

ACCIÓN DE TUTELA SEGUNDA INSTANCIA
RAD 1ª. inst. 2020-00148-00
RAD 2ª. inst. 2020-00148-01
ACCIONANTE: NATALIA SANABRIA SALCEDO
ACCIONADO: COOPERATIVA DE VIGILANCIA DE SANTANDER – COOPVIGSAN CTA-

**REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO
Barrancabermeja, abril veinte (20) de dos mil veintiuno (2021)

OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede el Juzgado a resolver la impugnación interpuesta por la accionante **NATALIA SANABRIA SALCEDO**, contra el fallo de tutela fechado 7 de abril de 2021, proferido por el JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, dentro de la acción de tutela interpuesta contra la **COOPERATIVA DE VIGILANCIA DE SANTANDER .COOPVIGSAN CTA-**, siendo vinculados de manera oficiosa LA ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD (ADRES), MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA, A.R.L. SUR, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE SANTANDER, NUEVA E.P.S., NUEVA E.P.S.-S., CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA COOPERATIVA DE VIGILANCIA DE SANTANDER, SINTRASECOL, UNIDAD CLÍNICA LA MAGDALENA S.A.S.,

ANTECEDENTES

NATALIA SANABRIA SALCEDO, impetra la protección de los derechos fundamentales a la salud, al debido proceso, a la libre asociación y a la asociación sindical. Peticiona que se declare la ineficacia de la terminación de su convenio con la entidad accionada, y que se ordene el consecuente reintegro al cargo, así como el pago de los aportes a seguridad social dejados de cancelar.

Como hechos sustentatorios del petitum narra que el 27 de febrero de 2018 suscribió convenio individual de trabajo asociado con COOPVIGSAN CTA, como guarda de seguridad.

El 16 de octubre de 2018 sufrió una accidente de trabajo por una caída, el cual fue atendido por SUR, y presentó como diagnóstico lumbago con ciática discopatía L5-S1 hipoestesia y lasegue izquierdo, con dolor a la palpación en punto ciático izquierdo.

Señala que tanto la Junta Regional de Calificación como la ARL dictaminaron una pérdida de capacidad laboral de 0%, y pese a ello, estuvo en incapacidad por más de 120 días y que una vez reintegrada a su trabajo, tuvo que pedir varios permisos para acudir a consultas por urgencias y prioritarias para poder recibir el tratamiento requerido.

Dice que en varias ocasiones, la cooperativa la ha llamado a descargos porque los horarios en que se registra su consulta no coinciden con los tiempos solicitados, a lo cual ha aclarado que esos desfases se deben a los tiempos de espera, debido a que la EPS no registra la hora a la que llegó sino la hora a la que fue atendida.

Indica que el 27 de diciembre de 2020, la Cooperativa dio por terminado su convenio, argumentando que la acumulación de faltas leves constituía causal para solicitar la terminación y esta se hizo sin solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo, y ninguno de los procesos disciplinarios adelantados en su contra fue suscrito por el Consejo de Administración, tal como lo contempla el Estatuto de la cooperativa (arts. 50 num. 5 y 8)

Arguye que a pesar de que su calificación de pérdida de capacidad laboral fue inicialmente del 0%, actualmente se encuentra en tratamiento de rehabilitación, y una vez finalizada se procederá a una nueva calificación. La terminación de su convenio le ha impedido dar continuidad al tratamiento, toda vez que no ha podido realizar las cotizaciones al sistema de seguridad social.

TRAMITE

Con auto de fecha 16 de marzo de 2021, el JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, admitió la presente acción de tutela en contra de la **COOPERATIVA DE VIGILANCIA DE SANTANDER .COOPVIGSAN CTA-**, y ordenó la vinculación oficiosa LA ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD (ADRES), MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA, A.R.L. SURA, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE SANTANDER, NUEVA E.P.S., NUEVA E.P.S.-S., CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA COOPERATIVA DE VIGILANCIA DE SANTANDER, SINTRASECOL, UNIDAD CLÍNICA LA MAGDALENA S.A.S.

RESPUESTA DEL ACCIONADO Y VINCULADOS

LA ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD (ADRES), JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE SANTANDER, EI CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA COOPERATIVA

COOPVIGSAN, La COOPERATIVA COOPVIGSAN, contestaron dentro del término de Ley la acción tutela que les fue notificada. Las demás guardaron silencio durante el término del traslado de la acción constitucional.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Cumplido el trámite legal, en sentencia del 07 de abril del 2021, el JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, NEGÓ la protección constitucional reclamada por NATALIA SANABRIA SALCEDO contra la COOPERATIVA DE VIGILANCIA DE SANTANDER COOPVIGSAN CTA por improcedente.

Dice el Juez *a quo*, que la controversia planteada por la tutelante escapa de la competencia del ámbito constitucional, en la medida en que la labor del Juez de tutela se circunscribe a la protección del trabajador que ha sido despedido a pesar de encontrarse en circunstancias de vulnerabilidad por su estado de salud; situación que en el presente asunto, como ya se explicó, no se avizora, pues la entidad accionada procedió a la desvinculación de la accionante a causa del incumplimiento injustificado de sus funciones. Y la accionante tampoco demostró encontrarse en un tratamiento médico, pues además de su dicho, no allegó ningún documento sobre el particular.

IMPUGNACIÓN

NATALIA SANABRIA SALCEDO, impugno el fallo de primer grado afirmando que el fallo de primera instancia solo hace referencia a su condición de estabilidad laboral reforzada por su condición de debilidad manifiesta, la cual según el fallo no se logra acreditar, pero no se pronuncia sobre la vulneración al debido proceso y a la asociación sindical.

Señala que frente al debido proceso, no se puede agotar en la diligencia de llamado a descargos, pues en la tutela se manifestó que en el caso concreto existían dos dimensiones del debido proceso, por un lado las actuaciones que debieron llevarse a cabo frente al Ministerio de Trabajo para el despido de una persona en debilidad manifiesta y por otro lado el procedimiento que debió seguir la cooperativa de acuerdo a sus estatutos.

Indica que el proceso de terminación de contrato lo suscribe el representante legal de la entidad y los descargos fueron realizados ante un asesor jurídico. Evidenciándose que el procedimiento no fue llevado ni de acuerdo a lo establecido en los estatutos ni por la instancia competente.

Finalmente dice que en lo que se refiere a su estabilidad laboral reforzada por su condición de debilidad manifiesta que el despacho considera que no se acreditó dicha

condición, toda vez que lo que reposaba en el expediente era un diagnóstico del 0%. No obstante se omitió considerar que con la tutela se aportó Concepto de rehabilitación de la Nueva EPS del 27 de noviembre de 2020 y que con dicho concepto se acredita que se encuentra en tratamiento y próximamente se realiza proceso de calificación.

CONSIDERACIONES

1.- La acción de tutela se consagró en la Constitución Política de Colombia en su artículo 86, para que toda persona pueda reclamar, ante los Jueces, en todo momento y lugar, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales como quiera que estos resulten amenazados o quebrantados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de particulares por excepción, no obstante limitando su generalidad a que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

2.- La tutela puede ser ejercida por cualquier persona vulnerada o amenazada en sus derechos fundamentales, quien actuará por si misma o a través de un representante o agente oficioso, en este último caso, cuando el titular de los derechos no esté en condiciones de promover su propia defensa, lo cual deberá manifestarse y probarse en la solicitud. La legitimación del accionante resulta evidente frente a los derechos que se dicen vulnerados, y de la accionada empresa empleadora del actor.

2.1. El artículo 25 de la Constitución Política señala que el *“trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”*. Sin embargo lo anterior no significa que cualquier controversia que surja en torno a este derecho constitucional sea tutelable, ya que el ordenamiento jurídico colombiano prevé para el efecto acciones judiciales específicas, cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral, y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate, por lo que afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual.

2.2. En armonía con lo anterior, la Corte Constitucional ha precisado que, por regla general, la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral; no obstante ello ha decantado en basta jurisprudencia, que dicha acción sí es procedente cuando se trata de personas que se encuentran **en circunstancias de debilidad manifiesta** por causa de su condición económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la

estabilidad laboral reforzada. Sobre el particular, en la Sentencia T-576 de 1998, sostuvo:

“Pues bien, la tutela no puede llegar hasta el extremo de ser el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo; además, frente a la estabilidad existen variadas caracterizaciones: desde la estabilidad impropia (pago de indemnización) y la estabilidad ‘precaria’ (caso de los empleados de libre nombramiento y remoción que pueden ser retirados en ejercicio de un alto grado de discrecionalidad), hasta la estabilidad absoluta (reintegro derivado de considerar nulo el despido), luego no siempre el derecho al trabajo se confunde con la estabilidad absoluta.

(...)

No se deduce de manera tajante que un retiro del servicio implica la prosperidad de la tutela, porque si ello fuera así prosperaría la acción en todos los casos en que un servidor público es desligado del servicio o cuando a un trabajador particular se le cancela el contrato de trabajo; sería desnaturalizar la tutela si se afirmara que por el hecho de que a una persona no se le permite continuar trabajando, por tutela se puede ordenar el reintegro al cargo. Solamente en determinados casos, por ejemplo cuando la persona estuviera en una situación de debilidad manifiesta, o de la mujer embarazada, podría estudiarse si la tutela es viable.”

En sentido similar, en Sentencia T-198 de 2006 la Corte, al analizar un caso enmarcado dentro del escenario constitucional que se comenta, indicó:

“En un primer término, debe observarse que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral frente a cualquier tipo de razones de desvinculación. En efecto, esta Corporación ha sostenido que solamente cuando se trate de personas en estado de debilidad manifiesta o aquellos frente a los cuales la Constitución otorga una estabilidad laboral reforzada, la acción de amparo resulta procedente.”

2.3. Esa misma Corporación, ha señalado tajantemente que la simple desvinculación unilateral de un trabajador que presenta una enfermedad o una discapacidad, no es suficiente para que prospere la protección por vía de tutela, puesto que para ello es necesario acreditar el nexo de causalidad entre las condiciones de salud de la persona y su desvinculación. Al respecto, en Sentencia T-826 de 1999, dijo:

“En el presente asunto, al no hallarse la relación causal entre el padecimiento del accionante y la terminación del contrato de trabajo a término fijo, el juez constitucional se encuentra ante un asunto que no le compete resolver, por cuanto de lo aportado al proceso no se deduce la violación de los derechos fundamentales de aquél, en el sentido de que haya podido ser discriminado o estigmatizado por el patrono.

En este orden de ideas, al no establecerse la vulneración del derecho a la igualdad del accionante, estima la Sala que se trata de una controversia ordinaria, y que quienes están llamados a resolverla son los jueces laborales, en aplicación del principio de subsidiariedad que rige el amparo constitucional (art. 86 C.P.).”

2.4. Más recientemente sobre el tema en sentencia T-277 de 2012, la Honorable Corte Constitucional expuso:

“De esta manera, se ha llegado a determinar que, no por el simple hecho de que la persona esté en situación de debilidad manifiesta, surge de manera inmediata la protección por vía de la estabilidad laboral reforzada. Esta Corporación, ha sido clara en establecer que, para que opere el mencionado amparo, debe encontrarse acreditado que el despido se dio con ocasión de la situación de salud del

trabajador, es decir, que haya una relación causal entre la desvinculación y la discapacidad que padece la persona. En ese orden de ideas, corresponde al empleador demostrar que la terminación del vínculo tuvo como fundamento razones distintas a la condición de la persona.

“En conclusión se puede afirmar 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.”

“Esta Corte ha sido reiterativa en indicar que para que se materialice la “estabilidad laboral reforzada” de personas que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, **no basta demostrar la circunstancia especial, pues es necesaria la acreditación de la relación de causalidad o conexidad entre la debilidad dicha y la desvinculación laboral, es decir, que se deduzca o se infiera que aquella condición personalísima del afectado fue el móvil o la razón del retiro,** en cuyo caso el acto de la autoridad deviene discriminatorio y constitutivo de abuso del derecho, dando lugar a que la persona sea protegida conforme a la figura constitucional mencionada”. (Subrayado y negrilla fuera del texto).

2.5. La Corte Constitucional, en sentencia T-383 de 2014, frente al tema relacionado con el derecho a la estabilidad reforzada de personas en situación de discapacidad, ha reiterado que:

“Como primera medida, resulta necesario recordar que tal como lo establece el artículo 53 de la Constitución Política, uno de los principios constitucionales que debe orientar todas las relaciones laborales es la estabilidad en el empleo, como garantía fundamental en el marco de un Estado Social de Derecho. Este principio cobra importancia teniendo en cuenta que el fin que persigue es garantizar la primacía de los derechos inalienables de la persona. En efecto, en virtud del artículo 13 de la Constitución Política, el derecho a la igualdad impone al Estado la obligación de salvaguardar, de manera preferencial, los derechos de aquellas personas que por su condición física o mental, están en alguna circunstancia de debilidad manifiesta.

El constituyente veló por que el modelo político del Estado Social de Derecho se fundara en la prevalencia del ser humano y su dignidad, teniendo, como uno de sus fines principales, que se protegiera de manera especial a la mujer en estado de gravidez, a las personas con discapacidad, a las personas de la tercera edad, a los niños, entre otros sujetos en situación de vulnerabilidad. Como consecuencia de lo anterior, en el ámbito de las relaciones laborales se estableció que se encuentra proscrita toda terminación del vínculo laboral que tenga un nexo con el estado de salud de una persona. En caso contrario, la objetividad de la causal del despido debe verificarse por la autoridad laboral competente. En virtud de la nombrada protección, no puede procederse al despido de los trabajadores que sufran alguna discapacidad sin que se haya obtenido, previamente, la autorización del Ministerio de la Protección Social.
[...]

Por otro lado, en el sentido negativo, se ordena que ninguna persona con alguna limitación mental o física puede ser despedida ni puede darse por terminado su contrato por razón de su limitación, a menos que exista de por medio una previa autorización de la oficina de Trabajo.
[...]

Igualmente, en el mismo pronunciamiento [T-198/2006], se deja claro que la protección en mención no solamente es predicable: de las personas que se encuentran ya en situación de discapacidad al momento de iniciar la relación laboral, sino que también cubre a cualquier trabajador que sufre, durante la ejecución de su contrato cualquier mengua que le impida continuar con sus labores, no siendo necesario que exista, de por medio, la calificación del padecimiento del trabajador.

[...]

Teniendo en cuenta lo anterior, y para reforzar la protección de la estabilidad laboral reforzada, en la Sentencia T-225 de 2012, el Tribunal Constitucional indica que el despido de una persona que se encuentra en condiciones de vulnerabilidad en razón del estado de gravedad, fuero sindical o de aquellos- que sufren limitaciones o pérdidas de la capacidad laboral, opera en su favor una presunción de despido sin justa causa, la cual revierte la carga de la prueba y obliga al empleador a demostrar la existencia de argumentos objetivos y razonables que prueben la necesidad de la ruptura de la relación laboral, es decir el empleador debe acreditar la ausencia de conexidad entre la condición del sujeto y la terminación del contrato de trabajo.

[...]

En suma, la jurisprudencia ha indicado que el juez constitucional debe verificar cuando está en presencia de una posible vulneración del derecho a la estabilidad laboral de una persona vulnerable por su condición física o psicológica. En este sentido, se han fijado las siguientes reglas:

- "(i) Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta;
- (ii) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y
- (iii) Que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social [o la autoridad de trabajo correspondiente]."

Con relación a lo anterior, es conveniente hacer alusión a la figura de la reubicación, otra obligación que se desprende del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y que recae sobre el empleador cuando se ha despedido al trabajador incapacitado sin autorización del Ministerio de Trabajo. A este respecto se refiere la Corporación en la Sentencia T-1040 de 2001. En dicho pronunciamiento, se consagró una excepción al deber de reubicación por parte del trabajador en los siguientes términos:

"En efecto, el alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho. Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación,"

Finalmente, en cuanto a la situación de discapacidad o de debilidad manifiesta en que debe encontrarse el trabajador para que sea necesario pedirle autorización al despedirlo, cabe hacer alusión a lo establecido en sentencia T-018 de 2013, en la cual, se reitera lo manifestado en sentencia C-824 de 2011, donde se advirtió que no solo las personas con discapacidad severa son destinatarias de la protección de la estabilidad laboral reforzada y de las demás prestaciones establecidas en la Ley 361 de 1997. Así, se incluyen como beneficiarias de dicha protección las personas con una limitación leve y moderada, de modo que "la referencia específica que hace el artículo 1° de la Ley 361 de 1997, a las personas con limitaciones 'severas y profundas' no puede tomarse como expresiones excluyentes para todos los artículos que conforman la citada ley. En punto a este tema, es de aclarar que la clasificación del grado de severidad de una limitación (art. 7°, Ley 361 de 1997) no implica la negación y vulneración de un derecho, sino la aplicación de medidas especiales establecidas por la misma ley para personas con discapacidad en cierto grado de severidad (vgr. los artículos 2°, 3° y 4° de la Ley 361 de 1997). Más que de discapacidad leve y moderada, la jurisprudencia ha señalado que en estas situaciones debe hablarse de personas que por su estado de salud física o mental se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les dificulta trabajar en

ciertas actividades o hacerlo con algunas limitaciones y que por tanto, requieren de una asistencia y protección especial para permitirle su integración social y su realización personal, además de que gozan de una estabilidad laboral reforzada". [...]

2.6. La Honorable Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Civil, en sentencia del 13 de marzo de 2015, M.P. DR. LUIS ARMANDO TOLOSA VILLABONA, proceso radicado al No. 68001-22-13-000-2015-00010-01, STC2844-2015, expuso frente al requisito de la subsidiariedad:

*"...2. Luego de analizado el expediente, se advierte la improcedencia del resguardo deprecado por ausencia del principio de subsidiariedad, porque la actuación enunciada no es censurable por esta vía extraordinaria, para ello, **el gestor tiene la posibilidad de acudir ante la jurisdicción laboral**, a través del proceso ordinario estatuido en el Capítulo XIV del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.*

*Esta Sala enfáticamente ha reiterado la improcedencia de salvaguardas **encaminadas a reclamar prestaciones de carácter laboral**, relacionadas con el pago de los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, **ni al reintegro suplicado por el petente, por tratarse de cuestiones que requieren el trámite y comprobación propio de los instrumentos judiciales ordinarios.***

En efecto, es menester acudir a dichos juicios, porque es en ese escenario donde pueden ventilarse y debatirse con amplitud los hechos narrados por el gestor, en aras de establecer si hay lugar a acceder a las pretensiones antes esbozadas o si, por el contrario, la compañía atacada no está obligada a ello.

Al respecto la Sala ha puntualizado:

"(...) [Cuando se trata de pretensiones (...) de orden laboral, la Sala ha reiterado la improcedencia (...), [pues] '(...) la subsidiariedad que por antonomasia caracteriza el ejercicio de la acción de tutela, es requisito que en el presente asunto no puede predicarse, en la medida en que, ciertamente, (...) la accionante contaba con la posibilidad cierta y efectiva de acudir a la jurisdicción (...) laboral, la cual, conforme a normas que incluso encuentran respaldo constitucional, es quien ostenta la competencia para (...)'"]" ello².

3. Al margen de lo expresado en antelación, debe destacarse que el supuesto menoscabo a "(...) la estabilidad laboral reforzada (...)" del tutelante, en su condición de discapacitado, no se encuentra demostrado, por lo cual el resguardo de esa prerrogativa es improcedente.

La mera enunciación de las patologías adolecidas por Valbuena Romero, acompañadas de historias clínicas e incapacidades, no revisten la entidad suficiente para acreditar la discapacidad o limitación alegada, que lo haría beneficiario de las medidas especiales de protección estatuidas en la regla 26 de la Ley 361 de 1997..."

2.7. Ahora nuestro Honorable Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bucaramanga, en sentencia del 20 de enero del 2014, M.P. Dra. MERY ESMERALDA AGON AMADO,

¹Véase, entre otras, la sentencia STC14153 de 17 de octubre de 2014.

²COLOMBIA, CSJ. Civil. Fallo de 20 de mayo de 2008, exp. 00066-01, reiterado el 18 de diciembre de 2012, exp. 00165-01, reiterada el 22 de mayo de 2014 en sentencia STC6408-2014.

³"(...) Artículo 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo".

"No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren (...)"

acción constitucional de LUIS JAVIER QUINTERO OSORIO, contra ECOPETROL S.A., frente al tema expuso:

*"...De estos hechos se sigue, como consecuencia razonable, que la causa del rompimiento del vínculo laboral no obedece al diagnóstico del accionante sino a un hecho objetivo que aparece demostrado, la terminación del periodo pactado. **Así las cosas, la acción de tutela no es procedente para ordenar el reintegro laboral del accionante, porque no se demostró la especial condición de debilidad manifiesta por los quebrantos de salud del trabajador y mucho menos el nexo causal entre tal quebranto de salud y la terminación del contrato...**" (Subrayado y negrilla fuera de texto).*

2.8. En el mismo sentido se pronunció el Honorable Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bucaramanga, en sentencia del 15 de enero del 2014, M.P. Dr. RAMON ALBERTO FIGUEROA ACOSTA, acción constitucional de VICTOR OMAR GUARIN RUEDA, contra LA NUEVA EPS, expuso:

*"...Corolario de lo anterior se tiene que el objeto de la impugnación interpuesta por el accionante, con la cual pretende que se reconozca directamente por esta vía excepcional su derecho al reintegro y demás, pierde razón de ser al estar predeterminado. **Además que, en todo caso el asunto no es del resorte del Juez Constitucional, salvo que, por su relación directa con la protección de otros derechos fundamentales el no reconocimiento puede dar lugar a un perjuicio irremediable,** aspecto que en el caso de marras no se probó en momento alguno en el plenario por lo que no podría intervenir el juez en su solución y que, en todo **vías ordinarias ante el Juez laboral competente para determinar si la accionante tiene derecho a lo que hoy reclama...**"*

2.9. En el año 2014 el Honorable Tribunal Superior de Bucaramanga, en sentencia del 16 de Enero de 2014, M.P. Dr. CARLOS GIOVANNY ULLOA, acción de tutela contra ECOPETROL S.A.:

***"En conclusión, conforme al principio de subsidiariedad que rige la acción de tutela, el actor se encuentra en libertad de acudir a la jurisdicción ordinaria a debatir todo cuanto concierne a la terminación de su vínculo laboral por parte de ECOPETROL S.A,** estadio judicial en que bien puede demostrar, como no lo hiciera en esta sede constitucional, que aquél, **en realidad se finiquitó por razón de su presunta incapacidad laboral, obteniendo así el restablecimiento de sus derechos, como también podría discutir allí otros temas atinentes a la supresión de la BOLSA DE EMPLEOS TEMPORALES DE LA GERENCIA DEL COMPLEJO INDUSTRIAL DE BARRANCABERMEJA"** mediante el Acta de Acuerdo suscrito el 31 de mayo de 2013 entre ECOPETROL S.A y la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo -USO- en representación personal, en la que por cierto se establecieron una serie de beneficios económicos destinados a solventar los gastos de la familia y del trabajador."*

2.10. Y en más reciente pronunciamiento la Corte Constitucional en sentencia T-500-19 frente al requisito de subsidiariedad, señaló:

*La acción de tutela constituida como un mecanismo de protección de derechos constitucionales fundamentales, **solo procede cuando el afectado: (i) no disponga de otro medio de defensa judicial, (ii) exista pero no sea idóneo o eficaz a la luz de las circunstancias del caso concreto o, (iii) se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.***

En lo que respecta a la ocurrencia de un perjuicio irremediable, este Alto Tribunal Constitucional ha advertido que este configura cuando se está ante un daño: "... (a) Cierto e inminente –esto es, que no se deba a meras conjeturas o especulaciones, sino a una apreciación razonable de hechos ciertos-, (b) grave, desde el punto de vista del bien o interés jurídico que lesionaría, y de la importancia de dicho bien o interés para el afectado, y (c) de urgente atención, en el sentido de que sea necesaria e inaplazable su prevención o mitigación para evitar que se consume un daño antijurídico en forma irreparable".

3.- Frente al tema que nos entretiene, la jurisprudencia constitucional y local, han decantado el principio de subsidiariedad que rige la acción de tutela, así como la acreditación de la relación de causalidad del estado de salud del accionante frente a la terminación laboral. Acreditadas estas situaciones, la acción constitucional aventaja al mecanismo ordinario de defensa judicial, por resultar eficaz en medida y oportunidad, frente a las circunstancias particulares del actor.

Lo anterior porque, en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. Ahora, y en el evento de presentarse 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 es necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, por ser constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho.

4.- Pues bien, la terminación de la relación laboral ocurrió a partir del **23 de diciembre de 2020** y esto obedeció por justa causa al incumplimiento de la prestación del servicio por el cual fue contratada la accionante.

4.1.- Al respecto, esta instancia en primer orden advierte la improperidad del recurso de impugnación, por cuanto en efecto la acción de tutela no es la vía idónea para reclamar y debatir el tema de la sanción laboral, pues ese es un análisis que corresponde efectuar a un Juez Ordinario Laboral, esto si la accionante así lo estima pertinente, porque allí es donde se discuten temas fundamentalmente de estirpe laboral; aspectos que no pueden resolverse por vía de tutela; por cuanto la decisión del empleador debe ser analizada a la luz de pruebas, alegaciones, contradicción y defensa de cada parte, para garantizar el debido proceso.

4.2.- Ahora, esta instancia judicial, estima necesario precisar que la determinación de la sanción impuesta a la actora por la accionada, a juicio del Despacho no es producto de un proceso disciplinario que haya culminado con una sanción disciplinaria, sino un conflicto de orden laboral, que en efecto debe ser conocido por un Juez laboral.

En este asunto es necesario traer a colación lo dispuesto por el Honorable Tribunal Superior de Bucaramanga en sentencia de tutela de fecha 23 de septiembre de 2015, siendo Magistrado Ponente el DR. ANTONIO BOHORQUEZ ORDUZ, proceso radicado al número 852 de 2015, en la se expuso:

“...es obvia la confusión que invade a las partes involucradas en el presente asunto, incluyendo al actor y a la funcionaria de primera instancia, lo cual, desde ya, hace advertir que la sentencia impugnada será revocada. Veamos:

...Es así como se concluye que lo demostrado en el estrecho y excepcionalísimo proceso de tutela es que la diligencia de descargos objeto de reparo por parte del accionante no está enmarcada dentro de un proceso disciplinario, sino que se trató de una decisión del empleador del señor RICARDO REDONDO TORRES, consistente en citar a rendir descargos, de forma voluntaria –ya que no se demostró presión alguna-, a fin de tomar una determinación relacionada con la terminación del contrato de trabajo, por la conducta endilgada al actor... Y esa conducta del empleador genera un conflicto de orden laboral que debe ser conocido por la justicia ordinaria, no por un juez de tutela, pues involucra demasiados aspectos controversiales...

Se trata de la terminación de un contrato de trabajo por parte del patrono, no de un proceso disciplinario ni de una sanción disciplinaria. La norma aplicable es la propia del derecho laboral, para el caso, la convención colectiva, de ninguna manera el Código Único Disciplinario, que tiene operatividad en otros supuestos...

La acción de tutela no fue diseñada para debatir que norma es aplicable en un procedimiento, ni para suplir los procedimientos ordinarios mediante los cuales se ventilan este tipo de conflictos...

Finalmente, a fin de evitar solicitudes de aclaración y adición de la sentencia, es preciso advertir que la Sala se aparta de la Sentencia C 593 de 2014, no por desconocer el precedente jurisprudencial de las Altas Cortes, sino que, por el contrario, tal como lo aseguro ECOPEPETROL S.A, y el Tribunal le concede la razón según lo dicho en párrafos precedentes, el procedimiento objeto de reproche constitucional no configura, per se, una investigación disciplinaria, sino que se trata, más bien, de un trámite previo, adelantado por el jefe inmediato del actor, lo cual, de entrada, hace notar que se trata de casos diferentes...”

5.- Por todo lo anterior se le recuerda a la actora que dispone de la acción laboral para reclamar los derechos que estima vulnerados, escenario idóneo, para controvertir de manera amplia el tema de reintegro y no ante el angustioso término de la acción de tutela como lo expuso el Honorable Tribunal Superior de distrito judicial de Bucaramanga, en sentencia del 16 de enero de 2014, M.P. Dr. JOSÉ MAURICIO MARÍN MORA, acción constitucional de DARINEL CASTILLO ACOSTA, contra ECOPEPETROL S.A.

"Así las cosas, para el evento objeto del análisis, la acción de tutela no es el mecanismo procedente e idóneo para dilucidar la situación invocada por el demandante DARINEL CASTILLO ACOSTA, pues no hay razones para desconocer su carácter subsidiario y residual, toda vez que no es el Juez Constitucional el competente para esclarecer el conflicto laboral que se plantea, frente al que existen otros medios de defensa judicial ante los Jueces Laborales competentes, que aunque bien puede ejercitar con la finalidad de debatir todo cuanto concierte a la terminación de su vínculo laboral con ECOPETROL S.A. (...)" (subrayado y negrilla fuera de texto)

6.- Respecto a la continuidad del pago de aportes de seguridad social a favor del accionante, es un tema que también debe debatirlo ante la jurisdicción laboral la cual podrá efectuar las reclamaciones de los derechos que a su juicio considere tiene derecho.

Se le indica al accionante, que en los casos en que una persona no cuente con los recursos necesarios para cancelar los aportes a la salud, de igual manera podrá hacer parte del régimen de salud subsidiado, a través del cual el estado presta los servicios de salud a la población de escasos recursos.

7.- Las consideraciones anteriores son suficientes para CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia proferida por el *a quo*.

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE BARRANCABERMEJA** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo proferido por el Juzgado Primero Civil Municipal de Barrancabermeja de fecha 7 de abril de 2021, dentro de la acción de tutela interpuesta por **NATALIA SANABRIA SALCEDO**, contra la **COOPERATIVA DE VIGILANCIA DE SANTANDER .COOPVIGSAN CTA-**, con la vinculación oficiosa de LA ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD (ADRES), MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA, A.R.L. SURA, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE SANTANDER, NUEVA E.P.S., NUEVA E.P.S.-S., CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA COOPERATIVA DE VIGILANCIA DE SANTANDER, SINTRASECOL, UNIDAD CLÍNICA LA MAGDALENA S.A.S., por lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE esta decisión a las partes comprendidas en este asunto, conforme a lo previsto en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1.991 y comuníquese la decisión a la Oficina Judicial de primer grado.

TERCERO: REMÍTASE el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

CESAR TULIO MARTINEZ CENTENO

JUEZ

Firmado Por:

CESAR TULIO MARTINEZ CENTENO

JUEZ

**JUEZ - JUZGADO 002 DE CIRCUITO CIVIL DE LA CIUDAD DE
BARRANCABERMEJA-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:

1e571831bbc125de092e5c005880076ec9ffed696a5e28a064bd0b18e58aaa14

Documento generado en 20/04/2021 12:15:46 PM

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**