

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



**JUZGADO OCTAVO DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DEL DISTRITO JUDICIAL DE
BOGOTÁ D.C.**

ACCIÓN DE TUTELA

RADICADO: 11001-41-05-008-2020-00296-00

ACCIONANTE: EDICSON BERNAL SÁNCHEZ

ACCIONADA: ORDEN DE AGUSTINOS RECOLETOS

SENTENCIA

En Bogotá D.C., a los veinticuatro (24) días del mes de agosto del año dos mil veinte (2020) procede este despacho judicial a decidir la Acción de Tutela impetrada por **EDICSON BERNAL SÁNCHEZ**, quien solicita el amparo de sus derechos fundamentales a la Estabilidad Laboral Reforzada, Vida Digna, Mínimo Vital, Salud, Trabajo, Debido Proceso, y Seguridad Social, presuntamente vulnerados por la **ORDEN DE AGUSTINOS RECOLETOS**.

RESEÑA FÁCTICA

Manifiesta el accionante, que ingresó a laborar al servicio de la ORDEN DE AGUSTINOS RECOLETOS mediante un contrato de trabajo por obra o labor contratada, desde el 04 de abril de 2006, desempeñando el cargo de portería y oficios varios.

Que antes de ingresar a laborar, le fue practicado el examen de ingreso, en el que se dejó constancia de su óptima condición de salud.

Que el 01 de marzo de 2007, le fue cambiada la modalidad del contrato, por un contrato a término fijo.

Que prestaba sus servicios en el Colegio San Nicolás Tagaste de propiedad de la accionada.

Que el 01 de noviembre de 2011, la accionada solicitó una evaluación ocupacional, en donde el resultado fue “apto condicionado para desempeñar el cargo de oficios varios y para trabajos en altura”.

Que el 03 de noviembre de 2011, le realizaron una evaluación psicométrica ocupacional con resultado apto.

Que el 02 de mayo de 2017, sufrió un accidente laboral, el cual tuvo lugar al levantar una reja, siendo diagnosticado con dolor lumbar.

Que el 10 de mayo de 2017, se le practicó un examen ocupacional en el cual se expidieron recomendaciones médico laborales.

Que el 19 de mayo de 2017, fue diagnosticado con lumbago no especificado.

Que el 06 de julio de 2017, le ordenaron 5 terapias y le recetaron acetaminofén.

Que como la ARL no continuó prestando los servicios asistenciales acudió a la E.P.S. SURA.

Que el 10 de julio de 2017, en la I.P.S. Asistir Salud, le ordenaron RX de columna dorso lumbar con preparación y revaloración, terapia física y sedativa.

Que el 08 de junio de 2018, se expidieron nuevas recomendaciones específicas.

Que debido a sus recomendaciones médicas, fue enviado a cuidar un edificio.

Que el 28 de mayo de 2018, tuvo que acudir por urgencias a la Clínica El Bosque, en donde estuvo hospitalizado 12 días, por el diagnóstico de celulitis.

Que el 21 de junio de 2018, se expidieron nuevas recomendaciones específicas.

Que el 27 de noviembre de 2018, fue atropellado por un ciclista, y fue diagnosticado con contusión del hombro y del brazo.

Que el 12 de junio de 2019, recibió concepto médico por parte del área de medicina laboral de la E.P.S. SURA, en donde fue diagnosticado con síndrome del manguito rotatorio izquierdo, con antecedente de fractura de húmero izquierdo y lumbago mecánico.

Que el 15 de marzo de 2019, ingresó por urgencias debido a la celulitis, y se le concedió incapacidad por 3 días.

Que presentó una acción de tutela para que la ARL COLMENA le notificara en debida forma la calificación del accidente de trabajo, y poder presentar el recurso de apelación.

Que el 23 de marzo de 2019, le fue entregada la primera carta de terminación del contrato de trabajo, por la venta del edificio que cuidaba.

Que dicha terminación no se hizo efectiva, y por ende se renovó el contrato de trabajo.

Que el 29 de mayo de 2020, le confirmaron mediante una segunda carta, la terminación del contrato de trabajo, manifestando que el mismo no se iba a prorrogar.

Que la comunicación del 29 de mayo de 2020, se hizo efectiva el 01 de junio de 2020, pese a conocer su condición de salud.

Que a la fecha sigue en tratamiento ante la E.P.S. SURA.

Que la accionada tiene conocimiento de todo su proceso médico, pues la ha notificado por medio de WhatsApp y de Servientrega.

Que la accionada lo despidió sin mediar permiso de la Oficina de Trabajo.

Que está ante un perjuicio irremediable, debido a que padece una patología que lo limita a cumplir la actividad que ha desempeñado por varios años.

Que es padre cabeza de familia, y que su hijo aún no ha terminado el bachillerato.

Que la terminación del contrato por el vencimiento del plazo pactado, no es causal para despedir a un trabajador cuando éste goza de un estado de debilidad manifiesta.

Con sustento en lo anterior, pide se ordene a la **ORDEN DE AGUSTINOS RECOLETOS**, reintegrarlo a un cargo de igual o mayor jerarquía al que ocupaba al momento de su desvinculación, y pagarle los salarios, las prestaciones sociales, y la indemnización por despido sin autorización del Ministerio de Trabajo.

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

ORDEN DE AGUSTINOS RECOLETOS

La accionada allegó contestación el 19 de marzo de 2020, en la cual indica que la relación laboral con el accionante no inició en el año 2006.

Que el 01 de marzo de 2007 suscribió un contrato a término fijo de 10 meses con el accionante, para desempeñar el cargo de portería y servicios varios.

Que se suscribieron diferentes *otro sí* en fechas 09 de agosto de 2007, febrero de 2008, 02 de enero de 2009, 18 de enero de 2013, y 04 de mayo de 2015.

Que después del 4 de mayo de 2015 el contrato de trabajo se prorrogó.

Que las evaluaciones ocupacionales a las que hace referencia el accionante, corresponden a un curso de alturas que él mismo realizó, y sobre el cual no tiene información, ni obra soporte en los archivos de la entidad.

Que reportó el accidente de trabajo ante A.R.L. COLMENA, pero que el accionante nunca le informó sobre los diagnósticos o tratamientos relacionados con el accidente, ni le puso de presente los resultados de los diferentes exámenes practicados.

Que la celulitis no corresponde a una enfermedad de origen laboral.

Que el accionante fue arrollado por un ciclista, pero ello obedeció a una actividad ajena a sus actividades laborales.

Que no informó las gestiones, diagnósticos, tratamientos y recomendaciones de dicho accidente.

Que nunca le fue entregada la carta de la comisión laboral de la E.P.S. SURA del 12 de marzo de 2019, pero que sin embargo la misma dice que el accionante puede realizar su actividad laboral.

Que nunca recibió los documentos presuntamente enviados a través de la empresa de mensajería Servientrega el día 19 de marzo de 2019.

Que el 23 de mayo de 2019, entregó al accionante un primer preaviso de terminación del contrato de trabajo, dentro del término, pues el contrato finalizaba el 30 de junio de 2019.

Que dicha terminación no se hizo efectiva, y el contrato de trabajo se prorrogó, por cuanto el edificio “Albert” que cuidaba el accionante, se encontraba en proceso de venta, y éste tardó más de lo previsto.

Que una vez vendido el edificio “Albert”, trasladó al accionante a la Urbanización Tagaste - Villa Mejía, para que prestara sus servicios mientras se cumplía el término pactado.

Que el 29 de mayo de 2020, le informó al accionante la no renovación de su contrato, y que éste finalizaría según el término estipulado, esto es, el 01 de junio de 2020.

Que en dicha comunicación también le informó que los servicios ya no eran requeridos, en atención a que la vigilancia de la Urbanización Tagaste- Villa Mejía fue asumida por una empresa de vigilancia privada.

Que el despido no obedeció a las condiciones de salud del accionante, por cuanto no tenía conocimiento de las mismas.

Que no es cierto que el accionante se encuentre en proceso de calificación ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá, pues mediante el Dictamen 79610766-3077, ésta calificó la pérdida de capacidad laboral con 0.00%.

Que el accionante no goza de estabilidad laboral reforzada en razón a su estado de salud.

Que la terminación del contrato de trabajo tuvo origen en el vencimiento del plazo pactado y en la ausencia de la necesidad del servicio.

Que el accionante no se encuentra ante un perjuicio irremediable, y por el contrario puede trabajar normalmente según las calificaciones efectuadas por la ARL y la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá.

Por lo anterior, pide negar la acción de tutela en atención a que no ha vulnerado derecho fundamental alguno, y a su vez pide se declare improcedente por cuanto existe otro mecanismo de defensa en la jurisdicción ordinaria, a través del proceso laboral.

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO

Con fundamento en los antecedentes expuestos, el Despacho se plantea el siguiente problema jurídico: ¿Es procedente la acción de tutela para amparar los Derechos Fundamentales a la Estabilidad Laboral Reforzada, Vida Digna, Mínimo Vital, Salud, Trabajo, Debido Proceso y Seguridad Social del señor **EDICSON BERNAL SÁNCHEZ**, al haber sido desvinculado laboralmente por su empleador **ORDEN DE AGUSTINOS RECOLETOS**, sin tener en cuenta la presunta circunstancia de debilidad manifiesta en que se encuentra debido a su condición de salud?

MARCO NORMATIVO

Conforme el artículo 86 de la Constitución Política, 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 éstos vulneren derechos fundamentales.

Esta acción constitucional puede ser interpuesta por cualquier persona 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.

EL PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD COMO REQUISITO DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA.

De acuerdo con reiterada y uniforme jurisprudencia de la Corte Constitucional¹, en armonía con lo dispuesto por los artículos 86 de la Carta Política y 6º del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es un mecanismo judicial, para la protección inmediata de los derechos fundamentales, de carácter *subsidiario*. Esta procede siempre que en el ordenamiento jurídico no exista otra acción idónea y eficaz para la tutela judicial de estos derechos.

La Alta Corporación ha reiterado que no siempre el juez de tutela es el primer llamado a proteger los derechos constitucionales, toda vez que su competencia es subsidiaria y residual; es decir, procede siempre que no exista otro medio de defensa judicial de comprobada eficacia, para que cese inmediatamente la vulneración². Entendida de otra manera, la acción de tutela se convertiría en un escenario de debate y decisión de litigios, y no de protección de los derechos fundamentales³.

¹ Sentencias T-228 de 2012 y T-177 de 2011. Ver también las Sentencias T-731, T-677, T-641 y T-426 de 2014; T-891, T-889, T-788 y T-736 de 2013; T-1074, T-1058, T-1047, T-932, T-928, T-778, T-703, T-699, T-452, T-358, SU-195 y T-001 de 2012; SU-339, T-531, T-649, T-655, T-693, T-710 y T-508 de 2011; T-354 de 2010; C-543 de 1992, entre otras.

² Sentencia T-753 de 2006.

³ Sentencia T-406 de 2005.

Así las cosas, se puede indicar que, de acuerdo con el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, esta resulta improcedente cuando es utilizada como mecanismo alternativo de los medios judiciales ordinarios de defensa previstos por la ley. Sin embargo, en los casos en que existan medios judiciales de protección ordinarios al alcance del actor, la acción de tutela será procedente si el juez constitucional logra determinar que: **(i)** los mecanismos y recursos ordinarios de defensa no son suficientemente idóneos y eficaces para garantizar la protección de los derechos presuntamente vulnerados o amenazados; **(ii)** se requiere el amparo constitucional como mecanismo transitorio, pues, de lo contrario, el actor se vería frente a la ocurrencia inminente de un perjuicio irremediable frente a sus derechos fundamentales; y, **(iii)** el titular de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados es sujeto de especial protección constitucional.

La jurisprudencia constitucional, al respecto, ha indicado que el perjuicio ha de ser **inminente**, esto es, que la amenaza o está por suceder prontamente; las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser **urgentes**; no basta cualquier perjuicio, se requiere que este sea **grave**, lo que equivale a una gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona; la urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea **impostergable**, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad⁴.

De igual forma, la Corte Constitucional ha aclarado que, pese a la informalidad del amparo constitucional, **el actor debe exteriorizar y sustentar los factores a partir de los cuales pretenda derivar el perjuicio irremediable, ya que la simple afirmación de su acaecimiento hipotético es insuficiente para justificar la procedencia la acción de tutela**. Así se pronunció la Corte, sobre el punto:

“En concurrencia con los elementos configurativos que llevan a determinar que se está en presencia de un perjuicio irremediable, este Tribunal ha sostenido que, para que proceda la tutela como mecanismo de defensa transitorio, se requiere también verificar que dicho perjuicio se encuentre probado en el proceso. Sobre este particular, ha expresado la Corte que el juez constitucional no está habilitado para conceder el amparo transitorio, que por expresa disposición constitucional se condiciona a la existencia de un perjuicio irremediable, si el perjuicio alegado no aparece acreditado en el expediente, toda vez que el juez de tutela no está en capacidad de estructurar, concebir, imaginar o proyectar, por sí mismo, el contexto fáctico en el que ha tenido ocurrencia el presunto daño irreparable.

La posición que al respecto ha adoptado esta Corporación, reiterada en distintos fallos, no deja duda de que la prueba o acreditación del perjuicio irremediable es requisito fundamental para conceder el amparo. Por ello, ha señalado la Corte⁵ que quien promueva

⁴ Sentencias T-136, T-331 y T-660 de 2010; T-147, T-809 y T-860 de 2009; T-409 y T-629 de 2008; T-262 y T-889 de 2007; T-978 y T-1017 de 2006; T-954 y T-1146 de 2005; providencias en las que la Corte declaró la improcedencia de la acción de tutela por la no ocurrencia del perjuicio irremediable.

⁵ Sentencia T-290 de 2005.

la tutela como mecanismo transitorio, no le basta con afirmar que su derecho se encuentra sometido a un perjuicio irremediable. Es necesario, además, que el afectado “explique en qué consiste dicho perjuicio, señale las condiciones que lo enfrentan al mismo y aporte mínimos elementos de juicio que le permitan al juez de tutela verificar la existencia del elemento en cuestión”⁶.

En consonancia con lo anterior, es posible concluir que la procedencia de la acción de tutela depende de la observancia estricta del principio de subsidiariedad, “*como quiera que este se encuentra ordenado a garantizar importantes principios de la función jurisdiccional, y asegura el fin contemplado por el artículo 86 de la Carta, que no es otro que el de brindar a la persona garantías frente a sus derechos constitucionales fundamentales. En este orden de ideas, en los casos en los que no sea evidente el cumplimiento de este principio, la tutela deberá ser declarada improcedente*”⁷.

En síntesis, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y la naturaleza legal de las relaciones laborales, implican, en principio, la improcedencia de la acción de tutela, pues tratándose de trabajadores, éstos tienen a su disposición acciones judiciales específicas para solicitar el restablecimiento de sus derechos. Sin embargo, ante indiscutibles condiciones de debilidad de quien reclama, que suponen la protección reforzada de su estabilidad laboral, aquellas acciones ordinarias pueden resultar inidóneas o ineficaces para brindarles un remedio integral, motivo por el que la protección procederá de manera definitiva. Finalmente, la protección también podrá concederse, aunque de manera transitoria, si se verifica la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA OBTENER EL REINTEGRO LABORAL, SALVO QUE SE TRATE DE RESGUARDAR EL DERECHO A LA PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA, CUYOS SUPUESTOS DEBEN ESTAR DEMOSTRADOS.

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 trabajo⁸, 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 demandante⁹.

Así, por ejemplo, en el caso de vínculos laborales entre particulares regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, las controversias relacionadas con reintegros se deben resolver en

⁶ Sentencia T-436 de 2007.

⁷ Sentencia T-649 de 2011.

⁸ Sentencias T-400 de 2015, T-663 de 2011 y T-864 de 2011.

⁹ Sentencia T-400 de 2015.

la Jurisdicción Laboral a través de una demanda ordinaria; mientras que, en lo que atañe a las relaciones laborales que se originan entre una entidad del Estado y un servidor público, estos debates –por lo general– se deben solucionar en la Jurisdicción Contencioso Administrativa, a través del medio de control que corresponda para el efecto, es decir, en estos asuntos existe una alternativa judicial distinta a la tutela, mediante la cual se puede desplegar todo el debate probatorio necesario para determinar si hubo o no una decisión ajustada a derecho por parte de empleador.

En efecto, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en el numeral 1° de su artículo 2º, contempla la regla de competencia en cabeza del juez laboral para conocer de todos aquellos conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo, como el relacionado con el reintegro y las demás prestaciones derivadas de la protección a la estabilidad laboral reforzada.

Es de señalar, que la Corte ha hecho extensiva la protección mencionada “(...) a todos aquellos trabajadores que, de ser despedidos o desvinculados, quedarían sumidos en una completa situación de desprotección, como aquellos que han sufrido menguas en su salud o en su capacidad general para desempeñarse laboralmente”¹⁰ y solo en esta singular hipótesis, ha aceptado la procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada allí contenido, pues, como se dijo, por regla general estas controversias son de conocimiento del juez ordinario.

Así, la Alta Corporación ha anotado que si bien el despido de un sujeto de especial protección constitucional es un asunto de relevancia constitucional, la protección de sus derechos puede garantizarse a través del mecanismo ordinario, en la medida en que el legislador desarrolló las garantías contenidas en la ley, precisamente para que el juez laboral tuviera la competencia y las herramientas legales necesarias para conocer de este tipo de procesos¹¹.

Ahora bien, respecto a la idoneidad del mecanismo de defensa judicial al alcance del afectado, la Corte determinó que “*ha de tener una efectividad igual o superior a la de la acción de tutela para lograr efectiva y concretamente que la protección sea inmediata*”¹², lo que requiere del juzgador constitucional un análisis de las condiciones de vulnerabilidad del accionante¹³, la cual se materializa en tres condiciones a saber: “(i) *pertenecer a un grupo de especial protección constitucional, (ii) hallarse en una situación de riesgo*

¹⁰ Sentencia T-419 de 2016.

¹¹ Sentencia T-298 de 2014.

¹² Sentencia T-318 de 2017.

¹³ Sentencia T-664 de 2017.

(condición subjetivo negativa) y (iii) carecer de resiliencia, esto es, de capacidad para esperar la finalización de la vía judicial ordinaria (condición subjetivo positiva)”¹⁴.

En la Sentencia SU-040 de 2018, se recogieron las reglas que la jurisprudencia constitucional ha fijado¹⁵ en relación con la estabilidad reforzada para que proceda su protección:

“(i) La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección¹⁶, atendiendo las circunstancias particulares del caso.

(ii) El concepto de “estabilidad laboral reforzada” se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas discapacitadas u otras personas en estado debilidad manifiesta.

(iii) Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral¹⁷.”¹⁸

En conclusión, la naturaleza de la tutela como mecanismo subsidiario exige que se adelanten las acciones judiciales o administrativas alternativas y que, por lo tanto, no se pretenda instituir a la acción de tutela como el medio principal e idóneo para la reclamación de prestaciones sociales. La Corte Constitucional ha determinado que no es una elección del accionante acudir al mecanismo previsto por el ordenamiento jurídico o interponer la acción de tutela, si así lo prefiere, pues, de ser así, la acción de tutela respondería a un carácter opcional y no subsidiario como el que le es propio¹⁹.

CASO CONCRETO

El señor **EDICSON BERNAL SÁNCHEZ** interpone acción de tutela en contra de la **ORDEN DE AGUSTINOS RECOLETOS**, solicitando el amparo de sus Derechos Fundamentales a la

¹⁴ Sentencia T-670 de 2017.

¹⁵ Sentencias T-427 de 1992; T-441 de 1993; T-576 de 1998 y T-826 de 1999, entre otras.

¹⁶ Sentencia T-576 de 1998.

¹⁷ Sentencia T-826 de 1999.

¹⁸ Sentencia T-077 de 2014.

¹⁹ Sentencia T-647 de 2015.

Estabilidad Laboral Reforzada, Vida Digna, Mínimo Vital, Salud, Trabajo, Debido Proceso, y Seguridad Social.

Afirma el accionante que sostuvo una relación laboral con la empresa **ORDEN DE AGUSTINOS RECOLETOS** desde el 04 de abril de 2006 hasta el 01 de junio de 2020, y que el contrato de trabajo fue terminado de manera ilegal desconociendo su condición médica, razón por la cual solicita se ordene su reintegro, el pago de salarios, prestaciones sociales, e indemnización por despido sin autorización del Ministerio de Trabajo.

La accionada **ORDEN DE AGUSTINOS RECOLETOS**, acepta la existencia del contrato de trabajo, pero manifiesta que el mismo no inició el 04 de abril de 2006, sino el 01 de marzo de 2007; y niega que se haya terminado de manera ilegal, pues aduce que la terminación de la relación laboral se dio por el vencimiento del término estipulado en el contrato de trabajo, de conformidad con lo señalado en el artículo 61 del C.S.T.

Previo a realizar el correspondiente análisis, es necesario determinar la legitimación de las partes, y el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela: inmediatez y subsidiariedad.

Frente a la legitimación en la causa activa y pasiva, está probado que entre las partes existió un vínculo laboral regido por un contrato de trabajo a término fijo.

En cuanto a la inmediatez, la terminación del contrato de trabajo data del 01 de junio de 2020, mientras que la acción de tutela se presentó el 14 de agosto de 2020, es decir, aproximadamente 2 meses después, tiempo razonable.

Sin embargo, el Despacho considera que en este caso no se cumple el requisito de subsidiariedad para que la discusión se ventile por medio de la acción de tutela, por las razones que se pasan a exponer:

Como se esbozó en el marco normativo de esta providencia, para la procedencia del mecanismo constitucional es imprescindible acreditar que no se cuenta con otros medios de defensa judicial, o que teniéndolos, éstos no resultan idóneos y eficaces para lograr la protección de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados.

En este caso, la discusión deviene de la terminación de la relación laboral que vinculaba a las partes, es decir, se trata de un conflicto económico jurídico de competencia de la jurisdicción ordinaria laboral, tal como se desprende de la lectura del artículo 2° del C.S.T.,

modificado por el artículo 2° de la Ley 712 de 2001: *“La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de: 1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo.”*

No obstante, el accionante no acudió al juez ordinario laboral para la resolución de su conflicto, sino que, una vez terminado su contrato de trabajo, consideró prioritario acudir a la acción de tutela, frente a lo cual se debe decir, que prescindir de la Jurisdicción Ordinaria, en un caso como éste, comportaría la desnaturalización de la acción de tutela como un mecanismo subsidiario y lo convertiría en principal.

Ahora, en lo relativo a la idoneidad y a la eficacia del mecanismo ordinario, considera el Despacho que no pueden estar supeditadas a la voluntad del interesado de ejercer o no su derecho de acción, sino a la efectiva demostración de que el mecanismo ordinario ha sido agotado y pese a ello persiste la vulneración.

En este mismo sentido, la Corte Constitucional ha señalado, que un proceso ordinario laboral que busque el reconocimiento de los derechos laborales, es idóneo para lograr proteger los derechos fundamentales que eventualmente podrían estar en juego. Lo anterior, debido a que el objetivo de un proceso de esa naturaleza es solucionar los conflictos de orden laboral, contando con mecanismos de recaudo de pruebas, que sin lugar a dudas permiten resolver los problemas en discusión y adoptar las medidas que eventualmente sean necesarias para la protección de los derechos afectados.

De este modo, ante la existencia de otro mecanismo de defensa judicial, que en este caso corresponde a un proceso ordinario laboral eficaz e idóneo, la presente acción de tutela tan solo podría llegar a ser procedente como mecanismo transitorio de protección en caso que se comprobara que el accionante se encuentra sometido a la posible materialización de un perjuicio irremediable.

Sin embargo, en el presente caso no hay prueba alguna de la afectación inminente, urgente, grave e impostergable de los derechos a la dignidad humana, al mínimo vital o la seguridad social del accionante.

Si bien se percibe una condición de salud por un *“lumbago no especificado”* y una *“celulitis de otros sitios”*, que ameritaron varias atenciones médicas en el año 2017, y posteriormente el 28 de mayo de 2018, el 27 de noviembre de 2018, y el 15 de marzo de 2019, las cuales originaron las siguientes incapacidades: del 3 al 4 de mayo de 2017, del 28 de mayo al 8 de junio de 2018, del 27 al 29 de noviembre de 2018, y del 15 al 17 de

marzo de 2019, lo cierto es que la condición de salud no configura *por sí sola* la existencia de un perjuicio inminente, urgente, grave e impostergable que haga imperativo el amparo, tal como lo ha sostenido la jurisprudencia constitucional reseñada en el marco normativo de esta providencia.

Por otra parte, en el hecho treinta y nueve de la acción de tutela, el accionante aduce: *“...soy padre de familia y mi hijo aún no ha terminado el bachillerato...”*, afirmación que carece de total soporte probatorio en el expediente, pues no se aportó documental que acredite su condición de padre cabeza de familia, o su imposibilidad para solventar los gastos del hogar, por ejemplo, porque su salario constituya la única fuente de ingresos.

Fuera de las afirmaciones anteriores, no se adujo otra consecuencia derivada del despido, así como tampoco se aportó prueba -siquiera sumaria- que permita entrever la afectación al Mínimo Vital y, en consecuencia, el peligro inminente de la Dignidad Humana del accionante o de su familia.

Ahora bien, si en aras de discusión se analizara la jurisprudencia constitucional que señala que, en tratándose de casos en los que se discute la salvaguarda del derecho a la estabilidad laboral reforzada el juez de tutela debe dilucidar si la desvinculación laboral estuvo o no precedida de una motivación distinta a la condición médica del trabajador, se tiene que en ninguna de las pruebas del plenario se sugiere la existencia de un acto de discriminación en contra del accionante.

En efecto, en la carta de terminación aportada al plenario, se observa que la decisión se fundamentó en la cláusula 8° del contrato de trabajo firmado el 01 de marzo de 2007, en la que se pactó: *“... la duración del presente contrato es la establecida en este documento. No obstante, si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, este se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente”*, por lo tanto, la terminación se dio por la causal del literal C del artículo 61 del C.S.T., esto es, por expiración del plazo fijo pactado.

Por otro lado, se encuentra acreditado que la última atención médica brindada al accionante data del 15 de marzo de 2019, esto es, hace más de un año; y que a la fecha de terminación del contrato de trabajo, esto es, el 01 de junio de 2020, no se encontraba incapacitado. Adicionalmente, según la calificación de la pérdida de la capacidad laboral expedida por la A.R.L. COLMENA, el accionante tiene una PCL del 0.00%, dictamen que fue confirmado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca.

En ese entendido, no existen argumentos razonables para sostener que en este caso concreto no pueda acudir al proceso ordinario laboral y esperar los resultados del mismo, por cuanto al analizar las condiciones de vulnerabilidad del accionante: *(i) no pertenece a un grupo de especial protección constitucional, (ii) no se halla en una situación de riesgo y (iii) no carece de resiliencia, esto es, de capacidad para esperar la finalización de la vía judicial ordinaria.*

Ello como quiera que no obra prueba dentro del plenario que demuestre una disminución física sustancial en el accionante que le impida desarrollar actividad laboral, o que se encuentre en una situación de inminente riesgo que demande de su protección por la vía residual de la acción de tutela, sin que pueda esperar a los resultados de una decisión por parte del juez natural dentro del proceso ordinario laboral, quien es el llamado a calificar si el despido fue injusto y/o ilegal, y ordenar un eventual reintegro.

En conclusión, en el presente asunto:

- (i) Existe una vía idónea (acción ordinaria laboral) que aún no ha sido agotada;
- (ii) No se percibe la ocurrencia de un perjuicio irremediable, o una situación que revista tal gravedad, o que ponga al peticionario en situación de indefensión, de manera que amerite la intervención del juez constitucional.

En consecuencia, concluye el Despacho, que la presente acción de tutela es improcedente por no satisfacer el requisito de subsidiariedad.

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

RESUELVE

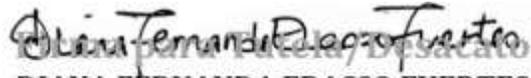
PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE la acción de tutela de **EDICSON BERNAL SÁNCHEZ** en contra de la **ORDEN DE AGUSTINOS RECOLETOS**, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: Notifíquese a las partes por el medio más eficaz y expedito, advirtiéndoles que cuentan con el término de tres (3) días hábiles para impugnar esta providencia, contados a partir del día siguiente de su notificación.

Por motivos de salud pública, y en acatamiento de las medidas adoptadas por el Consejo Superior de la Judicatura para evitar la propagación del coronavirus Covid-19, la impugnación deberá ser remitida al email: j08lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co

TERCERO: En caso que la presente sentencia no sea impugnada, por Secretaría remítase el expediente a la Corte Constitucional para que surta el trámite eventual de revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


DIANA FERNANDA ERASSO FUERTES
JUEZ