Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

JUZGADO 39 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MULTIPLE DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ
j39pccmbta@cendoj.ramajudicial.gov.co

Bogotá D. C., diecinueve (19) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

Ref. ACCIÓN DE TUTELA No. 11001-41-89-039-2024-00112-00
ACCIONANTE: JOSE ALEXANDER MENDIVELSO PORTILLA.
ACCIONADA: CIUDAD LIMPIA BOGOTÁ S.A. E.S.P.

Procede el Despacho a resolver la acción de tutela de la referencia, una vez rituado en legal forma el trámite correspondiente.

I. ANTECEDENTES

1. Hechos

Se exponen como fundamentos de la tutela, en síntesis, que **JOSE ALEXANDER MENDIVELSO PORTILLA** identificado con cédula de ciudadanía No. 1.072.592.332, celebró contrato de trabajo con la accionada **CIUDAD LIMPIA BOGOTÁ S.A. E.S.P.,** en la modalidad de término indefinido el 22 de septiembre del año 2021, desempeñándose en el cargo de carrocero soldador B, finalizando el 26 de diciembre del año 2023.

Indica que el 15 de diciembre del año 2023 la accionada realizó reunión de despedida de año, motivo por el que decidió ingerir, junto con otros compañeros, bebidas alcohólicas –4 cervezas y aguardiente- durante la cena del evento, para luego desplazarse a su lugar de residencia en las rutas destinadas por la empresa. Sin embargo, aseguró que, para el día siguiente, arribó a su lugar de trabajo a las 7:20 a.m., por lo que sostuvo conversación con su jefe inmediato, explicándole las razones de su tardanza, a lo cual, le indicó que debía retornarse a su hogar y presentarse nuevamente al turno de la tarde, lo cual ocurrió sin novedad, así como laboró el 17 diciembre.

Que el 18 de diciembre, le fue notificado asistir en la base de operaciones de Ciudad Limpia Bogotá S.A., para diligencia de descargos con la señora Martha Patricia Delgado, la cual se llevó a cabo el 20 del mismo mes a las 10:00 a.m., en donde se suscribió acta, sin embargó, afirmó que en su momento no pudo realizar las objeciones respectivas, consistentes en las irregularidades presentadas en el proceso disciplinario, tales como no existir comité, la realización de preguntas copiadas de otro compañero de trabajo, inducción a estado de alicoramiento cuando no lo estaba, preguntas que no son acertadas con sus turnos, medidas disciplinarias a otros compañeros como sanciones más no despidos, la razón por la que no firmó su liquidación y, no brindársele la versión que emitió su jefe inmediato.

Razones por las que solicitó, el 19 de enero del año 2024, cita ante el Ministerio del Trabajo para recibir asesoría de lo sucedido, en donde le indicaron presentar acción de tutela. Finalizó resaltando que es cabeza de hogar, teniendo a cargo menores de edad y su progenitor, así como señalar que no tiene compañera e indicar la necesidad del sueldo que devengaba.

2. La Petición

Con fundamento en lo anterior, solicita se ampare los derechos fundamentales trabajo, debido proceso, igualdad y mínimo vital, así como se ordene a la accionada **CIUDAD LIMPIA BOGOTÁ S.A. E.S.P.**, reintegrarlo a su cargo de carrocero soldador B.

3.- Trámite Procesal

Una vez admitida la presente acción mediante auto de fecha 7 de febrero de la presente anualidad, se ordenó la notificación a la entidad accionada y a las vinculadas, a efectos de que ejercieran el derecho a la defensa sobre los hechos alegados, la primera **CIUDAD LIMPIA BOGOTÁ S.A. E.S.P.,** expuso que: *"…[e]l Accionante, tal y como lo afirma en la acción de la tutela, tuvo una relación laboral con mi Representada desde el 22 de septiembre de 2021 hasta el 27 de diciembre de 2023, tiempo durante el cual mi Representada dio cumplimiento de todas y cada una de las obligaciones laborales y de seguridad social en favor del Accionante. El día 16 de diciembre de 2023 el Accionante tenía un horario laboral de 6:00 am a 1:00 pm, presentándose a laborar en las instalaciones de mi Representada a las 7:20 am en estado de alicoramiento, tal y como lo indica el Accionante en la diligencia de descargos realizada el día 20 de diciembre de 2023; tan es así, que el jefe inmediato del Accionante al ver en el estado que se encontraba el Accionante no le permitió ejercer su labor de Carrocero Soldador B".*

Que: "…*es de anotar señor Juez que mi Representada es la encargada de la prestación del servicio público domiciliario de aseo en el área de servicio exclusivo No. 3 (ASE 3) de la ciudad de Bogotá, por ende, las funciones de ejecución que realizaba el Accionante en el cargo de Carrocero Soldador B entre otras, eran: (…) Conducción de vehículos livianos para efectuar recorridos fuera de la base de operaciones. - Conducción de vehículos pesados en las pruebas o para transportarlos por percances mecánicos. Conocer los tipos de lubricantes utilizados, características, aplicación y la cantidad exacta que debe ser aplicada a cada uno de elementos lubricados. Cumplir con el horario de trabajo asignado a su cargo, incluido el horario flexible. (…) Realizar las actividades de mantenimiento por soldadura a elementos de máquina y a carrocería de los equipos (…) Lo anterior como se evidencia en el perfil de cargos del Accionante, por lo que la labor que realizaba el Accionante de Carrocero Soldador B, era una labor que debía realizarse con cuidado y destreza debido a las herramientas e implementos que utilizaba en el área de mantenimiento para ejercer su labor, así como a las actividades que debía realizar, por lo que realizar la labor en estado de alicoramiento, tal y como se presentó el Accionante a ejercer su labor, generaba un alto riesgo, tanto para el Accionante, como para sus compañeros de trabajo y terceros, debido a que al realizar su labor en estado de alicoramiento podía ocasionar accidentes de trabajo. Es por eso que el jefe inmediato, con el fin de garantizar la seguridad del Accionante y de sus compañeros de trabajo, no permitió que el Accionante ejerciera su labor en estado de alicoramiento"*

Resaltó: *"…es de anotar que el Accionante faltó a sus obligaciones laborales señaladas en la cláusula novena "Prohibiciones del Empleado" del contrato de trabajo (…) el Accionante incumplió a las obligaciones laborales señaladas en el Reglamento Interno de Trabajo, teniendo en cuenta que el Reglamento Interno de Ciudad Limpia, en el numeral 2 del Artículo 72, prohíbe a los trabajadores presentarse al trabajo en estado de embriaguez. De la misma manera incumplió el Accionante con lo establecido en el numeral 6° del literal A del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Artículo 7º del D. L. 2351 de 1965 … Y con*

lo establecido en el numeral 1º del Artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo… Así como lo establecido en el Artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo (…) implementó la Política de Manejo de Alcohol, Tabaco y Sustancias Psicoactivas, en adelante "política TAF" de cero (0) tolerancia, la cual indica que no está permitido laborar bajo los efectos del alcohol y/o sustancias psicoactivas, con el fin de mantener la integridad en los procesos y prevenir la ocurrencia de incidentes y accidentes laborales".

Con todo, se opuso a la presente acción constitucional, y desestimó la condición de cabeza de hogar por cuanto: *"…el 22 de septiembre de 2021 el Accionante diligenció la solicitud individual de seguro de vida "Declaración de Asegurabilidad", observando nuevamente que dentro de sus beneficiarios estaba incluida su esposa (…) la señora Laura Beatriz Sandoval Barón que figura en el ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD - ADRES, se encuentra que desde el 1º de marzo de 2020 está afiliada a la EPS Famisanar SAS en calidad de cotizante (…) queda demostrado con los documentos anteriormente adjuntos que el Accionante afirmó frente a Ciudad Limpia que no tenía compañera y que era cabeza de hogar, como lo afirma en el escrito de acción de tutela, pero con la información aquí suministrada se observa que, contrario a lo afirmado por el Accionante, la esposa del Accionante actualmente se encuentra cotizando en el régimen contributivo".*

Por su parte, la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS – UAESP** señaló: *"…no ha vulnerado ningún derecho fundamental del accionante, toda vez, que la supuesta vulneración de sus derechos es endilgada por el accionante a CIUDAD LIMPIA BOGOTÁ S.A. E.S.P. En consecuencia, la UAESP carece de legitimación en la causa por pasiva respecto de las pretensiones del escrito de tutela, toda vez, que, no existe nexo causal entre la vulneración de derechos alegada por el accionante y las competencias legales asignadas a esta entidad… De acuerdo con las reglas jurisprudenciales citadas en el presente caso la UAESP no ha vulnerado ningún derecho fundamental del accionante y no es la entidad llamada a responder por los hechos de la acción, toda vez, que no tiene ningún vínculo laboral o contractual con el accionante, razón por la cual debe declararse la falta de legitimación en la causa por pasiva. Es claro que la UAESP no es responsable por la vinculación y contratación del personal que el concesionario lleve a cabo en su nombre y por su cuenta y riesgo, y que no existirá entre el personal del concesionario y la UAESP relación laboral alguna, y por lo tanto, los salarios, prestaciones, indemnizaciones a que hubieren lugar que se causen en favor de dicho personal serán de cuenta exclusiva del concesionario, quien se obliga a cubrir tales conceptos y cumplir con las demás obligaciones laborales o contractuales a su cargo; teniendo en cuenta, la plena autonomía técnica, económica, financiera y administrativa que goza para la ejecución del contrato…".*

COMPENSAR ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD indicó que el accionante se encuentra en protección laboral en el Plan de Beneficios de Salud PBS de la EPS por la Empresa Ciudad Limpia Bogotá S.A., E.S.P., en calidad de dependiente con fecha de retiro 25 de febrero de 2024 *"…[u]suario activo afiliado con protección laboral hasta el 20240225 y en calidad de beneficiario del régimen subsidiado a partir del día 2040226 (…) Desde el área de reconocimiento de prestaciones económicas de mí representada informó que el señor JOSE ALEXANDER MENDIVELSO PORTILLA, NO ha registrado incapacidades médicas radicadas ante COMPENSAR EPS superiores a 120 días (…) Por lo cual, el proceso de medicina labora reportó que la accionante NO cuenta con Concepto de Rehabilitación, ni se encuentra en estudio. Registra con reporte de accidente laboral del mes de junio de 2023."* Y propuso su falta de legitimación en la causa por pasiva.

A su turno, el **MINISTERIO DEL TRABAJO**, realizó un recuento normativo frente a las causas de terminación del contrato de trabajo conforme lo regula el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, las justa causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral -art. 92 C.S. del T- *"…11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento … A la terminación de un Contrato de Trabajo, al empleador le surge la obligación de efectuar la liquidación del pago de salarios debidos y de las correspondientes prestaciones sociales, vacaciones, asimismo debe informar al trabajador el estado de cuenta de los pagos a la Seguridad Social y Aportes Parafiscales".* De manera similar, señalo la existencia de medio judicial ordinario en virtud del principio de subsidiariedad de la acción de tutela, así como señaló que: *"…NO registra a la fecha ningún trámite relacionado con la autorización para la terminación del vínculo laboral del señor JOSE ALEXANDER MENDIVELSO PORTILLA … sin encontrar registro que indique que, a la fecha de expedición de esta certificación, se encuentre pendiente la programación y/o comisión y/o asignación para la realización de conciliación donde sean partes convocante y convocada el Señor JOSÉ ALEXANDDER MENDIVELSO PORTILLA y la empresa CIUDAD LIMPIA BOGOTÁ S.A. E.S.P. … NO EXISTE REGISTRO ALGUNO que dé cuenta que el señor JOSÉ ALEXANDDER MENDIVELSO PORTILLA haya solicitado intervención por acoso laboral en contra de su empleador…"*, al paso solicitó la improcedencia de la acción con relación al Ministerio y, en consecuencia, exonerarlo de responsabilidad alguna que se le endilga por falta de legitimación en la causa.

Por último, la **ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD – ADRES** manifestó: *"…[r]especto a los inconvenientes que manifiesta haber tenido el accionante con su empleador, frente al hecho de vulneración de sus derechos laborales, es importante aclarar que en el marco de los artículos 66 y 67 de la Ley 1753 de 2015 en concordancia con el Decreto 1429 de 2016, "Por el cual se modifica la estructura de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES y se dictan otras disposiciones" ésta es una entidad de naturaleza especial del nivel descentralizado del orden nacional asimilada para efectos presupuestales a una empresa industrial y comercial del Estado, cuyas funciones se encuentran claramente consagradas en las disposiciones referidas (…) Así las cosas, y como quiera que esta entidad no es la responsable del agravio a que alude la parte accionante en la presente acción de tutela, se hace necesario solicitar al Despacho se declare la falta de legitimación en la causa por pasiva de la acción frente a la Administradora de Recursos de del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES, toda vez que no es a esta entidad a la que le corresponde solucionar inconvenientes asociados a la afectación de derechos laborales del actor. Esta responsabilidad le atañe directamente a la entidad empleadora de la cual fue retirada la parte accionante o que le haya lesionado sus derechos laborales, por lo que será a esa entidad a la que debe acudir en procura del reconocimiento del derecho que se considera vulnerando".*

II. CONSIDERACIONES:

De la Acción de Tutela

El artículo 86 de la Constitución Política de 1991 estableció que toda persona tiene acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública, o contra particular frente al cual se encuentre en condiciones de subordinación. Esta

acción sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

La acción de tutela en consecuencia es viable, cuando quiera que un derecho fundamental constitucional se encuentre bajo amenaza o vulneración, situación que deberá ser demostrada o probada, por quien reclama su protección.

Problema Jurídico

En el caso objeto de análisis, el problema jurídico consiste en determinar si el accionante se encuentra cobijado con especial protección constitucional, esto es con estabilidad laboral reforzada y, por ende, si se han vulnerado los derechos fundamentales al trabajo, al debido proceso, a la igualdad y al mínimo vital, por parte de la accionada, así como el estudio de la forma en que se dio fin a la relación laboral, esto con ocasión a la terminación de su contrato de trabajo.

Procedencia de la acción contra particulares.

Debe tenerse en cuenta que la procedencia de la acción de tutela en contra de particulares es de naturaleza excepcional, tal y como lo ordena el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991; de tal suerte que para que se declare su prosperidad se deben reunir los siguientes requisitos; a saber:

"1. Cuando el accionado preste un servicio público de educación para proteger los derechos consagrados en los artículos 13, 15, 16, 20, 23, 27, 29, 37 y 38 de la Carta Magna. 2. Cuando el accionado preste un servicio público de salud, para proteger los derechos a la vida, la intimidad, la igualdad y la autonomía. 3. Cuando el accionado preste un servicio público domiciliario. 4. ***Cuando se demuestre la relación de subordinación e indefensión del accionante frente a la entidad privada accionada.*** *5. Cuando la accionada viole el derecho consagrado en el artículo 17 de la C. P. 6. Cuando la entidad accionada sea la encargada de resolver una solicitud de habeas corpus. 7.Cuando se solicite rectificación de informaciones erróneas e inexactas. 8.Cuando el particular actúe en ejercicio de funciones públicas."*

Dada la calidad de trabajador que tiene la accionante para con la entidad accionada, se considera que la primera citada se hallaba en situación de subordinación respecto de la segunda. Por tales razones, se estima procedente darle el trámite de ley conforme a la norma antes citada.

De la Estabilidad Laboral

El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada "…*es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda*"[1]. *Dicha garantía es predicable de cualquier modalidad contractual cuando el trabajador se encuentra en alguna situación de debilidad manifiesta*[2]

---

1 Sentencia T-188 de 2017

2 "Ahora bien, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la protección laboral reforzada en comento no sólo se aplica a quienes tienen la calidad de inválidos o discapacitados. Por el contrario, en criterio de esta Corporación, la estabilidad laboral reforzada se hace extensiva a todos los trabajadores que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta como consecuencia de la grave afectación de su estado de salud (…)"**Aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el trascurso del**

"*[L]a garantía de estabilidad es aplicable frente a cualquier modalidad de contrato y con independencia de si el origen de la enfermedad del trabajador es laboral o común. a) En la sentencia T-765 de 2015 se aclaró que este tipo de estabilidad también se predica de los contratos de trabajo a término fijo y por labor u obra contratada, siempre que se cumplan las exigencias que han sido estructuradas por esta Corporación en los siguientes términos"(…) el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no resulta suficiente para legitimar la determinación de un empleador de no renovar esa clase de contratos o darlos por terminado cuando:* ***(i)*** *subsiste la materia del trabajo, las causas que lo originaron o la necesidad del empleador;* ***(ii)*** *el trabajador ha cumplido efectivamente sus obligaciones contractuales; y* ***(iii) se trate de una persona en una situación de debilidad. Por ello, el trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada no puede ser desvinculado sin que exista una razón objetiva para terminar el vínculo laboral y medie la autorización de la oficina del trabajo, que respalde dicha decisión***"[3] . (se destaca)

También se ha dicho que la ausencia de autorización por parte del Ministerio del Trabajo provoca determinadas consecuencias *"****(i)*** *que el despido sea absolutamente ineficaz;* ***(ii)*** *que en el evento de haberse presentado éste, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado y,* ***(iii)*** *que sin perjuicio de lo dispuesto, el empleador desconocedor del deber de solidaridad que le asiste con la población laboral discapacitada, pagará la suma correspondiente a 180 días de salario, a título de indemnización, sin que ello signifique la validación del despido. Además, se deberán cancelar todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el momento en el cual proceda el reintegro*"[4].

Pues bien, en aras de resolver el problema jurídico planteado, se debe traer a colación los requisitos Jurisprudenciales que la Corte Constitucional ha trazado para la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, los cuales son:

"**(i)** *que el trabajador presente una limitación física, sensorial o psíquica.* ***(ii)*** *que el empleador tenga conocimiento de aquella situación.* ***(iii)*** *que el despido se produzca sin autorización del Ministerio del Trabajo."*[5]

Acción de tutela para reclamar acreencias laborales – procedencia excepcional

Sobre el particular, tratándose de acreencias laborales, la acción constitucional no puede ser tenida como un mecanismo para desplazar los medios ordinarios de defensa judicial, según se estipuló en la Sentencia T-883 del 2012, "(…) *salvo que ellos se muestren ineficaces o se evidencie el acaecimiento de un perjuicio irremediable. Esto, conforme con las características de residualidad y*

---

contrato laboral, deben ser consideradas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por la aplicación inmediata de la Constitución. La protección legal opera por el sólo hecho de encontrarse la persona dentro de la categoría protegida, consagrando las medidas de defensa previstas en la ley. Por su parte, el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado." (Negrilla fuera del texto original)." Sentencia T-263 de 2009, Corte Constitucional.

3 Sentencia T 521 de 2016.
4 Sentencia T-092 de 2016.
5 Sentencia T-420 de 2015

subsidiariedad. De lo contrario, la acción de tutela desbordaría la órbita en la cual fue instituida en el ordenamiento jurídico colombiano y se desdibujaría la función del juez constitucional como garante de los derechos fundamentales. ***La acción de tutela solo es procedente para reclamar el pago de acreencias laborales si se observa la afectación de un derecho fundamental****, como lo es el mínimo vital, o si se evidencia la ocurrencia de un perjuicio irremediable en razón a la edad y estado de salud del accionante"* (Negrilla fuera de texto).

Condición de Padre cabeza de familia

Respecto de este tópico debe traerá a colación lo que ha sostenido la H. Corte Constitucional cuando se señala la condición de cabeza de familia lo siguiente:

"La Corte advierte que no toda mujer puede ser considerada como madre cabeza de familia por el sólo hecho de que esté a su cargo la dirección del hogar. En efecto, para tener dicha condición es presupuesto indispensable ***(i)*** *que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar,* ***(ii)*** *que esa responsabilidad sea de carácter permanente;* ***(iii)*** *no sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre,* ***(iv)*** *o bien que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental ó, como es obvio, la muerte,* ***(v)*** *por último, que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar ".6*

Así mismo, la precitada Corte indicó en Sentencia T-420/17 los presupuestos jurisprudenciales para que una mujer sea considerada como madre cabeza de familia aduciendo que:

"(…) la mera circunstancia del desempleo y la vacancia temporal de la pareja, o su ausencia transitoria, por prolongada y desafortunada que resulte, no significa per se que una madre asume la condición de ser cabeza de familia. Esta situación se configura con el abandono del hogar por parte de su pareja y de las responsabilidades que le corresponden como padre, es decir, debe existir un incumplimiento total de las obligaciones. El desempleo de la pareja no convierte a una madre en cabeza de familia, ello solo ocurre cuando el compañero se sustrae de manera permanente de sus obligaciones como padre, abandona el hogar, o se encuentra en incapacidad física, síquica, sensorial o mental."

Subsidiaridad.

Debe precisarse que, para aquellos eventos en que existen otros medios de defensa judicial, la jurisprudencia ha consagrado una excepción para la procedencia de la acción de tutela, como mecanismo transitorio, y se presenta cuando se ejercita para evitar un perjuicio irremediable.

Ahora, bajo ese contexto el perjuicio irremediable no es cualquier situación, ni cualquier daño, tal y como lo ha señalado la jurisprudencia, en Sentencia de Tutela-956 de 2013, mediante la cual indica que 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".*

---

6 Sentencia de Unificación 388 de 2005

Así, pues, "[l]a gravedad obliga a basarse en la importancia que el orden jurídico concede a determinados bienes bajo su protección, de manera que la amenaza a uno de ellos es motivo de actuación oportuna y diligente por parte de las autoridades públicas. Luego no se trata de cualquier tipo de irreparabilidad, sino sólo de aquella que recae sobre un bien de gran significación para la persona, objetivamente. Y se anota la objetividad, por cuanto la gravedad debe ser determinada o determinable, so pena de caer en la indefinición jurídica, a todas luces inconveniente. 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. (Subraya fuera de texto)

Si hay postergabilidad de la acción, esta corre el riesgo de ser ineficaz por inoportuna. Se requiere una acción en el momento de la inminencia, no cuando ya haya desenlace con efectos antijurídicos. Se trata del sentido de precisión y exactitud de la medida, fundamento próximo de la eficacia de la actuación de las autoridades públicas en la conservación y restablecimiento de los derechos y garantías básicos para el equilibrio social".

Caso Concreto

El accionante considera vulnerado sus derechos fundamentales al trabajo, al debido proceso, a la igualdad y al mínimo vital, como consecuencia de la terminación del contrato laboral suscrito con la accionada **CIUDAD LIMPIA BOGOTÁ S.A. E.S.P.,** por lo tanto, solicita a través de la presente acción se ordene a la accionada reintegrarlo a su cargo de carrocero soldador B.

Ahora bien, como se ha mencionado en la jurisprudencia en cita, la tutela excepcionalmente procede como mecanismo para lograr el reintegro laboral, se debe estudiar inicialmente el concepto de estabilidad laboral reforzada, para lo cual, se requiere que el accionante sea un sujeto de especial protección constitucional debido a su vulnerabilidad por su condición o una grave afectación al estado de salud. En tal virtud, es labor del Juez constitucional determinar si se encuentra probada o no su posición de sujeto de especial protección.

Conforme a lo anterior y descendiendo al caso en concreto, del acervo probatorio allegado a la actuación, se observa que la accionante se vinculó laboralmente con la empresa **CIUDAD LIMPIA BOGOTÁ S.A. E.S.P.,** a través de contrato de trabajo a término indefinido, con fecha de ingreso el 22 de septiembre del año 2021 y se finalizó el 26 de diciembre del año 2023, fáctico que se aseveró por ambas partes, sin objeción alguna.

En lo que respecta a una situación especial de vulnerabilidad, no se acredita que a la fecha o al momento de la desvinculación laboral por parte de su empleador, la razón de su despido obedeciera a su estado o condición de salud, o por ser sujeto de especial protección por parte del Estado sino conforme al resultado arrojado en su proceso disciplinario, más precisamente por lo acontecido el día 16 de diciembre del año 2023, lo aceptado en su diligencia de descargos y las faltas propias en que incurrió el accionante el día frente a su reglamento interno de trabajo - numeral 2° del Artículo 72- en la empresa accionada, esto es que se presentó en presunto estado de embriaguez -se acentúa habérsele realizado prueba de alcoholemia- y de manera tardía a su jornada laboral, atendiendo además la Política TAF que era de su pleno conocimiento pues fue suscrita por el mismo. Conllevando a una justa causa y fundamentada en el numeral 1º del artículo 58, el artículo 60 y el numeral 6° del literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Artículo 7º del D. L. 2351 de 1965.

Nótese que su EPS informó que se encuentra en estado activo con protección laboral hasta el 25 de febrero del año en curso y en calidad de beneficiario del régimen subsidiado a partir del día 26 del mismo mes y año; así como el área de reconocimiento de prestaciones económicas informó que el actor no registra incapacidades médicas radicadas superiores a 120 días, y, medicina labora reportó que tampoco cuenta con Concepto de Rehabilitación, ni se encuentra en estudio, únicamente registró reporte de accidente laboral del mes de junio de 2023.

Por lo tanto, al no acreditarse que a la fecha o al momento de la terminación del contrato laboral el accionante se encontraba en curso alguna incapacidad médica que le impidiera desarrollar labores u oficios de manera normal y del cual tuviera conocimiento su empleador, no es posible concluir que su desvinculación laboral se debió a ello, mucho menos que se hiciera necesaria la autorización por parte del Ministerio del Trabajo y, es que no se puede desconocer que la decisión obedeció conforme al incumplimiento de sus obligaciones propias a su cargo establecidas en el contrato de trabajo por este suscrito.

Y, es que nótese que tampoco se vislumbra la existencia de un perjuicio irremediable que hiciera procedente la acción de tutela como mecanismo transitorio, sobre la temática la H. Corte Constitucional ha dicho que: "…*éste consiste en el riesgo inminente que se produce de manera cierta y evidente sobre un derecho fundamental, que de ocurrir, no otorga forma alguna de reparar el daño", el cual exige como presupuestos que "el perjuicio es aquel* ***(i)*** *que se produce de manera cierta y evidente sobre un derecho fundamental;****(ii)*** *que el daño es inminente;* ***(iii)*** *que de ocurrir no existiría forma de reparar el daño producido;* ***(iv)*** *que resulta urgente la medida de protección para que el sujeto supere la condición de amenaza en la que se encuentra; y* ***(v)*** *que la gravedad de los hechos es de tal magnitud que hace evidente la impostergabilidad de la tutela como mecanismo necesario para la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales*"7

Bajo dicha línea, no acreditó la existencia de un perjuicio irremediable que llevara a este Despacho a analizar si pese a la subsidiaridad del mecanismo constitucional aquí impetrado, el mismo se hiciera procedente en aras de proteger los derechos fundamentales presuntamente conculcados, de manera que, no cumplió los requisitos contemplados en la jurisprudencia para ser considerado como un sujeto de especial protección; como tampoco, se avizoró una afectación directa del mínimo vital con ocasión al no pago de las erogaciones referenciadas. Lo anterior, si en cuenta se tiene que no fue objeto de discusión que se realizó su debida liquidación de prestaciones sociales las cuales fueron pagadas al actor en su debida oportunidad confomre se prueba la allegada en el expediente -arch. 13 pág. 21 a 24 cuaderno de tutela-. Aunado a que a la fecha, se acredita que el actor se encuentra en estado de afiliación activo, es decir cuenta con seguridad social en salud.

Finalmente, debe abordarse la condición que alega poseer el accionante, esto es ser cabeza de familia, por lo que en un estudio acucioso del material probatorio arrimado a la presente acción, se vislumbra que esta no cumple las condiciones para ser considerado como tal, pues la condición de cabeza de familia tiene como presupuesto indispensable que esté a su cargo la dirección del hogar al igual que esa responsabilidad sea de carácter permanente, fáctico que no se demuestra en el presente caso y, sin ánimo de desconocerse la circunstancia de desempleo que en la actualidad alega poseer, no se demostró tal cargo y es que al no contar con

7 Sentencia T-136 de 2010.

un empleo no significa que automáticamente se entra a ostentar la calidad de cabeza de familia ni mucho menos la imposibilidad de encontrar un nuevo empleo.

Así las cosas, no se abre paso en esta ocasión el amparo pretendido, debido a que, en principio, se encuentra demostrado que la relación laboral se terminó por razones que, para su empleador obedeció a un causa justa, legal y objetiva, más no ocasionada por el estado de salud del petente, o una condición que amerite una protección especial.

Corolario de lo anterior, en el caso bajo análisis no se observa violación a los derechos invocados, razón suficiente para denegar la acción de tutela, así como tampoco se observa la causación de un perjuicio irremediable que permita acceder a la acción como mecanismo transitorio, amén que el accionante cuenta con otros mecanismos judiciales para la protección de sus derechos, por lo que no sobra precisar que la decisión de este Despacho, no es obstáculo para que el actor acuda a la justicia ordinaria en lo laboral a fin de exponer sus pretensiones de orden económico y reintegro como las planteadas en esta oportunidad.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO 39 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MULTIPLE DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ,** administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

III. DECISIÓN:

PRIMERO: NEGAR el amparo constitucional reclamado por **JOSE ALEXANDER MENDIVELSO PORTILLA** identificado con cédula de ciudadanía No. 1.072.592.332, a sus derechos fundamentales al trabajo, al debido proceso, a la igualdad y al mínimo vital, por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Notifíquese la presente decisión a los extremos de la acción en forma personal o por el medio más idóneo o expedito posible. **Entréguese copia del presente fallo a la accionada.**

TERCERO: Si la presente decisión no fuere impugnada dentro de la oportunidad legal, remítase el expediente a la H. Corte Constitucional, para su eventual REVISIÓN. Ofíciese. Déjense las constancias del caso.

NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE,

Firmado Por:

Cristhian Camilo Montoya Cardenas

Juez Municipal

Juzgado Pequeñas Causas

Juzgado 39 Pequeñas Causas Y Competencia Múltiple

Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **23d3975c22091e00831aa4fc813c93195c4e54d43ca29a2ef92bb84a1a3695b4**
Documento generado en 19/02/2024 07:30:35 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica