

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



JUZGADO TERCERO CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ

Carrera 9 No. 11-45 piso 6° Edificio Virrey – Torre Central.
j03cctobta@cendoj.ramajudicial.gov.co – Teléfono 6013532666 - Ext 71303

Bogotá, D.C., Trece de febrero de dos mil veinticuatro.

ACCIÓN DE TUTELA SEGUNDA INSTANCIA RAD. 110014189003**20230169701**

Se decide la impugnación interpuesta por la parte accionante, señor **Wilder Estiven Molina Jiménez**, contra el fallo proferido el 06 de diciembre de 2023 por el **Juzgado Tercero (03) de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá**.

1. ANTECEDENTES

En nombre propio, el activante acudió a través de la presente solicitud de amparo constitucional, objeto de debate en esta instancia; la protección de sus derechos fundamentales de libre desarrollo de la personalidad, la vida digna, el derecho al trabajo, a la salud, al mínimo vital en conexidad con la vida, la igualdad y estabilidad laboral reforzada en atención a su patología, que según él, viene siendo vulnerado por la empresa **Consortio Express S.A.S.**, la **Sociedad Administradora de Fondo de Pensiones y Cesantías Porvenir S.A.**, la **EPS Sanitas S.A.** y la **ARL Sura**, luego de haber sido desvinculado laboralmente de la empresa accionada, manifestando la causa, con ocasión al accidente laboral sufrido el 11 de junio del año 2022; el cual estuvo incapacitado por 9 meses, incorporándose nuevamente ante el empleador y, a partir del cual esgrimió, comenzó la persecución laboral en su contra.

Que al reintegrarse estuvo en la jornada nocturna, sin embargo, se le cambió a la jornada diurna, reemplazándose también funciones con ocasión a las recomendaciones médicas; narró que, en cumplimiento a su cargo sufrió una nueva caída, aduciendo que la empresa tomó medidas por la reiteración de accidentes. Esgrimió que, en un examen médico ordenado por la empresa accionada, arrojó que era consumidor de cocaína, hecho que no era cierto, debido a que era secuela de los medicamentos prescritos por su médico. Expuso en los hechos que, la empresa le notificó el 19 de septiembre de 2023 la carta de despido, fundamentando la solicitud de amparo, porque la EPS y la ARL no emitieron el concepto de rehabilitación, como tampoco se le realizó la valoración por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez, como tampoco el fondo de pensión, por haber superado los 180 días de incapacidad, solicitando estarse vulnerando sus preceptos supraleales, solicitando puntualmente el reintegro a su cargo junto con el reconocimiento de los salarios dejados de percibir, encontrándose amparado por la estabilidad laboral reforzada debido a su dolencias, solicitando se declare la ineficacia del despido por no haber solicitado permiso ante el inspector de trabajo y se continúe el trámite de calificación de la pérdida de la capacidad laboral.

Surtido el respectivo trámite y estudio a instancias del *A-quo*, procedió a negar la

protección deprecada al decantar que en el presente asunto no se cumplía con el principio de subsidiariedad exigido en el numeral 1° del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, así mismo concluyó que la acción es impróspera para el reclamo de controversias laborales, debido a que existe la jurisdicción laboral encargada dirimir esos asuntos contenciosos; reseñando jurisprudencia al respecto e instruyó en el asunto, indicando al actor que las acreencias de carácter laboral deben reclamarse ante el Juez de tal categoría y especialidad, el cual dirime los asuntos previstos en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Concluyó la decisión, predicando que el accionante no demostró encontrarse en situación de indefensión.

Destacó que, en su caso particular, los especialistas de ortopedia y fisiatría dictaminaron el 16 de agosto de 2023, la terminación del proceso de rehabilitación, donde el accionante había alcanzado la recuperación máxima, emitiéndose el dictamen de pérdida de capacidad laboral realizado por la ARL Sura con un 0% de PCL. Que la decisión unilateral de la empresa para dar por terminada la relación laboral, se produjo con ocasión a un trámite interno disciplinario y, tampoco se vislumbró la ocurrencia de hechos que configuraran un acoso laboral, debido a que el actor no aportó constancias que denunciaran los supuestos hechos, negando en su totalidad el amparo pregonado.

En tiempo, el accionante manifestó y exteriorizó su intención de impugnar la decisión del *A quo*, y con posterioridad, ante esta instancia, allegó sus reparos, iterando los argumentos expuestos en la acción de tutela y haciendo hincapié en los eventos que manifestó como de persecución y acoso laboral, aunado a que, la empresa no solicitó el permiso respectivo ante el Ministerio de Trabajo, existiendo previamente un trámite de pérdida de capacidad, si se conocía su estado de salud, predicando que estuvo sometido a presión por parte del empleador para renunciar, por lo que debía reconocerse su indemnización, solicitando así revocarse la decisión de primer grado y accederse al ruego constitucional.

2. CONSIDERACIONES

Descendiendo al *sub examine*, delantamente advierte el Despacho que la sentencia de primer grado sometida a consideración habrá de confirmarse, pues a decir de las probanzas obrantes en el expediente y recaudadas oportunamente en el curso de la primera instancia, de los hechos y argumentos de descargos esgrimidos por la tutelada, no se cumple el presupuesto de subsidiariedad, preestablecido para este tipo de asuntos ante la existencia de mecanismos ordinarios al alcance del libelista, y la falta de acreditación, en juicio de esta Juzgadora, de la existencia de un perjuicio irremediable que amerite la intervención de la Judicatura Constitucional, según las razones que se expondrán a continuación.

En lo que se refiere a las solicitudes de reintegro laboral, la Corte Constitucional ha reiterado en numerosas ocasiones que en principio la acción de tutela no resulta procedente para resolver controversias derivadas de las relaciones de trabajo¹, en virtud de la existencia de mecanismos judiciales ordinarios ante la Jurisdicción Laboral o la Jurisdicción Contencioso Administrativa, según sea la naturaleza de la vinculación jurídica del demandante. Sobre el particular, en la Sentencia T-400 de 2015², se manifestó que: “[D]entro del ordenamiento jurídico colombiano, existe una diversidad de mecanismos de defensa para salvaguardar los derechos laborales (competencia asignada a la jurisdicción laboral o contencioso administrativa laboral

¹ Ver, entre otras, las Sentencias T-400 de 2015, T-663 de 2011 y T-864 de 2011.

² M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado

según el caso). Como consecuencia, la Corte Constitucional ha manifestado que la acción de tutela, en principio, no resulta procedente para resolver controversias que surjan de la relación trabajador-empleador, como en el caso del reintegro laboral y/o el pago de prestaciones económicas.”.

Acorde con lo anterior, el Despacho comparte, tal como lo precisó el juez de primera instancia, que uno de los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela, exige que no existan otros medios de defensa judiciales para la protección de los derechos fundamentales cuya lesión se alega, o que existiendo estos, sea evidente el perjuicio irremediable para el actor, si la acción de tutela se presenta de manera transitoria. Y precisamente si el accionante cuenta con esas vías judiciales, a las que puede acudir, y hoy día regladas al amparo de la oralidad, lo que garantiza una pronta decisión, de suyo, cualquier perjuicio que se dice ocasionado, puede ser resarcido, lo que hace que no tenga el carácter de irremediable.

De la sentencia ofuscada, el impugnante insiste en el hecho que existió una persecución en su contra, generándole una presión para renunciar; sin embargo, de las pruebas aportadas tanto por el actor como la accionada **Consorcio Express S.A.S.**, su despido devino del trámite de un proceso disciplinario suscitado por el examen médico que informó a la empresa que el actor hacía uso sustancias THC y COC³. Por otro lado, resultó notorio que el resultado de la PCL emitida por la ARL fue de 0%, por lo que resulta del resorte de la Juna Regional de Calificación de Invalidez realizar la nueva valoración, suceso que acontecería el pasado 29 de noviembre de 2023.

En ese orden de ideas, respecto de las pretensiones formuladas por el activante, se tornan improcedentes para ser reclamadas por la vía de la acción de tutela, toda vez que no demostró la ocurrencia de un perjuicio irremediable que conlleve a la intervención del Juez Constitucional, de manera excepcional como medio transitorio, dado que sus suplicas se encuentran supeditadas a lo que resulte probado dentro del judicial ante la autoridad respectiva, esto es, un proceso ordinario laboral. Acudiendo a la acción preferente y sumaria, sin demostrar mediante prueba contundente la vulnerabilidad manifiesta o la prevención de un perjuicio irremediable.

Corolario, el sólo argumento expuesto por el actor no se torna suficiente para tener por acreditados todos los presupuestos para ordenar de manera excepcional a través del presente mecanismo transitorio el reintegro laboral reclamado por no acreditar los parámetros preestablecidos en dichos casos por el precedente jurisprudencial⁴; en concordancia con las pautas legales previstas en la legislación sustancial y procedimental de orden laboral.

Además, no se evidencia que en el asunto de marras se configuren los cuatro elementos que la H. Corte Constitucional ha definido para “...*considerar la situación fáctica que legitima la acción de tutela, como mecanismo transitorio y como medida precautelativa para garantizar la protección de los derechos fundamentales que se lesionan o que se encuentran amenazados...*”, poniendo de relieve su necesidad, a saber: “...*la inminencia, que exige medidas inmediatas, la urgencia que tiene el sujeto de derecho por salir de ese perjuicio inminente, y la gravedad de los*

³ Fl. 38, demanda de tutela y anexos, archivo No. 03. (marihuana y cocaína).

⁴ Ver sentencia 048 de 2018 Corte Constitucional según la cual “... *el derecho a la estabilidad laboral reforzada en virtud de la cual se concedió el amparo reclamado, implica que todo trabajador “...tiene derecho a que su empleador no pueda finalizar el vínculo laboral sin la autorización del Ministerio de Trabajo, aunque exista justa causa para terminar la relación laboral. El incumplimiento de este deber, genera obligación del juez de presumir que el despido fue discriminatorio [16], es decir, que se generó por el estado de debilidad e indefensión del empleado”*

hechos, que hace evidente la impostergabilidad de la tutela como mecanismo necesario para la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales..." (El destacado es del texto).

En conclusión, se ha de iterar que, la acción de tutela "...solo es procedente supletivamente, es decir, cuando no existan otros medios de defensa a los que se pueda acudir..."⁵, por lo que habrá de confirmarse el fallo de primer grado.

3. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **Juzgado Tercero (3º) Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

3.1. CONFIRMAR el fallo proferido el 06 de diciembre de 2023 por el **Juzgado Tercero (03) de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá**, por las razones señaladas en esta providencia.

3.2. COMUNICAR lo resuelto, tanto al Juez *A quo* como a las partes, por el medio más expedito y eficaz.

3.3. REMITIR las presentes diligencias a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



LILIANA CORREDOR MARTÍNEZ
JUEZ

Yapn

⁵ Corte Constitucional, Sentencia T-022/2017, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez