



JUZGADO CUARENTA Y NUEVE CIVIL MUNICIPAL

Bogotá, D.C., Veintisiete (27) de Abril de Dos Mil Veintiuno (2021)

REFERENCIA: 110014003049 2021 00282 00
ACCIONANTE: DANIEL JULIAN LÓPEZ CONTRERAS
ACCIONADO: CARBONES DEL CERREJON LTDA.

Se decide en sede de tutela el asunto del epígrafe.

I. ANTECEDENTES

El profesional del derecho **RICARDO ANDRÉS RUIZ VALLEJO**, actuando como apoderado judicial de **DANIEL JULIAN LÓPEZ CONTRERAS**, acudió en sede constitucional de tutela bajo los lindes del canon 86 buscando la protección a los derechos fundamentales a la **i)** estabilidad laboral reforzada, **ii)** debido proceso, **iii)** dignidad humana, **iv)** trabajo, **v)** salud, **vi)** mínimo vital y **vii)** seguridad social, con base en la siguiente situación fáctica:

Manifestó que su representado, se encontraba vinculado a la empresa **CARBONES CERREJON LIMITED**, mediante contrato de trabajo a término indefinido, el cual inicio el pasado 16 de marzo de 1989 desempeñando el cargo de Técnico Mecánico.

Refirió que el 23 de febrero de 2.021, el señor Ruiz Vallejo fue despedido por terminación unilateral de contrato, y sin tener en cuenta que, para la fecha de su despido, contaba con 59 años de edad (*calidad de pre pensionado*) así como las afectaciones de salud de lo cual tenía pleno conocimiento la empresa accionada.

Comentó que para el precitado día 23 de febrero de la referida anualidad, se encontraba en cita médica con el galeno de neurocirugía y quien diagnostico las patologías denominadas como “*Estenosis leve del canal lateral izquierdo L4/L5, L5/S1 multifactorial con sospecha de radiculopatía, artrosis facetaria crónica agudizada 3/L4, L5/S1 asociado a osteítis de ambos pedículos y miositis peri facetaria e interespinosa*”.

Precisó que el descrito día 23, recibió carta de despido y liquidación, sin por lo menos haberse valorado por parte de Carbones Cerrejón, la edad de su representado y con ello los derechos obtenidos, así como las patologías que aun en la actualidad le aquejan y un accidente laboral sufrido para la anualidad 2.018.

Después de argumentar el mal parecer, y el desconocimiento de la normatividad que protege a su representado por parte de la accionada, ultima que es evidente la vulneración de los derechos fundamentales y motivo por el cual acude al presente tramite preferente y sumario.

La actuación surtida en esta instancia

Se avocó conocimiento el pasado 16 de abril de 2021, disponiéndose el requerimiento a la tutelada **CARBONES DEL CERREJON LTDA**, y la correspondiente vinculación a la **i) LA CLINICA PABLO TOBON URIBE**, así mismo a **ii) COLSANITAS E.P.S.**, también a **iii) AFP PORVENIR**, igualmente a **iv) POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS** y finalmente a **v) EL MINISTERIO DEL TRABAJO**,

Vencido el término concedido la accionada **CARBONES DEL CERREJON LIMITED**, actuando por intermedio de su apoderado judicial, tuvo por ciertos algunos de los hechos descritos en el fondo de tutela; en cuanto a los demás preciso que el contrato de trabajo finalizó por decisión de dicha entidad, quien procedió con el reconocimiento y pago de una indemnización en un monto de **\$307.121.034.00**; que no es cierto que el solicitante tenga carácter de pre pensionado, ya que durante el término de vinculación estuvo siempre afiliado al fondo privado de pensiones PORVENIR, en donde cuenta con aproximadas 1580 semanas de cotización, contando con el derecho a la pensión de vejez una vez y cumpla con la edad exigida (62 años), cierra su intervención precisando que el accionante no es beneficiario del fuero creado jurisprudencialmente, como “*fuero de pre pensionado*” toda vez que la terminación del contrato de trabajo no afecta el derecho a acceder a una pensión de vejez, en los términos de la sentencia de la Corte Constitucional SU-003 de 2018, por ello requiere que la acción constitucional sea denegada.

EL FONDO DE PENSIONES Y CESANTIAS PORVENIR refirió que validada la base de datos y sistemas de información a la fecha no se encuentra en curso solicitud adicional elevadas por el accionante ante dicho centro pensional; que, revisado el escrito de tutela, se evidencia que lo solicitado es el reintegro laboral razón por la cual dicha entidad carece de legitimación para pronunciarse sobre las pretensiones requeridas.

El **HOSPITAL PABLO TOBON URIBE** refirió que el señor DANIEL JULIAN LÓPEZ CONTRERAS es un paciente de 58 años que ha sido valorado en dicha institución por consulta externa por las especialidades de nefrología, intervencionismo y cirugía vascular. Su diagnóstico principal es aneurisma y disección de arteria renal. Que el pasado 7 de enero de 2021 el paciente fue sometido a terapia endovascular para tratamiento de aneurisma visceral de la arteria renal izquierda, procedimiento que se realizó sin complicaciones. Por ello, se le dio orden para realizar eco doppler de seguimiento para julio de 2021; última que, con base en la evidencia, es claro que el Hospital ha cumplido oportunamente con las obligaciones como prestador de servicios de salud, de acuerdo con el criterio médico que le orienta, sin oponer ninguna limitación administrativa y/o financiera para el acceso a servicios. Por ello, y en razón a que no ha vulnerado ni puesto en peligro el derecho fundamental a la salud, solicita su desvinculación.

SANITAS E.P.S., precisó que, en aras de ejercer la contradicción de la acción, es preciso comenzar por mencionar que las afirmaciones carecen de cualquier sustento jurídico, que se relacionen con dicha entidad, toda vez que, tal cual se observa en las pretensiones de la tutela, la supuesta vulneración bajo ninguna circunstancia encuentra su génesis en alguna actuación u omisión de dicha Entidad Prestadora, y por tal razón en el caso concreto se presenta el fenómeno de la FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA.

Por su parte la vinculada **MINISTERIO DE TRABAJO**, solicitó denegar la presente acción frente a dicha entidad al configurarse la falta de legitimación en la causa por pasiva; después de ello comentó que aquellas causales de terminación de contrato laboral con justa causa de conformidad con lo estatuido en el canon 61 del Código Sustantivo del Trabajo y entre las cuales se encuentra la renuencia a cumplir con lo establecido dentro del reglamento interno de trabajo.

II. CONSIDERACIONES

Problema Jurídico.

¿**CARBONES DEL CERREJON LIMITED**, trasgredió la garantía fundamental de **DANIEL JULIAN LÓPEZ CONTRERAS** a la estabilidad laboral reforzada, debido proceso, dignidad humana, trabajo, salud, mínimo vital y seguridad social, al haber terminado o finalizado el vínculo laboral?

El caso concreto.

Para comenzar, liminarmente debe decirse, que es competente este Despacho Judicial para dirimir la presente acción constitucional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 86 de la Constitución Política, el Decreto 2591 de 1991 artículo 37, y el artículo 1 del Decreto 1382 del año 2000.

Se trata en esta oportunidad de determinar si al señor **DANIEL JULIAN LÓPEZ CONTRERAS**, le han sido vulnerados sus derechos fundamentales alegados a través de mandatario judicial, en cuanto aduce le fue terminado de manera unilateral su vínculo laboral pese a tener derecho por su calidad de pre pensionado y las afecciones de salud que en la actualidad padece.

Como premisa inicial debe resaltarse que la acción de tutela, debido a su naturaleza subsidiaria y residual, sólo es procedente cuando el afectado o afectada como en la situación en particular no dispone de otro medio de defensa judicial para obtener la protección de sus derechos constitucionales fundamentales, o cuando existiendo tales medios, éstos no resultan idóneos y eficaces para salvaguardar el derecho en razón de las circunstancias del caso o las particulares condiciones de quien solicita la protección y por lo tanto se hace imperiosa la intervención inmediata del Juez de tutela para evitar la

ocurrencia de un perjuicio irremediable, evento en el cual el amparo procede de forma transitoria.

Más específicamente, con relación a la solicitud de reintegro formulada por un trabajador que ha sido despedido, por esta vía, la jurisprudencia constitucional ha precisado que la acción de tutela, en principio, no es procedente. Lo anterior, por cuanto existen medios judiciales ordinarios en los que se debe definir esa pretensión, como la acción ordinaria laboral y la acción de nulidad y restablecimiento del derecho, según se trate de la naturaleza del vínculo.

Así, en palabras de la Corte se ha definido que “...Como regla general la acción de tutela no es el medio idóneo para reclamar las prestaciones sociales derivadas de una relación laboral. Teniendo en cuenta las competencias de las diferentes jurisdicciones, es la jurisdicción laboral quien, en principio, está llamada a prestar su concurso para decidir controversias que se inscriben en el desarrollo de un contrato de trabajo.

“En este orden de ideas, las pretensiones que están dirigidas, por ejemplo, a obtener el pago de salarios, el reconocimiento de prestaciones sociales, el reconocimiento o reliquidación de pensiones, la sustitución patronal, el reintegro de trabajadores y, en fin, todas aquellas prestaciones que derivan su causa jurídica de la existencia de una relación laboral previa, en principio, no están llamadas a prosperar por vía de la acción de tutela, en consideración al criterio de subsidiaridad que reviste la protección constitucional.”¹

No obstante lo anterior, también se ha establecido que en ciertos casos el amparo es procedente de manera excepcional para reclamar el reintegro, ya sea como mecanismo definitivo o transitorio, eventos en los cuales el Juez constitucional está habilitado para conceder la protección de manera definitiva, si por la gravedad de las circunstancias del caso resulta inoperante asistir al debate ante la jurisdicción laboral, o transitoria, cuando el asunto objeto de discusión puede ser discutido en última instancia ante la jurisdicción laboral², de donde se colige que solo bajo esos supuestos en precedente acceder a este mecanismo subsidiario.

Ahora, en lo que tiene que ver con la estabilidad laboral reforzada, que como principio se desarrolló del texto del artículo 53 de la Constitución Nacional, ha sido establecida, como en efecto lo ha sostenido la Jurisprudencia Constitucional en varios de sus fallos, a favor de los sujetos que gozan de una especial protección, tales como los trabajadores que ostentan o están cobijados por fuero sindical, las personas con discapacidad o desventajas por encontrarse en situación de debilidad manifiesta; la mujer en estado de embarazo y los portadores del VIH-SIDA, en estos casos es claro, que es imperativo para el empleador la observancia de este principio, so pena que el despido sea

¹ Corte Constitucional, Sentencia T-768 de 2005

² Ver Sentencia T-009 de 2008.

nulo, por estar afectado o tener origen en un abuso del derecho o en un acto de discriminación.

Sobre el punto ese alto Tribunal precisó que “...en el caso de las personas que sufren este tipo de incapacidades resulta imperioso dar aplicación a la presunción de despido que es oponible en el caso de las mujeres en estado de embarazo y de los trabajadores afiliados a organizaciones sindicales. En tal dirección, cuando quiera que el empleador no obtenga la correspondiente autorización por parte de la autoridad administrativa, habrá de emplearse esta figura, en virtud de la cual el operador jurídico se encuentra llamado a presumir que la causa de despido o de terminación del contrato consistió en el estado de invalidez del trabajador. Sobre el particular, en dicha providencia la Corte manifestó que la exigencia de la acreditación de este móvil interno –esto es, la demostración del ánimo discriminatorio por parte del empleador- constituye una carga desproporcionada que afecta a una persona que se encuentra en situación de debilidad manifiesta. Así pues, concluyó que un requisito de tales dimensiones, en virtud del cual el trabajador habría de probar la existencia de esta íntima determinación tras la decisión de culminar la relación laboral, haría nugatorio el amparo constitucional ofrecido toda vez que en estos casos el objeto de acreditación no sólo gravita alrededor de asuntos cuya prueba es altamente compleja sino que, adicionalmente, con frecuencia “los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho”, lo que dificulta enormemente su demostración. (...)

“Es preciso hacer hincapié en que en esta hipótesis, si bien el vencimiento de dicho lapso y la terminación de la obra contratada han de ser considerados como modos de terminación del vínculo laboral que operan ipso jure, siempre y cuando se dé el respectivo preaviso, no es menos cierto que dada la situación en la que se encuentra el empleado, la correspondiente autorización por parte de la oficina de trabajo permite hacer valer la expectativa de estabilidad del trabajo en cabeza del empleado (artículo 53 C. N.), al mismo tiempo que evita que estos argumentos sean utilizados para separar de su cargo a los trabajadores discapacitados a pesar de la continuación del objeto social de la empresa y de la necesidad de conservar dicho empleo para el desarrollo de su objeto social. Lo anterior no obsta para que en cualquier momento en que el incapacitado o el inválido incurra en una justa causa de terminación unilateral del contrato, pueda el empleador tramitar la aludida autorización de despido ante el respectivo inspector, por cuanto la protección con que cuenta es relativa y no absoluta. En estos términos, la jurisprudencia constitucional ha indicado que la consagración del derecho a la estabilidad laboral reforzada supone para las personas que sufren alguna forma de discapacidad una legítima expectativa de conservación de sus empleos hasta tanto no se configure una causal objetiva, debidamente autorizada por parte de la autoridad

administrativa competente, que autorice la terminación de dichos vínculos laborales”³.

Aunado a los anteriores criterios jurisprudenciales, la ley 361 de 1997 establece un régimen de carácter especial, que trasciende en el campo del Sistema de Seguridad Social Integral, dado que su protección va más allá de las garantías que este régimen cubre, pues su finalidad es proteger los derechos fundamentales de las personas con limitaciones previendo por que quienes las padecen en los grados de severa y profunda, la asistencia y protección necesaria; como se puede observar esta normatividad especial, consagra mecanismos de integración social para aquellas personas con limitaciones de carácter severo y profundas.

Quiere decir lo anterior, que al ocuparse la ley del amparo de aquellas personas con los grados de limitación antes referidos, ello de entrada descarta o deja por fuera, a las personas que su minusvalía está comprendida en el grado menor de-moderada, es decir no gozan de la protección y asistencia allí prevista.

Aplicados estos supuestos normativos como jurisprudenciales **al caso que demanda la atención de este Juzgador**, se advierte que de acuerdo con las pruebas documentales allegadas y lo expresado por las partes, en efecto el ciudadano **DANIEL JULIAN LÓPEZ CONTRERAS**, mantuvo un vínculo contractual con **CARBONES DEL CERREJON LIMITED**, el cual termino el pasado 23 de febrero de 2.021, en razón a que de manera unilateral dicha entidad contratante decidió terminar el contrato sin justa causa, **cancelando en todo caso todas y cada una de las acreencias laborales a las cuales tiene derecho, tales como indemnización por despido y los comprobantes de seguridad social y parafiscales**; esto por un valor total de \$307.121.034.00, en tanto lo que en principio traduce que no se encuentre acreditado que dicho despido se hubiese generado por encontrarse en calidad de pre pensionado, ni mucho menos por sus afecciones de salud, pues de ello no se acreditó ninguna de tales excluyentes, luego que a pesar de ser voluntad propia del empleador se cancelaron las indemnizaciones respectivas, conforme lo autoriza el artículo 6 de la ley 50 de 1990, en concordancia con el canon 64 del C.S. del T.(*modificado por el artículo 28de la Ley 789 de 2002*).

Sin embargo, esta unidad judicial no se adentrará en tal estudio y sin mayores elucubraciones precisará que al terminarse el vínculo contractual, el señor López Contreras no estaba cobijado por ningún fuero “*especial*” que obligara a la entidad a mantener la vinculación, y mucho menos que pudiera ampararse bajo el principio de la estabilidad reforzada, más aun cuando como se dijo anteriormente su salida se dio por voluntad expresa del empleador pero cancelando y sufragando todas y cada una de las acreencias generadas por tal fin y no por la enfermedad “*común*” que según alega su representado aun padece.

³ Corte Constitucional, Sentencia T-936 de 2009

Ahora bien no debe perderse de vista, que si bien la condición de *pre pensionado* conduce a una protección reforzada, no es menos cierto que no basta con que se acredite está sola circunstancia para acceder a la misma, sino que además debe constatarse que existe una flagrante vulneración de los derechos fundamentales para que esta pueda ser protegida por esta vía.

Y es que así lo ha dejado de manifiesto la Corte Constitucional en sentencia T-638 de 2016, que en su parte pertinente expresó “(..) *La estabilidad laboral de los pre pensionados es una garantía constitucional de los trabajadores del sector público o privado, de no ser desvinculados de sus cargos cuando se encuentren ad portas de cumplir con los requisitos para acceder a la pensión de vejez. **De otro lado, no basta la mera condición de prepensionado, sino que se precisa verificar si hubo afectación de los derechos fundamentales**”.*

Esta *sub regla* no se cumple en el caso en concreto, pues contrario de lo manifestado, se observa que el accionante ya cuenta con parte de su derecho a la pensión, luego que registra más de 1.500 semanas de cotización efectivizadas ante fondo privado, faltándole exclusivamente por cumplir, aquella edad requerida para acceder a tal prerrogativa, luego que con el despido unilateral el cual fue indemnizado no afecta su calidad de pensión.

En tanto, a pesar de haberse conceptualizado lo anterior, como bien se precisó es que no es deber de esta Judicatura inmiscuirse en cuestiones que corresponden debatirse en otros campos jurisdiccionales; pues resáltese que la Carta Política y el decreto reglamentario de la acción de tutela, son claros en advertir que los derechos fundamentales de las personas deben protegerse por los Jueces Ordinarios, entendiendo por tales los distintos al Juez Constitucional, por medio de los procedimientos también ordinarios dispuestos en la legislación para ello, entendiendo por procedimientos ordinarios todos los mecanismos diferentes a la acción de tutela.

Es así como la acción de tutela solamente procede cuando el individuo no cuente con otro mecanismo de defensa judicial, o cuando existiendo éste, no sea tan eficaz como ella para la protección de los derechos amenazados o vulnerados efectivamente, de manera que la víctima se encuentre al borde de sufrir un perjuicio irremediable.

En el caso concreto, el accionante cuenta con un medio de defensa judicial propio y preferente para discutir el derecho que en su sentir encuentra violado y el cual no ha agotado, ya que en el presente caso no se advierte la existencia de un perjuicio irremediable.

Lo hasta aquí concluido, no obsta, *iterase*, para que el abogado accionante si así lo considera, acuda a la jurisdicción ordinaria laboral de forma tal que el Juez de la causa, con el pleno de las garantías del

debido proceso, pueda desplegar todas sus facultades para indagar si, en efecto, ha existido un despido injusto y por ende el reintegro pedido.

Más, tampoco se advierte, la existencia de un perjuicio irremediable, cuando el accionante recibió una suma de dinero significativa que permite inferir su propia subsistencia, supuesto que en caso particular, no se encuentra acreditado, pues ni siquiera se precisaron las circunstancias que lo aparejaban. Es más, no se vislumbran las situaciones que lo cristalizan para habilitar el camino en forma transitoria, a cuyo propósito es preciso citar que le corresponde probarlo con la consecuente acreditación de las siguientes exigencias, que: “...(i) sea inminente, es decir que produzca, de manera cierta y evidente, la amenaza de un derecho fundamental; (ii) imponga la adopción de medidas urgentes para conjurarlo; (iii) amenace gravemente un bien jurídico que sea importante en el ordenamiento jurídico y; (iv) dada su urgencia y gravedad, imponga la impostergabilidad del amparo a fin de garantizar el restablecimiento del orden social justo en toda su integridad, pues, de lo contrario, la acción se torna improcedente...” Corte Constitucional, Sentencia T-210 de 2011. Presupuestos que en el sub iudice brillan por su ausencia.

Corolario de todo cuanto se ha dejado consignado, es que en el presente asunto emerge palmariamente que no se le han afectado los derechos fundamentales a la **i)** estabilidad laboral reforzada, **ii)** debido proceso, **iii)** dignidad humana, **iv)** trabajo, **v)** salud, **vi)** mínimo vital y **vii)** seguridad social, invocados por el apoderado judicial del señor **DANIEL JULIAN LÓPEZ CONTRERAS**, razón por la cual habrá de negarse el amparo deprecado.

El colofón, es que además se desvinculará a **i)** LA CLINICA PABLO TOBON URIBE, así mismo a **ii)** COLSANITAS E.P.S., también a **iii)** AFP PORVENIR, igualmente a **iv)** POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS y finalmente a **v)** EL MINISTERIO DEL TRABAJO, en atención a que no se evidencian por parte de estas, vulneración alguna de derechos fundamentales.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Cuarenta y Nueve (49) Civil Municipal de Bogotá D. C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO. NEGAR la solicitud del amparo constitucional formulada por **RICARDO ANDRÉS RUIZ VALLEJO**, y quien actúa como apoderado judicial de **DANIEL JULIAN LÓPEZ CONTRERAS**, conforme lo motivado en la parte supra de esta providencia.

SEGUNDO. DESVINCULAR de la presenta acción constitucional a la **i)** la Clínica Pablo Tobón Uribe, así mismo a **ii)** Colsanitas E.P.S.,

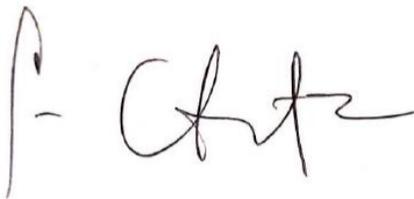
también a **iii)** AFP Porvenir, igualmente a **iv)** Positiva Compañía de Seguros y finalmente al **v)** el Ministerio del Trabajo.

TERCERO. NOTIFICAR por el medio **más expedito** esta decisión a todos los interesados. Por secretaría líbrense las comunicaciones pertinentes y remítase copia del presente fallo a las accionadas.

CUARTO. En el evento de no impugnarse, remítase el expediente en el término legal a la Corte Constitucional para su eventual revisión. (Art. 31 inc. 2º Dcto. 2591/91)

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

EL JUEZ,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'N. León Camelo', written in a cursive style.

NÉSTOR LEÓN CAMELO

DP.