



ACCION DE TUTELA - FALLO

Radicado: 2022-0036 (11)

Accionante: OSCAR GILBERTO GARCÍA TARAZONA

Accionado: DETECCION SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA y la UNION TEMPORAL DETCOPP

Vinculados: ORGANISMO NACIONAL DE ACREDITACIÓN DE COLOMBIA – ONAC, RAMA JUDICIAL – CONSEJO SUPERIOR DE JUDICATURA -DIRECCIÓN EJECUTIVA SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL SANTANDER, CLÍNICA SANTA CRUZ DE LA LOMA DE SAN GIL y MINISTERIO DEL TRABAJO

CONSTANCIA: Las presentes diligencias pasan en la fecha al Despacho del Señor Juez, para su conocimiento y fines pertinentes. *Sírvase proveer.*

San Gil, 25 de febrero de 2022.

JULIAN DAVID RODRIGUEZ MANTILLA
Secretario

San Gil - Santander, veinticinco (25) de febrero de dos mil veintidós (2022)

1. ASUNTO

Decide este Juzgado, la acción de tutela presentada por **Oscar Gilberto García Tarazona** contra **DETECCION SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA y la UNION TEMPORAL DETCOPP**, por presunta vulneración a los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la vida en condiciones dignas, a la salud, a la seguridad social, al mínimo vital y al trabajo.

A este trámite se vinculó al **ORGANISMO NACIONAL DE ACREDITACIÓN DE COLOMBIA – ONAC, RAMA JUDICIAL – CONSEJO SUPERIOR DE JUDICATURA -DIRECCIÓN EJECUTIVA SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL SANTANDER, CLÍNICA SANTA CRUZ DE LA LOMA DE SAN GIL, MINISTERIO DEL TRABAJO y SIMETRIC S.A.**

2. FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN

2.1. Señala la accionante que suscribió contrato de labor con las entidades accionadas como guarda de seguridad en la sede del antiguo palacio de justicia de San Gil, ubicado en la carrera 10 No. 10-50, del 01/11/2021 al 31/07/2022.

2.2. El 25/01/2022 se le ordenó desplazarse a la ciudad de Bucaramanga para realizarse el examen denominado SIMETRIC – Certificado para el porte y tenencia de arma.

2.3. El día 01/02/2022, asistió a la cita agendada a las 11:30 am en el Centro Integral de Reconocimiento de Bucaramanga ubicado en la Carrera 33 No. 52- 40 Barrio Cabecera, y una vez le hicieron entrega del resultado, el mismo día a eso de las 12:20 del mediodía, dejó 2 folios en original en el puesto denominado SPA del Palacio de Justicia Vicente Azuero Plata, para posteriormente ser entregado en el área de Monitoreo para lo correspondiente, según directrices de supervisor de área de Bucaramanga, señor Cristian Pedroza.



ACCION DE TUTELA - FALLO

Radicado: 2022-0036 (11)

Accionante: OSCAR GILBERTO GARCÍA TARAZONA

Accionado: DETECCION SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA y la UNION TEMPORAL DETCOPP

Vinculados: ORGANISMO NACIONAL DE ACREDITACIÓN DE COLOMBIA – ONAC, RAMA JUDICIAL– CONSEJO SUPERIOR DE JUDICATURA -DIRECCIÓN EJECUTIVA SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL SANTANDER, CLÍNICA SANTA CRUZ DE LA LOMA DE SAN GIL y MINISTERIO DEL TRABAJO

2.4. El Certificado Médico de Aptitud Psicofísica Para Vigilancia y Seguridad Privada - SIMETRIC, de fecha 01/02/2022 de los cuatro rangos calificados no aprobó el rango auditivo, el cual le marco en NO APTO para pasar el examen.

2.5. El resultado del examen le causó gran impacto emocional por lo que agendó cita con medicina general.

2.6. El 07/02/2022 el médico general de la clínica Santa Cruz de la Loma de San Gil, ante la manifestación de insomnio, llanto y angustia que le causó el resultado del examen, lo remite a trabajo social y psicología.

2.7. El 08/02/2022 le fue asignada cita con trabajadora social por lo que solicitó permiso ya que ese día se encontraba de turno laboral. La trabajadora social diagnóstico que debería continuar con manejo y valoración prioritaria por psicología

2.8. El 10/02/2022 esperando lo atendieran en cita con psicología le es informado por uno de sus compañeros de la orden de relevo, que no recibiera turno y no se presentara al lugar de trabajo.

2.9. Por lo anterior, llamó a la central de monitoreo de Bucaramanga, para que le explicaran porque no podía asistir al turno, indicándole que la orden es dada por DETECCIÓN Bogotá y que esperara la notificación.

2.10. Igualmente, se comunicó con el Coordinador de seguridad de la rama Judicial, quien le manifestó que no se presentara al trabajo porque tiene relevo, lo cual es pro directrices de la empresa contratista.

2.11. El 10/02/2022 al WhatsApp le llegó la carta de Terminación del Contrato con la empresa DETECCION, de parte del supervisor de área de San Gil.

2.12. El motivo en que funda la terminación laboral fue por no haber radicado en la dependencia de Recurso Humanos con destino a la Hoja de Vida el examen SIMETRIC y por no haber sido aprobado, es decir NO APTO.

2.13. El 11/02/2022 envió por correo electrónico y correo certificado por la empresa INTERRAPIDISIMO a la empresa **DETECCION SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA** con copia al WhatsApp del supervisor del área de san Gil, un oficio donde el accionante manifiesta que la terminación de su contrato se debió por su estado de salud y ser torna discriminatorio y vulnera sus derechos al trabajo.

3. PETICIONES

1.- Amparar los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la vida en condiciones dignas, a la salud, a la seguridad social, al mínimo vital y al trabajo,



ACCION DE TUTELA - FALLO

Radicado: 2022-0036 (11)

Accionante: OSCAR GILBERTO GARCÍA TARAZONA

Accionado: DETECCION SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA y la UNION TEMPORAL DETCOPP

Vinculados: ORGANISMO NACIONAL DE ACREDITACIÓN DE COLOMBIA – ONAC, RAMA JUDICIAL – CONSEJO SUPERIOR DE JUDICATURA -DIRECCIÓN EJECUTIVA SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL SANTANDER, CLÍNICA SANTA CRUZ DE LA LOMA DE SAN GIL y MINISTERIO DEL TRABAJO

por mi situación de discapacidad auditiva (oído izquierdo), al considerar que existe un trato discriminatorio por parte del empleador (debilidad manifiesta)..

2.- Ordenar: a) La ineficacia de la terminación unilateral anticipada del contrato de obra o labor celebrado entre DETECCION SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA y UNION TEMPORAL DETCOPP. b) Ordenar el reintegro al cargo que venía desempeñando o la reubicación en un puesto de trabajo que esté de acuerdo con su estado de salud sin desmejorar sus condiciones laborales. c) La causación a recibir todos los salarios y las prestaciones sociales dejadas de percibir entre la terminación del contrato y la fecha de la presente sentencia.

3.- Ordenar a la parte accionada el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al demostrarse la discriminación laboral por su estado de discapacidad y no haber agotado la vía administrativa pertinente.

4. TRÁMITE E INTERVENCIONES

Admitida a trámite la presente acción tutela, el Despacho dispuso mediante auto del pasado 14 de febrero de 2022 correr traslado de la misma al **DETECCION SEGURIDAD PRIVADA LDA. y la UNION TEMPORAL DETCOPP**, ordenándose a su vez la vinculación al presente trámite constitucional del **ORGANISMO NACIONAL DE ACREDITACIÓN DE COLOMBIA – ONAC, RAMA JUDICIAL – CONSEJO SUPERIOR DE JUDICATURA -DIRECCIÓN EJECUTIVA SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL SANTANDER, CLÍNICA SANTA CRUZ DE LA LOMA DE SAN GIL y MINISTERIO DEL TRABAJO**.

Por auto del 24 de febrero del 2022, se vinculó a **SIMETRIC S.A.**

➤ El **INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE SAN GIL**, No le constan ninguno de los hechos.

Señala que el mencionado accionante, en principio, gozaría de especial protección según la normatividad constitucional y legal que rige las relaciones laborales; frente a lo cual este Ministerio podría adelantar las actuaciones administrativas correspondientes, previa solicitud del interesado acorde con la competencia asignada por el mismo legislador, ante el presunto incumplimiento de las disposiciones laborales a que haya lugar por parte de su ex - empleador.

Viene al caso precisar la competencia que le asiste al Ministerio del Trabajo, contándose concretamente con el Decreto 4108 de 2011, las Resoluciones No. 00404 del 22 de marzo de 2012, 02143 del 28 de mayo de 2014 y 3455 del 16 de noviembre de 2021, por las cuales se crean unos Grupos Internos de Trabajo y se asignan a las Coordinaciones en las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales del Ministerio del Trabajo las respectivas competencias.



ACCION DE TUTELA - FALLO

Radicado: 2022-0036 (11)

Accionante: OSCAR GILBERTO GARCÍA TARAZONA

Accionado: DETECCION SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA y la UNION TEMPORAL DETCOPP

Vinculados: ORGANISMO NACIONAL DE ACREDITACIÓN DE COLOMBIA – ONAC, RAMA JUDICIAL– CONSEJO SUPERIOR DE JUDICATURA -DIRECCIÓN EJECUTIVA SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL SANTANDER, CLÍNICA SANTA CRUZ DE LA LOMA DE SAN GIL y MINISTERIO DEL TRABAJO

Sin embargo, se procederá de conformidad con respecto a cualquier reclamación que se llegare a presentar por parte del posible afectado de conformidad a los requisitos establecidos en el artículo 16 de la Ley 1437 de 2011, y una vez se establezca su procedencia se podrá adelantar el inicio averiguaciones preliminares que determinen la existencia o no de méritos para el inicio de un procedimiento administrativo sancionatorio, etapa última reglada en el artículo 47 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, concordante con la Ley 1610 de 2013, por medio de la cual se verifica el cometimiento o no de infracciones de orden laboral y se adopta una decisión con fundamento en la Ley; sin que esto implique la invasión del campo de competencias de Jurisdicción correspondiente, como quiera que la misma no contendría una declaración de derechos en favor del accionante, tan solo el pronunciamiento acerca de la violación o no de la normatividad constitucional y legal, según corresponda. Esto tampoco obstaría para que la respectiva jurisdicción se pronunciara en torno a los eventuales derechos que le pudieran corresponder al mismo de manera particular y concreta, acorde con sus peticiones.

No se opone a que se ampare los derechos invocados por el accionante y solicita su desvinculación por falta de legitimación en la causa por pasiva.

➤ **ORGANISMO NACIONAL DE ACREDITACIÓN DE COLOMBIA en adelante (ONAC).** No le constan ninguno de los hechos. Manifiesta que la ONAC adelanta una actividad económica de acreditación que nada tiene que ver con los hechos que se plantean en la acción de tutela, no existe algún tipo de relación laboral ni de ninguna otra clase con el accionante, por lo tanto, de ninguna manera puede predicarse violación alguna a cualquier derecho fundamental en cabeza de un tercero sobre el cual no existe ningún nexo.

➤ **DETECCION SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA.** Advierte que el contrato es de obra o labor contratada suscrito el 01 de noviembre de 2021 y con inicio el mismo 01 de Noviembre de 2021 y con fecha de terminación pactada hasta la TERMINACION CONTRATO CLIENTE, que tiene por objeto de la función del guarda se pactó que desarrollaría su función en “ Puesto antigua sede de palacio de justicia de san gil servicio 24 horas entrada principal” y en consecuencia se trata de un puesto que exige guardas de seguridad profesional con examen *SIMETRIC APTO*, para el manejo de armas de fuego. Por lo tanto, es requisito inaplazable que el accionante tenga vigente su examen que certifica una calidad para ejercer una profesión y no es un examen médico.

Que el 01 de febrero del 2022, el accionante se practicó el examen y radicó el mismo *SIMETRIC* en original en el puesto SPA de la empresa accionada ubicado en el Palacio de Justicia Vicente Azuero.



ACCION DE TUTELA - FALLO

Radicado: 2022-0036 (11)

Accionante: OSCAR GILBERTO GARCÍA TARAZONA

Accionado: DETECCION SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA y la UNION TEMPORAL DETCOPP

Vinculados: ORGANISMO NACIONAL DE ACREDITACIÓN DE COLOMBIA – ONAC, RAMA JUDICIAL– CONSEJO SUPERIOR DE JUDICATURA -DIRECCIÓN EJECUTIVA SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL SANTANDER, CLÍNICA SANTA CRUZ DE LA LOMA DE SAN GIL y MINISTERIO DEL TRABAJO

El certificado Médico de Aptitud Psicofísica para Vigilancia y Seguridad Privada Ley 1539 de 2012 para el Porte y Tenencia de armas de fuego lo realiza una institución especializada y con base en unos determinados parámetros señalados en Ley 1539 de 2012: en este caso el ORGANISMO CERTIFICADOR SIMETRIC NIT 800248545-1 , al evaluar el Guarda accionante el 01/02/2022, realiza la evaluación ordenada por la ley y es así como la profesional Maribel Garces H, registro 01075-99 en los rangos de aprobación auditivo, audición bilateral, que es absolutamente necesario para seguridad privada y fuerzas armadas, el resultado es NO SE ADMITE.

Que el accionante cuando firmó el contrato de trabajo sabía que el requisito ineludible fue mantener durante el contrato laboral SIMETRIC APTO. Ahora, si pierde esa calidad, el contrato termina porque así se pactó y que el accionante puede trabajar en otra actividad y que el no apto no es una discapacidad ni incapacidad.

Por lo que advierte que la terminación de contrato fue por una causal objetiva y que le fue notificada al accionante el 10 de febrero de 2022 y que no es cierto que se haya terminado por motivos de salud o que no se haya radicado los exámenes, sino porque su examen dio como resultado no apto y que el SIMETRIC como certificado de aptitud para ejercer una profesión con porte de armas es una calidad profesional y de no lograr los estándares, no significa enfermedad general o accidente de trabajo: es una calidad que de antemano el Guarda conoce y acepta. Por lo tanto, no es de recibo el que manifieste que tiene una enfermedad.

Solicita se declare improcedente la acción de tutela.

➤ **COSERVIPP LTDA:** Advierte que la Unión Temporal DETCOPP, esta conformada por las empresas DETECCION SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA COMPAÑÍA y la empresa COSERVIPP LTDA, siendo empleador del accionante DETECCION SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA COMPAÑÍA por lo que señalan no tiene ninguna relación con el accionante y se opone a todas las pretensiones y hechos de la tutela.

Solicita su desvinculación.

➤ **NACIÓN – RAMA JUDICIAL – DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL:** Señala que no le constan ninguno de los hechos y que entre la Rama Judicial y el actor no existe relación alguna por lo que solicita su desvinculación.

Se opone a cada una de las pretensiones solicitadas en amparo y solicita que el mismo sea declarado improcedente



ACCION DE TUTELA - FALLO

Radicado: 2022-0036 (11)

Accionante: OSCAR GILBERTO GARCÍA TARAZONA

Accionado: DETECCION SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA y la UNION TEMPORAL DETCOPP

Vinculados: ORGANISMO NACIONAL DE ACREDITACIÓN DE COLOMBIA – ONAC, RAMA JUDICIAL– CONSEJOSUPERIOR DE JUDICATURA -DIRECCIÓN EJECUTIVA SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL SANTANDER, CLÍNICA SANTA CRUZ DE LA LOMA DE SAN GIL y MINISTERIO DEL TRABAJO

➤ **SIMETRIC S.A:** No ejerció el derecho de defensa, por ello en atención a lo presupuestado por el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991, se tendrán por ciertos los hechos de la demanda que a ella la involucren.

5. PRUEBAS

Dentro del presente trámite constitucional se arrimaron como pruebas las siguientes:

5.1. **El accionante aporta:**

1. *Contrato laboral de fecha 01/11/2021.*
2. *Documento de fecha 10 de febrero del 2022 denominado terminación unilateral del contrato obra labor con recibido.*
3. *Oficio de fecha 11/02/2022.*
4. *Historia Clínica.*
5. *SIMETRIC de fecha 01 de febrero del 2.022.*

5.2. **DETECCION SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA. aporta:**

- (1) *contrato laboral*
- (2) *carta de terminación por causal objetiva.*
- (3) *Examen SIMETRIC NO APTO en condiciones legibles.*
- (4) *Hoja de vida del accionante, documento que fue suministrado por el accionante para su proceso de incorporación y por lo tanto se hace uso para cumplir la orden del Despacho de allegar los documentos pertinentes para la defensa y claridad en el proceso*
- (5) *certificado de existencia y representación legal.*

5.3. **La NACIÓN – RAMA JUDICIAL – DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL:**

1. *Las documentales adjuntas, relativas al Contrato BGA-037-2021*
2. *Informe de Talento Humano respecto de la no vinculación del accionante a la entidad*

6. CONSIDERACIONES

6.1. **Competencia**

Sea lo primero advertir que al tenor de lo dispuesto por el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, y el artículo 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015 modificado por el



ACCION DE TUTELA - FALLO

Radicado: 2022-0036 (11)

Accionante: OSCAR GILBERTO GARCÍA TARAZONA

Accionado: DETECCION SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA y la UNION TEMPORAL DETCOPP

Vinculados: ORGANISMO NACIONAL DE ACREDITACIÓN DE COLOMBIA – ONAC, RAMA JUDICIAL– CONSEJOSUPERIOR DE JUDICATURA -DIRECCIÓN EJECUTIVA SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL SANTANDER, CLÍNICA SANTA CRUZ DE LA LOMA DE SAN GIL y MINISTERIO DEL TRABAJO

artículo 1 del Decreto 1983 de 2017, este Despacho es competente para adoptar la presente decisión, como quiera **DETECCION SEGURIDAD PRIVADA LDA. y la UNION TEMPORAL DETCOPP**, es de naturaleza privada o particular.

6.2. Problema Jurídico.

Conforme a la situación fáctica planteada, el Despacho deberá establecer *¿Si, el **DETECCION SEGURIDAD PRIVADA LDA. y la UNION TEMPORAL DETCOPP** y/o las entidades vinculadas, están vulnerando los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la vida en condiciones dignas, a la salud, a la seguridad social, al mínimo vital y al trabajo de **Oscar Gilberto García Tarazona** en el caso particular, por haber dado por terminado de manera unilateral el contrato de obra o labor contratada suscrito el 01 de noviembre del 2021?*

Para resolver el anterior problema jurídico se tendrán en cuenta los siguientes temas: (1) La acción de tutela como mecanismo de protección de derechos fundamentales, (2) Legitimación en la causa en acciones de tutela, (3) Procedencia de la acción de tutela contra particulares; (4) Procedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro de un trabajador; (5) La estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales y (6) El caso concreto.

6.2.1. La acción de Tutela como mecanismo de protección de derechos fundamentales.

El artículo 86 de la Carta Política de 1991, el Decreto 2591 de 1.991 y la jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional, han instituido que la acción de tutela se constituye como una garantía y un mecanismo constitucional de protección directa, inmediata y efectiva de los derechos fundamentales de las personas, cuando estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o, de los particulares en los casos previamente establecidos en la ley.

Este instrumento constitucional tiene como características su subsidiaridad y residualidad, de tal suerte que, su procedibilidad depende de la inexistencia de otros medios idóneos de defensa judicial, salvo que, aun existiendo tales mecanismos el no amparo inmediato genere un perjuicio irremediable al titular del derecho, hasta tanto la jurisdicción ordinaria o contenciosa se pronuncie definitivamente al respecto¹.

En síntesis, este mecanismo constitucional entrevé como aquel que permite al

¹ Ver también las sentencias: SU-1052 de 2000, T-815 de 2000, T-418 de 2000, T-156 de 2000, T-716 de 1990, SU-086 de 1999, T-057 de 1999, T-554 de 1998, T-414 de 1998, T-235 de 1998, T-331 de 1997, T-237 de 1997, T-026 de 1997 y T-287/95.



ACCION DE TUTELA - FALLO

Radicado: 2022-0036 (11)

Accionante: OSCAR GILBERTO GARCÍA TARAZONA

Accionado: DETECCION SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA y la UNION TEMPORAL DETCOPP

Vinculados: ORGANISMO NACIONAL DE ACREDITACIÓN DE COLOMBIA – ONAC, RAMA JUDICIAL– CONSEJOSUPERIOR DE JUDICATURA -DIRECCIÓN EJECUTIVA SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL SANTANDER, CLÍNICA SANTA CRUZ DE LA LOMA DE SAN GIL y MINISTERIO DEL TRABAJO

sinnúmero de derechos fundamentales, cumplir su finalidad, cuando hayan sido vulnerados por aquellas personas o instituciones que, están obligados a su cumplimiento o prestación.

6.2.2. Legitimación en la causa en acciones de tutela.

La legitimación en la causa por activa en los procedimientos de acción de tutela se predica siempre de los titulares de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados. Sin embargo, tal como lo ha establecido la Corte en anteriores oportunidades, a partir de las normas de la Constitución y del decreto 2591 de 1991, el ordenamiento jurídico colombiano permite cuatro posibilidades para la promoción de la acción de tutela. La satisfacción de los presupuestos legales o de los elementos normativos de alguna de estas cuatro posibilidades, permiten la configuración de la legitimación en la causa, por activa, en los procesos de tutela. Esas cuatro posibilidades son las siguientes: **(i) el ejercicio directo de la acción de tutela.** (ii) El ejercicio por medio de representantes legales (caso de los menores de edad, los incapaces absolutos, los interdictos y las personas jurídicas). (iii) El ejercicio por medio de apoderado judicial, caso en el cual el apoderado debe ostentar la condición de abogado titulado y al escrito de acción se debe anexar el poder especial para el caso, o en su defecto el poder general respectivo, y (iv) la del ejercicio por medio de agente oficioso².

6.2.3. Procedencia de la acción de tutela contra particulares.

Respecto de la procedencia de la acción de tutela contra particulares el artículo 86 de la Constitución Política establece lo siguiente:

“Artículo 86. Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, 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.

La protección consistirá en una orden para que aquel respecto de quien se solicita la tutela, actúe o se abstenga de hacerlo. El fallo, que será de inmediato cumplimiento, podrá impugnarse ante el juez competente y, en todo caso, éste lo remitirá a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Esta acción solo 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.

En ningún caso podrán transcurrir más de diez días entre la solicitud de tutela y su

² Sentencia T – 524 de 2012, Sala Séptima de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional, conformada por los magistrados Jorge Ignacio Pretelt Chaljub (M. ponente), Humberto Antonio Sierra Porto y Luis Ernesto Vargas Silva.



ACCION DE TUTELA - FALLO

Radicado: 2022-0036 (11)

Accionante: OSCAR GILBERTO GARCÍA TARAZONA

Accionado: DETECCIÓN SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA y la UNION TEMPORAL DETCOPP

Vinculados: ORGANISMO NACIONAL DE ACREDITACIÓN DE COLOMBIA – ONAC, RAMA JUDICIAL– CONSEJO SUPERIOR DE JUDICATURA -DIRECCIÓN EJECUTIVA SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL SANTANDER, CLÍNICA SANTA CRUZ DE LA LOMA DE SAN GIL y MINISTERIO DEL TRABAJO

resolución.

La ley establecerá los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión.” (Se resalta)

En ese mismo sentido, el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 consagra nueve (9) hipótesis dentro de las cuales se considera viable interponer una acción de tutela contra un particular.

Para el caso particular, solo se hará referencia a dos (2) de ellas, así:

“Artículo 42. Procedencia. La acción de tutela procederá contra acciones u omisiones de particulares en los siguientes casos:

(...)

4. Cuando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada, contra quien la controle efectivamente o fuere el beneficiario real de la situación que motivó la acción, siempre y cuando el solicitante tenga una relación de subordinación o indefensión con tal organización.

(...)

9. Cuando la solicitud sea para tutelar la vida o la integridad de quien se encuentre en situación de subordinación o indefensión respecto del particular contra el cual se interpuso la acción. Se presume la indefensión del menor que solicite la tutela.”

En los numerales referidos, se dispone que la acción de tutela es posible en aquellos casos en los que exista subordinación o indefensión frente a un particular.

En tal sentido, la Corte Constitucional ha entendido por subordinación, aquella condición que permite que una persona se sujete a otra o resulte dependiente de ella, principalmente en situaciones derivadas de una relación jurídica emanada de la ley o de una relación contractual entre las partes. **Tal condición puede ocurrir, por ejemplo, entre un empleado y su empleador, en virtud de un contrato de trabajo, como sucede en este caso.**

6.2.4. Procedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro de un trabajador.

Respecto de las acciones interpuestas para obtener el reintegro de un trabajador, la Corte ha resaltado que, en principio, la tutela no es la vía judicial idónea para resolver este tipo de controversias al existir los mecanismos establecidos en la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, atendiendo a la forma



ACCION DE TUTELA - FALLO

Radicado: 2022-0036 (11)

Accionante: OSCAR GILBERTO GARCÍA TARAZONA

Accionado: DETECCIÓN SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA y la UNION TEMPORAL DETCOPP

Vinculados: ORGANISMO NACIONAL DE ACREDITACIÓN DE COLOMBIA – ONAC, RAMA JUDICIAL– CONSEJO SUPERIOR DE JUDICATURA -DIRECCIÓN EJECUTIVA SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL SANTANDER, CLÍNICA SANTA CRUZ DE LA LOMA DE SAN GIL y MINISTERIO DEL TRABAJO

de vinculación del interesado. Sin embargo, también ha destacado que el examen de procedencia debe ser menos estricto cuando se encuentran comprometidos los derechos de sujetos de especial protección constitucional o de personas que se hallan en circunstancias de debilidad manifiesta, “pues en estos casos el actor experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial”.

En efecto, en la Sentencia T-151 de 2017 se indicó que “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”.

Además se precisó que circunstancias como (i) la edad del sujeto, (ii) su desocupación laboral, (iii) el hecho de no percibir ingreso alguno que permita la subsistencia de su familia y la propia, y (iv) la condición médica padecida, son supuestos representativos de un estado de debilidad manifiesta (art. 13 superior).

En igual sentido, en la Sentencia T-442 de 2017 se consideró que “en los eventos en los que las circunstancias particulares del caso constituyen un factor determinante, es posible que la acción de tutela pase a otorgar directamente el amparo pretendido, ya sea de manera transitoria o definitiva, a pesar de existir mecanismos ordinarios de protección a los que sea posible acudir”.

En la Sentencia T-317 de 2017 se destacó que la jurisprudencia constitucional ha establecido 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 principal”.

Aplicando los anteriores precedentes, en la Sentencia T-041 de 2019 la Sala Octava de Revisión concluyó que “si bien el ordenamiento jurídico previó procedimientos judiciales especiales para ventilar pretensiones laborales, la Corte ha entendido que las reglas relativas a la procedencia de la acción tendrán que ser matizadas cuando se trata de personas en especial condición de vulnerabilidad o en circunstancias de debilidad manifiesta, como consecuencia, entre otros, de su estado de salud; por lo tanto, la tutela debe ser considerada como el mecanismo más adecuado para



ACCION DE TUTELA - FALLO

Radicado: 2022-0036 (11)

Accionante: OSCAR GILBERTO GARCÍA TARAZONA

Accionado: DETECCION SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA y la UNION TEMPORAL DETCOPP

Vinculados: ORGANISMO NACIONAL DE ACREDITACIÓN DE COLOMBIA – ONAC, RAMA JUDICIAL– CONSEJO SUPERIOR DE JUDICATURA -DIRECCIÓN EJECUTIVA SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL SANTANDER, CLÍNICA SANTA CRUZ DE LA LOMA DE SAN GIL y MINISTERIO DEL TRABAJO

adoptar las acciones que permitan conjurar la afectación de los derechos en cuestión”.

6.2.5. La estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales)

“Los artículos 25 y 53 de la Constitución Política establecen el derecho al trabajo. De dicho derecho deriva el principio fundamental de la estabilidad en el empleo, cuyo objetivo principal es asegurar al empleado una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se fragmentará de forma abrupta y sorpresiva, de manera que no esté en permanente riesgo de perder su trabajo y, con ello, el sustento propio y el de su familia, por una decisión arbitraria del empleador. Persigue, entonces, garantizar la permanencia del trabajador en el empleo y limita directamente al empleador en su facultad discrecional de dar por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo, cuando dicha decisión está determinada por la situación de vulnerabilidad del trabajador.

La estabilidad laboral se vuelve de especial importancia cuando el empleado se halla en una situación de debilidad manifiesta, dando lugar a la denominada estabilidad laboral reforzada que “consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido”.

Ha precisado este Tribunal que la estabilidad laboral reforzada se aplica en ciertas situaciones en las que los empleados son despedidos en contravención de normas constitucionales y legales, como es el caso de los despidos que recaen sobre las mujeres embarazadas, los trabajadores sindicalizados, las personas con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta por motivos de salud y las madres cabeza de familia.

La jurisprudencia constitucional ha desarrollado ampliamente el tema de la estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador en situación de discapacidad, incluso mucho antes del pronunciamiento del legislador en la Ley 361 de 1997, al considerar que constituye un trato discriminatorio el despido unilateral de una persona debido a su situación física, mental o sensorial.

La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, recoge por primera vez una definición normativa y precisa del concepto de discapacidad: “El término discapacidad significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”.

Así entendida, la discapacidad no puede asimilarse, necesariamente, a pérdida de la capacidad laboral, ya que personas con algún grado de discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral. Por ello se establece diferencia entre discapacidad e invalidez, esta última definida por el artículo 38 de la Ley 100 de 1993, en los siguientes términos: “Estado de invalidez. Para los efectos del presente capítulo se considera inválida la persona que por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral”.



ACCION DE TUTELA - FALLO

Radicado: 2022-0036 (11)

Accionante: OSCAR GILBERTO GARCÍA TARAZONA

Accionado: DETECCIÓN SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA y la UNION TEMPORAL DETCOPP

Vinculados: ORGANISMO NACIONAL DE ACREDITACIÓN DE COLOMBIA – ONAC, RAMA JUDICIAL– CONSEJOSUPERIOR DE JUDICATURA -DIRECCIÓN EJECUTIVA SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL SANTANDER, CLÍNICA SANTA CRUZ DE LA LOMA DE SAN GIL y MINISTERIO DEL TRABAJO

Según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que se pruebe incompatibilidad del trabajo a realizar con la discapacidad, y medie autorización de la oficina del Trabajo. Si no se cumple este requisito, las personas desvinculadas 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.

Dicha disposición fue objeto de control en la Sentencia C-531 de 2000. En esa oportunidad este Tribunal sostuvo que contemplar solo una indemnización de ciento ochenta días para remediar la discriminación de una persona en situación de discapacidad resultaba insuficiente a la luz de los estándares constitucionales. Por ese motivo, resolvió que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 era exequible pero con la condición de que se entendiera que “carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.

Además, en la Sentencia C-531 de 2000, la Corporación se pronunció acerca del deber constitucional de otorgar protección especial a las personas que tienen una deficiencia física, sensorial y psíquica, con el fin de lograr su integración social. Al respecto señaló: “[...] en el caso de las personas con limitaciones, es un hecho ampliamente conocido, que la importancia del acceso a un trabajo no se reduce al mero aspecto económico, en el sentido de que el salario que perciba la persona limitada sea el requerido para satisfacer sus necesidades de subsistencia y las de su familia. No, en el caso de las personas con limitaciones, el que ellas puedan desarrollar una actividad laboral lucrativa adquiere connotaciones de índole constitucional pues, se ubica en el terreno de la dignidad de la persona ‘como sujeto, razón y fin de la Constitución de 1991’ (sentencia T-002 de 1992), que permite romper esquemas injustamente arraigados en nuestro medio, como aquel de que un limitado físico, sensorial o psíquico es ‘una carga’ para la sociedad”.

La estabilidad laboral reforzada no tiene un rango puramente legal sino que tiene fundamento directo en diversas disposiciones de la Constitución Política, a saber: en el derecho a “la estabilidad en el empleo” (art. 53 C.P.); en el derecho de todas las personas que “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegidas “especialmente” con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva” (arts. 13 y 93 C.P.); en que el derecho al trabajo “en todas sus modalidades” tiene especial protección del Estado y debe estar rodeado de “condiciones dignas y justas” (art. 25 C.P.); en el deber que tiene el Estado de adelantar una política de “integración social” a favor de aquellos que pueden considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (art. 47 C.P.); en el derecho fundamental a gozar de un mínimo vital, entendido como la posibilidad efectiva de satisfacer necesidades humanas básicas como la alimentación, el vestido, el aseo, la vivienda, la educación y la salud (arts. 1, 53, 93 y 94 C.P.); y en el deber de todos de “obrar conforme al principio de solidaridad social” ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas (arts. 1, 48 y 95 C.P.).



ACCION DE TUTELA - FALLO

Radicado: 2022-0036 (11)

Accionante: OSCAR GILBERTO GARCÍA TARAZONA

Accionado: DETECCIÓN SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA y la UNION TEMPORAL DETCOPP

Vinculados: ORGANISMO NACIONAL DE ACREDITACIÓN DE COLOMBIA – ONAC, RAMA JUDICIAL– CONSEJO SUPERIOR DE JUDICATURA -DIRECCIÓN EJECUTIVA SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL SANTANDER, CLÍNICA SANTA CRUZ DE LA LOMA DE SAN GIL y MINISTERIO DEL TRABAJO

Ahora bien, con fundamento en el artículo 13 de la Constitución Política, esta Corporación ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor de aquellos trabajadores que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones, por ejemplo, a raíz de un accidente de trabajo o de una enfermedad. La persona que se encuentre en estas circunstancias está en estado de debilidad manifiesta, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite tal condición, y el despido en razón de la enfermedad que padezca, constituye un trato discriminatorio que puede ser cuestionado a través de la acción de tutela.

La estabilidad laboral reforzada, entonces, rige de manera general las relaciones laborales en favor de los trabajadores que por sus disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales deben ser tratados preferentemente, en el sentido de garantizarles la permanencia en el empleo. Así, aquellos trabajadores que sufren una disminución considerable en su estado de salud durante el trascurso del contrato laboral, deben ser tenidos como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta y, por ello, gozan de estabilidad laboral reforzada por aplicación directa de la Constitución.

En la Sentencia SU-049 de 2017 la Sala Plena unificó su posición en torno a la interpretación amplia del universo de beneficiarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 plasmada en la Sentencia C-824 de 2011, bajo el supuesto de que la jurisprudencia constitucional “ha acogido una concepción amplia del término limitación [hoy discapacidad, según el condicionamiento realizado por la sentencia C-458 de 2015], en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar”. Al respecto recordó:

“4.2. [...] la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Al tomar la jurisprudencia desde el año 2015 se puede observar que todas las Salas de Revisión de la Corte, sin excepción, han seguido esta postura, como se aprecia por ejemplo en las sentencias T-405 de 2015 (Sala Primera), T-141 de 2016 (Sala Tercera), T-351 de 2015 (Sala Cuarta), T-106 de 2015 (Sala Quinta), T-691 de 2015 (Sala Sexta), T-057 de 2016 (Sala Séptima), T-251 de 2016 (Sala Octava) y T-594 de 2015 (Sala Novena). Entre las cuales ha de destacarse la sentencia T-597 de 2014, en la cual la Corte concedió la tutela, revocando un fallo de la justicia ordinaria que negaba a una persona la pretensión de estabilidad reforzada porque no tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. [...]”



ACCION DE TUTELA - FALLO

Radicado: 2022-0036 (11)

Accionante: OSCAR GILBERTO GARCÍA TARAZONA

Accionado: DETECCION SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA y la UNION TEMPORAL DETCOPP

Vinculados: ORGANISMO NACIONAL DE ACREDITACIÓN DE COLOMBIA – ONAC, RAMA JUDICIAL– CONSEJO SUPERIOR DE JUDICATURA -DIRECCIÓN EJECUTIVA SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL SANTANDER, CLÍNICA SANTA CRUZ DE LA LOMA DE SAN GIL y MINISTERIO DEL TRABAJO

Entonces, la Corte Constitucional ha sostenido que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, gozan de “estabilidad laboral reforzada”.

En esos casos, además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de: (i) que se establezca que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; (ii) que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. La jurisprudencia constitucional ha señalado que establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato.

Si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de la desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador y, por tanto, concluir que se causó una grave afectación de sus derechos fundamentales.

En consecuencia, cuando se comprueba que el empleador (a) desvinculó a un sujeto titular de la estabilidad laboral reforzada sin obtener la autorización de la oficina del Trabajo, y (b) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, el juez que conoce del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). (ii) El derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con su situación. (iii) El derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso. Y (iv) el derecho a recibir “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”.

La estabilidad laboral reforzada de los sujetos de especial protección, es aplicable aún en los casos en los cuales el contrato de trabajo por el cual se inició el vínculo laboral tenga un término definido, incluyendo los contratos de trabajo por obra o labor determinada e, igualmente, los contratos de prestación de servicios. Por ende, cuando una persona goza de estabilidad laboral/ocupacional reforzada no puede ser desvinculada sin que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual y sin que medie la autorización de la oficina del Trabajo. Ello quedó claramente establecido en la Sentencia SU-049 de 2017:



ACCION DE TUTELA - FALLO

Radicado: 2022-0036 (11)

Accionante: OSCAR GILBERTO GARCÍA TARAZONA

Accionado: DETECCIÓN SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA y la UNION TEMPORAL DETCOPP

Vinculados: ORGANISMO NACIONAL DE ACREDITACIÓN DE COLOMBIA – ONAC, RAMA JUDICIAL– CONSEJO SUPERIOR DE JUDICATURA -DIRECCIÓN EJECUTIVA SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL SANTANDER, CLÍNICA SANTA CRUZ DE LA LOMA DE SAN GIL y MINISTERIO DEL TRABAJO

Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo. De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes”.

*En virtud de lo anterior, si el juez constitucional logra establecer que el despido, o la terminación del contrato o la no renovación del mismo, de una persona con una **considerable afectación de salud** se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de la desvinculación laboral fue la circunstancia de debilidad y vulnerabilidad del trabajador y, por lo tanto, concluir que se causó un grave menoscabo de sus derechos fundamentales.*

Así, el juez deberá conceder el amparo invocado y, consecuentemente, (i) declarar la ineficacia de la terminación contractual o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios o remuneraciones y las prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). (ii) En caso de ser posible, ordenar el reintegro a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por el trabajador hasta su desvinculación, o la renovación del contrato, para que desarrolle un objeto contractual que ofrezca condiciones similares al del ejecutado anteriormente, y que esté acorde con su actual estado de salud. Y (iii) ordenar una indemnización de 180 días del salario o de la remuneración, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.³

6.2.6. Caso concreto.

1. La acción de tutela fue formulada por la persona legitimada para ello, habida cuenta que **Oscar Gilberto García Tarazona** es la persona afectada con la actuación de la parte accionada o vinculadas, según fuere el caso, a quienes se les acusa de vulnerar los derechos fundamentales al trabajo, seguridad social, vida, mínimo vital y estabilidad laboral reforzada.

Igualmente, la tutela cumple con el requisito de inmediatez, comoquiera que la presunta vulneración de los derechos fundamentales sucedió el pasado 10 de febrero de 2022, lo que permite inferir que es actual, como quiera que la acción de tutela se formuló el 14 de febrero de los corrientes.

2.- Descendiendo en el fondo del asunto, de acuerdo a lo manifestado por el accionante, la accionada y las pruebas allegadas por ambas partes, el 01 de

³ Sentencia T-052/20



ACCION DE TUTELA - FALLO

Radicado: 2022-0036 (11)

Accionante: OSCAR GILBERTO GARCÍA TARAZONA

Accionado: DETECCION SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA y la UNION TEMPORAL DETCOPP

Vinculados: ORGANISMO NACIONAL DE ACREDITACIÓN DE COLOMBIA – ONAC, RAMA JUDICIAL– CONSEJO SUPERIOR DE JUDICATURA -DIRECCIÓN EJECUTIVA SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL SANTANDER, CLÍNICA SANTA CRUZ DE LA LOMA DE SAN GIL y MINISTERIO DEL TRABAJO

noviembre de 2021 **Oscar Gilberto García Tarazona** y la empresa de seguridad y vigilancia **DETECCION SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA**, suscribieron un contrato de obra o labor contratada donde el accionante es contrato para la *PRESTACION DEL SERVICIO COMO GUARDA DE SEGURIDAD* en [la] *ANTIGUA SEDE PALACIO DE JUSTICIA DE SAN GIL SERVICIO 24 HORAS ENTRADA PRINCIPAL* con un salario mínimo legal mensual vigente, con fecha de inicio el 01 de noviembre de 2021 y terminación hasta *TERMINACION CONTRATO CLIENTE*.

3.- En virtud de este vínculo laboral, el 01 de febrero de 2022 ante el Centro de Evaluaciones SIMETRIC BUCARAMANGA, se le realiza un examen para vigilancia en seguridad privada y se le expide una certificación de actitud psicofísica para vigilancia y seguridad privada ley 1539 de 2012 y donde al accionante se le calificó como NO APTO para el ejercicio de la profesión de vigilante en seguridad privada.

Esta probado que en la misma fecha que le fue expedida la certificación antes mencionada, el accionante puso en conocimiento de su empleador del resultado, quien el 10 de febrero del 2022 y con base en la cláusula SEXTA del contrato de trabajos suscrito *SEXTA: Son Justas causas para poner término a este contrato de modo unilateral por parte del empleador, ...el documento denominado CERTIFICADO MEDICO DE APTITUD PSICOFISICA PARA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA LEY 1539/2012 con el CONCEPTO DE APTO que lo habilita para ejercer la función para la cual es contratado*, dio por terminado de manera unilateral el control al accionante OSCAR GILBERTO GARCÍA TARAZONA

Tras el análisis de lo anterior surgen varias circunstancias de tiempo, modo y lugar que deben establecer para resolver el caso particular.

a) El vínculo laboral, El mismo se encuentra establecido, como quiera que obra en el expediente copia del contrato de obra o labor contratada y la parte accionada no negó la existencia del mismos.

b) Época del despido. Tanto el accionante como la parte accionada señalan que fue el 10 de febrero del 2022, cuando por mensaje de datos vía WhatSapp, se le notificó el documento donde se le informa de la **terminación unilateral del contrato laboral por justa causa** “*toda vez que no aprobó el examen SIMETRIC, siendo este un requisito indispensable para su puesto de trabajo como guarda de seguridad.*”

c) Causa del despido. El accionante, acusa a **DETECCION SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA** de despido sin justa causa, ya que cuenta con una condición de salud que no permite dar por terminado su contrato, sin embargo, el accionado lo justifica al tenor de lo dispuesto en el contrato de obra o labor contratada suscrito con el mismo accionante, quien debería durante toda la ejecución del contrato un *CERTIFICADO MEDICO DE APTITUD PSICOFISICA PARA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA LEY 1539/2012 con el CONCEPTO DE APTO*



ACCION DE TUTELA - FALLO

Radicado: 2022-0036 (11)

Accionante: OSCAR GILBERTO GARCÍA TARAZONA

Accionado: DETECCION SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA y la UNION TEMPORAL DETCOPP

Vinculados: ORGANISMO NACIONAL DE ACREDITACIÓN DE COLOMBIA – ONAC, RAMA JUDICIAL– CONSEJO SUPERIOR DE JUDICATURA -DIRECCIÓN EJECUTIVA SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL SANTANDER, CLÍNICA SANTA CRUZ DE LA LOMA DE SAN GIL y MINISTERIO DEL TRABAJO

4.- Ahora bien, la controversia planteada en el presente caso, surge por la decisión que adoptó la empresa de vigilancia **DETECCION SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA** de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo a término fijo al señor **Oscar Gilberto García Tarazona**, sin autorización del Ministerio de Trabajo y desconociendo las siguientes circunstancias: (i) que el trabajador sufrió una disminución física que le produjo una pérdida de la audición y que, (ii) al momento en que se produjo la desvinculación laboral, el demandante se encontraba en proceso de tratamiento y diagnóstico del origen de la enfermedad.

Por lo que se procederá como lo realizó la Corte Constitucional en fallo de **Tutela T 317 de 2017** en un caso similar, a verificará si en el caso bajo examen se cumplen los presupuestos jurisprudenciales desarrollados en esta providencia, para garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de un trabajador que presenta una disminución física.

(i) El trabajador presenta una limitación física, sensorial o psíquica

Es evidencia que el señor **Oscar Gilberto García Tarazona** al momento de la desvinculación laboral presentaba una **disminución auditiva**, que se constata a partir de la afirmación realizada por él en la demanda, así como por el certificado de aptitud psicofísica que le expidieron, en el que se especifica que **no es apto** para el porte y manejo de armas de fuego, debido a la hipoacusia que presentó en el examen que le practicaron.

Así pues está demostrado que la accionada desvinculó al señor **Oscar Gilberto García Tarazona** en razón de la pérdida auditiva que presentaba y que se vio plasmada en el certificado expedido por la empresa **SIMETRIC S.A**, donde se cataloga al accionante como **NO APTO** para presentar sus servicios como guarda de seguridad privada, hecho este no es desconocido por la empresa accionada y quien manifiesta que su actuar de encuentra sustentado en el contrato laboral suscrito, siendo una causal objetiva para la terminación del contrato de manera unilateral pero este argumento desconoce la estabilidad laboral reforzada a la cual tiene derecho el accionante ya que el diagnóstico entregado da cuenta de un desmejoramiento del estado de salud del empleado que requiere se busque la razón del mismo, se provea un tratamiento y se garantice su permanencia en el empleo.

(ii) Que el empleador tenga conocimiento de aquella situación.

En relación con la enfermedad diagnosticada al accionante **García Tarazona**, se advierte que el examen de aptitud para el manejo de armas, fue exigido por parte del empleador de manera contractual, permitiendo verificar que, en efecto, la empresa de vigilancia **DETECCION SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA** tenía conocimiento del diagnóstico desde el 01 de febrero del 2022.

En ese sentido, el señor **García Tarazona**, al momento de su desvinculación, se encontraba pendiente de una valoración por Otorrinolaringología, que permitirían



ACCION DE TUTELA - FALLO

Radicado: 2022-0036 (11)

Accionante: OSCAR GILBERTO GARCÍA TARAZONA

Accionado: DETECCION SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA y la UNION TEMPORAL DETCOPP

Vinculados: ORGANISMO NACIONAL DE ACREDITACIÓN DE COLOMBIA – ONAC, RAMA JUDICIAL–
CONSEJO SUPERIOR DE JUDICATURA -DIRECCIÓN EJECUTIVA SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN
JUDICIAL SANTANDER, CLÍNICA SANTA CRUZ DE LA LOMA DE SAN GIL y MINISTERIO DEL TRABAJO

determinar el origen de la enfermedad y acceder a un tratamiento para mejorar la audición además del tratamiento por psicología ya que el diagnóstico de no apto y la posibilidad de perder su empleo también se encuentra afectando su salud mental.

(iii) Que el despido se produzca sin autorización del Ministerio del Trabajo.

La jurisprudencia constitucional señala que: *El empleador debía seguir los parámetros establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 para proceder al despido, a riesgo de que se tornara ineficaz, y, en ese orden, pedir autorización a las autoridades de trabajo, cualquiera que fuera la causa de la desvinculación, ya que la norma no admite restricción alguna.*

Teniendo en cuenta que no se evidenció la existencia de autorización del Ministerio de Trabajo, para el Despacho es claro que la desvinculación laboral del accionante se dio con ocasión a su estado de salud y por tanto la decisión de la empresa **DETECCION SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA**, de terminar el contrato de trabajo de **Oscar Gilberto García Tarazona**, de manera unilateral por tener una certificación de SIMETRIC S.A donde se le cataloga como no apto, tiene como fundamento la disminución física de pérdida auditiva del oído izquierdo de la cual no se ha podido saber su origen y el hecho que desde hace 15 años que el accionante viene laborando en la actividad de guarda de seguridad, sin ningún tipo de diagnóstico de enfermedad común asociada al sentido de la audición hace presumir que su condición deviene de una enfermedad de tipo laboral.

Para el Despacho se encuentra acreditado que se cumplen los presupuestos para conceder el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada del señor **Oscar Gilberto García Tarazona**, el cual fue vulnerado por la decisión de la empresa **DETECCION SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA** de terminar el contrato de trabajo a término fijo, por no tener un CERTIFICADO MEDICO DE APTITUD PSICOFISICA PARA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA LEY 1539/2012 con el CONCEPTO DE APTO, a pesar de la disminución física que presentaba su empleado, sin autorización del Ministerio de Trabajo por lo que se concederá el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada solicitada por el tutelante **García Tarazona**.

Respecto a la sanción establecida inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario, y como corolario de lo anterior, ya está demostrado que a pesar de no contar con una calificación de invalidez, la condición de salud física del accionante y su calificación con no apto en el certificado expedido por **SIMETRIC S.A**, originó que su empleador **DETECCION SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA** diera **por terminado de manera unilateral el contrato laboral**, del accionante **Oscar Gilberto García Tarazona**, quien a pesar de tener conocimiento del padecimiento de su empleado desde el 01 de febrero del 2022 aun así decide terminar el contrato laboral tan solo 10 días después, desconociendo su deber de solidaridad que le asiste con la población laboral con discapacidad y por tanto deberá pagar la suma correspondiente a 180 días de salario, a título de



ACCION DE TUTELA - FALLO

Radicado: 2022-0036 (11)

Accionante: OSCAR GILBERTO GARCÍA TARAZONA

Accionado: DETECCION SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA y la UNION TEMPORAL DETCOPP

Vinculados: ORGANISMO NACIONAL DE ACREDITACIÓN DE COLOMBIA – ONAC, RAMA JUDICIAL–
CONSEJO SUPERIOR DE JUDICATURA -DIRECCIÓN EJECUTIVA SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN
JUDICIAL SANTANDER, CLÍNICA SANTA CRUZ DE LA LOMA DE SAN GIL y MINISTERIO DEL TRABAJO

indemnización, sin que ello signifique la validación del despido, al no mediar autorización expedida por parte del ministerio del trabajo.

En consecuencia, ordenará a la empresa DETECCION SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA través del Representante Legal, Gerente o quien haga sus veces, que en el término de las **CUARENTA Y OCHO (48) HORAS** que ejecute las siguientes actuaciones a favor del accionante: (i) si el accionante así lo desea, proceda a reintegrarlo al cargo que desempeñaba o a uno de igual o superior jerarquía; (ii) pague los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan y efectúe los aportes al Sistema General de Seguridad Social, desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro y, (iii) pague la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario.

2. DECISIÓN

En razón y mérito de lo expuesto, el **JUZGADO PRIMERO PROMISCOU MUNICIPAL DE SAN GIL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: TUTELAR los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la vida en condiciones dignas, a la salud, a la seguridad social, al mínimo vital y al trabajo del señor **Oscar Gilberto García Tarazona**, vulnerados por **DETECCION SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA**, conforme a las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: ORDENAR a **DETECCION SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA**, a través del Representante Legal, Gerente o quien haga sus veces, que en el término de las **CUARENTA Y OCHO (48) HORAS**, siguientes a la notificación de esta providencia, si aún no lo ha hecho, proceda a ejecutar las siguientes actuaciones a favor de **Oscar Gilberto García Tarazona**: (i) si el accionante así lo desea, proceda a reintegrarlo al cargo que desempeñaba o a uno de igual o superior jerarquía; (ii) pague los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan y efectúe los aportes al Sistema General de Seguridad Social, desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro y, (iii) pague la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario, conforme a la parte considerativa de esta providencia.

TERCERO: PREVENIR a **DETECCION SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA** través del Representante Legal, Gerente o quien haga sus veces de abstenerse de incurrir en actuaciones como la presente y adopte las medidas tendientes a garantizar las



ACCION DE TUTELA - FALLO

Radicado: 2022-0036 (11)

Accionante: OSCAR GILBERTO GARCÍA TARAZONA

Accionado: DETECCION SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA y la UNION TEMPORAL DETCOPP

Vinculados: ORGANISMO NACIONAL DE ACREDITACIÓN DE COLOMBIA – ONAC, RAMA JUDICIAL–
CONSEJO SUPERIOR DE JUDICATURA -DIRECCIÓN EJECUTIVA SECCIONAL DE ADMINISTRACIÓN
JUDICIAL SANTANDER, CLÍNICA SANTA CRUZ DE LA LOMA DE SAN GIL y MINISTERIO DEL TRABAJO

prestaciones del servicio de salud, cuando sean requeridas por sus afiliados o beneficiarios.

CUARTO: NOTIFICAR esta decisión a los interesados por el medio más eficaz, conforme al artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

QUINTO: De conformidad con el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991, la presente providencia podrá ser impugnada dentro de los tres días siguientes a su notificación, ante el superior jerárquico; en el evento de no ser impugnada dentro del término establecido, envíese por Secretaría al día siguiente a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

FREDY ALEXANDER FIGUEROA MATEUS
Juez

Firmado Por:

Fredy Alexander Figueroa Mateus
Juez Municipal
Juzgado Municipal
Juzgado 001 Promiscuo Municipal
San Gil - 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: **b0389ba9b9c9c0532cba262fa75026f02be257acda4f2ba833dc385ba4fc9e5b**
Documento generado en 25/02/2022 05:18:22 PM

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