

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO CINCUENTA Y SIETE CIVIL MUNICIPAL**

Bogotá D. C., veintiocho (28) de septiembre de dos mil veintidós (2022)

Referencia 11001 40 03 057 2022 01076 00 Acción de Tutela instaurada por ALVARO JAVIER JIMENEZ VARGAS contra BRINKS DE COLOMBIA S.A., CAMILO ANGARITA BARRIENTOS en calidad de Representante Legalmente, y CIRO ROCERO en calidad de Gerente Corporativo de Riesgo.

Cumplido el trámite de rigor procede el Despacho a proferir la sentencia que en derecho corresponda.

ANTECEDENTES

1. El señor ALVARO JAVIER JIMENEZ VARGAS instauró acción de tutela contra BRINKS DE COLOMBIA S.A., CAMILO ANGARITA BARRIENTOS en calidad de Representante Legalmente, y CIRO ROCERO en calidad de Gerente Corporativo de Riesgo, manifestando vulneración de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, familia, debido proceso, dignidad humana, trabajo en condiciones dignas, igualdad, mínima vital y móvil.

2. Como fundamentos de hecho, en esencia, adujo que:

2.1. El 18 de febrero de 2021, el señor Álvaro Javier Jiménez Vargas fue vinculado laboralmente a Brinks de Colombia S.A. mediante contrato a término indefinido para desempeñar el cargo de jefe de tripulación.

2.2. Al momento de suscribirse el contrato de trabajo, se realizaron los exámenes médicos correspondientes, y se firmó un acta de mutuo consentimiento para realizar pruebas de polígrafo, la cual carece de eficacia, en la medida que esta fue suscrita para acceder al empleo.

2.3. Advierte que pese a que su horario laboral se extendía entre doce a dieciséis horas diarias, nunca presento queja e inconformidad, y en su lugar, cumplió con todas las labores asignadas.

2.4. El 4 de junio de 2021, se afilió al Sindicato Nacional de Trabajadores de Brinks "SINTRABRINKS", quienes presentaron pliego de peticiones ante la empleadora.

2.5. De igual forma preciso, que se mantiene el conflicto laboral dado que se encuentra en trámite el recurso de nulidad del laudo arbitral ante la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

2.6. El 21 de julio de 2022, la sociedad accionada lo citó para realizar prueba de poligrafía el 22 de julio de 2022.

2.7. El 1 de agosto de 2022, se le requirió para que informar las razones por las cuales no accedió a realizarse la prueba de poligrafía.

2.8. El 3 de agosto de 2022, informo a su empleador que su negativa obedece a que se está afectado su dignidad humana, precisando que no se estipuló en su contrato de trabajo o en el reglamento interno de trabajo, cláusula que determine la obligatoriedad del examen.

2.9. El 25 de agosto de 2022, se citó a descargos para el 1 de septiembre de 2022.

2.10. El 31 de agosto de 2022, solicitó que dos miembros directivos del sindicato asistieran a diligencia de descargos; petición que fue negada en oportunidad por su empleador.

2.11. La diligencia de descargo se surtió en ausencia de la representación sindical solicitada.

2.12. El 2 de septiembre de los corrientes, se le comunicó la terminación del contrato de trabajo por justa causa.

2.13. Advierte que en su condición de padre cabeza de familia, depende de la subsistencia de su grupo familiar conformado por un menor de edad y un adulto mayor.

3. Solicita en consecuencia que por esta vía constitucional se protejan los derechos invocados ordenando a BRINKS DE COLOMBIA S.A., CAMILO ANGARITA BARRIENTOS en calidad de Representante Legalmente, y CIRO ROCERO en calidad de Gerente Corporativo de Riesgo, *“...1. Ordenar mi reintegro laboral por la violación a mis derechos fundamentales en especial el debido proceso (...) 2. Ordenar a los accionados, se tutelen mis derechos fundamentales ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, LA FAMILIA, DEBIDO PROCESO, A LA DIGNIDAD HUMANA, AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS, A LA IGUALDAD, MI MINIMO VITAL Y MOVIL establecidos en nuestra constitución política en los artículos 1, 5, 11, 12, 13, 25, 42, 43, 44, 47, Y 53 (...) 3. ordenar el pago de mis acreencias laborales y seguridad social desde la fecha de mi despido es decir 02 de septiembre DE 2022 hasta que se resuelva esta acción judicial a favor mío (...) 4. Se le ordene a los aquí accionados, dar estricto cumplimiento a mis derechos fundamentales antes enunciados y los que su despacho considere (...) 5. Se le ordene a Los aquí accionados no tomar medidas disciplinarias ni sindicales en mi contra por hacer uso de esta herramienta jurídica...”*.

TRAMITE PROCESAL

1. Admitido el escrito de tutela se ordenó notificar a la accionada para que ejerciera su derecho de defensa. Posteriormente se vinculó al Sindicato Nacional de Trabajadores de Brinks de Colombia -SINTRABRINKS- y el MINISTERIO DEL TRABAJO.

2. BRINKS DE COLOMBIA S.A. indicó, que teniendo en cuenta el informe rendido por la Dirección de Investigaciones de la entidad, se requirió al accionante para que se practicara la prueba técnica de poligrafía, con ánimo de esclarecer el faltante de \$61.050.000 correspondiente al ATM 4417 BANCOLOMBIA INCODER, enrutado en el vehículo blindado No. 370 el 10 de junio de 2022, que estaba a cargo del señor Álvaro Javier Jiménez Vargas.

De igual forma precisó, que la prueba de polígrafo es un mecanismo de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores activos, teniendo en cuenta que el objeto social de la empresa es la prestación de servicios de protección, custodia, vigilancia, recaudo, transporte, almacenamiento, preparación, manipulación de todo tipo de valores. Por ende, se estipuló en el clausulado décimo cuarto del contrato de trabajo que el empleador podrá exigir la práctica de dicho examen, facultad que fue consentida por el trabajador en el acta elevada el 18 de febrero de 2021.

Por otro lado, indicó que las preguntas realizadas al momento de practicarse el examen son elaboradas por profesionales ampliamente reconocidos y bajo los más altos estándares de calidad, por ende, no se advierte que se esté transgrediendo la dignidad humana del actor, en la medida que se busca

aclarar la situación que se encontraba en materia de investigación. No obstante, señaló que dichas pruebas se surten de manera aleatoria para casos aislados y/o determinados teniendo en cuenta el objeto social de la empresa.

Seguidamente resaltó, que en cada una de las citaciones realizadas al actor se le indicó expresamente que en la diligencia de descargos podía se acompañado de dos representantes del sindicato, pero que estos no podrán estar incapacitados para trabajar ni presentar otros limitantes, por ende, no se violentó el derecho al debido proceso en el trámite disciplinario.

Finalmente, precisó que el proceso disciplinario se adelantó por la falta cometida por el actor, estipulada en la cláusula novena, numerales 2, 11, 14, 19, 36 del contrato laboral, desencadenado la terminación del vínculo laboral por justa causa.

3. EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA BRINKS DE COLOMBIA “SINTRABRINKS” indicó, que el Consejo de Estado mediante sentencia No. 2008-00345 del 24 de enero de 2013 declaró la nulidad de la Resolución 2852 de 2006, por la cual se permitía a las personas naturales y jurídicas realizar la práctica del examen psicofisiológico de poligrafía; lo que implica que no existe normatividad vigente que reglamente la práctica de dicho examen en el ámbito laboral.

En consecuencia, advirtió que la encartada no puede seguir practicando pruebas de polígrafo para adelantar procesos disciplinarios en contra de sus trabajadores, ya que transgreden sus derechos fundamentales por no tener un contexto claro del ámbito de aplicación y de los requisitos mínimo que deben seguirse.

De igual forma precisó, que teniendo en cuenta que el accionante no se encontraba en un proceso de selección de personal, estaba legitimado para negarse a realizar el examen psicofisiológico de polígrafo, como quiera que constituye una vulneración de sus derechos, y no es de obligatorio cumplimiento.

4. Teniendo en cuenta la comunicación remitida por el Juzgado Veinticinco Civil Municipal de esta ciudad, se advierte que la presente tutela no puede ser acumulada a la acción constitucional avocada por el Juzgado Veintitrés de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá, conforme las disposiciones del artículo 2.2.3.1.3.2. del Decreto 1069 de 2015, en la medida esas acciones constitucionales se fundan en la violación de los derechos fundamentales “*A LA FAMILIA, A LA DIGNIDAD HUMANA, AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS, A LA IGUALDAD, AL MINIMO VITAL Y MOVIL, AL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL*”, y están encaminadas a reclamar el “*el pago de acreencias laborales y seguridad social desde el primero de septiembre de 2022, con el ajuste del IPC al 10,84%*”; en tanto que, la impetrada por el señor ALVARO JAVIER JIMENEZ VARGAS se funda en la vulneración de las prerrogativas de estabilidad laboral reforzada, familia, debido proceso, dignidad humana, trabajo en condiciones dignas, igualdad, mínima vital y móvil, solicitando el reintegro laboral al cargo que venía desempeñando y el pago de las acreencias laborales y seguridad social desde la fecha que se efectuó la terminación del vínculo laboral (2 de septiembre de 2022) hasta el proferimiento de la decisión judicial.

CONSIDERACIONES

1. La acción de tutela constituye un mecanismo previsto en la Constitución Política de 1991 cuyo fin primordial es la protección de los derechos fundamentales en caso de amenaza o violación por las autoridades públicas o los particulares, viabilizándose cuando no existe otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice de manera transitoria para evitar un perjuicio irremediable (art. 86 C.P. y Decreto 2591 de 1991).

En cuanto a las condiciones de procedencia del amparo constitucional, se tiene que está supeditada al carácter de residualidad, subsidiariedad, e inmediatez, es decir, que no exista otra vía por medio de la cual se pueda obtener de modo óptimo y eficaz la protección aludida (salvo que se invoque como mecanismo transitorio), y que sea interpuesta de forma tempestiva y/o dentro de un término razonable a la ocurrencia de los hechos motivos de la queja.

2. En el sub-examine se impetró la protección de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, familia, debido proceso, dignidad humana, trabajo en condiciones dignas, igualdad, mínima vital y móvil del señor ALVARO JAVIER JIMENEZ VARGAS, por cuanto, según se dijo, BRINKS DE COLOMBIA S.A. terminó el vínculo laboral sin justa causa, en la medida el proceso disciplinario adelantado en su contra se suscitó por la negativa de practicar prueba de polígrafo que no es de obligatorio cumplimiento por parte de los trabajadores, pues transgrede su dignidad humana; y adicionalmente porque no se permitió ser asistido por miembros del sindicato al momento de rendirse diligencia de descargos.

3. El artículo 29 de la Carta Política consagra el derecho al debido proceso, como el conjunto de garantías que buscan la protección del individuo que se halle incurso en una actuación judicial o administrativa, para que durante el trámite procesal se respeten las formalidades propias de cada juicio y se logre la aplicación correcta de la justicia. Para que la protección a este principio sea efectiva, es necesario que cada una de las etapas procesales estén previamente definidas por el legislador, pues, de lo contrario, la función jurisdiccional quedaría sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la tarea de solucionar los conflictos de los asociados y de resolver sobre la interdependencia de sus derechos. Esta previa definición legal de los procedimientos que constituyen el debido proceso, se denomina las “*formas propias de cada juicio*”, y se constituye por lo tanto, en la garantía de referencia con que cuentan las personas para determinar en qué momento la conducta de los jueces o de la administración se convierte en ilegítima, por desconocerse lo dispuesto en las normas legales.¹

Sobre este tópico la Corte Constitucional en sentencia T-433 de 1998 señaló que:

“...El artículo 29 de la Constitución establece que el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Esto significa que en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso. Mandato que, dada su naturaleza, no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v.gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, etc). Razón que hace indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra

¹ Sentencia T-242 de 1999

justificación la existencia y exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente...”

4. Referente a la prueba de polígrafo, en sentencia del 25 de abril de 2019 del Consejo de Estado Sección Segunda precisó:

“...En todo caso, hay que aclarar, que pese al vacío legal sobre la materia, en nuestro ordenamiento jurídico, el uso de la prueba del polígrafo y sus similares, dentro de un proceso de selección de personal, ha sido regulado vía reglamento administrativo en dos casos de manera expresa y precisa, veamos: (i) En las empresas vigiladas por la Superintendencia de Vigilancia Privada según lo señalado en las Resoluciones 2593 de 2003, 8 2852 de 2006 y 2417 de 2008, proferidas por el Superintendente Vigilancia; y (ii) En la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, conforme a la Resolución 000143 de 2014, expedida por el Director de dicha entidad.

86. Aclara la Sala, que en las mencionadas resoluciones se autoriza incluir dentro de los procesos de selección de personal para cargos directivos la referida prueba, siempre y cuando se establezca como garantía a favor del aspirante que debe ser autorizada por escrito previo, libre y voluntario.

87. Aparte de los dos casos señalados, no existe en el derecho colombiano ninguna otra norma de naturaleza reglamentaria en la materia.

(...) 94. De acuerdo con lo expuesto, la Sala reconoce la importancia que para algunas entidades pueda tener la realización de «pruebas de confianza» a sus empleados, como lo son el análisis de estrés de voz y el polígrafo, así como estudios de seguridad, debido a la importancia, especialidad y delicadeza de las funciones...”²

Bajo dicha primicia, y atendiendo el Concepto No. 116144 del Ministerio de Trabajo, se advierte que dentro el ordenamiento jurídico Colombia no existe normatividad que prohíba expresamente a las personas jurídicas de derecho privado realizar pruebas de polígrafo a sus trabajadores. No obstante, la práctica de dicho examen no puede ir en contra de la dignidad humana, la intimidad personal, y la libertad de conciencia, según se resalta del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo. Por ende, con ánimo de salvaguardar los derechos fundamentales de los colaboradores y dependientes, se requiere que se sienté permiso o autorización previa por parte del absolvente.³

5. De la prueba documental allegada al expediente se observa que el señor ALVARO JAVIER JIMENEZ VARGAS inició su vinculación laboral el 18 de

² Expediente No. 2015-01053-00 (4603-2015)



En este orden de ideas, los sectores que le están dando aplicación a la prueba del polígrafo son los servicios de vigilancia y seguridad privada en los procesos de selección de personal y la provisión de empleos de libre nombramiento y remoción en la UAE DIAN. Sin embargo, como ya se expresó, no existe en Colombia ninguna ley que prohíba la aplicación de la prueba del polígrafo en materia de selección de personal.

En este punto es pertinente recordar que a las personas, dentro del ámbito privado, les está permitido todo lo que no les está prohibido por la Constitución y la ley, diferente a los servidores públicos que son responsables no solo por infringir la Constitución y la ley, sino por la omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones. Por lo tanto, como no existe norma alguna que prohíba el uso del polígrafo, a la empresa privada le es posible emplearlo, pero respetando los derechos constitucionales de las personas como son el de la dignidad humana (art. 10 de la C.P.), el derecho a la intimidad personal (art. 15 de la C.P.) y el derecho a la libertad de conciencia (art. 18 de la C.P.), entre otros.

febrero de 2021 para ejercer el cargo de JEFE DE TRIPULACION en la empresa BRINKS DE COLOMBIA S.A. Para el 22 de julio del año que avanza se citó al trabajador para realizar prueba de polígrafo, la cual no se surtió porque el accionante considero que se está vulnerando su dignidad humana y adicionalmente porque no es de obligatorio cumplimiento. En virtud de su negativa se solicitó que se justificara su decisión y seguidamente se inició proceso disciplinario. En curso de la investigación sancionatoria, se adelantó diligencia de descargos el 1 de septiembre de 2022, y se emitió terminación del contrato de trabajo con justa causa el 2 de septiembre de la misma anualidad.

Teniendo en cuenta que la parte actora invoco la vulneración del debido proceso, pasa el Despacho a establecer sí en el presente caso, el empleador puede exigir al trabajador que se practique prueba de polígrafo durante su vinculación laboral, máxime cuando esta fue la causal en la que se fundamentó el proceso disciplinario iniciado en su contra.

Ahora bien, al revisar el clausulado décimo cuarto del contrato de trabajo se indicó que, *“...el trabajador mediante la firma del presente contrato autoriza expresa e irrevocablemente para que la empresa gestiones, contacte, envíe y reciba en nombre del trabajador correspondencia, peticiones, solicitudes y adelante gestiones trámites ante las diferentes entidades de la seguridad social (EPS, ARL, FONDO DE PENSIONES IPS, entre otras y sin limitarse a estas). El trabajador mediante la firma del presente contrato autoriza a la empresa para que realice y conozca el resultado de las pruebas necesarias para el correcto desempeño de su labor tanto el inicio del contrato como los periodos que la empresa determine para ello. Dichas pruebas pueden consistir en evaluaciones físicas, técnicas o psicológicas, tales como examen médicos, pruebas de polígono polígrafo, y pruebas de estado físico entes otras...”*⁴ (resaltado por el Despacho)

De igual forma en el numeral primero del acta de mutuo consentimiento del 18 de febrero de 2021 se consignó que *“...El trabajador autoriza de manera expresa actriz de Colombia para que le sean practicadas cuestionarios y o pruebas de selección directa o aleatoria de confiabilidad con la utilización de técnicas de polígrafo y o exámenes fisiológicos en virtud de la investigación disciplinaria que realice la empresa y que ameriten tal necesidad...”*⁵

Teniendo en cuenta la documental referida, la jurisprudencia en cita, y el concepto del Ministerio de Trabajo, resultaba procedente que la sociedad BRINKS DE COLOMBIA S.A. citara al señor ALVARO JAVIER JIMENEZ VARGAS para surtirle prueba de polígrafo durante el transcurso de la relación laboral, pues en oportunidad no se sentó salvedad alguna donde se haya manifestado su desacuerdo, sino por el contrario se autorizó y facultó al empleador en utilizar este medio para adelantar diferentes investigaciones.

Ahora bien, pese a que el accionante manifiesto que la estipulación contractual y consentimiento dado por él, están viciados por constreñimiento, dicho aspecto sale de la órbita de estudio del Juez de tutela, ya que se requiere de un pronunciamiento judicial que declare la nulidad tanto de la referida estipulación contractual como el consentimiento otorgado por el trabajador. Providencia que solo puede ser emitida por el Juez natural correspondiente, como quiera que la vía constitucional no está prevista para debatir aspectos de orden civil y laboral. Por tanto, se torna improcedente atender el argumento del actor, al existir un mecanismo idóneo y eficaz para

⁴ Ver folio 20 del expediente digital.

⁵ Ver folio 20 del expediente digital.

1. El trabajador, autoriza de manera expresa a BRINKS DE COLOMBIA S.A. para que le sean practicados cuestionarios y/o pruebas de selección directa o aleatoria de confiabilidad con la utilización de técnicas de polígrafo y/o exámenes fisiológicos en virtud de la investigación disciplinaria que realice la Empresa y que ameriten tal necesidad.

obtener la declaración de nulidad aducida, sin que exista un perjuicio irremediable que justifique la tutela aun como mecanismo transitorio.

Por otro lado, tampoco se puede establecer si la prueba de polígrafo trasgredía la dignidad humana del accionante, como quiera que dicho aspecto resulta ser subjetivo y no está plenamente probado, máxime cuando el mismo no se adelantó a plenitud. Por tanto, el Juzgado no tiene plena certeza que la práctica de la prueba va en contra de los derechos fundamentales del actor, ya que no se acredita circunstancia alguna donde se evidencie discriminación, constreñimiento, trato humillante y peyorativo.

Finalmente, se advierte que en la diligencia de descargo no se vulneró el debido proceso por la falta de representación sindical, como quiera que el empleador no negó la asistencia de los miembros del sindicato, sino que le indicó al accionante que los representantes debían sentar de forma directa los permisos correspondientes para suspender su actividad laboral y asistir a la diligencia.⁶

6. La jurisprudencia constitucional ha precisado que el mecanismo extraordinario de tutela no se abre paso cuando se trata de pretensiones relativas al reintegro de un trabajador. Ante dicha reclamación el afectado debe acudir a las acciones judiciales ordinarias, salvo que se configure un perjuicio irremediable que amerite el amparo de manera excepcional. En tal sentido la Corte Constitucional señaló entre otros en fallo T-1012 de 2007 que:

“...La procedencia de la tutela está condicionada a que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que la utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, esto es, que aun cuando existe el mecanismo principal resulta ineficaz debido a que no resuelve el conflicto de manera integral o no es lo suficientemente expedito frente a la exigencia particular para la protección del derecho vulnerado o amenazado; de ahí el carácter excepcional, subsidiario y residual de la acción de tutela...”

Y agregó en dicha oportunidad, que *“... La demostración de la existencia de un perjuicio irremediable es indispensable para determinar la procedencia de la tutela para conocer de asuntos que deberían ir a la vía ordinaria. También es necesario para que la tutela sea procedente, que el actor no pretenda utilizar el mecanismo excepcional para subsanar negligencias procesales pasadas, bien sea en el a vía gubernativa o jurisdiccional...”*

De la misma forma, la Constitución Nacional concede protección especial a todos aquellos trabajadores que se encuentren en condiciones de

⁶ Ver folio 3 del expediente digital.

ASUNTO: Respuesta Personal de la Empresa

En atención a la solicitud recibida el 31 de agosto de 2022, en cumplimiento de las disposiciones legales y constitucionales, dentro del término pertinente, me permito dar respuesta a la misma, recordándole que los trámites y gestiones necesarias y pertinentes para que Claros Andres y Nelson Ortiz le acompañen en la diligencia de descargos programada para el día 01 de septiembre de 2022 a las 10:30 am, en calidad de representantes de la organización sindical Sintrabrinks, deben ser realizadas por usted, es decir que la carga para que este le acompañen, se encuentra exclusivamente en cabeza suya y no puede por ningún motivo trasladarla al empleador.

Así por ejemplo, si los mencionados representantes de la organización sindical se encuentran programados para prestar los servicios personales al empleador, estos podrán solicitar el respectivo permiso sindical con el que cuenta la organización sindical Sintrabrinks, con el fin de acompañarle en la citada diligencia de descargos o acogerse a la política de permisos de la compañía.

No obstante lo anterior, si los representantes referenciados en su escrito no son directivos sindicales no podrán acceder a los permisos sindicales, pero sí podrán optar por la política de permisos de la empresa y ser solicitados ante el jefe inmediato, siempre que sea viable aprobarse sin afectarse la operación y el normal funcionamiento de la empresa. De otra parte, le informamos que también podrá ser asistido en descargos por afiliados y/o directivos que no se encuentren programados a laborar en el día y hora de su diligencia de descargos (por ejemplo personal en vacaciones, descanso, artículo 140 del C.S.T., etc.), siempre que se conecten oportunamente al link que se le indicó en la citación notificada previamente.

En estos términos se emite respuesta oportuna, clara, completa y suficiente a la solicitud recibida.

indefensión o debilidad manifiesta, a través de la llamada estabilidad laboral reforzada, como lo indicó en sentencia T - 217 de 2014, donde puntualizó:

“...Las personas con disminuciones físicas –o mentales,-incluso temporales, o que no han sido calificadas, tienen derecho a gozar de estabilidad laboral reforzada (arts. 13 y 53 de la Constitución). No sólo las personas declaradas inválidas son sujetos de especial protección constitucional.⁷ La norma superior y la jurisprudencia constitucional han establecido que los empleadores no pueden despedir a los trabajadores por razón de una disminución en las capacidades para desempeñar la labor para la que fueron contratados, y que mientras subsistan las causas de debilidad manifiesta, que los hacen merecedores de una relativa estabilidad, debe garantizarse al trabajador y su familia el goce efectivo de sus derechos fundamentales al mínimo vital y a la seguridad social.

(...) Por tanto, si se comprueba que el empleador irrespetó las reglas que rigen la desvinculación de un trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada, por razón de su condición de debilidad manifiesta o incapacidad certificada, tienen lugar dos consecuencias: (i) el despido es ineficaz, el empleador deberá proceder al reintegro del trabajador; (ii) deberá pagarse a favor del trabajador desvinculado, los aportes al Sistema de Seguridad Social que se causaron entre el momento en que produjo el despido, y su reintegro efectivo; y (iii) deberá pagársele al trabajador desvinculado “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.” Esta indemnización está contemplada, también, en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997...”.

Planteado lo anterior, también se advierte que la presente acción de tutela no está llamada a prosperar por cuanto la misma carece del requisito de subsidiariedad del que se encuentra revestida, pues nótese que la petición del actor direccionada a obtener el reintegro al cargo que desempeñaba, debe ser solucionada ante la jurisdicción ordinaria laboral, como quiera que cualquier divergencia o desacuerdo presentado ante la sanción impuesta en el proceso disciplinario adelantado por la encartada BRINKS DE COLOMBIA S.A. contra el señor ALVARO JAVIER JIMENEZ VARGAS, debe ceñirse a las etapas procesales pertinentes a efecto de resguardar el derecho de defensa y contradicción de las partes en contienda, tornándose así improcedente el amparo constitucional.

De cara a lo anterior, fácilmente se concluye que la reclamación expuesta por el accionante puede ser dirimida ante el Juez laboral como autoridad legalmente llamada a resolver la misma, ámbito en el que no es dable inmiscuirse al Juez Constitucional ya que esta acción de tutela no se instituyó para remplazar los mecanismos jurídicos normales establecidos en la ley. Prerrogativa que tampoco se abre pasó de forma transitoria, como quiera que el actor no es considerado un sujeto de especial protección constitucional, en la medida que no se encuentra incapacitado, o presente una disminución física o sensorial, o un estado de vulneración tajante y latente que impida acceder al Juez competente, ni tampoco se advierte que padece de una enfermedad catastrófica donde se pueda llegar a inferir que

⁷ Sobre este aspecto, en la sentencia T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), la Corporación afirmó: “[s]e presenta una clara diferencia entre los conceptos de discapacidad e invalidez. En efecto, podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona inválida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa. Por lo tanto, para la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de inválido. Asimismo la jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones. En efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección.”

está en riesgo su vida, e integridad personal, y su consecuente su derecho al mínimo vital.

En ese orden de ideas, se itera que la objeción planteada por el actor hace parte de un debate netamente procesal y legal contra el proceso disciplinario adelantado en su contra, que deben ser expuestas ante la jurisdicción competente y no en sede de tutela, porque los hechos en que fundamento la sanción disciplinaria, deberán ser dirimidos y ampliamente debatidos ante juez natural, donde se cuenta con las garantías procesales para presentar y debatir las pruebas que pretenda demostrar la vulneración aducida.

Lo propio ocurre con el derecho a la estabilidad laboral reforzada ya que al momento en que se produjo la terminación del contrato el demandante no estaba incapacitado, es decir, no existía motivo que le generara tal condición de indefensión y por ende de estabilidad amparada. Lo que conlleva el fracaso de la acción deprecada, habida cuenta que no se cumple con el criterio principal del cual se desprende la protección a la que hace alusión la jurisprudencia en cita.

7. Finalmente cabe precisar, que el Despacho no evidencia quebrantamiento alguno por parte de la encartada frente a las prerrogativas atinentes a la estabilidad laboral reforzada, familia, debido proceso, dignidad humana, trabajo en condiciones dignas, igualdad, mínima vital y móvil. deprecados por el actor, puesto que en los hechos del escrito de tutela no se advirtió circunstancias concretas que permitan enviciar su transgresión.

En ese orden de ideas se despachará adversamente el auxilio deprecado.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO CINCUENTA Y SIETE CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**, administrado justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley.

RESUELVE

PRIMERO: NEGAR el amparo de los derechos invocados por ALVARO JAVIER JIMENEZ VARGAS contra BRINKS DE COLOMBIA S.A., CAMILO ANGARITA BARRIENTOS en calidad de Representante Legalmente, y CIRO ROCERO en calidad de Gerente Corporativo de Riesgo.

SEGUNDO: NOTIFICAR esta decisión a las partes y entidades vinculadas por el medio más expedito.

TERCERO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, si esta decisión no es impugnada.

NOTIFÍQUESE,



MARLENNE ARANDA CASTILLO
JUEZ

Firmado Por:
Marlene Aranda Castillo
Juez
Juzgado Municipal
Civil 57
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **a04f005bdb61dafaac683b9e3a7c00bdd3d05712b2509832283ca42098c0fa75**

Documento generado en 28/09/2022 06:13:59 PM

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