



JUZGADO CUARENTA Y NUEVE CIVIL MUNICIPAL

Bogotá, D.C., Doce (12) de Mayo de Dos Mil Veintiuno (2021)

REFERENCIA: 110014003049 2021 00347 00
ACCIONANTE: **MANUEL ANDRÉS JARAMILLO CANTOR**
ACCIONADO: **GUN CLUB**

Se decide en sede de tutela el asunto del epígrafe.

I. ANTECEDENTES

El ciudadano **MANUEL ANDRÉS JARAMILLO CANTOR**, actuando a *motu proprio* acudió en sede constitucional de tutela bajo los lindes del canon 86 buscando protección de sus derechos fundamentales al debido proceso, a la salud, al trabajo, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada, con base en la siguiente situación fáctica:

Manifestó en resumen que se encontraba vinculado laboralmente con la empresa GUN BLUB desde el día 17 de febrero de 2.012, ocupando el cargo de ayudante de cocina y con una asignación salarial equivalente a \$1.076.000.00.

Precisó que el pasado 6 de abril de 2.021, existió una confusión y/o un lapsus calami de su parte respecto a un producto extraído de la cocina laboral (*nevera*); hecho que generó inconformismos de su jefe inmediata y la cual le manifestó que ante tal situación era inevitable su salida de la empresa.

Indicó que para el mismo día 6 de abril fue coaccionado entre su jefa inmediata y el jefe de seguridad para solicitar el retiro de la empresa por voluntad propia, debido a que según se le indicó era evidente su intención de realizar un cambiazco de productos y motivo por el cual se le realizaría el proceso interno por parte de la empresa y lo que irrevocablemente terminaría con un llamado a su hoja de vida y su inminente salida.

Comentó que ante dicha situación allegó en dicha calenda su renuncia inmediata, la cual días después fue aceptada por parte de la coordinadora de nómina y la cual le requirió devolver firmado el documento de aceptación.

No obstante, señala que después de haber meditado con cabeza fría la situación acaecida, en respuesta a la coordinadora de nómina solicitó

no tener en cuenta su renuncia y aceptar la retractación de la misma, en razón a que ello le impediría continuar con su proceso médico y de salud que para dicha data se encontraba adelantado, correo que nunca fue atendido.

Después de realizar un recuento de algunas patologías que, según él accionante se encuentra presentando, ultimó que el despido o cesación de contrato se originó como consecuencia de una actuación de mala fe de sus jefes directos sin tener en cuenta su estado de debilidad manifiesta en razón a sus enfermedades presentadas y motivo por el cual acude al trámite preferente y sumario.

La actuación surtida en esta instancia

Se avocó conocimiento el pasado 3 de mayo de 2.021, disponiéndose el requerimiento a la tutelada y vinculándose al trámite a la **i) IPS SURA OLAYA**, al **ii) HOSPITAL UNIVERSITARIO CLINICA SAN RAFAEL**, el **iii) MINISTERIO DEL TRABAJO**, y finalmente a la **iv) ARL COLMENA**

Vencido el término concedido la accionada **GUN CLUB**, actuando por intermedio de su firma de abogados, precisó que en efecto el contrato de trabajo entre su representada y el accionante inició el 17 de febrero de 2.012, y finalizó el 6 de abril de 2.021, viéndose el solicitante involucrado en un incidente relacionado con el retiro no autorizado de elementos de trabajo; no obstante y antes de que se pudiera iniciar el proceso investigativo, por decisión del demandante, este presentó su renuncia, luego que por esta exclusiva razón fue finalizado el contrato de trabajo; indica que el señor Jaramillo Cantor presentó una carta de “*retracto de renuncia*” seis (6) días después de haber presentado su carta de renuncia. Esta carta fue contestada por el empleador manifestando que no compartía tal solicitud por cuanto el contrato de trabajo ya había finalizado días atrás.

Preciso que, durante la vigencia del contrato de trabajo, el actor presentó algunas leves afectaciones en su salud que de ninguna manera han sido sustanciales para ejecutar las funciones del cargo para el cual fue contratado, más aun cuando en los últimos 3 años el número de incapacidades del actor ni siquiera ha superado los 15 días continuos de incapacidad, bajo tal precepto y teniendo en cuenta que se ha producido el pago de la liquidación final, que la salida de la empresa se dio por renuncia presentada exclusiva por parte del actor y que no es sujeto de especial protección solicita sea denegada la presente acción.

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.

El **HOSPITAL UNIVERSITARIO CLÍNICA SAN RAFAEL**, precisó aquellos servicios prestados al señor Manuel Andrés Jaramillo Cantor informando que el paciente registra como ultima atención el día 27 de abril de 2.021 por el servicio de consulta externa de ortopedia; que conforme se evidencia de los anexos incorporados dicha entidad hospitalaria ha prestado los servicios de salud de manera oportuna, que teniendo en cuenta que lo aquí debatido se trata exclusivamente de un reintegro laboral, solicita que sea desvinculada de la presente acción constitucional al configurarse una falta de legitimación en la causa por pasiva.

Finalmente, **COLMENA SEGUROS** señaló dos eventos laborales sufridos y reportados por el señor Manuel Andrés Jaramillo Cantor; el primero acaecido el pasado 04 de abril de 2.018 y el segundo ocurrido el 06 de diciembre de 2.018, en todo caso ambos eventos fueron atendidos con resultado positivo por parte de la ARL, sin que exista o tenga a la fecha algún tipo de secuela frente a estos; con relación a la solicitud de reintegro precisa que la competencia en materia de reubicación o reintegro es única y exclusivamente de los empleadores y/o de la instancia administrativa o judicial competente, de modo que dicha administradora no tiene competencia alguna para ordenar reintegros a un trabajador cuando ha sido terminado su contrato de trabajo.

II. CONSIDERACIONES

Problema Jurídico.

¿El problema jurídico que debe resolver el despacho, se reduce a establecer si este resguardo constitucional es realmente el mecanismo adecuado para dilucidar y decidir conflictos de este linaje, o si por el contrario, el accionante cuenta con otro medio judicial de defensa para hacer valer sus derechos?

B. El caso concreto.

Ha de partir el Despacho por admitir su competencia para conocer el presente asunto, conforme a lo previsto en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991 y artículo 8 del Decreto 306 de 1992.

La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política como un mecanismo para la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas, cuando los mismos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades o

particulares en ciertos casos. La finalidad última de esta causa constitucional es lograr que el Estado, a través de un pronunciamiento judicial, restablezca el derecho fundamental conculcado o impida que la amenaza que sobre él se cierne se configure.

El accionante en este caso en particular, fustiga fundamentalmente la decisión adoptada por su empleador en terminar su vínculo laboral, de una manera tan drástica, pues si bien acepta que cometió un error en la prestación de sus servicios a su juicio es una decisión desmedida

Aseveración que ha sido desmentida por parte de la temporal con la cual suscribió el contrato laboral, la cual manifiesta que **i)** el accionante no cumplió con los turnos asignados y notificados previamente, por lo que de esta manera cometió una falta catalogada como grave dentro del reglamento interno de trabajo y además porque **ii)** se le dio la oportunidad de rendir los descargos respectivos, por ende la terminación unilateral del contrato de trabajo se encuentra ajustada a la legalidad.

Con el propósito de resolver el cuestionamiento, primordialmente se debe memorar que, la jurisprudencia constitucional de tiempo atrás ha señalado que, en línea de principio, la acción de tutela no es la llamada a zanjar discrepancias de esa estirpe, porque ello es de competencia del juez ordinario en la especialidad laboral. Sobre este punto, ha señalado

«(...) Para la Corte la controversia suscitada debe ser dirimida en proceso ordinario ante la jurisdicción laboral. En efecto, según lo dispuesto en el artículo 2° del Código Procesal del Trabajo “la Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de: 1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo”. Tal es el escenario judicial previsto por el legislador para resolver este tipo de asuntos dentro de un debate reposado (...)»¹

De ahí que, la acción de tutela, resulta improcedente como mecanismo principal para dar solución a las controversias que en materia laboral se presentan, salvo cuando se está frente a sujetos de especial protección que se encuentren en estado de debilidad manifiesta, como es el caso de personas discapacitadas, enfermas, madres cabeza de hogar, madres gestantes, entre otros, que con el despido se ven avocadas a una situación de discriminación.

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 laboral¹, de donde se colige que solo bajo esos supuestos es procedente 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 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

¹ Ver Sentencia T-009 de 2008.

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”².

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.

Decantado lo anterior y avizorando **el caso que demanda la atención de este Juzgador**, como primera medida, es necesario advertir que en efecto el accionante **MANUEL ANDRÉS JARAMILLO CANTOR**, mantuvo un vínculo laboral con **GUN CLUB**. Fácil es corroborar lo anterior, por cuanto de la documental anexa, y de las respuestas brindadas, se denota que el contrato fue suscrito con la mencionada entidad.

Aclarado lo anterior y adentrándonos al estudio correspondiente, factible es concluir también que el contrato suscrito finalizó el pasado 6 de abril de 2.021, en razón a que **i) el señor Jaramillo Cantor**, presentó renuncia al cargo designado, y por una posible falta cometida; en tanto lo que en principio traduce que su despido se hubiese ajustado a la legalidad y de conformidad a lo reglamentado en los artículos 50 y 54 del Código Sustantivo del Trabajo.

Sin embargo, esta unidad judicial no se adentrará en tal estudio y sin mayores elucubraciones precisará que

- 1)** al haberse extraído por confusión y/o un lapsus calami por parte de accionante un producto de la cocina laboral (*nevera*); -falta al reglamento de trabajo-
- 2)** al haber presentado su renuncia voluntaria al cargo ostentado, y

² Corte Constitucional, Sentencia T-936 de 2009

- 3) No presentar incapacidad o recomendación médica por patologías presentadas y que impidieran aceptar la carta de renuncia.

Traduce en que el hoy solicitante no se encuentre cobijado por ningún fuero “*especial*” que obligara a la entidad a mantener una vinculación, y mucho menos que pudiera ampararse bajo el principio de la estabilidad reforzada, más aún cuando como se dijo anteriormente, su salida se originó exclusivamente por la renuncia que en su momento fue presentada por el mismo accionante **MANUEL ANDRÉS JARAMILLO CANTOR**.

Ahora no puede dejar pasar por alto este Juzgador que si bien refiere que se sintió en su momento coaccionado por sus jefes directos en la presentación de la renuncia, lo cierto es, que dicha retractación fue presentada hasta 6 días después de su presentación, fecha para la cual ya había sido aceptada su renuncia, y nada se dijo frente a dicha coerción ejercida, por el contrario sabido es que al presentar su dimisión irrevocablemente declinaba de que se iniciara una investigación interna por parte de la empresa.

Quiere significar lo anterior, que en principio no son de recibos aquellos argumentos expuestos por el accionante en su fondo de tutela, más aun, cuando como bien se ha referido, su inminente desvinculación se originó en razón a la renuncia presentada producto de la falta cometida; y no por capricho o intención de ser despedido ni removido de sus labores.

En tanto, a pesar de haberse conceptualizado lo anterior, como bien se preciso 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 solicitante 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.

Luego que, además es importante tener en cuenta que 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.

Tampoco se advierte, la existencia de un perjuicio irremediable, supuesto que en caso particular, no se encuentra acreditado, por lo que no se vislumbran las situaciones que lo cristalizan para habilitar el camino en forma transitoria, a cuyo propósito es preciso citar que le correspondía 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 al debido proceso, a la salud, al trabajo, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada, razón por la cual habrá de negarse el amparo deprecado.

El colofón, es que además se desvinculará a la **i) IPS SURA OLAYA**, al **ii) HOSPITAL UNIVERSITARIO CLINICA SAN RAFAEL**, el **iii) MINISTERIO DEL TRABAJO**, y finalmente a la **iv) ARL COLMENA**, 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 **MANUEL ANDRÉS JARAMILLO CANTOR**, conforme lo motivado en la parte supra de esta providencia.

SEGUNDO. DESVINCULAR de la presente acción constitucional a la **i)** IPS SURA OLAYA, al **ii)** HOSPITAL UNIVERSITARIO CLINICA SAN RAFAEL, el **iii)** MINISTERIO DEL TRABAJO, y finalmente a la **iv)** ARL COLMENA.

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. 2° Dcto. 2591/91)

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

EL JUEZ,



NÉSTOR LEÓN CAMELO