



REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO VEINTE CIVIL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA
Bucaramanga, veintiséis (26) de agosto de dos mil veintidós (2022).

Radicado No. 68001-4003-020-2022-00456-00

FALLO

Procede el Despacho a decidir la acción de Tutela interpuesta por el señor **DOMINGO FLOREZ RIVERA**, en contra del señor **BLAS CÁRDENAS MARTINEZ**, siendo vinculados, la **ESE HOSPITAL SANTO DOMINGO SAVIO EL PLAYON, FUNDACION CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA ZONA FRANCA S.A.S., ARL AXA COLPATRIA REGIONAL BUCARAMANGA, SECRETARIA DE SALUD DEPARTAMENTAL DE SANTANDER, SECRETARIA DE SALUD DE BUCARAMANGA**, con el fin de que se protejan sus derechos fundamentales al mínimo vital, trabajo, vida en condiciones dignas y justas, salud, igualdad, seguridad social y estabilidad laboral reforzada, consagrados en nuestra Constitución Política.

HECHOS

Expone la accionante que, el 26 de octubre de 2020, se celebró contrato de trabajo entre el señor **DOMINGO FLÓREZ RIVERA**, en calidad de trabajador y el señor **BLAS CÁRDENAS MARTÍNEZ**, en calidad de empleador, ocupando el cargo de oficios agrícolas en la Finca Villa Claudia, Corregimiento San Pedro de la Tigra, Municipio del Playón, Santander, cumpliendo horario de lunes a sábado.

Señala que, el 24 de junio de 2021, encontrándose en ejercicio de sus funciones, sufrió un accidente laboral, cuando debía realizar el corte con una pulidora de la guadua para abrir paso a un corredor, dicho aparato se trabó y eso hizo que el mismo se devolviera cortando la mano derecha y los dedos del pie.

Argumenta que, su empleador no suministró los respectivos elementos de protección personal para garantizar la seguridad y salud durante el ejercicio de sus funciones, tales como botas punta de acero, guantes de carnaza, gafas y casco, resaltando que tampoco recibió charlas de Seguridad y Salud en el Trabajo y/o una Inducción al cargo que le permitieran capacitarse para el normal desempeño de sus labores.

Afirma que, debido al accidente presentó los siguientes diagnósticos:

- HERIDA DE OTRAS PARTES DE LA MUÑECA Y DE LA MANO.



- HERIDA DE DEDOS DEL PIE SIN DAÑO DE LAS UÑAS.
- TRAUMATISMO DE TENDONES Y MÚSCULOS ABDUCTORES.
- LESIÓN DEL NERVIO RADIAL.
- LESIÓN SENSITIVA DEL NERVIO RADIAL DERECHO.
- CONTUSIÓN DE OTRAS PARTES DE LA MUÑECA Y DE LA MANO

Refiere que, debido al accidente, el día 26 de junio de 2021 le realizaron los siguientes procedimientos médicos:

- COLGAJO LOCAL DE PIEL COMPUESTO DE VECINDAD ENTRE CINCO A DIEZ CENTÍMETROS CUADRADOS.
- DESBRIDAMIENTO ESCISIONAL EN ÁREA ESPECIAL EN MUÑECAS O MANOS
- NEURORRAFIA DE NERVIO EN MANO.
- TENORRAFIA DE EXTENSORES DE DEDOS (CADA UNO).

Con ocasión de ello, se le dieron tres meses de incapacidad médico legal, y el día 11 de noviembre de 2021, la **ARL AXA COLPATRIA** emitió **RECOMENDACIONES Y RESTRICCIONES MEDICAS**. Una vez culminado su período de incapacidad, el accionante retomó sus labores con las restricciones médicas emitidas por su médico tratante y programación de diversas terapias físicas y médico del dolor.

Manifiesta que, el 2 de marzo de 2022, la **ARL AXA COLPATRIA** emitió RECOMENDACIONES Y RESTRICCIONES MEDICAS, las cuales estarían vigentes a partir de la fecha, las cuales se pusieron en conocimiento del accionante con el fin de que se lleve a cabo una correcta reinstalación laboral. Pese a ello, el 25 de abril de 2022, el accionado señor **BLAS CÁRDENAS MARTÍNEZ**, en calidad de empleador, da por terminada la relación laboral que se mantenía con el actor, sin previa autorización por parte del Ministerio del Trabajo.

Aduce que, su familia se encuentra integrada por su esposa y sus dos menores hijos, quienes dependen económicamente de él, y debido a las patologías que presenta, le ha sido imposible reintegrarse a la vida laboral, no cuenta con ningún ingreso económico adicional, sin vivienda propia, su cónyuge no genera ingreso al núcleo familiar pues, se encarga del cuidados de sus menores hijos, y es él quien debe hacerse cargo de las responsabilidades del hogar al ser padre cabeza de familia; por lo anterior, se está viendo totalmente afectado, ya que no cuenta con un ingreso para la subsistencia de su familia.

PETICIÓN

En concreto, solicita se le tutelen sus derechos fundamentales antes indicados y por consiguiente:

- (i) Se tutelen sus derechos fundamentales al mínimo vital, trabajo, vida en condiciones dignas y justas, salud, igualdad, seguridad social, y estabilidad



laboral reforzada.

- (ii) Se ordene al accionado **BLAS CARDENAS MARTINEZ**, reinstalar laboralmente al señor **DOMINGO FLÓREZ RIVERA** a su puesto de trabajo o a otro de igual o mejores condiciones, teniendo en cuenta las restricciones y recomendaciones emitidas por su médico tratante.
- (iii) Se ordene al accionado **BLAS CARDENAS MARTINEZ**, cancelar indexados a favor de **DOMINGO FLÓREZ RIVERA**, los salarios y acreencias laborales dejados de percibir, desde la fecha de terminación del contrato de trabajo, hasta cuando se produzca la reinstalación, de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente.
- (iv) Se ordene al accionado **BLAS CARDENAS MARTINEZ**, cancelar a favor del señor **DOMINGO FLÓREZ RIVERA**, la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por despedirlo, encontrándose en debilidad manifiesta, sin mediar permiso del Ministerio del Trabajo.

TRÁMITE

Mediante auto de fecha 22 de agosto de 2022, se dispuso avocar el conocimiento de la presente Acción de Tutela, luego de dirimir el conflicto de competencia suscitado, ordenándose efectuar las correspondientes notificaciones al accionado y vinculados a fin que pudieran ejercer su derecho de defensa frente a los hechos generadores de la acción constitucional esgrimida en su contra.

RESPUESTA DE LA ACCIONADA Y VINCULADOS

1. **BLAS CARDENAS MARTINEZ** manifiesta que, el contrato de trabajo suscrito con **DOMINGO FLOREZ RIVERA** fue un contrato de trabajo a término fijo, prorrogable en los términos del mismo contrato, por período igual al inicial de seis meses. En cuanto a los elementos de protección, afirma que los mismos le fueron suministrados al tutelante, y de ello da cuenta la respuesta al derecho de petición que éste elevara ante el accionado.

Refiere respecto a las charlas en seguridad y salud en el trabajo, que por el escaso número de trabajadores, menos de cuatro, la norma no exige el llamado SISO, y tal interrogante se le comunicó al señor **FLOREZ**.

Relata que, las recomendaciones realizadas por la **ARL AXA COLPATRIA**, no son indefinidas, y éstas tienen límite en el tiempo; además, no es cierto que el accionante haya retomado sus labores, por cuanto se quejaba de dolor, y no volvió prácticamente a ejercer ninguna labor en la finca en la que fue contratado, recalcando que las citadas recomendaciones culminaron el 3 de marzo de 2022, lo cual hace inferir que para la fecha de terminación del contrato de trabajo a término fijo, no se encontraban vigentes.



De igual manera, afirma que el accionante en horarios contrarios a la jornada laboral pactada con el accionado, laboraba en otros predios, operando la guadañadora y cargando carretilla al parecer con mucho más de 10 kilos de peso, incumpliendo sus obligaciones médicas y terapéuticas.

Alude que, en calidad de empleador, solo se enteró de las restricciones el 27 de julio de 2022, las cuales a la fecha de terminación del contrato de trabajo, no se encontraban vigentes, y dicha terminación le fue comunicada al señor **FLOREZ RIVERA** con suficiente antelación a su fecha de configuración.

Describe que el accionante, en la actualidad, ejecuta labores en un predio vecino, donde opera la guadaña, arrastra carretillas con pesos superiores a 10 kilos, palea, cosecha cacao entre otros, dejando claro que sí labora, recibe sustento diario para él y su familia y no paga arriendo.

Respecto al pago de sus salarios, prestaciones sociales, liquidación prestacional total, se han realizado con total cumplimiento, tanto así, que no se ha obtenido queja alguna por parte de **FLOREZ RIVERA**, al igual que se le brindó todo lo relativo a seguridad social integral, salud, pensión, riesgos profesionales, caja de compensación, pago de cesantías.

Concluye que, la terminación del Contrato de Trabajo a término fijo, se dio por el vencimiento del término acordado, y no por su incapacidad, ya que por parte de Fisiatría se afirmó su capacidad laboral.

Por último, arguye que se opone a cada una de las pretensiones del accionante puesto que el mismo se encuentra apto para realizar las labores y las recomendaciones dadas por la ARL terminaron antes de la comunicación de terminación del contrato de trabajo que le fue comunicado y aceptado por el accionante. Por tanto no es dable que se acceda a ninguna de ellas.

- 2. SECRETARIA DE SALUD Y AMBIENTE DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA** relata que, revisada la plataforma del **ADRES**, el accionante **DOMINGO FLOREZ RIVERA**, se encuentra afiliado al SGSSS en la **NUEVA EPS** en calidad de activo en el municipio del Playón, a su vez refiere que no tiene competencia para la orden o prestación de ningún servicio de salud, y solo le asisten competencias en su jurisdicción. Recalca que dichas obligaciones recaen únicamente en las EPS en las cuales estén afiliados sus usuarios.

Refiere que, al Municipio de Bucaramanga a través de la Secretaría de Salud Municipal, le compete según la ley, financiar la afiliación al régimen subsidiado de la población pobre y vulnerable de su jurisdicción, seleccionar los beneficiarios del régimen subsidiado.

Aduce que, la **SECRETARIA DE SALUD DEPARTAMENTAL** tiene la competencia de prestar los servicios de salud a las personas vinculadas al



régimen subsidiado mediante contratos con Empresas Sociales del Estado debidamente habilitadas, obligándose a prestar atención a la población pobre no asegurada.

Por último aduce, que la frente a las pretensiones elevadas por el accionante, se debe declarar respecto de la entidad la falta de legitimación en la causa por pasiva y ser desvinculados de la acción ya que en lo que a ellos respecta se ha cumplido con lo de su competencia. Y en lo referente a la reubicación laboral no es del resorte de la entidad.

3. **LA SECRETARIA DE SALUD DE SANTANDER** manifiesta que, revisada la base de datos **ADRES**, se evidencia que **DOMINGO FLÓREZ RIVERA**, se encuentra registrado en el **SISBEN** de El Playón – Santander, y tiene afiliación a **NUEVA EPS** en la misma municipalidad, estando activa su afiliación al régimen **SUBSIDIADO**.

Refiere que, la tutela no es el mecanismo idóneo cuando se cuenta con otros mecanismos judiciales para debatir la controversia. A su vez, refiere que en cuanto a la entidad, existe una falta de legitimación en la causa por pasiva, ya que no tienen responsabilidad en lo que aquí se alegó vulnerado, y solicitan ser excluidos de cualquier tipo de responsabilidad.

4. La **ESE HOSPITAL SANTO DOMINGO SAVIO EL PLAYON**, la **FUNDACION CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA ZONA FRANCA S.A.S.**, y la **ARL AXA COLPATRIA REGIONAL BUCARAMANGA**, guardaron silencio sin realizar pronunciamiento alguno a la presente acción.

COMPETENCIA

Este Juzgado es competente para conocer de la presente Acción de Tutela, toda vez que se dan las condiciones de procedibilidad de la acción de que trata el Art. 5° del Decreto 2591 de 1991.

Agotado como se halla el trámite de la presente tutela y observando que no se vislumbra causal que invalide lo actuado, se procede a decidir.

CONSIDERACIONES

La Carta Política de 1991 consagró importantes garantías constitucionales y mecanismos para hacerlas efectivas, entre los cuales se encuentra la Acción de Tutela (Art. 86) diseñada con el objeto de proteger en forma inmediata los derechos fundamentales.

La acción de tutela entonces se erige como el mecanismo oportuno con que cuentan todas las personas para la protección de sus derechos fundamentales constitucionales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por las



acciones u omisiones de las autoridades públicas -Art. 86 C.P.- o de los particulares, en los eventos enunciados en el Art. 42 del decreto 2591 de 1991.

Para establecer la procedibilidad o no de la acción de tutela, corresponde al Juez Constitucional analizar cada caso en concreto con miras a determinar el grado de vulneración de los derechos fundamentales del actor, y la eficacia de los mecanismos de defensa con lo que cuenta y si es el caso, impartir la orden necesaria para que cese todo agravio.

1. Problema Jurídico a resolver

¿Es procedente la acción de tutela para determinar si la terminación de un contrato a término fijo por vencimiento del término inicialmente pactado, vulnera los derechos al trabajo, mínimo vital, vida en condiciones dignas y justas, salud, igualdad, seguridad social y estabilidad laboral reforzada, si el trabajador no demuestra ser un sujeto de especial protección constitucional?

2. MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL

Subsidiariedad de la acción de tutela

El principio de subsidiariedad de la acción de tutela exige el reconocimiento de las competencias jurisdiccionales. El numeral 1º del artículo 6º del Decreto 2591 de 1991 establece expresamente que sólo procede la tutela cuando “el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial”. Entonces, la procedencia de la acción se encuentra condicionada por el principio de subsidiariedad, bajo el entendido de que no puede desplazar los recursos ordinarios o extraordinarios de defensa, ni mucho menos a los jueces competentes en la jurisdicción ordinaria en sus diversas especialidades o contencioso administrativa¹.

Teniendo en cuenta el carácter excepcional de la acción de tutela, la jurisprudencia constitucional sostiene que, por regla general, ésta sólo resulta procedente cuando el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, pues no puede desplazar, ni sustituir los mecanismos ordinarios establecidos en el ordenamiento jurídico. Sin embargo, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha admitido que la acción de tutela resulta procedente, de manera subsidiaria, sólo en el evento en el que los derechos fundamentales resulten afectados o amenazados y los mecanismos ordinarios para su protección resulten: a) ineficaces, b) inexistentes, o c) se configure un perjuicio irremediable.

Tal es así que desde la Sentencia T-1268 de 2005, se indicó que *“dada la responsabilidad primaria que cabe a los jueces ordinarios en la protección de los derechos, la procedencia de la tutela está sujeta a la ineficacia del medio de defensa judicial ordinario, situación que sólo puede determinarse en cada caso concreto”*.

¹ Sentencia T-317 de 2017 M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.



De igual forma, la jurisprudencia constitucional sostiene que en aquellos casos en los que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal².

De esta manera, si el afectado no ejerció las acciones ni utilizó los recursos previstos en el ordenamiento jurídico para salvaguardar los derechos amenazados o vulnerados, este mecanismo de amparo no tiene la virtualidad de revivir los términos vencidos ni se convierte en un recurso adicional o supletorio de las instancias previstas en cada jurisdicción.

Así, resulta indispensable analizar frente a cada caso, si el ordenamiento jurídico tiene previstos otros medios de defensa judicial para la protección de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados o amenazados, si los mismos son lo suficientemente idóneos y eficaces para otorgar una protección integral y además establecer si fueron utilizados en término para hacer prevalecer los derechos supuestamente vulnerados.

Estabilidad Laboral Reforzada.

Al respecto, se debe tener en cuenta lo señalado por la Corte Constitucional en la sentencia T-317/17 en la cual se trae a colación y se reitera lo reseñado en la T-519/03, en la que se indica:

“Se puede afirmar entonces que (i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente.”

Cuando se comprueba que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante, la Corte ha encontrado que la desvinculación configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa.”

² Sentencia T-864 de 2011, M.P. Juan Carlos Henao Pérez.



En suma, las personas discapacitadas, debido a que se trata de colectivos tradicionalmente discriminados que adicionalmente suelen encontrarse en una posición desventajada, gozan del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Esto implica que para su despido es necesaria la autorización del Ministerio de la Protección Social, pues de lo contrario dicha decisión no produce efecto alguno. Adicionalmente, es procedente la acción de tutela cuando se trata de una persona de escasos recursos, que vive exclusivamente de su salario y que logra acreditar que el despido fue consecuencia directa de su estado de salud. En efecto, en estos casos se protege el derecho al trabajo en conexidad con el derecho al mínimo vital, a la no discriminación y a la dignidad humana. No obstante, resulta necesario demostrar el nexo de causalidad entre la desvinculación del trabajador y su estado de salud o incapacidad. A este respecto no sobra recordar que la Corte ha elaborado una serie de reglas en materia de prueba que tienden a equilibrar la posición de las partes en el proceso y facilitan la defensa de los intereses de la persona presuntamente discriminada. (...)

La Corte Constitucional afirma que, la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral incluye a las personas que se encuentran bajo contratos laborales a término fijo o de obra o labor³, dada la obligación de garantizar la permanencia en el empleo al trabajador que se encuentre en una circunstancia de debilidad manifiesta, como por ejemplo las personas con limitaciones físicas sensoriales y psíquicas. La protección constitucional señala se justifica frente a la autonomía contractual que el ordenamiento jurídico colombiano otorga a los empleadores en la relación con sus trabajadores, en razón que *con el despido se puede discriminar a una persona en razón de una limitación física, sobre todo cuando la terminación de la relación laboral está motivada en su estado de salud y éste no resulta incompatible con las funciones que puedan serle asignadas.*⁴

La estabilidad laboral reforzada de trabajador en condiciones de debilidad manifiesta por condiciones de salud.

Respecto a la procedencia de la acción de tutela, cuando lo que se persigue con el amparo constitucional es el reintegro laboral, pago y reconocimiento de prestaciones sociales o cualesquiera acreencias laborales, en sentencia T-099 de 2020, la Corte Constitucional reitero lo siguiente:

La jurisprudencia constitucional indica que la garantía de la estabilidad laboral reforzada protege a mujeres embarazadas, a personas con fuero sindical, a madres cabeza de familia y a personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud. Por la metodología propuesta en el problema jurídico a resolver, se ahondará en ésta última categoría; por tanto, para este grupo específico, la protección consiste en la

³ En este sentido ver las sentencias: T-860 de 2010 y T-226 de 2012, M.P. Humberto Sierra Porto; T-106 de 2015, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-041 de 2014, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, T-383 de 2014, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub y T-099-2020.

⁴ Sentencia T-111 de 2012, M.P. María Victoria Calle Correa.



seguridad de continuidad en el empleo, después de descubierta la limitación física o psíquica, como una forma sui generis de permanencia en el puesto, atendiendo a las especiales aptitudes del individuo.

4.6. Bajo las anteriores premisas, el Legislador expidió la Ley 361 de 1997 “por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación” que en su artículo 26 estableció la estabilidad laboral reforzada para el trabajador en condición de discapacidad como un derecho derivado del contrato de trabajo. La Corte describe la importancia de esta norma con las siguientes palabras, así:

“Quien contrata la prestación de un servicio personal, con o sin subordinación, debe tener presente que adquiere con la persona que se lo presta una relación relevante a la luz de la Constitución, pues adquiere el deber de actuar con solidaridad cuando las circunstancias se lo requieran, y sus relaciones deben entonces trascender el principio de utilidad que en general es válido observar en los actos contractuales que desarrolle, y en las relaciones patrimoniales de disposición de sus bienes económicos. Una persona en condiciones de salud que interfiera en el desempeño regular de sus funciones se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas, que le depare los bienes suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, con lo cual está en riesgo no solo su estabilidad y su dignidad, sino incluso su propia subsistencia, y su seguridad social”

A su vez, la norma reitera que la Estabilidad laboral reforzada se sustenta en:

“LA ESTABILIDAD LABORAL CON SUSTENTO EN LAS AFECCIONES DE SALUD SUFRIDAS POR EL TRABAJADOR. REITERACIÓN DE JURISPRUDENCIA.

50. La Corte Constitucional ha conocido numerosos casos relativos a la estabilidad laboral reforzada producto de los padecimientos de salud sufridos por un trabajador, que le impiden el normal desempeño de sus funciones. Con el propósito de precisar las reglas jurisprudenciales que se han construido a lo largo de los años, se estudiarán los pronunciamientos más recientes que permitan reflejar su estado actual.

En efecto, (i) se realizará una aproximación a los conceptos de discapacidad, invalidez y debilidad manifiesta, (ii) con el fin de estudiar en una segunda sección los requisitos que se han estructurado para declarar que el empleador ha violado el derecho a la estabilidad laboral reforzada y (iii) al nacimiento de la presunción de discriminación en su contra cuando se han cumplido con las anteriores condiciones. Más adelante, se hará alusión a (iv) la aplicación de este derecho con independencia del tipo de vínculo y al margen del origen de la enfermedad.



(i) Al margen del grado de afectación de salud, siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

50.1. En la sentencia T-461 de 2015⁵ esta Corte tuvo la oportunidad de conocer cinco procesos de personas que fueron retiradas del trabajo. Uno de los actores padecía trastorno discolumbar; otro se encontraba en tratamiento médico -por sufrir de mareos derivados del VIH/SIDA- al momento en el que no se le renovó el contrato de trabajo a término fijo; un tercer expediente se trataba de un sujeto que después de sufrir un accidente de trabajo había recibido recomendaciones médicas de reubicación; otro actor había sido diagnosticado con un tumor en el abdomen; un último caso, en el que se le terminó a un sujeto en estado de discapacidad un contrato a término fijo con una empresa temporal tras aducir que había finalizado la labor para la que había sido contratado.

En esta oportunidad, se decidió tutelar los derechos de la mayoría los actores tras considerar que si una persona se encuentra incapacitada, cuenta con una discapacidad o sufre un problema de salud que disminuya su posibilidad física de trabajar -con independencia de ser o no considerado como una persona en estado de discapacidad- tiene derecho a que previo a su retiro se acredite una justa causa ante el Ministerio de Trabajo. En un único caso de los expuestos la Sala decidió negar las pretensiones, al comprobar que este proceso sí se surtió y por tanto, el empleador no vulneró derecho fundamental alguno. Para arribar a esta conclusión la Corte consideró necesario diferenciar entre la (i) discapacidad que siendo el género⁶ exige una“(…) restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad (…)”⁷ dentro del contexto particular del ser humano, (ii) la cual si es severa -mayor del 50% de pérdida de capacidad laboral- configurará una situación de invalidez o (iii) si es menor o no ha sido calificada deberá entenderse como una disminución física, psíquica o debilidad manifiesta que impide el cumplimiento de una función, que en otras condiciones, podría desempeñarse por la persona de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales⁸:

⁵ M.P. Myriam Ávila Roldán.

⁶ En la sentencia T-148/12 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez) se aclaró que “De conformidad con la línea trazada por la Corte en la sentencia T-198 de 2006, recogida por la sentencia T-906 de 2011, “se encuentra establecido que se presenta una clara diferencia entre los conceptos de discapacidad e invalidez. En efecto, podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona inválida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa”. / De allí se desprende que si una persona pierde el 50% o más de su capacidad laboral, es inválida y pertenece al grupo más amplio de discapacitados; y si pierde menos del 50%, es discapacitada./ Sin embargo, este concepto de discapacidad obliga a que la persona haya sido calificada, exigencia que la jurisprudencia constitucional no ha impuesto a las personas que aspiran ser cubiertas por la estabilidad laboral reforzada. Esto implica, entonces, que la estabilidad laboral reforzada no es un derecho exclusivo de los discapacitados calificados sino también de los no calificados, pues la discapacidad es una condición comprobable empíricamente en la realidad que no puede sujetarse a una formalidad como el dictamen de las Juntas de Calificación de Invalidez, en estricto apego al principio de la primacía de la realidad sobre las formas (art. 53 de la C.N.”).

⁷ Corte Constitucional. Sentencia T-361/08 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla).

⁸ Ibidem.



“En síntesis, resulta de especial importancia resaltar que la garantía a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas en situación de discapacidad grave y permanente, calificada por la ley como invalidez, sino también de aquellos que por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta”⁹.

En la sentencia T-440 A de 2012¹⁰ se concluyó que en los casos de sujetos que han recibido incapacidades transitorias y son desvinculados dentro de uno de estos periodos o en el medio de un tratamiento médico, se aplica el derecho a la estabilidad laboral reforzada¹¹. Para ello, en esta providencia se refirió a este concepto, como uno independiente de los ya expuestos. Según la Corte el (iv) trabajador incapacitado se relaciona entonces con “(...) los efectos de la ocurrencia de un accidente o el diagnóstico de una enfermedad común o profesional (que) pueden colocar al trabajador en diversos grados de afectación que denotan la existencia de una disminución de su capacidad laboral, ya sea ésta temporal o definitiva. Las distintas categorías que se generan, según la normatividad, son las de: (a) trabajador incapacitado temporalmente; (b) trabajador incapacitado definitivamente, ya sea que se encuentre en situación de (b.1) incapacidad permanente parcial o de (b.2) invalidez. Y, finalmente, en los casos de mayor intensidad de la lesión sufrida, el supuesto del (d) trabajador que fallece como consecuencia del accidente o enfermedad padecida”¹².

(...)

(ii) La activación de la garantía de la estabilidad laboral reforzada exige que el empleador hubiere conocido de las afecciones de salud del trabajador retirado.

50.2. En la sentencia T-420 de 2015¹³ se analizó, como un presupuesto necesario para la protección de la estabilidad laboral reforzada, la exigencia de que el empleador conozca de los padecimientos de salud sufridos por el trabajador. Al respecto se determinó que, con el fin de evitar la interrupción en un tratamiento médico, el accionante debía ser reintegrado al trabajo debido al “carcinoma basocelular nodular” que padecía y a que el empleador conocía de esta situación en el momento en el que decidió no renovar su contrato. Para la Corte “(...) la garantía del derecho a la estabilidad laboral

⁹ Corte Constitucional. Sentencia T-461/15 (M.P. Myriam Ávila Roldán) que reiteró los postulados desarrollados en la sentencia T-188/14 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva).

¹⁰ M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

¹¹ Ver también la sentencia T-690/15 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio). En dicha oportunidad se indicó que: “(...) cuando un trabajador tiene una incapacidad, indistintamente de cuál sea su origen, enfermedad o accidente de trabajo, tendrá derecho a que su empleador y el sistema de seguridad social cubran el pago de las incapacidades a las que haya lugar y mantengan el vínculo laboral sin que el argumento para retirarlo del cargo sea su condición de enfermedad o discapacidad, de manera que luego sea reintegrado a sus labores u otras similares. / Por esta misma línea, en relación con la estabilidad laboral reforzada de quienes son sujetos de especial protección con ocasión del deterioro de su salud, esta Corte señaló en sentencia T-754 de 2012 que también tienen derecho a su permanencia en el empleo, lo que se traduce en la imposibilidad de ser despedidos mientras no se configure una de las causales que la ley ha contemplado como justa y se cuente con la autorización expedida por el Ministerio de Trabajo”.

¹² Postulado reiterado en la sentencia T-116/13 (M.P. Alexei Julio Estrada).

¹³ M.P. Myriam Ávila Roldán.



de un trabajador que presenta alguna limitación física, sensorial o psíquica implica la constatación de los siguientes presupuestos: (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”¹⁴.

(iii) Se presume la discriminación cuando el empleador, conociendo la situación, retira del servicio a una persona que por sus condiciones de salud es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada.

50.3. Una tercera cuestión que se debe analizar en materia de estabilidad laboral reforzada, se centra en la construcción de la presunción de discriminación en contra del empleador que retira del trabajo a un sujeto que se encuentre en estado de incapacidad –transitorio o permanente-, de discapacidad o de debilidad manifiesta. Si bien esta Corporación exigió en algunos pronunciamientos la carga del accionante en demostrar que el despido había obedecido a una discriminación y que en realidad existía un nexo causal entre la enfermedad padecida y el retiro, esta postura fue modificada posteriormente¹⁵.

En la sentencia T-692 de 2015¹⁶ la Corte estudió los casos de dos sujetos a quienes se les terminó -al margen de las afecciones de salud sufridas por ellos- los contratos laborales. El primer proceso tuvo su origen por cuanto a un sujeto que trabajaba en una empresa de lácteos adquirió una enfermedad denominada “brucelosis” y el otro, se relacionó con un accionante que desempeñaba la función de monta cargas y de ayudante de bodegas, quien había sido diagnosticado con una “lesión espoliosis espondiloartrosis”. En ambos casos se decidió conceder el amparo y, en consecuencia, ordenar el reintegro al cargo que venían ocupando. En esta providencia se hizo alusión a la presunción de discriminación y al cambio de jurisprudencia que determinó su nacimiento:

¹⁴ Sin embargo, en la sentencia T-029/16 (M.P. Alberto Rojas Ríos) se declaró que de manera excepcional y sólo cuando las circunstancias del caso lo ameriten, el juez de tutela puede ordenar el reintegro así el empleador no tuviera conocimiento de la situación de salud del trabajador, pero no con el fin de evitar una discriminación, sino para garantizar la continuidad en el tratamiento de salud y la eficacia del principio de solidaridad. En su momento se indicó que: “*En vista de ello, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de que son titulares los trabajadores que se hallen en estas condiciones, apareja para los empleadores el deber insoslayable de actuar con solidaridad, como se indicó en precedencia al abordar la protección que les asiste a las mujeres embarazadas, pese al desconocimiento del estado de gravidez por parte patrono*”. Nota al pie original.

¹⁵ En la Sentencia T-449/10 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto), a modo de ejemplo, tras analizar el retiro de una persona que estaba vinculada a una cooperativa de trabajo asociado y quien empezó a sufrir múltiples padecimientos después de varios accidentes de trabajo, a pesar de haberse esgrimido como causal de retiro la baja productividad en las ventas, se concluyó que: “*sobre el acto que dispone la desvinculación de un trabajador en esas condiciones recae una presunción de despido sin justa causa que revierte la carga de la prueba y obliga al empleador a demostrar la existencia de argumentos objetivos y razonables para la ruptura de la relación además del lleno de los requisitos pertinentes. Para que tenga lugar esa presunción se requiere la existencia de motivos que generen dudas sobre el trasfondo discriminatorio de la medida; que el rompimiento provoque una grave vulneración de derechos fundamentales; y que, en últimas, haya un nexo de causalidad entre el despido y las características de quien es despedido. Es decir, el trabajador afectado por la medida debe pertenecer a uno de los grupos poblacionales que demandan protección reforzada por parte del juez constitucional y debe ser éste el motivo para la finalización del vínculo. Esto permite la intervención del juez de tutela en reemplazo del juez natural. Corresponde al empleador, entonces, acreditar la ausencia de conexidad entre la condición del sujeto y la terminación de la relación laboral*”. Nota al pie original.

¹⁶ M.P. María Victoria Calle Correa.



“(…) debe aclararse que si bien en un primer momento la jurisprudencia constitucional impuso como requisito para conceder el amparo a la estabilidad laboral reforzada la prueba de la conexidad entre el despido y la limitación del trabajador, con posterioridad la Corte desarrolló la inversión de esta carga, haciendo recaer sobre el empleador la necesidad de acreditar que el despido tuvo como causa razones distintas a la discriminación del empleado en razón de su debilidad manifiesta.

5.10. Como consecuencia de ello, se estructuró la presunción de despido discriminatorio, en cuya virtud se entiende que si una persona es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada y el empleador no ha logrado desvirtuar que fueron las circunstancias de debilidad manifiesta del trabajador las que dieron origen al despido sin autorización previa del Ministerio de Trabajo, debe el juez constitucional concluir que con la terminación del vínculo laboral hubo una grave afectación a los derechos del empleado”.

En similar sentido, en la sentencia T-647 de 2015¹⁷ se dispuso que esta presunción aplica aun cuando la persona que solicita la estabilidad laboral reforzada no hubiere sido calificada. En esta oportunidad, al estudiar un caso en el que los accionantes sufrían de ciertos padecimientos de salud, pero no contaban con un dictamen de pérdida de capacidad laboral, se retomó la idea en el sentido de determinar que“(…) este Alto Tribunal ha establecido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada, no solo se predica de las personas (en estado de discapacidad) que han sido calificadas, sino también de aquellas que presentan una disminución en su salud. Por consiguiente, los titulares de la protección constitucional a la estabilidad laboral reforzada son todas aquellas personas calificadas o no, que presenten una disminución en su salud física, síquica o sensorial que requieren de una especial consideración, pues la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran hace que el Estado tenga la obligación de garantizar la eficacia real de sus derechos”. De manera que, para esta Corporación si en sede de esta acción constitucional se logra establecer que la terminación del contrato de un trabajador se dio cuando se encontraba en estado de discapacidad, incapacidad o invalidez, sin la autorización de la autoridad competente, se deberá presumir que su causa fue la limitación física, psicológica o sensorial que padece y, por ello, que el despido es discriminatorio.

(iv) La estabilidad laboral reforzada se aplica frente a cualquier modalidad de contrato y con independencia del origen de la enfermedad, discapacidad o estado de debilidad manifiesta del accionante

50.4. Esta Corporación ha considerado que la 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.

¹⁷ M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.



a) En la sentencia T-765 de 2015¹⁸ 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”.

(…)

De modo que es irrelevante la fuente de la enfermedad, del estado de discapacidad o de debilidad manifiesta padecida por el actor para evaluar la existencia de la estabilidad laboral reforzada. No sólo aquellos padecimientos de salud que tienen origen en la labor ejercida habitualmente dan lugar a este derecho.

Ha llegado al punto de ser tan irrelevante esta cuestión para la Corte Constitucional, que a modo de ejemplo en la sentencia T-445 de 2014¹⁹, se tuteló el derecho de una mujer que había realizado labores de aseo en un hotel durante más de diecinueve (19) años y fue despedida, no obstante padecer una enfermedad de origen común denominada “coletiasis” y sin que hubiera sido necesario referirse a esta distinción. En dicha oportunidad se afirmó que siendo la solicitante titular de este derecho “(…) no podía ser despedida como resultado de su bajo rendimiento producto de su deteriorado estado de salud, sin que su empleador hubiera acudido a la Inspección del Trabajo para pedir la autorización para despedirla ya que dicha entidad está llamada a verificar que el despido de una persona en situación de discapacidad no obedezca a razones discriminatorias”. (Subraya del Despacho)

Mínimo Vital

En Sentencia T- 008-08 de la Corte Constitucional, se pronunció respecto el derecho fundamental al mínimo vital y a la vida digna, en las siguientes palabras:

“En Primer término, la Corte ha establecido, en esencia, dos presunciones de afectación al mínimo vital. De un lado, cuando se dé un incumplimiento prolongado o indefinido de las prestaciones, estimándose el término de más de dos meses como suficiente para tal efecto y, de otro lado, un incumplimiento aún inferior a dos meses, si la prestación es menor a dos salarios mínimos. Si no se dan las condiciones reunidas en estas hipótesis, aunque no se presuma su afectación, todavía puede considerarse vulnerado el

¹⁸ M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

¹⁹ M.P. María Victoria Calle Correa.



derecho al mínimo vital cuando el actor pruebe aunque sumariamente, que su subsistencia digna se ve conculcada por el incumplimiento.

De no ocurrir las presunciones, la carga estará en cabeza del demandado, ya que es a él a quien corresponde acreditar unos elementos mínimos que están a su disposición o en su poder. La insatisfacción de esa carga acarrea la improcedencia de la acción. Efectivamente, la Corte ha estudiado en una ocasión anterior si en el demandante pesa la carga de probar sus afirmaciones. A esa pregunta respondió que en ciertos eventos de especial indefensión- como es el caso, por ejemplo de las personas en situación de desplazamiento forzado, o de quienes afirman carecer de recursos para sufragar un procedimiento excluido del POS- el juez constitucional debe hacer valer una presunción de veracidad de los enunciados del accionante, pues en la generalidad de los casos, el actor tiene la carga de probar la vulneración de sus derechos fundamentales. Así concluyó:

“En suma, quien instaure una acción de tutela por estimar vulnerados o amenazados sus derechos fundamentales tiene la carga procesal de probar sus afirmaciones; tan sólo en los casos excepcionales, dadas las especiales condiciones de indefensión en que se encuentra el peticionario, se ha invertido jurisprudencialmente la carga de la prueba a favor de aquel”

3. Caso Concreto

En el caso bajo estudio, el señor **DOMINGO FLOREZ RIVERA**, solicita se protejan sus derechos fundamentales al mínimo vital, trabajo, vida en condiciones dignas y justas, salud, igualdad, seguridad social y estabilidad laboral reforzada, los cuales considera le están siendo conculcados por el accionado señor **BLAS CARDENAS MARTINEZ** al haber terminado la relación que los unía y que da cuenta el contrato de trabajo a término fijo, conforme su estado de salud, ello en consecuencia del accidente laboral sufrido el 24 de junio de 2021 mientras se encontraba realizando sus funciones en el cargo de oficio agrícolas para el cual fue contratado, pero que aduce fue culminado sin tener en cuenta las condiciones médicas y las recomendaciones dadas en virtud de las patologías descritas por los galenos. Además por no reintegrarlo a sus labores, ya que no cuenta con otros ingresos para su sustento y el de su familia conformada por su cónyuge y dos menores hijos.

Al respecto, se encuentra en el expediente digital que la terminación laboral a término fijo ocurrió el día 25 de abril de 2022 y la presente acción de tutela se interpuso el día 16 de agosto de 2022, esto es dentro de los 6 meses que la H. Corte Constitucional establece como término adecuado para el cumplimiento de este requisito, además que no se observa alguna circunstancia que amerite indicar que el término en el que debió accionar el petente deba ser inferior, por lo que se cumple el requisito de inmediatez.

En lo que a la subsidiaridad se refiere, la acción de tutela resulta improcedente frente a la existencia de otros recursos o medios de defensa judiciales, determinando en el



artículo 6^o²⁰ como excepción, su utilización como *mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable*.

En efecto, por regla general, la acción de tutela procede únicamente cuando: i) el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial en el ordenamiento, caso en el que la acción de tutela entra a salvaguardar de manera inmediata los derechos fundamentales invocados; o, ii) cuando existiendo otro medio de defensa judicial, éste no resulta idóneo para el amparo de los derechos vulnerados o amenazados²¹; o, iii) cuando existiendo el medio idóneo alternativo de defensa judicial, la acción de tutela procede como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable²² a los derechos fundamentales.

Se tiene que el accionante solicitó el amparo de los derechos fundamentales al mínimo vital, trabajo, vida en condiciones dignas y justas, salud, igualdad, seguridad social y estabilidad laboral reforzada, presuntamente vulnerados por parte del señor **BLAS CARDENAS MARTINEZ** en calidad de empleador, debido a la terminación de la relación laboral que tenía con el señor **DOMINGO FLOREZ RIVERA** a partir del día 26 de abril de 2022 sin justa causa aparente y desconociendo, según el tutelante, el estado de vulnerabilidad en el que se encontraba -incluso hoy-, como consecuencia del presunto accidente laboral sufrido el día 24 de junio de 2021, posterior al cual indica, presenta una “*traumatismo de tendones y músculos abductores, lesión del nervio radial, lesión sensitiva del nervio radial derecho, contusión de otras partes de la muñeca y de la mano*” con recomendaciones y restricciones médicas para elaborar trabajos.

Ahora bien, al analizar el material probatorio que obra en el plenario aportado por las partes, se puede evidenciar que existió una relación laboral entre el señor **DOMINGO FLOREZ RIVERA** y el señor **BLAS CARDENAS MARTINEZ** contratante patrono, la cual finalizó el día 27 de febrero de 2017, pero esa terminación no obedeció, en principio, a un despido sin justa causa sino al acuerdo previo entre las partes al momento de celebrar el contrato, al pactar un término de duración de dicha relación laboral.

En anexos presentados junto a la contestación de la acción de tutela, se evidencia la comunicación enviada por el señor **BLAS CARDENAS** de fecha 26 de abril de 2022 y visible al Archivo 13 documentos 18 a 22 del expediente digital donde lee que: “...*Señor Trabajador Domingo Florez Rivera Finca Villa Claudia Ref: Aviso Terminación de Contrato de Trabajo... Atentamente me dirijo a usted para darle aviso por el presente escrito de la terminación del contrato laboral con la cual se le*

²⁰ El numeral 1° del artículo 6° del Decreto 2591 de 1991 fue declarado exequible por la Sentencia C-018 de 1993, M.P. Alejandro Martínez Caballero.

²¹ Lo que permite que la acción de tutela entre a proteger de manera directa los derechos presuntamente vulnerados.

²² Sobre la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, resultan relevantes las sentencias C-1225 de 2004, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; SU-1070 de 2003, M.P. Jaime Córdoba Triviño; SU-544 de 2001 M.P. Eduardo Montealegre Lynett; T-1670 de 2000 M.P. Carlos Gaviria Díaz, y la T-225 de 1993 en la cual se sentaron la primeras directrices sobre la materia, que han sido desarrolladas por la jurisprudencia posterior. También puede consultarse la sentencia T-698 de 2004. M.P. Rodrigo Uprimny Yepes y la sentencia T-827 de 2003. M.P. Eduardo Montealegre Lynett.



da aviso e intención de no prorrogar el contrato, el contrato tiene una vigencia actual hasta el 25 de abril de 2022; terminación del contrato a partir del 26 de abril de 2022... El pago de la liquidación se efectuará con el pago del salario del mes de abril de 2022”, dicha comunicación fue leída, comunicada y entregada con copia original al actor, además de enviada mediante correo electrónico el lunes 28 de febrero de 2022. De lo anterior se concluye que la desvinculación del accionante con el demandado accionado lo fue por razones diferentes a las expuestas en el escrito objeto de estudio.

Además de lo anterior, no se evidencia que para el momento de la terminación laboral del señor **DOMINGO FLOREZ RIVERA** con el señor **BLAS CARDENAS MARTINEZ** en calidad de contratante – patrono, aquél se encontrara con alguna incapacidad laboral vigente, toda vez que en el plenario, únicamente obran incapacidades médicas posteriores a su accidente laboral sufrido el 24 de junio de 2021, las que no superan más de tres meses, las cuales fueron emitidas por la FUNDACION CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA (Archivo No. 01) y las recomendaciones médicas por parte de la **ARL AXA COLPATRIA** con concepto apto con recomendaciones, en donde también se evidencia que en el historial médico, presenta consulta medicina laboral el día 3/2/2022, donde se envía a RETORNO LABORAL, con recomendaciones hasta el día 3/3/2022; además, se identificó en su evaluación médica laboral del 03/02/2022, que el señor **FLOREZ RIVERA** presenta alteraciones crónicas que no son derivadas del accidente de trabajo ocurrido el 24 de junio de 2021, y para ello se realizó remisión a la EPS, lo que deja entrever que no se trata de un sujeto de especial protección de carácter laboral, toda vez que al momento de la terminación de la relación laboral, no se encontraba incapacitado y las recomendaciones iban hasta una fecha anterior al vencimiento del término inicialmente pactado, por lo que no se cumplen los presupuestos señalados en la Jurisprudencia para la procedencia de la acción de tutela como un mecanismo para evitar un perjuicio irremediable a una persona de especial protección constitucional.

Así las cosas, no se vislumbra que el señor **DOMINGO FLOREZ RIVERA**, sea una persona que tenga la calidad de sujeto de especial protección, en el entendido que no se encuentra una calificación de inválido o cualquier otra circunstancia médico legal que permita inferir lo contrario, de la misma manera, no se observa que existe un nexo causal entre la desvinculación comunicada de su labor y el accidente de trabajo que sufrió hace un año y dos meses, por lo que no es de recibo el argumento esbozado por el actor que no se haya cumplido con pactado, ya que el contrato iba a término fijo y así se supo desde que se firmó el contrato y se recordó en la carta enviada con antelación al vencimiento del término.

Es por ello que se considera que el actor debe acudir ante el juez natural en ejercicio de la acción correspondiente, en caso de considerar que se le ha conculcado algún derecho en desarrollo de dicha actividad laboral, para que sea en ese escenario donde se surta todo el debate probatorio que sea pertinente que permita tomar una decisión con relación a los hechos puestos en conocimiento, debiéndose declarar improcedente la presente acción constitucional, por no cumplirse el requisito de



subsidiaridad.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Veinte Civil Municipal de Bucaramanga, administrando justicia en nombre de la República y por mandato constitucional,

RESUELVE:

PRIMERO: **DECLARAR IMPROCEDENTE** la presente acción de tutela interpuesta por el señor **DOMINGO FLOREZ RIVERA**, en contra del señor la **BLAS CARDENAS MARTINEZ**, en virtud de lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: 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 fuere impugnada en tiempo oportuno, envíese la actuación a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

TERCERO: En los términos del artículo 30 del Decreto 2591 de 1991 notifíquese esta providencia en forma telegráfica o por cualquier medio expedito a la accionante, como a la accionada.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE y CUMPLASE.

Cyg//

Firmado Por:
Nathalia Rodríguez Duarte
Juez Municipal
Juzgado Municipal
Civil 020
Bucaramanga - Santander

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: **64cfb750823c9a9b05a47a109a73c89f28bb229af7ae2c4226d94011f965b708**

Documento generado en 26/08/2022 12:34:53 PM

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