alguna que la tutela instaurada para obtener tal pronunciamiento resulta en principio improcedente, además de inconducente por sustracción de materia, en la medida que se ha configurado un hecho superado; en este particular escenario la H. Corte Constitucional en reciente jurisprudencia, indicó:

«3.1.3. Ahora bien, la Corte Constitucional se ha referido en varias ocasiones a la figura de la carencia actual del objeto por hecho superado y ha indicado que ésta se presenta cuando “la situación de hecho de la cual se queja el accionante ya ha sido transformada en términos tales que la aspiración primordial en que consiste el derecho alegado está siendo satisfecha, ha desaparecido la vulneración o amenaza y, en consecuencia, la posible orden que impartiere el juez caería en el vacío”.

3.1.4. El hecho superado debe comprenderse dentro del contexto de la satisfacción de lo pedido, esto es, cuando el peticionario carece de interés jurídico ya que han dejado de existir las circunstancias que vulneraban sus derechos fundamentales. Esta situación, por tanto, genera la extinción del sentido y objeto jurídico de la tutela. En este evento, no es obligatorio realizar en el fallo un análisis de fondo sobre la vulneración de derechos fundamentales, sin embargo, sí resulta ineludible que la providencia

judicial incluya “la demostración de la reparación del derecho antes del momento del fallo. Esto es, que se demuestre el hecho superado”¹⁴».

Conforme a lo anterior, teniendo en cuenta que el hecho que motivó la acción de tutela bajo estudio, ha sido superado, toda vez que las accionadas procedieron conforme lo pretendía el accionante, este Despacho negará el amparo deprecado, como quiera que el hecho que le dio origen a la presente acción feneció.

IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Once Civil Municipal de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

V. RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR la improcedencia de la acción constitucional reclamada por **BRAYAN SMITT ROA CEDEÑO**, identificado con la Cédula de Ciudadanía N°1.018.500.869, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: COMUNICAR telegráficamente esta determinación a la accionante y a la entidad accionada de conformidad con lo establecido en el art. 30 del Decreto 2591 de 1991. Déjense las constancias pertinentes.

TERCERO: NOTIFICAR la presente decisión a los extremos de la acción en forma personal o por el medio más idóneo o expedito posible.

CUARTO: REMITIR a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión dentro del término consagrado en el inciso 2° del artículo 31 del Decreto 2591 de 1991, en el evento de no ser impugnado el presente fallo, para el efecto, téngase en cuenta lo establecido por aquella corporación en el acuerdo PCSJA20-11594 de 2020.

Notifíquese y Cúmplase,



AURELIO MAVESROY SOTO
JUEZ ONCE CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ

03

¹⁴Sentencia T-306 de 2018 M.P. Cristina Pardo Schlesinger.