

Acción de Tutela No. 11001 4105 011 2024 10052 00

De: Carlos Andrés Carvajal Carvajal

Vs: Centro Internacional de Educación Prehospitalaria SAS

REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO ONCE MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.

Carrera 10 No. 19-65 Piso 7º Edificio Camacol – Teléfono: 6013532666 ext. 70511

WhatsApp: 322 2890129

Correo Electrónico: j11pcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co

Estados Electrónicos: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-11-de-pequenas-causas-laborales-de-bogota/68>

ACCIÓN DE TUTELA

RADICADO: 11001 41 05 011 2024 10052 00

ACCIONANTE: CARLOS ANDRES CARVAJAL CARVAJAL

DEMANDADO: CENTRO INTERNACIONAL DE EDUCACION PREHOSPITALARIA SAS.

SENTENCIA

En Bogotá D.C. a los doce (12) días del mes de marzo de dos mil veinticuatro (2024) y vencido el término legal concedido a la parte accionada, procede éste Despacho Judicial a decidir la Acción de Tutela instaurada por el señor **CARLOS ANDRES CARVAJAL CARVAJAL** contra **CENTRO INTERNACIONAL DE EDUCACION PREHOSPITALARIA SAS.**, en los términos y para los fines concebidos en el escrito de solicitud de amparo constitucional obrante en el archivo 02 del presente expediente digital.

ANTECEDENTES

CARLOS ANDRES CARVAJAL CARVAJAL promovió acción de tutela en contra de la **ALIANSA SALUD EPS** y el **CENTRO INTERNACIONAL DE EDUCACION PREHOSPITALARIA SAS**, con la finalidad de que se protejan sus derechos fundamentales del debido proceso, trabajo, seguridad social, mínimo vital y vida digna. En consecuencia, solicita:

Primero. Amparar mis derechos y garantías fundamentales al debido proceso, al derecho al trabajo, a la seguridad social, al mínimo vital y la dignidad humana, sin perjuicio de los restantes derechos y garantías fundamentales que el juez constitucional encontrara probados en ejercicio de sus facultades de fallar ultra y extra petita.

Segundo. Como consecuencia de accederse a todos, a uno o a varios de los amparos constitucionales solicitados y en los términos del artículo 8 del Decreto 2591 de 1991, se deje sin efecto alguno la terminación unilateral del contrato laboral y se ordene a la accionada CENTRO INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN PREHOSPITALARIA S.A.S. (CIDEP S.A.S.), a que proceda al reintegro de **CARLOS ANDRÉS CARVAJAL CARVAJAL**, sin interrupción de su contrato inicial, bajo las mismas condiciones laborales.

Tercera. Como consecuencia de accederse a todos, a uno o a varios de los amparos constitucionales solicitados y en los términos del artículo 8 del Decreto 2591 de 1991, se ordene a la accionada CENTRO INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN PREHOSPITALARIA S.A.S. (CIDEP S.A.S.), seguir garantizando vivienda a **CARLOS ANDRÉS CARVAJAL CARVAJAL** y su compañera permanente, como parte del salario devengado, en iguales o similares condiciones a las que hoy goza.

Cuarta. Como consecuencia de accederse a todos, a uno o a varios de los amparos constitucionales solicitados y en los términos del artículo 8 del Decreto 2591 de 1991, se

Acción de Tutela No. 11001 4105 011 2024 10052 00

De: Carlos Andrés Carvajal Carvajal

Vs: Centro Internacional de Educación Prehospitalaria SAS

ordene a la accionada CENTRO INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN PREHOSPITALARIA S.A.S. (CIDEP S.A.S.), reliquidar los pasados y liquidar en adelante los salarios devengados por **CARLOS ANDRÉS CARVAJAL CARVAJAL** para que se sume al salario en dinero, la vivienda como salario en especie.

Quinta. Como consecuencia de accederse a la anterior pretensión, se ordene a la accionada CENTRO INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN PREHOSPITALARIA S.A.S. (CIDEP S.A.S.) a que contrate la estimación pericial de la que trata el artículo 129, numeral 2, del Código Sustantivo del Trabajo, para que se avalúe el salario en especie.

Como fundamento de la solicitud de amparo constitucional, indicó que:

1. **CARLOS ANDRÉS CARVAJAL CARVAJAL** inició a laborar para el CENTRO INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN PREHOSPITALARIA S.A.S. (CIDEP S.A.S.), el día 1 de mayo del 2022, en el cargo de Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo un contrato a término definido por tres meses con un salario de un millón de pesos (\$1.000.000 M/CTE) como consta en el contrato de nómina No 001 -2022 adjunto con la presente acción.²
2. El contrato de trabajo fue renovado y modificado el 1 de agosto del 2022, señalándose como nuevo salario el valor de un millón quinientos mil pesos (\$1.500.000 M/CTE) y estableciéndose como fecha de terminación el 31 de diciembre del 2022 como consta en el contrato de nómina No. 003 -2022 adjunto con la presente acción³.
3. Al no recibir ninguna notificación de terminación del contrato, el mismo se renovó por los siguientes cuatro meses, es decir desde el mes de enero de 2023 al mes de abril del 2023 -para constatar lo anterior se anexa desprendibles de pago-⁴. En adelante, el contrato se siguió renovando hasta la fecha⁵.
4. En mayo del 2023, el empleador **DANIEL DAVID CHÁVEZ BAYONA** solicitó a través de una llamada telefónica el traslado total de mi persona a la ciudad de Bogotá, lo anterior justificado en la necesidad de personal presente para atender las necesidades de la empresa, teniendo en cuenta que el empleador reside en otro país (en la ciudad de Coral Springs, del Estado de Florida, Estados Unidos).
En este sentido, acepté la propuesta de traslado de mi puesto de trabajo bajo las siguientes condiciones:
 - Aumento salarial a dos millones quinientos mil pesos (\$2.500.000 M/CTE)⁶.
 - Vivienda con servicios incluidos y ajuar incluido (ubicada dentro de las mismas instalaciones de la empresa, ubicada en la Calle 63 A #19-20, barrio Baquero, Barrios Unidos de Bogotá D.C.).

Se resalta que, luego de aceptarse estas condiciones propuestas por el empleador, mi salario quedó compuesto, es decir, el pago de mi contrato se realiza una parte en dinero y una parte en especie. Lo anterior, teniendo en cuenta que la vivienda que me asignaron también constituye parte del pago de la remuneración a mí como trabajador de la empresa CENTRO INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN PREHOSPITALARIA S.A.S. (CIDEP S.A.S.) identificado con NIT. No. 901.498.944-2, así no estuviere este factor especificado en el contrato escrito firmado el 1 de agosto del 2022⁷. Situación que, de manera unilateral y arbitraria, no puede modificar el empleador.

Es imperante señalar que, me trasladé a la ciudad de Bogotá el día 20 de mayo del 2023⁸ con el único fin de cumplir con mi contrato laboral y a la fecha me encuentro trabajando y viviendo⁹ en la ubicación dada por el empleador.

5. Teniendo en cuenta que la empresa con la que me encuentro vinculado formalmente no contaba con movimiento significativo, me fueron asignadas funciones y labores en una segunda empresa llamada USACOL TECHNOLOGIES S.A.S. NIT 901.498.920-7¹⁰, para la cual he venido desarrollando diferentes asesorías, ventas de equipos para Cuerpos de Bomberos Voluntarios a nivel nacional, manejo de redes sociales (página Facebook e Instagram), así como atención de clientes y ventas vía WhatsApp a través de teléfonos celulares otorgados por mi jefe el señor Daniel Chávez Bayona. Lo anterior, me fue designado teniendo en cuenta mi conocimiento en el ámbito bomberil, ya que he sido bombero voluntario por más de 16 años.
6. En julio del 2023, mi compañera permanente, Paula Andrea Peña Chavarro, identificada con Cédula de Ciudadanía No. 1.007.385.737 de Pitalito-Huila, se trasladó a la ciudad de Bogotá por motivos académicos. Razón por la cual, le solicité permiso a mi jefe para que ella viviera conmigo dentro de la vivienda otorgada por la empresa, permiso que fue concedido bajo la condición de que el pago de servicios domésticos (electricidad y agua) corriera por mi cuenta.¹¹ Desde ese mes a la fecha mi compañera y yo convivimos dentro de la vivienda otorgada por la empresa.

Acción de Tutela No. 11001 4105 011 2024 10052 00

De: Carlos Andrés Carvajal Carvajal

Vs: Centro Internacional de Educación Prehospitalaria SAS

7. Sobre el hecho anterior, resalto que mi compañera permanente es estudiante de Biología de la universidad del Cauca², y su llegada a Bogotá se llevó a cabo con el fin de realizar unas prácticas universitarias, por lo que todos los gastos de su manutención y sostenimiento en la ciudad de Bogotá han corrido por mi cuenta. Los cuales he podido suplir gracias al contrato laboral que sostengo con la empresa CENTRO INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN PREHOSPITALARIA S.A.S. (CIDEP S.A.S.).
8. El 22 de diciembre del 2023 tomé mis vacaciones hasta el 9 de enero del 2024 (10 días hábiles) faltando por tomar 5 días.
9. El día 16 de febrero del 2024 mi jefe, el señor DANIEL CHÁVEZ BAYONA, me asignó verbalmente que realizara una actualización de inventario de las dos empresas, ya que debían necesitarlo por temas de balances financieros y que, al parecer, por lo que sé, la empresa estaba presentando problemas con la DIAN por unos pagos no realizados por parte de la anterior contadora, la señora ANDREA SÁNCHEZ HERNÁNDEZ. Inventario que fue entregado por mí persona y siguiendo los lineamientos de mi jefe, el día 17 de febrero del 2024 a la señora JULIANA ANDREA GARCÍA DELGADO identificada con Cédula de Ciudadanía No. 105394628 quien fue empleada de CIDEP S.A.S. en el año de 2022 y es, además, esposa del señor ALEXIS BAYONA BELTRÁN, primo de mi jefe, el señor DANIEL DAVID CHÁVEZ BAYONA.
10. El día 19 de febrero del 2024, recibí una llamada vía WhatsApp de mi jefe, el señor DANIEL DAVID CHÁVEZ BAYONA, a las 10:48 a.m. llamada en la que me expresa principalmente que, debido a los problemas que tienen las sociedades con la DIAN, en conjunto con su abogada, contadora y socio, han decidido liquidar las empresas CENTRO INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN PREHOSPITALARIA S.A.S. (CIDEP S.A.S.) y USACOL TECHNOLOGIES S.A.S. y que por esta razón mi contrato terminaría el 29 de febrero del 2024.
11. De acuerdo a lo comunicado, dentro de la misma llamada yo le pregunto a mi jefe sobre mi liquidación y demás tramites de ley que me corresponderían por la finalización del contrato, a lo que el señor DANIEL DAVID CHÁVEZ BAYONA me responde que no tenemos firmado ningún contrato, a lo que yo le señalo que se renovó automáticamente mi contrato del 2023, debido a que no hubo una notificación de despido o terminación del mismo dentro de los términos de ley, a lo que mi jefe me responde de manera agresiva y grosera expresando que si era que yo había utilizado de forma indebida su firma para el contrato de la anualidad 2024 y que no quería saber nada más de mí y que le desocupara el predio inmediatamente.
12. El día 21 de febrero del 2024, me dispuse a instalar las señalizaciones de TRIADA CLUB por orden del empleador (establecimiento de comercio del cual el empleador figura también como representante legal), y al llegar me encuentro con la presencia de la abogada VIVIAN LORENA RAMÍREZ sin previa notificación, citación y fuera del lugar de trabajo. La abogada manifiesta que está buscando una conciliación entre el empleador y mi persona debido a la liquidación latente de la empresa, a lo cual le señalé que estoy dispuesto a llegar a un acuerdo y que el tema se solucione de manera pacífica y formal; sobre lo cual, la abogada me dijo que tendría una respuesta el día jueves o viernes de la
13. El día 26 de febrero de 2024, la abogada VIVIAN LORENA RAMÍREZ, me citó de manera formal para hablar del tema de la finalización de mi contrato, reunión que se llevó a cabo dentro de la oficina de las instalaciones de la empresa y en la que me manifiesta que el contrato se terminaba por la liquidación de la empresa el 29 de febrero del 2024 y que, a partir de esa fecha, contaba con diez (10) días calendario para desalojar la propiedad. Yo le mencioné a la abogada que existía una mora por el no pago de las cesantías (situación que ya era de su conocimiento) y expresó que el empleador no estaba dispuesto a pagarlo por ser un "derecho subrogado" y me manifestó que lo mejor sería que me acercara a la oficina del trabajo. Así mismo, indicó que no existiría ningún tipo de indemnización. De la anterior reunión no quedó sentada ningún tipo de acta o documento que diera fidelidad de lo dialogado con la abogada.
14. El mismo 26 de febrero de 2024 a las 8:47 p.m. recibí un correo electrónico³ por parte de la abogada en el cual me allega una carta de despido junto con una liquidación del contrato, donde se alega que el motivo de mi despido es justificado porque: *"Dicha decisión se toma, luego de analizar los hechos ocurridos el día 19 de febrero de 2024, donde el trabajador acepta de manera telefónica que utilizó la firma del empleador sin autorización alguna con el fin de formalizar el nuevo contrato laboral que se había enviado previamente vía correo electrónico"*.
15. Frente a lo anterior, se destaca que, dentro de la carta de despido, la abogada denomina a la empresa con el nombre de **"Centro Internacional de Servicios Hospitalarios SAS"**, cuando la denominación de la sociedad es CENTRO INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN PREHOSPITALARIA S.A.S. (CIDEP S.A.S.).
16. Por otra parte, es menester señalar que el despido se dio sin llevarse a cabo ningún tipo de procedimiento de índole administrativo o disciplinario, por lo que se me viola mi derecho al debido proceso. Así, durante todo el tiempo que he estado trabajando para la empresa no he recibido por parte de algún directivo de la empresa, su abogada o su representante legal ningún tipo de memorando, formulación de cargos disciplinarios, ni llamados de atención.
17. También es importante señalar que, según las comunicaciones formales e informales tenidas tanto con el representante legal de la empresa como con el primo, la esposa del primo y la señora abogada de la empresa, los motivos que daban lugar al despido injustificado se dieron por la decisión de liquidar las sociedades.
18. De lo anterior se concluye que los motivos que dieron lugar al despido, son injustificados, pues fueron factores externos y ajenos a mí; los cuales no debe ser endilgados a mi persona.
19. Ahora, de generar el despido, estaría en vilo no solo mi situación económica-laboral, teniendo en cuenta que el único sustento con el que contamos mi compañera permanente y yo es el salario fruto de esta relación laboral; sino también la violación a una vida digna, y a mi mínimo vital, puesto que la vivienda que habito actualmente es la que la empresa me proporcionó y que coincide con las instalaciones desde donde opera la misma.

Acción de Tutela No. 11001 4105 011 2024 10052 00

De: Carlos Andrés Carvajal Carvajal

Vs: Centro Internacional de Educación Prehospitalaria SAS

17. También es importante señalar que, según las comunicaciones formales e informales tenidas tanto con el representante legal de la empresa como con el primo, la esposa del primo y la señora abogada de la empresa, los motivos que daban lugar al despido injustificado se dieron por la decisión de liquidar las sociedades.
18. De lo anterior se concluye que los motivos que dieron lugar al despido, son injustificados, pues fueron factores externos y ajenos a mí; los cuales no debe ser endilgados a mi persona.
19. Ahora, de generar el despido, estaría en vilo no solo mi situación económica-laboral, teniendo en cuenta que el único sustento con el que contamos mi compañera permanente y yo es el salario fruto de esta relación laboral; sino también la violación a una vida digna, y a mi mínimo vital, puesto que la vivienda que habito actualmente es la que la empresa me proporcionó y que coincide con las instalaciones desde donde opera la misma.
20. Por lo relatado anteriormente y en aras de proteger mis derechos fundamentales, procedo a presentar esta acción de tutela de carácter transitorio con el fin de prevenir un perjuicio irremediable por el desalojo que se puede presentar como consecuencia al despido injustificado, teniendo en cuenta que la vivienda que actualmente ocupo con mi compañera permanente, hace parte de mi salario como un pago en especie.

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

Notificada en debida forma, y corrido el traslado correspondiente, se recibió la siguiente contestación:

Señala que la presente acción de tutela debe ser declarada improcedente teniendo en cuenta que no se acredita la ocurrencia de un perjuicio irremediable, de la misma forma no se supera el requisito de subsidiaridad necesario para que se pueda presentar la acción constitucional, en consideración de esto se deberá negar las pretensiones incoadas.

PROBLEMA JURIDICO

Revisado el escrito de tutela, y las contestaciones allegadas al trámite de marras corresponde a esta sede judicial determinar si al accionante se le ha vulnerado su derecho fundamental al debido proceso, trabajo, seguridad social, mínimo vital y vida digna y en consecuencia determinar si es procedente a través del mecanismo de tutela ordenar el reintegro del accionante sin interrupción del contrato y como consecuencia de esto se ordene a garantizar la vivienda al accionante y su compañera permanente como parte del salario devengado, de la misma forma se reliquiden los salarios para que se sumen al salario en dinero y la vivienda como salario en especie y que se proceda según lo establecido en el Artículo 129 del CST.

CONSIDERACIONES

Conforme al Artículo 86 de la Constitución Política, se encuentra que la acción de tutela es un instrumento judicial de carácter constitucional, subsidiario, residual y autónomo, dirigido a facilitar y permitir el control de los actos u omisiones de todas las autoridades públicas y excepcionalmente de los particulares cuando estos vulneren derechos fundamentales.

Esta acción constitucional puede ser interpuesta por cualquier persona que se encuentre en estado de subordinación o indefensión, a fin de obtener la pronta y

efectiva defensa de los derechos fundamentales cuando ello resulte urgente para evitar un perjuicio irremediable, o cuando no exista otro medio de defensa judicial.

IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA RESPECTO DE ACREENCIAS LABORALES INCIERTAS Y DISCUTIBLES.

En el área del derecho laboral y de la seguridad social existen dos tipos de derechos: los inciertos y discutibles, y los ciertos e indiscutibles. Para determinar cuáles son los elementos que distinguen a estos últimos, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 08 de junio de 2011, radicado No. 3515, precisó lo siguiente:

"el carácter de cierto e indiscutible de un derecho laboral, que impide que sea materia de una transacción o de una conciliación, surge del cumplimiento de los supuestos de hecho o de las condiciones establecidas en la norma jurídica que lo consagra un derecho será cierto, real e innegable, cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad."

En este orden de ideas, un derecho es cierto e indiscutible cuando está incorporado al patrimonio de un sujeto y haya certeza sobre su dimensión, es decir, cuando hayan operado los supuestos de hecho de la norma que lo consagra, así no se haya configurado aún la consecuencia jurídica de la misma. Por el contrario, un derecho es incierto y discutible cuando (i) los hechos no son claros; (ii) la norma que lo prevé es ambigua o admite varias interpretaciones, o (iii) su origen está supeditado al cumplimiento de un plazo o condición y existe una circunstancia que impide su nacimiento o exigibilidad.

Esta Corporación ha sostenido que por regla general la liquidación y pago de acreencias laborales escapa del ámbito propio de la acción de tutela, y solo de manera excepcional, se ha admitido su procedencia ante la falta de idoneidad del medio de defensa ordinario. No obstante, en cualquier caso resulta indispensable el carácter cierto e indiscutible de las acreencias laborales que se reclaman, pues de ahí surge precisamente la transgresión de los derechos fundamentales cuya protección se solicita:

*"El juez de tutela no puede ordenar el pago de un derecho incierto y discutible, pues aquello escapa de la órbita constitucional para radicarse en una discusión de rango legal que debe resolverse en la jurisdicción competente. **En este orden de ideas, la acción de tutela sólo procede para el pago de derechos económicos, cuyo carácter cierto e indiscutible evidencia la trasgresión de derechos fundamentales.**"*

Lo anterior encuentra su fundamento en que en el ámbito de las relaciones laborales, la procedencia excepcional de la acción de tutela surge del desconocimiento de los principios que desde el punto de vista constitucional rodean la actividad laboral, esto es, aquellos consagrados en el artículo 53 Superior, como la remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales y la garantía del derecho a la seguridad social, entre otros.

Teniendo en cuenta que la acción de tutela se invoca con el objetivo de superar en forma pronta y eficaz la vulneración incoada, para que el juez constitucional pueda impartir órdenes de protección dirigidas a materializar las garantías fundamentales involucradas, resulta primordial la certeza y carácter indiscutible de las acreencias

Acción de Tutela No. 11001 4105 011 2024 10052 00

De: Carlos Andrés Carvajal Carvajal

Vs: Centro Internacional de Educación Prehospitalaria SAS

laborales con las que se lograría la realización efectiva de dichos derechos. De manera más concreta, la jurisprudencia ha establecido que la protección de derechos fundamentales que dependen del cumplimiento de obligaciones laborales, requiere que se trate de derechos indiscutibles reconocidos por el empleador y que sean ordenados por las normas laborales o declarados por medio de providencias judiciales en firme.

*Ahora bien, lo anterior de ninguna manera significa que quien reclame la existencia de acreencias laborales inciertas y discutibles no pueda acudir a las vías ordinarias para obtener su declaración, pues lo que se busca es precisamente que todas aquellas controversias carentes de incidencia constitucional, debido a su ausencia de definición plena, quedan sometidas al escrutinio del juez laboral. En **sentencia T-1496 de 2000**, la Corte sintetizó las reglas que la jurisprudencia había decantado para determinar la procedencia excepcional de la acción de tutela para la reclamación de acreencias laborales:*

" (...) la Corte ha señalado que una controversia laboral puede someterse a juicio de tutela, desplazando el medio ordinario de defensa cuando se reúnan las siguientes condiciones: (1) que el problema que se debate sea de naturaleza constitucional, es decir, que pueda implicar la violación de derechos fundamentales de alguna de las partes de la relación laboral, puesto que si lo que se discute es la violación de derechos de rango legal o convencional, su conocimiento corresponderá exclusivamente al juez laboral; (2) que la vulneración del derecho fundamental se encuentre probada o no sea indispensable un amplio y detallado análisis probatorio, ya que si para la solución del asunto es necesaria una amplia controversia judicial, el interesado debe acudir a la jurisdicción ordinaria pues dicho debate escapa de las atribuciones del juez constitucional y (3) que el mecanismo alternativo de defensa sea insuficiente para proteger íntegramente los derechos fundamentales amenazados o vulnerados y no resulte adecuado para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable de carácter iusfundamental."

DERECHO AL TRABAJO-Núcleo esencial

(...) el núcleo esencial del derecho al trabajo se encuentra tanto en la facultad o libertad para seleccionar y desarrollar la labor remunerada a la que se ha dedicar una persona, que se traduce, en términos armónicos con el artículo 25 del Texto Superior, en la determinación de las distintas modalidades de trabajo que gozan de la especial protección del Estado, como en el conjunto de garantías y principios que lo integran y que fueron enunciados en el párrafo anterior. Por lo demás, y en armonía con lo dispuesto en la jurisprudencia de la Corte, no hacen parte del núcleo, entre otras, (i) la facultad de ocupar un empleo determinado; (ii) la consagración legal o contractual de las distintas prestaciones, derechos y deberes que emanan de una relación de trabajo y que surgen como consecuencia de los principios y garantías que integran su núcleo esencial; (iii) la vinculación permanente y definitiva con una empresa o entidad pública, lo que incluye las alternativas de terminación de la relación, la protección al cesante y los mecanismos de reintegro; y (iv) la forma como se ejecutan o el lugar en el que se cumplen las funciones.

DEBIDO PROCESO

Acción de Tutela No. 11001 4105 011 2024 10052 00

De: Carlos Andrés Carvajal Carvajal

Vs: Centro Internacional de Educación Prehospitalaria SAS

Sentencia C – 341 del 2014, señala; *La jurisprudencia constitucional ha definido el derecho al debido proceso como el 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. Hacen parte de las garantías del debido proceso: (i) El derecho a la jurisdicción, que a su vez conlleva los derechos al libre e igualitario acceso a los jueces y autoridades administrativas, a obtener decisiones motivadas, a impugnar las decisiones ante autoridades de jerarquía superior, y al cumplimiento de lo decidido en el fallo; (ii) el derecho al juez natural, identificado como el funcionario con capacidad o aptitud legal para ejercer jurisdicción en determinado proceso o actuación, de acuerdo con la naturaleza de los hechos, la calidad de las personas y la división del trabajo establecida por la Constitución y la ley; (iii) El derecho a la defensa, entendido como el empleo de todos los medios legítimos y adecuados para ser oído y obtener una decisión favorable. De este derecho hacen parte, el derecho al tiempo y a los medios adecuados para la preparación de la defensa; los derechos a la asistencia de un abogado cuando sea necesario, a la igualdad ante la ley procesal, a la buena fe y a la lealtad de todas las demás personas que intervienen en el proceso; (iv) el derecho a un proceso público, desarrollado dentro de un tiempo razonable, lo cual exige que el proceso o la actuación no se vea sometido a dilaciones injustificadas o inexplicables; (v) el derecho a la independencia del juez, que solo es efectivo cuando los servidores públicos a los cuales confía la Constitución la tarea de administrar justicia, ejercen funciones separadas de aquellas atribuidas al ejecutivo y al legislativo y (vi) el derecho a la independencia e imparcialidad del juez o funcionario, quienes siempre deberán decidir con fundamento en los hechos, conforme a los imperativos del orden jurídico, sin designios anticipados ni prevenciones, presiones o influencias ilícitas.*

DEBIDO PROCESO-Cumplimiento de las garantías consagradas en la Constitución, tiene diversos matices según el derecho de que se trate

El cumplimiento de las garantías del debido proceso consagradas en la Constitución, tiene diversos matices según el derecho de que se trate "dado que no todo derecho es de orden penal, sino que es posible encontrar "reglas y procedimientos" de otros órdenes como el civil, el administrativo, el policivo, el correccional, el disciplinario o el económico, entre otros, que no son comparables o asimilables directamente al ordenamiento penal y que comportan decisiones y sanciones de diversa categoría, matices que deberán ser contemplados en la regulación de sus propias reglas.

CASO EN CONCRETO

Adentrándonos en el sub examine de las pruebas allegadas a la acción de tutela, se pudo establecer que el señor **CARLOS ANDRES CARVAJAL CARVAJAL**, solicita el reintegro a su puesto de trabajo junto a la garantía de la vivienda y el pago de los salarios junto a su reliquidación y lo establecido en el Artículo 129 del C.S.T.

Es claro para este Despacho que entre el accionante y la accionada existía una relación laboral, mediante contrato de trabajo, el problema que se genera tiene

Acción de Tutela No. 11001 4105 011 2024 10052 00

De: Carlos Andrés Carvajal Carvajal

Vs: Centro Internacional de Educación Prehospitalaria SAS

que ver con la forma de terminación del contrato del contrato, toda vez que la parte actora no se encuentra de acuerdo con la decisión tomada por la accionada.

Bajo estos entendidos es claro que lo pretendido por la parte actora es el reintegro a su puesto de trabajo, junto a la continuidad de la vivienda en la que actualmente habita con su pareja sentimental, situación que no es de recibo por este Despacho judicial al considerarse que la acción de tutela no procede cuando hay pretensiones de carácter económico, sin embargo, corresponde al Juez constitucional determinar si con la terminación del contrato de trabajo se le están vulnerando los derechos fundamentales señalados por el accionante.

Entonces conforme a lo expuesto anteriormente, el despacho encuentra que el señor **CARLOS ANDRES CARVAJAL CARVAJAL**, no es sujeto de especial protección constitucional, pues no padece de ninguna enfermedad catastrófica, ni se encontraba en estado de incapacidad al momento de la presentación de la acción de tutela.

A pesar de que de que hay otros mecanismos para acceder a su reclamación recordaremos lo que ha desarrollado la corte constitucional mediante sentencia de tutela **T401 /2017**:

" En efecto, el artículo 2º del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, modificado por el artículo 622 de la Ley 1564 de 2012, fijó en cabeza de la jurisdicción ordinaria, en sus especialidades laboral y de la seguridad social, la competencia para resolver "las controversias relativas a la prestación de los servicios de la seguridad social que se susciten entre los afiliados, beneficiarios o usuarios, los empleadores y las entidades administradoras o prestadoras, salvo los de responsabilidad médica y los relacionados con los contratos".

Así mismo, la Corte Constitucional ha reiterado que el conocimiento de ese tipo de solicitudes exige la valoración de aspectos legales y probatorios que muchas veces escapan a la competencia del juez de tutela. De esta manera, es claro que la improcedencia es una regla general para reclamar el reconocimiento y pago de incapacidades¹.

*10. No obstante, como ha sido reiterado por la jurisprudencia constitucional, el presupuesto de subsidiariedad que rige la acción de tutela, debe analizarse en cada caso concreto. Por ende, en aquellos eventos en que existan otros medios de defensa judicial, esta Corporación ha determinado que existen dos excepciones que justifican su procedibilidad²: (i) cuando el medio de defensa judicial dispuesto por la ley para resolver las controversias no es **idóneo y eficaz** conforme a las especiales circunstancias del caso estudiado, procede el amparo como mecanismo definitivo; y, (ii) cuando, pese a existir un medio de defensa judicial idóneo, éste no impide la ocurrencia de un **perjuicio irremediable**, caso en el cual la acción de tutela procede como **mecanismo transitorio**.*

Adicionalmente, cuando el amparo es promovido por personas que requieren especial protección constitucional, como niños, niñas y adolescentes, personas cabeza de familia, en situación de discapacidad, de la tercera edad o población

¹ Véanse, entre otras, sentencias T-968 de 2014. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T.404 de 2010. M.P. María Victoria Calle Correa.

² Sentencia T-662 de 2016. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

Acción de Tutela No. 11001 4105 011 2024 10052 00

De: Carlos Andrés Carvajal Carvajal

Vs: Centro Internacional de Educación Prehospitalaria SAS

desplazada, entre otros, el examen de procedencia de la tutela se hace menos estricto, a través de criterios de análisis más amplios, pero no menos rigurosos³.

Las anteriores reglas implican que, de verificarse la existencia de otros medios judiciales, siempre se debe realizar una evaluación de la idoneidad de los mismos en el caso concreto, para determinar si aquellos tienen la capacidad de restablecer de forma efectiva e integral los derechos invocados. Este análisis debe ser sustancial y no simplemente formal, y reconocer que el juez de tutela no puede suplantar al juez ordinario. Por tanto, en caso de evidenciar la falta de idoneidad del otro mecanismo, la acción puede proceder de forma definitiva.

Por su parte la H. Corte Constitucional determinó que la acción de tutela, no es procedente cuando exista o se disponga de otro medio de defensa, en este caso la jurisdicción laboral, toda vez que esta es la idónea para realizar el estudio de las pretensiones de reintegro y pago de salarios. Sentencia T 525 de 2020:

Subsidiariedad: el artículo 86 de la Constitución Política de 1991, establece que la acción de tutela solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo en los casos en que sea interpuesta como mecanismo transitorio, para evitar la configuración de un perjuicio irremediable. De igual forma, se ha aceptado la procedencia definitiva del amparo de tutela en aquellas situaciones en las que, existiendo recursos judiciales, los mismos no sean idóneos o eficaces para evitar la vulneración del derecho constitucional fundamental.

La acción de tutela presentada por XXX, para amparar su garantía a la estabilidad laboral por razones de salud, en razón de su situación de debilidad manifiesta, no cumple con el requisito de subsidiariedad

31. Como regla general, esta Corte ha señalado que la acción de tutela no es mecanismo principal para solicitar un reintegro laboral, el pago de los salarios y los aportes al sistema de seguridad social dejados de percibir, así como el pago de la indemnización consagrada en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 1997, independientemente de la causa que generó la ruptura del vínculo, toda vez que son los jueces ordinarios (jurisdicción ordinaria laboral o de lo contencioso administrativo), los competentes, como jueces naturales, para resolver litigios y controversias alrededor de los derechos laborales.

32. No obstante, cuando el accionante es un sujeto de especial protección constitucional o una persona en condiciones de debilidad manifiesta, la existencia de medios judiciales de defensa debe ser apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia para amparar adecuadamente los derechos fundamentales. En ese sentido, la jurisprudencia constitucional ha reconocido la procedencia de las acciones de tutela de tales sujetos, cuando el goce de sus derechos al mínimo vital y a la salud se ven obstruidos o amenazados, efectivamente, en razón de la terminación del vínculo laboral³⁸¹.

36. Conforme con lo expuesto, las pretensiones que son formuladas en la presente acción de tutela pueden ser ventiladas ante la jurisdicción ordinaria laboral, por lo que el medio ordinario de defensa judicial responde a la exigencia de **idoneidad**. Al respecto, debe advertirse que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no es un asunto que únicamente pueda ser discutido y amparado ante los jueces

³ Sentencias T-163 de 2017 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado); T-328 de 2011 M.P. (Jorge Ignacio Pretelt Chaljub); T-456 de 2004 (M.P. Jaime Araujo Rentería), T-789 de 2003 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T-136 de 2001 (M.P. Rodrigo Uprimny Yepes), entre otras.

Acción de Tutela No. 11001 4105 011 2024 10052 00

De: Carlos Andrés Carvajal Carvajal

Vs: Centro Internacional de Educación Prehospitalaria SAS

*constitucionales sino que, por el contrario, hace parte de los asuntos propios de decisión de los jueces laborales ordinarios, en su calidad también de jueces garantes de derechos fundamentales (artículo 4 de la Constitución). Por otra parte, de las circunstancias del caso concreto, la Sala no advierte que la capacidad económica de la accionante se encuentre en la actualidad seriamente comprometida y que sea insuficiente para asumir los gastos que implican su propio sustento y el de su núcleo familiar, sumado a que su derecho a la atención en salud se encuentra garantizado y sus condiciones médicas son estables, por lo que el proceso ordinario laboral es un medio que responde a la exigencia de **eficacia**.*

El Despacho resalta nuevamente que la problemática aquí planteada deberá ser resuelta en un primer momento por los jueces ordinarios laborales, de la misma forma considera que con las pruebas arrimadas al expediente **no se encuentra** suficientemente acreditada la **ocurrencia del perjuicio irremediable**, teniendo en consideración que la controversia se derivada de la terminación del contrato de trabajo, situación que genera que no sea esta jurisdicción constitucional la competente para conocerlas.

Bajo estos entendidos, es menester señalar y recordarte al accionante que la acción de tutela es un mecanismo residual y subsidiario, de modo que por regla general sólo procederá cuando no exista en el ordenamiento jurídico otro medio para lograr la efectiva defensa de los derechos fundamentales. Por eso se ha dicho también que exclusivamente está dirigida a la defensa judicial de los derechos fundamentales que consagra la Constitución Política, y no para surtir el régimen jurídico, a menos que la violación de éste cercene o amenace a aquellos y con ella se pretenda transitoriamente evitar un perjuicio irremediable. Por las anteriores razones el Despacho no tiene más que declarar la **IMPROCEDENCIA** de la presente acción de tutela.

DECISION

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO ONCE MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

RESUELVE

PRIMERO: NEGAR POR IMPROCEDENTE la acción de tutela interpuesta por **CARLOS ANDRES CARVAJAL CARVAJAL**, en contra del **CENTRO INTERNACIONAL DE EDUCACION PREHOSPITALARIA SAS**, de conformidad con la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: NOTIFICAR por el medio más eficaz tanto a la parte accionante como a la accionada del resultado de la presente providencia.

TERCERO: Si no fuere impugnado el presente fallo oportunamente, esto es, dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación, se remitirá a la H. Corte Constitucional en los términos del artículo 31 del Decreto 2591 de 1991. En caso contrario se enviará a la Oficina Judicial - Reparto de los Juzgados Laborales del Circuito de esta ciudad, en los términos del artículo 32 ibídem.

Acción de Tutela No. 11001 4105 011 2024 10052 00

De: Carlos Andrés Carvajal Carvajal

Vs: Centro Internacional de Educación Prehospitalaria SAS

CÚMPLASE.

Firmado Por:

Viviana Licedt Quiroga Gutierrez

Juez Municipal

Juzgado Pequeñas Causas

Laborales 11

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: **a94fe04b5e38affd827522495664923f799274b6a4d4008a91bad308b367ee0d**

Documento generado en 12/03/2024 11:46:30 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>