

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL
JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE
BOGOTÁ

Bogotá D.C., seis (06) de mayo de dos mil veintiuno (2021).

ACCIÓN DE TUTELA N.º. 2021 - 00197 DE JOSÉ GERMÁN RÍOS HERNÁNDEZ CONTRA RUÍZ FAJARDO INGENIEROS ASOCIADOS SAS; VINCULADAS: SALUD TOTAL EPS, CRUZ BLANCA EPS, VIRREY SOLIS IPS, BIENESTAR Y SALUD EMPRESARIAL IPS, CENDIATRA CENTRO DE DIAGNÓSTICO Y TRATAMIENTO Y MINISTERIO DE TRABAJO.

ANTECEDENTES

JOSÉ GERMÁN RÍOS HERNÁNDEZ solicitó por medio de apoderado judicial la protección constitucional por vía de tutela de sus derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, salud, debido proceso, buen nombre y estabilidad laboral reforzada y como consecuencia de ello, se ordene a la accionada su reintegro laboral en iguales o mejores condiciones, que el proceso disciplinario fue nulo por carecer de fundamentos jurídicos y que se reconozca el valor de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Con fundamento en su petición sostuvo que actualmente cuenta con 43 años. Así mismo, que empezó a laborar con la empresa accionada desde el año 2007 por medio de una empresa de servicios temporales.

Declaró que para el año 2011 sufrió un accidente de trabajo motivo por el cual requirió una cirugía de rodilla izquierda. Igualmente, afirmó que se vinculó directamente con la compañía el día 24 de mayo de 2013 ocupando el cargo de sandblastero y percibiendo un salario de \$ 1.564.000.

Señaló que, a raíz de la ejecución de sus funciones, empezó a presentar quebrantos en su salud desde el año 2017 consistentes en dolor de cadera, fallas respiratorias y ahogamiento. Así mismo, manifestó que recibió tratamiento prioritario por parte de su EPS, razón por la cual debía pedir permiso a su empleador para asistir a las diligencias médicas.

Indicó que el empleador ha tenido conocimiento de sus limitaciones médicas, además de haber sido notificado por la EPS de la calificación del accidente de origen laboral. De la misma manera, adujo que el empleador se mantuvo informado del avance de sus patologías y limitaciones en el mes de enero de 2021, y sin embargo, decidió citarlo a descargos para el día 02 de marzo de 2021.

Afirmó que fue citado por incumplimiento al RIT respecto de: *“Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes”*, justificado en la pérdida de 08 canecas de pintura de 20 litros.

Sostuvo que dicho proceso disciplinario no garantizó el derecho de contradicción y controversia de la prueba, el principio de la doble instancia, la imparcialidad sobre el procedimiento realizado, no corrió traslado de las pruebas al trabajador, ni adjunto ningún tipo de material probatorio, así como tampoco le indicó que tenía la posibilidad de presentar recursos en contra de la decisión. Por lo tanto, consideró que la sanción aplicada fue desproporcionada y tardía.

Declaró que de las personas que posiblemente tuvieron relación respecto de la materia prima pérdida, únicamente él fue citado a descargos. De igual modo, afirmó que la diligencia se realizó el día 02 de marzo de 2021 y únicamente hasta el día 07 de abril de 2021, esto es, 35 días después la empresa accionada tuvo la necesidad de terminar la relación laboral, expidiendo carta de terminación de la relación laboral con justa causa de la que fue notificado el día 08 de abril de 2021 por encontrarse un día antes en práctica de exámenes médicos.

Señaló que su diagnóstico actual consiste en la aparición de manchas irregulares en los pulmones como consecuencia del manejo de arena a presión sin contar con los elementos de protección necesarios, motivo por el cual su estado de salud se ha agravado desde inicios del año 2021 y que podría requerir la instalación permanente de oxígeno para respirar.

Por lo anterior, consideró que el despido obedeció a su condición médica y el detrimento evidente de su estado de salud para así evitar asumir los costos de su enfermedad de origen laboral, tomado la decisión de terminar la relación laboral sin la autorización del Ministerio del Trabajo.

Informó que el día 09 de abril de 2021 le fue cancelada la liquidación sin realizar pago alguno por despido sin justa causa. Del mismo modo, manifestó que le fue practicado examen de retiro el día 15 de abril de 2021 en el cual fueron registradas las patologías con las que había sido despedido.

Advirtió que su trabajo es el sustento de su familia y cuenta con obligación del pago de vivienda mediante crédito hipotecario del cual se encuentra actualmente en mora, encontrándose además por fuera del mercado laboral.

Señaló finalmente que, requiere la protección inmediata ante el perjuicio irremediable en el que actualmente se encuentra, además de perder las ordenes médicas que se han generado con posterioridad a la terminación de la relación laboral por no contar con afiliación al sistema de salud.

TRÁMITE

De conformidad con el procedimiento reglado en el Decreto 2591 de 1991, se avocó el conocimiento de la presente acción de tutela mediante auto de fecha 26 de abril de 2021. Adicionalmente, se ordenó la vinculación de Salud Total EPS, Cruz Blanca EPS, Virrey Solis IPS, Bienestar Y Salud Empresarial IPS, Cendiatra Centro de Diagnóstico y Tratamiento Y Ministerio de Trabajo.

El Juzgado mediante correo electrónico enviado a la accionada y vinculadas, les informó sobre su admisión y el término concedido para contestar los hechos y peticiones del escrito de tutela.

RESPUESTA DE LA ACCIONADA Y VINCULADAS

- **RUÍZ FAJARDO INGENIEROS ASOCIADOS SAS**

En su escrito de contestación precisó que el accionante desempeñó el cargo de Samblastero desde el 24 de mayo de 2013 hasta el 07 de abril de 2021.

Sostuvo que, durante la vigencia de la relación laboral, al accionante le fueron practicados exámenes de salud ocupacional de ingreso, periódicos y de egreso sin que de los mismos fuera evidente alguna sintomatología o recomendación de algún tipo. Así mismo, manifestó que al momento de tomar la decisión de terminar el contrato con justa causa no evidenció ninguna patología que configurara estabilidad laboral reforzada en cabeza del accionante.

Adicionalmente, indicó que, el certificado médico emitido por la IPS Bienestar y Salud Empresarial SAS del día 16 de abril de 2021, muestra que el accionante tiene un egreso "Satisfactorio con recomendaciones", por lo que consideró que no existía una enfermedad que protegiera al trabajador.

De otra parte, frente al procedimiento llevado a cabo respecto de la finalización de la relación laboral, manifestó que el mismo fue realizado conforme al RIT estableciendo la existencia de una infracción cometida por el trabajador que derivó en la declaración de terminación unilateral del vínculo existente.

Frente a los hechos del escrito de tutela, indicó que el único quebranto de salud manifestado por el accionante fue reportado en 2018 ante la ARL. Del mismo modo, que desconocía la situación de salud del accionante y que nunca fue informada de un tratamiento urgente, pues de acuerdo con el historial de permisos evidenció que para el año 2021 el accionante solamente requirió un permiso médico.

Afirmó que el estado de salud del accionante no limitó sus actitudes laborales, pues las capacidades del trabajador le permitían cumplir con las obligaciones asignadas, a tal punto que ningún miembro del personal pudo evidenciar algún tipo de disminución en las capacidades laborales o del estado de salud del accionante.

Respecto del procedimiento administrativo realizado para finalizar el vínculo laboral, manifestó que el accionante contó con la oportunidad para ejercer su derecho de defensa y contradecir los elementos probatorios con los que se contó en la investigación. Así mismo, frente al tiempo tomado para adoptar la decisión señaló que el mismo fue en respeto del debido proceso a fin de llevar a cabo las diligencias pertinentes con las personas que tenían conocimiento del suceso.

Sostuvo que no existe nexo causal entre el despido efectuado y la enfermedad aducida por el accionante de la cual no tuvo conocimiento.

Informó que el accionante contaba con crédito de libranza para cancelar las cuotas referentes al crédito hipotecario, sin embargo, indicó que desconoce si después de finalizada la relación laboral el accionante siguió cancelando dicha obligación.

Señaló que no ha vulnerado los derechos fundamentales del actor y que la decisión adoptada para terminar la relación laboral fue justificada por encontrar que la falta fue probada. Igualmente, indicó que actuó de conformidad con las facultades otorgadas por la ley en su calidad de empleador y no de forma irrazonable o con existencia de abuso de poder.

Finalmente, solicitó al despacho denegar las pretensiones del accionante, teniendo en cuenta que la acción de tutela no es el medio idóneo para estudiar las solicitudes realizadas, el accionante no notificó la patología que aduce padecer y la finalización de la relación laboral obedeció a una justa causa comprobada por incumplimiento de las obligaciones del trabajador.

- **SALUD TOTAL EPS**

En su escrito de contestación precisó que el accionante cursa con afiliación activa en calidad de cotizante del régimen contributivo desde el 01 de noviembre de 2019. Así mismo, que es dependiente del empleador **RUIZ FAJARDO INGENIEROS ASOCIADOS SAS**, sin evidenciar registro de novedad de retiro.

Informó que registra una incapacidad comprendida entre el 27 y el 28 de noviembre de 2019, la cual fue transcrita.

Indicó que ha cumplido con sus obligaciones derivadas del PBS, y explicó que frente a la EPS se configura una falta de legitimación en la causa por pasiva dado que la acción de tutela fue formulada en contra de la empresa **RUIZ FAJARDO INGENIEROS ASOCIADOS SAS**.

Explicó que la acción de tutela es improcedente por existir otros mecanismos de defensa. Así mismo, el accionante no demostró la ocurrencia de un perjuicio irremediable, por lo que solicitó al despacho denegar por improcedente la acción de tutela al no existir vulneración de los derechos fundamentales del actor y tratarse de una controversia laboral en la que no puede intervenir.

- **CRUZ BLANCA EPS**

Mediante escrito de contestación, indicó frente al requerimiento realizado por este despacho que no tiene facultades para emitir concepto médico del actor dado que la entidad se encuentra en liquidación motivo por el cual se encontró habilitada para prestar su servicio hasta el 01 de noviembre de 2019, fecha en la que el accionante fue trasladado a **SALUD TOTAL EPS**.

Como fundamentos jurídicos, indicó que no existe nexo de causalidad entre la presunta vulneración de los derechos fundamentales del accionante y las actuaciones desarrolladas por la EPS, motivo por el cual alegó falta de legitimación en la causa por pasiva.

Finalmente, solicitó al despacho declarar la falta de legitimación en la causa por pasiva y desvincular a la EPS de la presente acción de tutela.

- **VIRREY SOLIS IPS**

En su escrito de contestación precisó que el accionante verificados los documentos relacionados con el actor, evidenció reporte de sintomatología asociada a enfermedad laboral desde el año 2017.

Así mismo, informó que en valoración de consulta de urgencias de fecha 07 de abril de 2021, el accionante refirió cuadro de 4 meses de evolución de sensación de ahogo que localiza en área de la garganta; sin embargo, que presenta un importante antecedente de tabaquismo desde hace 20 años.

Como argumentos de defensa, indicó que no ha vulnerado los derechos fundamentales del actor, motivo por el cual solicitó la desvinculación de la entidad de la presente acción constitucional.

- **BIENESTAR Y SALUD EMPRESARIAL IPS**

Mediante correo electrónico, remitió a este despacho historia clínica y anexos referentes a la atención recibida por el accionante por parte de la IPS.

- **MINISTERIO DE TRABAJO.**

Mediante escrito de contestación enviado por medio electrónico, informó que no tiene relación directa o de naturaleza jurídica con la accionante, por lo cual alegó falta de legitimación en la causa por pasiva por no ser la entidad que amenazó o vulneró los derechos fundamentales de la accionante.

Luego de explicar el marco normativo sobre la improcedencia de la acción de tutela, la estabilidad laboral reforzada, la existencia del medio judicial ordinario y las funciones administrativas del Ministerio solicitó al despacho declarar la improcedencia de la acción de tutela y exonerar a la entidad de cualquier responsabilidad dado que no tiene obligación de su parte.

- **CENDIATRA CENTRO DE DIAGNÓSTICO Y TRATAMIENTO**

Vencido el término concedido en la presente acción constitucional, la entidad accionada guardó silencio frente a los hechos y pretensiones de la presente acción de tutela.

CONSIDERACIONES

La acción de Tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política como un mecanismo procesal específico y directo que tiene por objeto la protección concreta e inmediata de los derechos fundamentales, cuando estos sean violados o se presente amenaza de vulneración.

En la presente acción, se encuentra que el problema jurídico a resolver es establecer i.) si la empresa accionada **RUÍZ FAJARDO INGENIEROS ASOCIADOS SAS**, vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del accionante al dar por terminado su contrato de trabajo sin tener en cuenta sus diferentes patologías y ii) si es procedente o no declarar la nulidad dentro del proceso disciplinario adelantado por la empresa accionada.

Para resolver el primer problema jurídico planteado, el despacho analizará si el accionante cuenta con fuero de estabilidad laboral reforzada respecto de su condición afectación en su estado de salud.

I) DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN RELACIÓN CON LA AFECTACIÓN EN SU ESTADO DE SALUD

Para resolver el este punto, es necesario remitirse al artículo 53 de la Constitución Política, que señala que los trabajadores gozarán de estabilidad en el empleo, y a su vez al artículo 54, que establece que el Estado deberá propiciar la ubicación laboral de los sujetos en situación de discapacidad, acorde con sus condiciones de salud. Lo expuesto, se traduce en la protección por parte del Estado para que el trabajador, en casos muy particulares, pueda obtener garantías constitucionales como lo son permanecer en su empleo, incluso contra la voluntad del empleador, si no existe una causa relevante que justifique el despido.

Este principio de carácter constitucional, ha sido desarrollado bajo el concepto de estabilidad laboral reforzada y está dirigido a aquellos sujetos que por sus condiciones de salud, ya sea física, sensorial y psíquica se encuentren en situación de debilidad manifiesta o estado de vulnerabilidad; es por ello, que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, les reconoce un derecho a permanecer en su empleo mediante acciones afirmativas que garantizan y aseguran el ejercicio efectivo de sus derechos, mediante la adopción de medidas de inclusión, eliminando toda forma de discriminación por razón de la discapacidad, en los siguientes términos:

ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, 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.

La Corte Constitucional, al realizar el análisis de constitucionalidad de esta norma, mediante la sentencia C 531 de 2002 la declaró condicionalmente exequible, bajo el entendido que no producía efecto alguno 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.

En virtud de lo anterior, es claro que la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 contiene los siguientes elementos:

1. El pago de la indemnización de 180 días de salario en caso de operar el despido de una persona, debido a su limitación, sin que medie autorización del Ministerio de trabajo.
2. Sin perjuicio del pago de la indemnización, la garantía de ser restablecido a su lugar de trabajo.

Adicionalmente con el fin de definir el alcance de la estabilidad laboral reforzada, la Corte Constitucional emitió la Sentencia de Unificación SU 049 de 2017, en la que aclaró que la estabilidad ocupacional reforzada es un derecho constitucional, que tiene los siguientes elementos:

- i) debe aplicarse a todas a aquellas personas que demuestren tener al momento de su despido una afectación en su estado de salud de tal importancia, que les impida desarrollar de manera normal su función, sin importar si están calificadas, o no;
- ii) se destina a todas las personas, sin importar que tengan, o no, una vinculación subordinada, y
- iii) si bien se presume que se configura un despido discriminatorio en caso de no solicitarse la autorización a la oficina del trabajo, debe tenerse en cuenta que esta presunción es susceptible de ser desvirtuada.

Al respecto, la Corte indicó:

“El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

(...)

La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.”

(...)

Ahora bien, la estabilidad ocupacional reforzada significa que el actor tenía entonces derecho fundamental a no ser desvinculado sino en virtud de justa causa debidamente certificada por la oficina del Trabajo. No obstante, en este caso la compañía contratante Inciviles S.A. no solicitó la autorización referida. En eventos como este, la jurisprudencia constitucional ha señalado que la pretermisión del trámite ante la autoridad del Trabajo acarrea la presunción de despido injusto. Sin embargo, esta presunción se puede desvirtuar, incluso en el proceso de tutela, y por tanto lo que implica realmente es la inversión de la carga de la prueba. Está entonces en cabeza del empleador o contratante la carga de probar la justa causa para terminar la relación. Esta garantía se ha aplicado no solo a las relaciones de trabajo dependiente, sino también a los vínculos originados en contratos de prestación de servicios independientes.

En virtud de lo anterior, en cuanto al derecho a la estabilidad laboral reforzada de trabajador con discapacidad o en condiciones de debilidad manifiesta, la Corte ha expresado que:

“La estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental del cual son titulares las personas en situación de discapacidad y las personas que, en el ámbito de las relaciones laborales se encuentren en situación de debilidad manifiesta originada en una afectación significativa de su salud, que les

cause limitaciones de cualquier índole, pese a que no estén calificados."

Dado el marco normativo y jurisprudencial aplicable, procede el despacho a establecer si se encuentran acreditados los requisitos para acceder a la protección deprecada:

- i) Respecto a la afectación de la salud del accionante, encuentra el despacho que, aunque el accionante manifestó al despacho contar con presentaciones constantes en su salud desde el año 2017 por: "manchas en sus pulmones y fuertes dolores de cadera" siendo enfermedades de origen laboral, lo cierto es que de los documentos allegados por las partes, este despacho observa lo siguiente:

- Frente a la manifestación en relación con el dolor de cadera, se encuentra que dicha patología fue atendida desde el 07 de febrero de 2014, en valoración médica prestada por la Corporación Nuestra IPS de la cual se practicó examen de "radiografía de cadera", y se determinó:

"(...) irregularidad y remodelación de la cabeza femoral derecha probablemente por proceso traumático o inflamatorio antiguo (...)" Folio 92 – Historia Clínica aportada por Cruz Blanca EPS.

No obstante, se evidencia que si bien dicho problema en su salud se presentó nuevamente en noviembre del año 2019, según la historia clínica allegada por Virrey Solís IPS se observa en el folio 43 de la documental que se realizó diagnóstico de: "(M16.9) Coxartrosis, No Especificada", de la cual únicamente realizó prescripción de medicamentos.

Ahora bien, téngase en cuenta que en consulta de fecha 24 de marzo de 2021 se ordenó practicar radiografía de cadera por presentar "dolor de cadera con limitación para la marcha"; Sin embargo, el médico tratante no ordenó recomendaciones médicas, por lo cual se colige finalmente que esta patología no deriva en algún impedimento para desarrollar determinado tipo de actividad.

- Respecto a la enfermedad relacionada con la presencia de manchas en los pulmones, se debe indicar que, una vez revisada la historia clínica del trabajador, se encontró diagnóstico de fecha 11 de marzo de 2021 por: "Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica, No Especificada", del cual se expidieron las siguientes recomendaciones:

"Recomendaciones: · Lave sus manos frecuentemente durante el día. · Use tapabocas si tiene tos, fiebre u otros síntomas de resfriado. · Si está con personas con gripa que no tienen tapabocas, úselo usted. · Estornude en el antebrazo o cubriéndose con pañuelos desechables, nunca con la mano. · Evite asistir a sitios de alta afluencia de personas si tiene tos, fiebre, secreción nasal y otros síntomas como dolor de garganta, dolor de cabeza o dolores musculares. · Ventile los espacios de casa y oficina. · Consulte a su médico si presenta alguno de los siguientes síntomas: respiración más rápida de lo normal, fiebre de difícil control por más de dos días, si el pecho le suena o le duele al respirar, somnolencia o dificultad para despertar, ataques o convulsiones, decaimiento o deterioro del estado general en forma rápida."

De lo anterior, es claro para el despacho que la enfermedad aducida por el trabajador no le impedía desarrollar con total normalidad sus funciones de trabajo, pues a pesar de encontrar recomendaciones médicas ninguna respecta algún tipo de gravedad física y tampoco dan lugar a considerar un cambio de funciones laborales.

Del mismo modo, si bien se encuentra que en consulta médica de fecha 07 de abril de 2021 el accionante acudió por sensación de ahogo, la verdad es que en contestación emitida por la IPS Virrey Solís, se dejó constancia del análisis de plan y manejo a tratar en dicha oportunidad del que se registra:

*"(...) **Antecedentes de importancia tabaquismo desde hace 20 años**, Realización de Meniscoplastia y reparación de Ligamento Cruzado Anterior en rodilla izquierda. Al examen físico: **Buen estado general, signos vitales TA 160/96, FC 80 x min, FR 18 x min, T° 36,5°C, SatO2 93% al aire ambiente, orofaringe normal, no signos de dificultad respiratoria, ni presencia de agregados pulmonares, no hallazgos positivos adicionales. Consideran paciente con hipertensión arterial estadio II**, sin embargo por no presentar antecedente previo de HTA ni signos positivos adicionales al examen físico, indican monitoreo ambulatorio de tensión arterial y control por consulta externa para definir manejo antihipertensivo (...)"*

Por lo anterior, se concluye que al momento de la terminación de la relación laboral el accionante no contaba con una afectación en su estado de salud que le impidiera desarrollar de manera normal sus funciones laborales.

Sumado a lo anterior, se debe indicar que:

- Al revisar el material probatorio allegado, no se encuentra que exista alguna recomendación o restricción emitida por algún médico tratante para el desarrollo normal de sus funciones.
- Al momento de la terminación de la relación laboral el trabajador no se encontraba incapacitado.

De igual modo, de acuerdo con el certificado de incapacidades emitido por **SANITAS EPS**, se observa que al accionante únicamente le ha sido expedida incapacidad No. P8836107 comprendida entre el 27 y el 28 de noviembre 2019.

De lo anterior, no se puede presumir un despido discriminatorio pues el estado de salud del accionante no le impedía presentarse a su lugar de trabajo.

- No se evidencia que el trabajador se encontrara calificado o a lo sumo en trámite de calificación.
- Como se expuso en precedencia, no existe evidencia que demuestre que el accionante pueda ser considerada una persona disminuida físicamente.
- No es una persona en situación de invalidez en los términos consagrados en el artículo 38 de la Ley 100 de 1993.

Así las cosas, es claro que el accionante no logró acreditar alguna afectación en el estado de salud al momento de su terminación de la relación laboral, por lo cual este despacho entiende que el trabajador era apto para el cargo, y que la terminación de la relación laboral no dependió en absoluto por su estado de salud, por lo cual en este aspecto no cuenta con la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Por lo tanto, es claro que en el presente asunto no se demostró alguna violación o una grave amenaza a los derechos fundamentales de la accionante, y si bien manifestó la existencia de un perjuicio irremediable, la verdad es que no allegó evidencia probatoria que diera cuenta de ello, por lo que se **NEGARÁ** el amparo aquí solicitado.

II) DEBIDO PROCESO EN TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA

Para resolver el segundo problema jurídico planteado, es necesario tener en cuenta, en primer término, que, entre los derechos fundamentales garantizados en la Constitución Política, se encuentra el del debido proceso, el cual se encuentra consagrado en el artículo 29, en los siguientes términos:

El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.

Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.

En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.

Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso.

En armonía con lo anterior la Corte Constitucional, en la sentencia C 341 de 2014 lo ha definido como aquel “conjunto de garantías previstas en el ordenamiento jurídico, a través de las cuales se busca la protección del individuo incurso en una actuación judicial o administrativa, para que durante su trámite se respeten sus derechos y se logre la aplicación correcta de la justicia” y adicionalmente, ha señalado en providencias como la T-852 de 2010, reiterada en sentencia T - 143 de 2016 que, este principio no solo es aplicable a las autoridades públicas, sino que también se extiende a los particulares.

Dicha garantía constitucional del debido proceso requiere la aplicación de los principios de *razonabilidad y proporcionalidad* en las decisiones que se tomen en la relación laboral. Lo anterior

igualmente implica la obligación de fijar requisitos objetivos que no involucren discriminaciones o preferencias desprovistas de justificación y que tampoco sean ajenos a las aptitudes precisas que se requieren para el cargo.

Al respecto, la Corte Constitucional en la sentencia T - 143 de 2016 consideró que *“no es suficiente que las partes se valgan de alguna de las causales enunciadas para tomar su decisión, pues es imperativo que la parte que desea poner fin a la relación exprese los hechos precisos e individuales que la provocaron. Así, la otra parte tiene la oportunidad de enterarse de los motivos que originaron el rompimiento de la relación laboral, en el momento en que se le anuncia tal determinación y, puede hacer uso de su derecho de defensa y controvertir tal decisión si está en desacuerdo”*.

En este sentido, cuando el empleador haga uso de la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo con justa causa, deberá cumplir con las siguientes garantías, tal y como lo indica la Corte Constitucional en la sentencia SU 449 de 2020, en los siguientes términos:

“i.) debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato; ii.) dicha determinación se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley; iii.) se impone comunicar de forma clara y oportuna al trabajador, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación del contrato; iv.) se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún procedimiento para finalizar el vínculo contractual; v.) se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación; y vi.) se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación”.

Aplicado lo anterior al presente caso, se encuentra que, la actuación adelantada por **FAJARDO INGENIEROS ASOCIADOS SAS** materializa lo dispuesto por la Corte Constitucional con relación a las obligaciones del empleador que decide terminar un contrato laboral unilateralmente por justa causa, tal y como se detalla a continuación:

- i) Frente a este punto, debe advertirse que no se tiene conocimiento respecto de la fecha de ocurrencia o del momento en que la parte accionada conoció de los hechos pues no existe evidencia de esta situación dentro del material probatorio aportado, motivo por el cual el despacho estudiará la relación temporal de inmediatez entre la fecha de la diligencia de descargos del 02 de marzo de 2021 y la decisión adoptada por la empresa el 07 de abril de 2021 para terminar el contrato de trabajo.

Así entonces, se debe tener en cuenta que la parte accionante manifestó una tardanza injustificada por transcurrir cerca de 35 días entre la diligencia de descargos y la decisión de la empresa desapareciendo así el nexo de causalidad. De lo anterior, es preciso indicar que en Sentencia T-606 de 2017 la Corte Constitucional citó:

“En efecto, ha dicho en su jurisprudencia que, si la posibilidad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo es facultativa, no puede tal carácter convertirse en patente de corso para que el empleador despida a un trabajador por una falta que ya había exculpado, pues ello equivaldría a despedirlo sin justa causa.”

No obstante lo anterior, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia 61157 de 2018 se manifestó respecto de la inmediatez entre la ocurrencia de la falta y la decisión de terminar el vínculo laboral, señalando para ello que debe transcurrir un tiempo razonable. En igual sentido que dicha situación debe ser analizada dependiendo de las circunstancias particulares de cada caso para determinar si el tiempo transcurrido fue o no razonable.

En la sentencia anteriormente citada, la Corte Suprema de Justicia para el caso en específico consideró que:

“(…) es claro que la comprobación de la falta mediante una previa investigación, permite entender que para llegar al despido, se necesitó de un término prudencial para verificar los hechos, antes de llamar a descargos al demandante, con lo cual se cumple la inmediatez entre la falta y la terminación del contrato de trabajo que ligó a las partes;”

Ahora bien, para el caso en concreto debe tenerse en cuenta que la empresa accionada actuó con prudencia al no dar por terminado el contrato de trabajo inmediatamente realizó la

diligencia de descargos, sino que se adelantaron otras actuaciones necesarias para tomar la decisión como quedó reseñado en los siguientes términos de la misma acta:

“Observación. German, como usted ha mencionado a varias personas que tienen conocimiento sobre el tema aquí tratado, se llamaran a descargos para la aclaración del mismo. (Iván Infante, Jaime Ramírez, a Marcos Díaz y a Irney Vega).”

Por lo anterior, es claro que el tiempo transcurrido para adoptar la decisión fue razonable y no existe duda de la causalidad entre la diligencia de descargos y la fecha de la terminación de la relación laboral.

- ii) La causal por las cuales se dio por terminado el contrato de trabajo encuentra fundamento normativo en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.
- iii) Se evidencia que el empleador le informó al trabajador los motivos concretos de la terminación unilateral del contrato, realizando una relación sucinta de los hechos con su respectivo sustento normativo, de acuerdo con la carta de terminación de la relación laboral.
- iv) Si bien no fue aportada por las partes el Reglamento Interno de Trabajo, se encuentra que frente a este punto el actor no manifestó ninguna inconformidad frente al procedimiento que se consignado en el RIT frente a la finalización de la relación laboral.
- v) Al actor se le realizó audiencia de descargos donde tuvo oportunidad de controvertir las pruebas en su contra y allegar material probatorio.
- vi) En la comunicación en la cual le indican al actor la fecha y hora de la audiencia de descargos, también le informan los motivos por los cuales se cita a dicha audiencia, directamente relacionados con las razones concretas que tuvo la empresa para adoptar la decisión de desvincular al trabajador.

En virtud de lo anterior, y contrario a lo dicho por el accionante, para el despacho es claro que la empresa **FAJARDO INGENIEROS ASOCIADOS SAS** no vulneró el derecho fundamental al debido proceso de su trabajador, puesto que para materializar su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, cumplió con los postulados dispuestos por la Corte Constitucional para tal fin.

Finalmente, se evidencia que la parte demandante muestra una inconformidad frente al procedimiento llevado a cabo en la diligencia de descargos por no cumplir con los requisitos establecidos en la Sentencia C-593 de 2014; sin embargo, se debe aclarar que dicha sentencia hace referencia al análisis a la garantía del debido proceso en la imposición de sanciones a un trabajador, lo cual no aplica a la terminación de la relación laboral, dado que esta no constituye una sanción, sino una forma de terminación del contrato de trabajo.

En consecuencia, al no encontrar el derecho de defensa del accionante vulnerado, este despachó **NEGARÁ** el amparo solicitado.

En mérito de lo anteriormente expuesto **EL JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ** administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley

RESUELVE

PRIMERO: **NEGAR** el amparo solicitado en la acción de tutela interpuesta por **JOSÉ GERMÁN RÍOS HERNÁNDEZ** con C.C. 79.896.145 en contra de **FAJARDO INGENIEROS ASOCIADOS SAS**, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: **NOTIFICAR** la presente providencia por el medio más expedito.

TERCERO: **ORDENAR** que por secretaría se realice la notificación por estado en el Sistema Siglo XXI, el cual también deberá ser publicado en la página de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-01-de-pequenas-causas-laborales-de-bogota/2020n>

TUTELA No. 110014105001 2021 00197 00

Accionante: José Germán Ríos Hernández

Accionado: Ruíz Fajardo Ingenieros Asociados SAS

CUARTO: En caso de ser impugnado el presente fallo, dentro de los tres días siguientes a su notificación, remitir a los Jueces Laborales del Circuito de Bogotá (Reparto). Si el presente fallo no fuere impugnado, enviar a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

QUINTO: Una vez regrese el presente proceso de la Corte Constitucional, se ordena su **ARCHIVO DEFINITIVO**.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado Por:

**DIANA MARCELA ALDANA ROMERO
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 1Ero MPAL PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES BOGOTA**

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: **720cbc7a8bb2b9ce9702819424336b77d9153ce3ca87902f7ef1197ab97b940d**
Documento generado en 07/05/2021 06:50:09 PM

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



REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL
JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE
BOGOTÁ

Bogotá D.C., seis (06) de mayo de dos mil veintiuno (2021).

ACCIÓN DE TUTELA No. 2021 - 00204 DE GUSTAVO GUERRERO GUTIERREZ CONTRA BANCO POPULAR.

ANTECEDENTES

GUSTAVO GUERRERO GUTIERREZ solicitó la protección constitucional por vía de tutela de su derecho fundamental de petición, vulnerado por la accionada y como consecuencia de ello, se ordene dar respuesta de fondo a su petición.

Como fundamento de su petición sostuvo que, el 26 de octubre de 2020 radicó petición ante la entidad bancaria accionada solicitando información relacionada con el crédito hipotecario No. 89715001627.

Indicó que, en escrito de fecha 13 de noviembre de 2020, el Banco Popular informó que no había reunido toda la información necesaria para dar respuesta a la reclamación, razón por la cual requería 15 días adicionales, sin embargo, el Banco accionado no ha dado respuesta a su petición.

TRÁMITE

De conformidad con el procedimiento reglado en el Decreto 2591 de 1991, se avocó el conocimiento de la presente acción de tutela mediante auto de fecha 29 de abril de 2021.

El Juzgado mediante correo electrónico enviado a la accionada, le informó sobre su admisión y el término concedido para contestar los hechos y peticiones del escrito de tutela.

RESPUESTA DE LA ACCIONADA

- **BANCO POPULAR**

Una vez vencido el término concedido, el Banco accionado guardó silencio frente a los hechos y pretensiones de la presente acción constitucional.

CONSIDERACIONES

La acción de Tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política como un mecanismo procesal específico y directo que tiene por objeto la protección concreta e inmediata de los derechos fundamentales, cuando estos sean violados o se presente amenaza de vulneración.

En la presente acción se establece como problema jurídico a resolver, si la Entidad Financiera accionada le ha vulnerado al accionante el derecho fundamental de petición, de conformidad con la pretensión expuesta en su escrito de tutela.

Para resolverlo, es necesario remitirse al artículo 23 de la Constitución Política mediante el cual se garantiza el derecho fundamental de presentar peticiones respetuosas ante las autoridades y obtener pronta resolución. Esta misma norma constitucional indicó que sería procedente ejercer este derecho fundamental ante organizaciones privadas para garantizar derechos fundamentales, lo cual tendría que ser reglamentado por el legislador.

Es así como, el artículo 32 de Ley 1437 de 2011, modificado por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, consagró la posibilidad de elevar peticiones ante organizaciones privadas con o sin personería jurídica, tales como sociedades, corporaciones, fundaciones, asociaciones, organizaciones religiosas, cooperativas, instituciones financieras o clubes, con el fin de garantizar derechos fundamentales del peticionario y facultó la presentación de peticiones ante personas naturales cuando frente a ellas el solicitante se encuentre en situaciones de indefensión, subordinación o la persona natural se encuentre ejerciendo una función o posición dominante frente al peticionario.

De lo anterior, se entiende que, la viabilidad del amparo del derecho fundamental de petición está sujeta a que se presente alguno de estos tres escenarios: i) si se presenta la petición ante autoridad pública o privada que ejerce funciones públicas, este siempre está garantizado; ii) si se presenta ante organizaciones privadas, este se protege solo si la petición busca garantizar derechos fundamentales del peticionario; y iii) si la petición se presenta ante persona natural, es viable siempre y cuando el accionante esté en situación de indefensión o subordinación, o si este ejerce una posición dominante frente a aquel.

En caso de encontrarse que se materializa alguno de los escenarios anteriores, y tal como lo ha recordado la Corte Constitucional entre otras en las sentencias T- 377 de 2000, T- 161 de 2011, T-146 de 2012, T - 489 de 2014 y C-007-2017, corresponde al juez constitucional establecer si efectivamente se presenta la vulneración del derecho fundamental de petición, la cual se presenta bajo estos supuestos: i) por la negativa del accionado de emitir respuesta de fondo, clara, oportuna y en el tiempo dispuesto por la ley, o ii) por no comunicar la respectiva decisión al peticionario. Lo anterior, bajo el entendido que el alcance de la protección se limita únicamente a que se acredite que la contestación ofrezca una respuesta clara y de fondo, sin que implique necesariamente que deba ser favorable al solicitante, pues las respuestas son el producto del estudio y análisis que previamente debe efectuar el receptor de la petición con los antecedentes y las pruebas que reposan en sus dependencias.

En armonía con lo anterior, la Ley 1755 de 2015, respecto al plazo otorgado para resolver las peticiones, señaló que, por regla general, las peticiones deben resolverse dentro de los 15 días siguientes a su recepción, salvo la petición de documentos que cuentan con un plazo de 10 días, o los de consulta a las autoridades que cuentan con 30 días. Así mismo indica que si no puede resolver la petición en el término señalado, deberá indicar las razones de la demora e indicar el nuevo plazo, el cual no puede exceder al doble del previsto en la norma.

Bajo este escenario puede colegirse que el presupuesto básico para establecer la procedencia de la acción de tutela es que se acredite que se ha presentado una petición a una persona o entidad obligada a resolverla, y bajo este escenario, será viable conceder el amparo si se encuentra que la accionada ha desconocido cualquiera de los lineamientos atrás referidos.

Aplicados los presupuestos anteriores al presente caso, se encuentra que **GUSTAVO GUERRERO GUTIÉRREZ** presentó ante **BANCO POPULAR** derecho de petición el día 26 de octubre de 2020, solicitando información relacionada con el crédito hipotecario No. 89715001627. Sin embargo, aunque el 13 de noviembre de 2020, el Banco accionado informó que requería 15 días adicionales, vencido este término el Banco no ha dado respuesta a su requerimiento.

De la lectura de la petición se deduce que la accionante busca la protección de su derecho fundamental de petición por falta de respuesta a la reclamación relacionada con su crédito hipotecario, toda vez que considera que existen irregularidades respecto del plazo y los pagos aplicados en su crédito, situación que impacta el derecho al buen nombre, habeas data y debido proceso del accionante y su núcleo familiar, por tanto, la accionada sí se encuentra obligada a dar respuesta de fondo a lo solicitado, por lo que es claro que la acción constitucional sí es procedente.

Ahora bien, al revisar las presentes diligencias se evidencia que la accionada guardó silencio frente a los hechos y pretensiones de la presente acción constitucional, razón por la cual debe aplicarse la presunción de veracidad establecida en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991, y por tanto colegir que, al día de hoy, la accionada no ha dado respuesta a la petición radicada por el accionante.

Por lo anterior, se **AMPARARÁ** el derecho vulnerado, y en consecuencia se ordenará a la entidad accionada que, dé respuesta de fondo, concreta, clara, congruente y completa los derechos de petición de fechas 10 de noviembre de 2020 y 04 de febrero de 2021, y proceda a notificar las mismas.

En mérito de lo anteriormente expuesto **EL JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley

RESUELVE

PRIMERO: AMPARAR el derecho fundamental solicitado por **GUSTAVO GUERRERO GUTIÉRREZ** contra **BANCO POPULAR**, por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: ORDENAR a **BANCO POPULAR** que, en el término de **CUARENTA Y OCHO (48) HORAS**, contadas a partir de la notificación de esta sentencia, **dé respuesta de fondo, concreta, clara,**

TUTELA No. 110014105001 2021 00204 00
Accionante: Gustavo Guerrero Gutiérrez
Accionado: Banco Popular

congruente y completa a cada una de las solicitudes contenidas en la petición recibida el día 26 de octubre de 2020, **y la notifique a la accionante.**

TERCERO: En caso de no acatar la presente orden judicial, se dará aplicación a las sanciones previstas en el Decreto 2591 de 1991.

CUARTO: NOTIFICAR la presente providencia por el medio más expedito.

QUINTO: ORDENAR que por secretaría se realice la notificación por estado en el Sistema Siglo XXI, el cual también deberá ser publicado en la página de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-01-de-pequenas-causas-laborales-de-bogota/2020n>

SEXTO: En caso de ser impugnado el presente fallo dentro de los tres días siguientes a su notificación, enviar a los Jueces Laborales del Circuito de Bogotá (Reparto). Si el presente fallo no fuere impugnado, remitir a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

SÉPTIMO: Una vez regrese el presente proceso de la Corte Constitucional, se ordena su **ARCHIVO DEFINITIVO.**

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

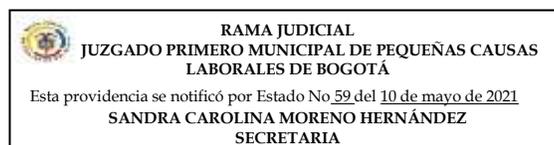
Firmado Por:

DIANA MARCELA ALDANA ROMERO
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 1Ero MPAL PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES BOGOTA

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: **d4f7f6b2cb33776da97b63055fa042ff3055b506b87912e15dc8087e958ef456**
Documento generado en 07/05/2021 06:50:11 PM

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



Caro

Correo electrónico: j01pcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co
Celular - Whatsapp: 320 3220344