



JUZGADO CUARENTA Y NUEVE CIVIL MUNICIPAL

Bogotá, D.C., Treinta (30) de Abril de Dos Mil Veintiuno (2021)

REFERENCIA: 110014003049 2021 00297 00
ACCIONANTE: **YEFFER SOLANO CORTES**
ACCIONADO: **BRINKS DE COLOMBIA**

Se decide en sede de tutela el asunto del epígrafe.

I. ANTECEDENTES

El solicitante **YEFFER SOLANO CORTES**, actuando a *motu proprio*, 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)** la familia, **iii)** mínimo vital, **iv)** trabajo, **v)** seguridad social y **vi)** debido proceso, con base en la siguiente situación fáctica:

Manifestó que firmó contrato laboral con la accionada **BRINKS DE COLOMBIA S.A.**, el día 15 de mayo de 2.018 ocupando el cargo de escolta; y motivo por el cual fue afiliado junto a su núcleo familiar al sistema de seguridad social (*E.P.S., Fondo de Pensiones, y Cesantías*).

Indicó que en su momento pudo superar el periodo de prueba; luego que después de ello se le informó que la encartada cuenta con un sistema de citación de los trabajadores denominado como IVR, en donde se le comunica los turnos de trabajo del día siguiente hábil y los fines de semana.

Refirió que en dos oportunidades diferentes fue coaccionado a realizar exámenes de poligrafía a los cuales accedió por temor a ser despedido, en razón a que eran citaciones directas del gerente corporativo de riesgos señor **Ciro Rocero**.

Precisó que el pasado mes de julio de 2.018, la organización sindical perteneciente a la empresa accionada, presentó pliego de peticiones, lo cual generó y trascendió en conflictos de índole laboral entre patrono y empleadores.

Comentó que el pasado 28 de diciembre de 2.020, se le notificó por parte del director de operaciones externas de dicha entidad, la carta de terminación de relación laboral sin justa causa, documento respecto del cual solicitó justificación, y para lo cual se le precisó que eran determinaciones de la empresa.

Precisó que en el tiempo laborado nunca recibió un llamado de atención, y, por el contrario, siempre demostró cumplimiento y responsabilidad en las labores encomendadas; igualmente que convive en

unión marital con su compañera y sus menores hijos los cuales dependen económicamente de él.

Ultima que al dar por terminado unilateralmente su contrato sin justa causa, ha vulnerado sus derechos fundamentales, motivo por el cual acude al presente tramite preferente y sumario.

La actuación surtida en esta instancia

Se avocó conocimiento el pasado 21 de abril de 2.021, disponiéndose el requerimiento de la tutelada BRINKS DE COLOMBIA S.A., y la correspondiente vinculación de **i)** E.P.S SALUDTOTAL, **ii)** PORVENIR FONDO DE PENSIONES, **iii)** EL FONDO NACIONAL DEL AHORRO, así mismo a **iv)** SINTRABRINKS, y finalmente al **vii)** MINISTERIO DEL TRABAJO, igualmente se ofició a los Juzgados 38 Civil Municipal y 22 de Pequeñas Causas para lo de su cargo.

Vencido el término concedido la accionada **BRINKS DE COLOMBIA S.A.**, por intermedio de su apoderada judicial, tuvo por ciertos algunos de los hechos descritos en el fondo de tutela; en cuanto a los demás preciso que se dio la “*terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa*”, advirtiendo que le han pagado al *ex- trabajador* todas las prestaciones sociales y demás emolumentos a los que tuvo derecho, incluida la indemnización por despido sin justa Causa; que las características y aristas de la terminación del contrato de trabajo no deben ser objeto de debate procesal en la presente tutela, puesto que el accionante tiene la posibilidad de acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral para que sea el juez natural quien establezca la legalidad de la terminación de contrato sin justa causa; recalca que el fuero circunstancial aplica única y exclusivamente a trabajadores sindicalizados, situación que no ocurre con el accionante, pues este jamás se afilió a la referida organización sindical. Conforme lo anterior, se opone al escrito constitucional solicitando que la misma sea denegada.

El sindicato Nacional de Trabajadores de la empresa **BRINKS DE COLOMBIA “SINTRABRINKS”**, comentó que es una garantía esencial al derecho colectivo al trabajo; que se trata de un mecanismo de protección que opera, a la vez, como un derecho de ciertos trabajadores y una garantía institucional de las organizaciones de empleados que giran en torno al reclamo de mejores condiciones laborales. Que frente al caso en particular el despido del accionante desencadenó una serie de perjuicios en su vida personal y familiar, por cuanto es el único sustento de su hogar, que la accionada desconoció el fuero circunstancial que cobijaba al accionante desde el momento en que se inició el conflicto colectivo vigente entre SINTRABRINKS y la empresa BRINKS DE COLOMBIA.

El Fondo de **PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR**, comentó que el solicitante YEFFER SOLANO CORTES suscribió formulario de afiliación ante dicha entidad, que, de acuerdo a lo expuesto en el escrito de tutela, se trata de un conflicto obrero patronal entre el accionante y su empleador

por lo que nada tiene que ver dicha sociedad y motivo por el cual solicita su desvinculación.

SALUDTOTAL E.P.S.-S, refirió que el solicitante del trámite se encuentra afiliado en calidad de cotizante dependiente en el régimen contributivo con estado de afiliación actual *activo*; que, de acuerdo a lo expresado, no existe negación de ningún servicio, por lo que es evidente la improcedencia de la solicitud que efectúa el tutelante, más aún cuando el trabajador no ha laborado con dicha Entidad.

EL MINISTERIO DEL 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 en virtud del principio de subsidiariedad de la acción de tutela, considera que el accionante dispone de los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos, medios judiciales y procesales ordinarios y apropiados, para resolver las controversias que se suscitan en las relaciones laborales.

El **JUZGADO 38 CIVIL MUNICIPAL** indicó que se abstuvo de asumir el conocimiento de la acción constitucional al verificar que se trata de los mismos hechos que hoy son debatidos por parte de esta Judicatura.

Por su parte **EL JUZGADO 22 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MULTIPLE DE BOGOTÁ**, indico que si bien en su momento fue presentada una acción constitucional de tutela por parte de **YEFFER SOLANO CORTES**, y la cual le correspondió por reparto a dicha judicatura, la misma fue inadmitida y rechazada por auto del 28 de enero de 2.021

II. CONSIDERACIONES

Problema Jurídico.

¿**BRINKS DE COLOMBIA S.A.**, trasgredió la garantía fundamental de **YEFFER SOLANO CORTES** a la *i)* estabilidad laboral reforzada, *ii)* la familia, *iii)* mínimo vital, *iv)* trabajo, *v)* seguridad social y *vi)* debido proceso, 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 **YEFFER SOLANO CORTES**, le han sido vulnerados sus derechos fundamentales, en cuanto aduce le fue terminado de manera unilateral su vínculo laboral pese a tener derecho, en razón a su estado de debilidad manifiesta y

desconociendo a criterio del accionante, el fuero laboral generado por el pliego de condiciones que en la actualidad aún se encuentra en debate.

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

¹ Corte Constitucional, Sentencia T-768 de 2005

² Ver Sentencia T-009 de 2008.

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 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 **YEFFER SOLANO CORTES**, mantuvo un vínculo contractual con **BRINKS DE COLOMBIA S.A.**, el cual termino el pasado 28 de diciembre de 2.020, 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**; en tanto lo que en principio traduce que no se encuentre acreditado que dicho despido se hubiese generado por tener alguna afección de salud o por supuestamente estar cobijado con fuero sindical alguno, 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 28 de 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 Solano Cortes 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 no existe documental o acreditación alguna que confirme el fuero circunstancial generado por su vinculación a alguno de los sindicatos de la empresa accionada.

Denótese que al revisar aquellos desprendibles o comprobantes de nómina aportados no se acredita ni vislumbra descuento o cuota, que

³ Corte Constitucional, Sentencia T-936 de 2009

refiera la afiliación y financiación mensual correspondiente a la organización sindical, así como documento de registro, formulario o afiliación que permita deducir que en efecto se configura la protección alegada a través del fuero sindical.

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 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 que permite inferir su 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)** la familia, **iii)** mínimo vital, **iv)** trabajo, **v)** seguridad social y **vi)** debido proceso invocados por **YEFFER SOLANO CORTES**, razón por la cual habrá de negarse el amparo deprecado.

El colofón, es que además se desvinculará a **i)** E.P.S SALUDTOTAL, **ii)** PORVENIR FONDO DE PENSIONES, **iii)** EL FONDO NACIONAL DEL AHORRO, así mismo a **iv)** SINTRABRINKS, y finalmente al **vii)** 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 **YEFFER SOLANO CORTES**, conforme lo motivado en la parte supra de esta providencia.

SEGUNDO. DESVINCULAR de la presenta acción constitucional a la **i)** E.P.S SALUDTOTAL, **ii)** PORVENIR FONDO DE PENSIONES, **iii)** EL FONDO NACIONAL DEL AHORRO, así mismo a **iv)** SINTRABRINKS, y finalmente al **vii)** MINISTERIO DEL TRABAJO.

TERCERO. NOTIFICAR por el medio **más expedito** esta decisión a todos los interesados. Por secretaría librense 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,



NÉSTOR LEÓN CAMELO