



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

**JUZGADO 39 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE
DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C.**

j39pccmbta@cendoj.ramajudicial.gov.co

Bogotá D. C., veintiocho (28) de julio de dos mil veintitrés (2023)

Ref. ACCIÓN DE TUTELA No. 11001-4189-039-2023-01300-00

ACCIONANTE: WELMER RAUL GARCIA PARRA

ACCIONADA: SEGURIDAD SUPERIOR LTDA

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

Como situación fáctica relevante expone el actor, en síntesis, que el 12 de enero de 2012, suscribió contrato de trabajo con la empresa SEGURIDAD SUPERIOR LTDA, para desempeñar el cargo de guarda de seguridad, el 16 de enero de 2012, mientras se dirigía a su lugar de trabajo, sufrió un accidente al perder el control de la bicicleta que conducía, razón por la que se le practicó una intervención quirúrgica el 10 de marzo de la misma anualidad.

Afirmó que, su empleador le remitió citación para rendir descargos el 24 de abril de 2023, sin embargo, no le fue posible asistir a la diligencia debido a que presentó algunas complicaciones de salud que le generaron incapacidad del 24/04/2023 al 30/04/2023 por el diagnóstico *“ESGUINCE Y TORCEDURA QUE COMPROMETE LIGAMENTO LATERAL EXTERNO E INTERNO DE LA RODILLA”*.

Adujo que, pese a que la empresa accionada fue informada de su incapacidad, no accedió a programar una nueva fecha para la diligencia de descargos, por lo que el 4 de mayo del año en curso, la empresa SEGURIDAD SUPERIOR LTDA le comunicó la terminación unilateral de su contrato de trabajo, sin mediar una justa causa y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, vulnerando sus garantías constitucionales, y omitiendo el fuero a la estabilidad laboral reforzada que le ampara.

2.- La Petición

Con fundamento en lo anterior solicitó se amparen sus derechos fundamentales al trabajo, salud, mínimo vital, seguridad social y estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, se ordene a la accionada **SEGURIDAD SUPERIOR LTDA**, (i) la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 toda vez que su despido se realizó sin la debida autorización del Ministerio del Trabajo; (ii) reintegrarlo en un cargo al mismo cargo que desempeñaba antes de su despido o en otro con las mismas condiciones laborales; (iii) cancelar indexados los salarios y acreencias laborales dejados de percibir, desde la fecha de terminación del contrato de trabajo, hasta cuando se produzca el reintegro.

3.- Trámite Procesal

Una vez admitida la presente acción mediante auto de fecha 25 de julio de la presente anualidad, se ordenó la notificación a la accionada **SEGURIDAD SUPERIOR LTDA**, guardó silencio en el trámite de la presente acción constitucional, no obstante estar debidamente notificada.

EL MINISTERIO DEL TRABAJO se pronunció respecto de los requisitos para acceder a la estabilidad laboral reforzada por fuero de debilidad manifiesta, y solicitó declarar la improcedencia de la acción respecto a esa entidad, y en consecuencia exonerarlo de responsabilidad alguna que se le endilgue, dado que no hay obligación o responsabilidad de su parte, ni ha vulnerado ni puesto en peligro derecho fundamental alguno al accionante.

Por su parte, la **ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD – ADRES** señaló que los hechos objeto de censura no están dirigidos contra esa entidad, y comoquiera que en el presente asunto se configura la falta de legitimación en la causa por pasiva, solicitó su desvinculación de este trámite constitucional y negar cualquier solicitud de recobro por parte de la convocada.

La **SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD**, indicó que no ha vulnerado las garantías constitucionales del querellante, pues no es la entidad competente para pronunciarse sobre lo pretendido por el accionante; por lo que resulta evidente la falta de legitimación en la causa por pasiva respecto de esa entidad.

Finalmente, la **EPS SURAMERICANA S.A.**, señaló que el señor WELMER RAUL GARCIA PARRA con cédula de ciudadanía No. 1110481869 estuvo afiliado al PBS de EPS Sura en calidad de cotizante por parte de SEGURIDAD SUPERIOR LTDA NIT 860066946 hasta el día 01/05/2023 por retiro laboral reportado, actualmente cuenta con un periodo de **protección laboral hasta el día 01/09/23**, y comoquiera que, los hechos objeto de censura no están dirigidos contra esa entidad, se configura la falta de legitimación en la causa por pasiva, por lo que solicitó su desvinculación de este trámite constitucional ya que no ha vulnerado las garantías constitucionales invocadas por el accionante.

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 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 se ha vulnerado o no al actor sus derechos fundamentales al trabajo, salud, mínimo vital, seguridad social y estabilidad laboral reforzada por parte de la sociedad convocada en razón a la terminación de su contrato laboral sin justa causa.

Seguridad Social como derecho fundamental

Debe precisarse que el derecho a la seguridad social *“surge como un instrumento a través del cual se le garantiza a las personas el ejercicio de sus derechos subjetivos fundamentales cuando se encuentran ante la materialización de algún evento o contingencia que mengüe su estado de salud, calidad de vida y capacidad económica, o que se constituya en un obstáculo para la normal consecución de sus medios mínimos de subsistencia a través del trabajo”*

Es así como el artículo 48 de la Constitución Política denota una doble acepción. En primer lugar, como un *“servicio público de carácter obligatorio” el cual su dirección, coordinación y control, estará a cargo del Estado, bajo los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. Y, en segundo lugar, como un derecho irrenunciable, garantizado a todos los habitantes del Estado”*.

La Corte Constitucional ha señalado que la seguridad social hace referencia a los medios de protección que brinda el Estado para salvaguardar a las personas y sus familias de las contingencias que afectan la capacidad que estos tienen para generar ingresos suficientes para vivir en condiciones dignas y confrontar circunstancias como la enfermedad, la invalidez o la vejez [26]. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su Observación General No. 19 destacó:

La Corte Constitucional ha mencionado que frente al derecho a la seguridad social incluye el derecho a obtener y mantener prestaciones sociales, ya sea en efectivo o en especie, sin discriminación, con el fin de obtener la protección, en particular *“contra: a) la falta de ingresos procedentes del trabajo debido a enfermedad, invalidez, maternidad, accidente laboral, vejez o muerte de un familiar; b) gastos excesivos de atención de salud; c) apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y los familiares a cargo”*.

La estabilidad Laboral Reforzada

La estabilidad laboral reforzada en el ordenamiento jurídico colombiano tiene origen y halla su sustento en diferentes disposiciones de la Carta Política que hacen alusión a la protección del derecho al trabajo como derecho fundamental, al guardar una estrecha relación con este.

Así las cosas, el Alto Tribunal Constitucional ha dado alcance a esta garantía constitucional tomando como base lo dispuesto en los Art. 1º, 2º, 13º, 25º, 47º, 53º, 54º y 95º.

De tales preceptos constitucionales, resultan especialmente relevantes el Art. 53 (estabilidad en el empleo); el Art. 47 (política de integración social); el Art. 13 (igualdad); y el Art. 95 (principio de solidaridad social), tal y como se entrará a explicar a continuación.

En tal sentido, el Art. 53 de la C.P. establece que la estabilidad laboral es un principio rector en todas las relaciones laborales, y que el mismo se materializa a través de “*la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como “justa” para proceder de tal manera o, que descrito cumplimiento a un procedimiento previo*”. Sin embargo, y dado que en el ordenamiento jurídico colombiano tal estabilidad es relativa o precaria, se autoriza la terminación de la relación laboral sin justa causa, siempre y cuando el empleador pague al trabajador la indemnización dispuesta por el legislador para tales efectos.¹

No obstante, tal facultad del empleador se encuentra limitada en aquellos casos en los que el trabajador se encuentre en una situación de debilidad manifiesta en razón a la disminución física, psíquica o sensorial que este padece. Dicha limitación fue establecida por la Corte Constitucional, quien a partir del principio de estabilidad laboral desarrolló el derecho a la estabilidad reforzada.

A su vez el Art. 47 de la C.P. establece el deber a cargo del estado de adopción e implementación de medidas que propendan por la “previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos”. Cabe anotar que en virtud de dicho precepto, tales personas deberán recibir una atención especializada con la finalidad de mantener unas condiciones de vida digna. Igualmente, esta disposición debe ser analizada juntamente con el Art. 54 de la C.P. el cual impone el deber a los empleadores y al Estado de garantizar a las personas el acceso al derecho a trabajar en condiciones que se adecuen a su estado de salud.

De tal forma, una vez revisado el sustento constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada, se puede decir que el mismo consiste “(i) **el derecho a conservar el empleo**; (ii) **a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad**; (iii) **a permanecer en el empleo** hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo; y (iv) a que la **autoridad laboral competente autorice el despido**, con la previa verificación de la **estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador**, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz²” (Subrayado y negrilla fuera de texto).

Por consiguiente, se tiene que cuando quiera que una persona sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuenta con la garantía de i) no ser despedida o su contrato terminado sin previa calificación del Ministerio del Trabajo; y ii) que en caso de incumplirse dicho precepto, el Juez deberá presumir la naturaliza discriminatoria de tal decisión y proceder iii) a declarar la ineficacia del despido o terminación del contrato de la persona en situación de debilidad manifiesta; iii) reintegrar al trabajador a un cargo de similares o mejores condiciones al que venía desempeñando, siempre y cuando este no ponga en riesgo o empeore su estado de salud; iv) en caso reubicación, el trabajador tendrá derecho a recibir capacitación para desempeñar las funciones del nuevo cargo; y por último v) recibirá el pago de una inmunización equivalente a 180 días, conforme a lo establecido en el Art. 26, Inciso 2º de la Ley 361 de 1997.

¹ Sentencia T.449 de 2008.

² Sentencia T-002 de 2011.

Sea del caso advertir que dicha protección opera indistintamente del tipo de contrato, vínculo o relación de trabajo que unió a las partes, esto conforme al reciente criterio fijado por la Corte Constitucional en sentencia SU-049 de 2017.

Caso Concreto

Descendiendo al caso bajo estudio y analizadas las pruebas allegadas al plenario, observa el Despacho que el accionante **WELMER RAUL GARCIA PARRA** presentó acción de tutela contra la empresa **SEGURIDAD SUPERIOR LTDA**, por estimar lesionadas sus garantías supraleales al trabajo, seguridad social y estabilidad laboral reforzada.

Afirma el convocante que sostuvo una relación laboral con la accionada desde el 13 de enero de 2012 hasta el 4 de mayo de 2023, y que el contrato de trabajo fue terminado de manera unilateral por el empleador y sin justa causa, desconociendo su condición médica, razón por la que solicita se ordene su reintegro, el pago de salarios y prestaciones sociales legales; y de forma subsidiaria, persigue el pago de la indemnización por despido sin autorización del Ministerio de Trabajo. Por su parte, la accionada SEGURIDAD SUPERIOR LTDA, no contestó la presente acción constitucional en el término otorgado, de los documentos obrantes en el expediente, se desprende que el 4 de mayo del año en curso, la empresa decidió finiquitar la relación laboral y notificar la decisión al actor (pág. 30 fl. 4).

Conviene memorar que, en principio la acción de tutela no resulta ser la vía judicial idónea cuando lo pretendido es obtener el reintegro como consecuencia del despido, así lo estableció la Corte Constitucional en sentencia T-151 de 2017:

“La acción de tutela no es la vía judicial idónea, dado que existe una jurisdicción especializada, que en los últimos años ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad introducido con la Ley 1149 de 2007. No obstante, [...] de manera excepcional, la jurisprudencia de este Tribunal ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional para obtener el reintegro de un trabajador, en aquellos casos en que se encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. En este escenario, la situación particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra” (Resalta el Despacho).

Debe indicarse que la estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental de aplicación inmediata, el cual se encuentra integrado por las garantías de la debida protección y el restablecimiento de derechos e intereses de los individuos que se encuentra dentro de alguna de las excepciones establecidas por la Corte Constitucional (madre o padre cabeza de familia, estado de debilidad manifiesta, calidad de pre pensionado y fuero de maternidad) **debidamente probada**. Casos aquellos en los cuales, si bien el accionante cuenta con otro medio o recurso de defensa judicial como lo es acudir a la Jurisdicción Ordinaria Laboral, la tutela resultaría procedente para para efectos de la garantía de los derechos constitucionales fundamentales.

De conformidad con lo anterior, es pertinente valorar la situación personal del tutelante en relación con la pretensión en sede de tutela, en virtud de la cual

solicitó el reintegro por estimar estar cobijado con estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta.

Tenemos en el caso en concreto, que el señor WELMER RAUL GARCIA PARRA, celebró contrato de trabajo con la entidad accionada -12 de enero de 2023-, y fue citado por su empleador para rendir descargos el día 24 de abril de 2023 (pág. 25 fl. 4), sin embargo, no le fue posible asistir a la diligencia debido a que presentó algunas complicaciones de salud que le generaron incapacidad del 24/04/2023 al 30/04/2023 por el diagnóstico *“ESGUINCE Y TORCEDURA QUE COMPROMETE LIGAMENTO LATERAL EXTERNO E INTERNO DE LA RODILLA”*

Además, se advierte que mediante comunicación de fecha 4 de mayo de 2023 (pág. 6 fl. 4), la accionada **SEGURIDAD SUPERIOR LTDA**, a través del área de Gerencia de Talento Humano comunicó al promotor del amparo su decisión de terminar el vínculo laboral de manera unilateral, bajo el siguiente argumento:

“Debido a las ausencias sistemáticas presentadas, el día 20 de abril de 2023 se notificó para que se presentara a diligencia de descargos en la dependencia de procesos disciplinarios el día 24 de abril de 2023 a las 10:00 am, con el fin se aportaran los documentos que justificaran sus ausencias, pero usted hizo caso omiso y no se presentó.”

“Sus ausencias a laborar, no solo generan perjuicios operacionales sino que además desestabilizan el normal desarrollo de la prestación del servicio que brinda nuestra empresa, el cual debe desarrollarse de forma ininterrumpida, y es por ello que resulta perentorio que los trabajadores cumplan estrictamente con su horario de trabajo y que se presenten oportunamente para el desarrollo de las funciones que le fueron asignadas en virtud de su contrato de trabajo y de igual manera que acaten las ordenes e instrucciones impartidas por la empresa.”

“Este tipo de incumplimientos no son admisibles para la Empresa, en tanto que las labores para las cuales usted fue contratado fueron desatendidas, siendo esto un comportamiento deliberado de su parte, pues no acreditó ninguna prueba que justificara su actuar y es por ello que la falta reviste una connotada gravedad.”

“Con los argumentos anteriormente expuestos probamos y ponemos en evidencia que en su comportamiento existe desconocimiento y desatención total de los preceptos legales reglamentarios que rigen su contrato de trabajo, lo cual lleva a que esta gerencia desconfíe de su actitud y hace insostenible su permanencia como trabajador de la Empresa” (Subraya el Despacho).

Conviene precisar que, si bien del haz probatorio recaudado se desprende que el señor García Parra se encontraba incapacitado el 24 de abril de 2023, data en la que debía presentarse a la diligencia de descargos en la dependencia de procesos disciplinarios, sin embargo, vale destacar que, al plenario no fue aportada prueba siquiera sumaria que acredite que tal circunstancia fue puesta en conocimiento de su empleador con antelación a su desvinculación.

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, el accionante haga parte de la población o sea sujeto que merece una especial protección por parte del Estado; puesto que, si bien manifiesta que padeció un accidente en el año 2012 y tuvo algunas complicaciones de salud que

le generaron 7 días de incapacidad con antelación a su despido, en el presente trámite no obra documento alguno que acredite su estado de debilidad manifiesta.

Conforme a lo anterior, en lo que atañe al estado de salud del tutelante, no obra en el expediente información sobre una condición médica especial más que los diagnósticos mencionados en los anexos que acompañan la tutela, y tampoco se acreditó que para el momento del despido contará con alguna limitación física, sensorial o psíquica que permita inferir una situación de discapacidad, sumado a que para la fecha en que se comunicó la terminación del vínculo laboral -4 de mayo de 2023- el actor no contaba con reporte de incapacidad médica por parte de su E.P.S., que requiera un tratamiento específico o que reduzca sus capacidades laborales.

Por lo tanto, al no acreditarse que a la fecha o al momento de la terminación del contrato laboral el accionante se encontraba en tratamiento médico alguno o 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 se hiciera necesaria la autorización por parte del Ministerio del Trabajo.

De suerte, que, ninguna violación a la garantía suprallegal cuya protección se solicita a través de este especial sendero, se puede imputar a la convocada, ya que, las inconformidades aquí expuestas se escapan de la esfera de competencia del juez constitucional, pues no puede el accionante pretender utilizar ésta acción como mecanismo alternativo para conseguir lo que no se intentó siquiera obtener ante la jurisdicción ordinaria, toda vez que no es este un mecanismo de carácter sustitutivo y mucho menos un medio alternativo que desplaza los jurídicos que la ley ha determinado para cada caso en concreto.

Ahora bien, si en gracia de discusión se analizara la jurisprudencia constitucional que considera que, en tratándose de casos en los que se discute la salvaguarda del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada el juez de tutela debe dilucidar si la desvinculación laboral estuvo o no precedida de una motivación distinta a la condición médica del trabajador, lo cierto es que en ninguna de las pruebas arrojadas al plenario se sugiere la existencia de un acto de discriminación en contra del accionante.

Adicionalmente, nótese que tampoco se acreditó 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 fundamentales³”.*

Aun obviando lo expuesto anteriormente, lo cierto es que para la prosperidad de la acción indispensable es la demostración de una afectación inminente a los derechos fundamentales invocados, lo que no sucede en el presente asunto, pues

³ Sentencia T-136 de 2010

ACCIÓN DE TUTELA No. 11001-4189-039-2023-01300-00

el tutelante no logró demostrar la posible configuración de un perjuicio irremediable dada su urgencia e inminencia, de modo que, no hay lugar a emitir protección alguna así sea transitoriamente.

Por lo tanto, al analizarse el criterio de subsidiariedad, emerge palmario que, el accionante cuenta con otro medio o recurso de defensa judicial como lo es acudir a la Jurisdicción Ordinaria Laboral, de allí que la existencia de este medio ordinario, permite que el promotor del amparo deba acudir a dicha jurisdicción para reclamar sus pretensiones.

Finalmente, frente a la vulneración del derecho a la salud por la desafiliación al Sistema General de Seguridad Social, debe decirse que según el certificado del ADRES del actor, y la respuesta proveniente de la EPS Suramericana, éste cuenta con afiliación bajo la modalidad de **protección laboral**, por lo que una vez concluya la misma, podrá iniciar los trámites para ser vinculado a través del régimen subsidiado en caso de que no cuente con capacidad económica para asegurarse en el régimen contributivo.

Así las cosas, no queda otra alternativa que negar el amparo invocado a través de este especial sendero.

III. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: NEGAR el amparo constitucional solicitado por **WELMER RAUL GARCIA PARRA** identificado con cedula de ciudadanía No. 1.110.481.869, en contra de **SEGURIDAD SUPERIOR LTDA**, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: En los términos del artículo 30 del Decreto 2591 de 1991 notifíquese esta providencia en forma telegráfica o por cualquier medio expedito a las partes.

TERCERO: La presente decisión podrá ser impugnada, dentro de los tres días siguientes a su notificación en los términos del artículo 31 del decreto 2591 de 1991. Si esta providencia no fue impugnada en tiempo oportuno, envíese la actuación a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

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: **c6446a2260cd046e296f32e20489844c6c0878939e15e8535ece0e303c2f1934**

Documento generado en 28/07/2023 01:09:21 PM

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