Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

JUZGADO CATORCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE MEDELIN
Medellín, junio primero (1) de dos mil veinte (2020)

RADICADO	05001-40-03-014-2020-00334-00
Accionante	Christian Jhovanny Arrieta Arias
Accionado	Lineadatascan SA
INSTANCIA	Primera
PROVIDENCIA	Sentencia Número 85
TEMAS Y SUBTEMAS	estabilidad laboral reforzada
DECISIÓN	DENIEGA

Procede el Despacho a proferir fallo en el presente trámite de TUTELA, iniciado a instancia del señor Christian Jhovanny Arrieta Arias con c.c. 98710193 contra LINEADATACAN SA Por la presunta vulneración de los derechos fundamentales a la salud, al trabajo, la estabilidad reforzada, fuero de indefensión.

I. ANTECEDENTES

1.1. Supuestos fácticos y pretensiones.- En síntesis, manifestó el accionante en los hechos y fundamentos jurídicos que fue despedido sin justa causa el 15 de abril de 2020, dando fin al contrato laboral indefinido, supuestamente por la falta de recursos ante el COVID-19, aunque su despido ya estaba siendo preparado desde la contratación del reemplazo varios meses atrás.

Agregó que el 13 de marzo presentó ante el comité de convivencia una denuncia por acoso, maltrato y obstaculización laboral en contra de un director de la empresa, solicitando a Talento humano la intervención de la ARL puesto que, debido a la presión laboral, sufre dolores de cabeza y musculares frecuentes e insomnio, razón por la que está en seguimiento por neurología en la EPS y en vías a un diagnóstico de fibromialgia.

Solicita la protección de los derechos mencionados anteriormente. A pesar de que la empresa argumenta no tener fondos suficientes para dar continuidad laboral, tal afirmación es falsa puesto que no hubo un despido masivo de empleados ni una declaración de bancarrota por parte de la misma, tampoco una autorización del

Ministerio de trabajo para el despido sin justa causa. Además, hay proyectos en los que estaba interviniendo que no se han cancelado ni suspendido y en este momento ya los clientes de la empresa han retomado operación normal.

Entiende las dificultades ocasionadas por el COVID-19, pero él hubiera estado dispuesto a hacer algún arreglo que le permitiera conservar el empleo cuando se superara la crisis, asegurando así el derecho al sustento y vida digna a su esposa y sus dos pequeños hijos. Sin embargo, en ningún momento se le ofreció tal oportunidad. Atribuye malicia y premeditación a la empresa ya que aprovecharon la supuesta crisis financiera para ejecutar un despido que venían planeando desde hace varios meses, con la contratación de un ingeniero con su perfil y exigiéndole que transfiriera el conocimiento específico al equipo de soporte quienes no tienen nada que ver con sus funciones. También tiene evidencia de que, durante su permanencia en LINEADATASCAN SA, solicitaron servicios a la persona que él reemplazó en la empresa dejándolo sin funciones temporalmente a pesar de su disposición a atenderlas. Y el propio gerente (José Ortega) le confirmó hace un par de meses que la salida de la empresa sería efectiva cuando el nuevo recurso contara con los conocimientos necesarios para asumir su rol.

En condiciones normales, solo recibe la liquidación y busca un nuevo empleo pero, por un lado le parece injusto y por otro, en el momento existen varios factores que hacen difícil emplearse nuevamente y asegurar el sustento de la familia: su condición de desplazado víctima de la violencia (lo que lo limita a permanecer en la zona de residencia), el notorio deterioro de la salud (razón por la que invoco el fuero de indefensión) y la crisis económica del país por el COVID-19 (donde hay pocas opciones de empleo). Esto sin contar con el hecho de que la empresa le negó el derecho a buscar un nuevo empleo al enviarle durante la cuarentena a 15 días de vacaciones (que aún no se habían causado y por tanto se descontaron en la liquidación) y despedirlo inmediatamente finalizaron.

Enuncia el derecho a la salud y el fuero de indefensión debido a que, al quedar desempleado, ya no puede continuar el proceso que venía adelantando con los especialistas de la EPS, cuyas citas tendrán que ser canceladas por no contar con afiliación al POS. Aunque un médico diagnosticó fibromialgia (generada por estrés) y ya tuvo una primera sesión con Neurólogo y el respectivo estudio del sueño, está esperando la intervención del staff de Neurología y Reumatología (ya autorizado) para

confirmar el inicio del tratamiento y nuevas terapias. Estos hechos los puso en conocimiento del comité de convivencia al momento de su denuncia.

Adicionalmente, se encontraba protegido contra el despido por un fuero de 6 meses desde que se inició oficialmente el proceso por acoso laboral, el 13 de marzo de 2020, razón que reforzó en los directivos el afán de su salida de la empresa. Y dice oficial porque dicha conducta era del conocimiento del gerente y jefe directo de ambos (demandado y demandante) debido a que llevaba más de un año presentándose, pero solo cuando se notificó de la denuncia ante el comité de convivencia se hizo efectivo el despido.

Piensa que la empresa ha obrado con falta de ética y humanismo al actuar de esta forma, con un trato tan arbitrario y desagradecido, violando derechos fundamentales con un despido súbito e ilegal, a pesar de que el Gerente de LINEADATASCAN SA un año y medio antes le ofreció condiciones insuperables para que abandonara un trabajo estable con un contrato indefinido en otra compañía y los apoyara con las necesidades que tenía su empresa en ese momento. Adicional a eso, es de conocimiento del mismo Gerente que en los últimos meses rechazó varias ofertas laborales de algunos clientes mostrando lealtad a LINEADATASCAN SA. Pero LINEADATASTAN SA actuando en deslealtad, ahora que ya les estructuró los proyectos, estabilizó el negocio y capacitó a su personal, ya no lo ven indispensable y lo despiden con una excusa como la del COVID-19, justo en tiempo de crisis donde las condiciones son más desfavorables para él. La decisión tomada por la accionada no tiene sustento jurídico ni factico, por cuanto no se ha configurado, tampoco he incurrido falta, o alguna causal estipulada en el código sustantivo del trabajo, tampoco ha dado su consentimiento para dar por terminado de manera unilateral, lo que o configura el despido en injusto.

1.2.- Trámite. - Admitida la solicitud de tutela, el 26 de mayo del año que avanza, se ordenó la notificación a la accionada.

1.2.1. El Representante Legal de la sociedad LINEADATASCAN SA manifestó que respecto de las pruebas documentales que presenta el accionante como soporte de la acción de tutela desconoce y solicita al juez rechazar como prueba los audios de conversaciones telefónicas que se anuncian como pruebas, lo anterior dado que estás se realizaron de forma ilegal al no contar con la autorización por parte del señor José Ortega y tampoco nos fueron enviadas en el momento de remitirnos la acción de tutela.

Al hecho relacionado con el despido del trabajador indicó que no es cierto que La Compañía no terminó el contrato de trabajo del accionante en la fecha que el menciona, esta se hizo efectiva el 30 de abril de 2020, a pesar de que en la carta de despido se consignó la fecha del 15 de abril de 2020.

La terminación del contrato de trabajo se hizo con base en la facultad contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y no motivado con ocasión del COvid 19 sino debido a una reorganización interna de la Compañía como se le informó en la carta de terminación del contrato de trabajo al accionante. Como se puede apreciar en la liquidación definitiva de salario y prestaciones sociales del trabajador la Compañía procedió a liquidar y pagar la indemnización derivada de la terminación del contrato de trabajo, junto con las demás acreencias laborales generadas hasta el 30 de abril de 2020.

Al hecho relacionado con una denuncia ante el comité de convivencia: Es cierto que el accionante promovió una queja ante el comité de convivencia de la Compañía, la cual fue tramitada por dicho organismo como se le informó a él mediante correo electrónico del 16 de marzo de 2020

Al hecho relacionado sobre dolencias derivadas de una supuesta presión laboral: manifestó que La Compañía no ha recibido ninguna incapacidad o informe médico en el cual se diagnostique y/o se indique que el accionante sufría al momento de la terminación del contrato de trabajo sin justa causa de alguna dolencia médica y, además que dicha dolencia estuviera asociada con las actividades laborales que el desempeñaba. La salud del accionante al momento de la terminación del contrato de trabajo era totalmente normal, tan es así que el mismo accionante no aporta dentro de las pruebas, ninguna en la cual se indique que para dicha fecha estaba incapacitado o sufría de una dolencia o enfermedad que lo pusiera en una situación de indefensión.

Solicita tener en cuenta los siguientes argumentos para denegar la acción de tutela impetrada por la accionante:

1. Terminación en virtud de la facultad legal contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Con base en lo anterior, la Compañía procedió dentro de los parámetros y marco normativo laboral sin vulnerar ningún derecho del trabajador, pagando el valor de la indemnización la cual ascendió a $6.087.483.

2. Inexistencia de fuero de salud al momento de la terminación del contrato de trabajo El accionante al momento de terminar el contrato de trabajo no se encontraba incapacitado o disminuido físicamente, lo anterior es tan cierto que el accionante no aporta con la acción de tutela prueba alguna en la cual demuestre que haya sido incapacitado y/o diagnosticado con una enfermedad que lo afectara o que impidiera la terminación para el 30 de abril 2020, fecha de la terminación del contrato de trabajo. Por el contrario, la Compañía por intermedio la Jefe de Personal hace constar que el accionante no presentó ninguna incapacidad en el último año de servicio. En otras palabras, a la fecha de terminación, el accionante gozaba de buena salud.

3. Inexistencia de fuero de estabilidad reforzada por interposición de una queja de supuesto acoso laboral. El accionante efectivamente radicó en el comité de convivencia una comunicación donde expresa algunas inconformidades derivadas de aparentes diferencias con algunos de sus compañeros de trabajo. Respecto a esa comunicación, el comité de convivencia laboral acusó recibo y está generando el trámite correspondiente. Sin perjuicio de lo anterior, las manifestaciones realizadas por el accionante en el documento que extendió al comité de convivencia son generales y sin aportar prueba alguna, es decir, parten de interpretaciones subjetivas de algunos hechos que él dice que sucedieron, pero sin señalar fechas o situaciones concretas. En ese orden de ideas, la Compañía no ha vulnerado derecho alguno del accionante al terminar la relación laboral sin justa causa el pasado 30 de abril de 2020.

4. Existencia de otros medios diferentes a la acción de tutela para controvertir la terminación del contrato de trabajo. En el caso concreto, el accionante cuenta con otros medios de defensa judicial, que consisten en que la terminación del contrato laboral, así como todas sus consecuencias pueden ser debatidas ante la jurisdicción ordinaria laboral que es el juez natural para dirimir los conflictos laborales.

Solicita negar las suplicas del accionante frente a la sociedad LINEADATASCAN S.A., y a su vez declarar la improcedencia de la acción de tutela, puesto que la Compañía no ha vulnerado los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, la dignidad humana, la salud, la seguridad social y a la estabilidad reforzada del accionante.

II. CONSIDERACIONES

2.1. Competencia. - Esta agencia judicial es competente para conocer y fallar de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 86 de la Constitución Nacional, art. 37 del

Decreto 2591 de 1991 y el inciso 2°, numeral 1° del artículo 1° del Decreto 1382 de 2000.

2.2. Problema jurídico.- Corresponde al Juez Constitucional determinar si en este caso es procedente tutelar los derechos fundamentales invocados y ordenar el reintegro a las labores que venía ejerciendo en LINEADATASCAN SA bajo las mismas condiciones que tenía antes del despido. El reiniciaría el proceso por acoso con el comité de convivencia buscando un ambiente más favorable para trabajar

-Ordenar a LINEADATASCAN SA el pago de las acreencias laborales dejadas de percibir en el tiempo en que estuvo cesante, esto es, salarios, seguridad social y demás obligaciones de ley.

- Limitar a LINEADATASCAN SA para que, finalizado el fuero por acoso, no lo despidan de nuevo sin justa causa, por lo menos durante un tiempo prudente teniendo en cuenta la crisis por COVID-19 y dándole así la oportunidad de hallar un nuevo empleo cuando las condiciones sean favorables.

2.3. Marco Normativo aplicable. - Constitución Política: Arts. 1, 2, 11, 48, 49, 86, 228, 230. Decreto 2591 de 1991: Arts. 1, 5, 10, 23, 27, 29, 42. Decreto 306 de 1992: Arts. 4 y 6. Decreto 1382 de 2000.

2.4. De la acción de tutela.- La acción de tutela conforme al artículo 86 de la Carta Política de 1991, es un mecanismo de protección de carácter residual y subsidiario que puede ser utilizado ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales, cuando no exista otro medio idóneo para la protección de los derechos invocados, o cuando existiendo otro medio de defensa judicial, se requiera acudir al amparo constitucional como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable (artículo 8 del Decreto 2591 de 1991).

La naturaleza subsidiaria y excepcional de la acción de tutela, permite reconocer la validez de los medios y recursos ordinarios de protección judicial, como mecanismos legítimos y prevalentes para la salvaguarda de los derechos. De manera que, al existir estos mecanismos, los ciudadanos se encuentran obligados a acudir de manera preferente a ellos, cuando son conducentes para conferir una eficaz protección constitucional. De allí que quien alega la afectación de sus derechos debe agotar los medios de defensa disponibles por la legislación para el efecto, exigencia ésta que se

funda en el principio de subsidiariedad de la tutela descrita, que pretende asegurar que una acción tan expedita no sea considerada en sí misma una instancia más en el trámite jurisdiccional, ni un mecanismo de defensa que reemplace aquellos diseñados por el legislador, y menos aún, un camino excepcional para solucionar errores u omisiones de las partes.

2.5 la procedencia excepcional de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral. Al respecto, la Corte Constitucional en Sentencia T-041 de 2019, Magistrado sustanciador Dr. JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS, señaló:

"4. En cuanto a la legitimidad por pasiva, el artículo 5º del referido decreto establece que la tutela procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas que amenacen o vulneren derechos fundamentales. Excepcionalmente es posible ejercerla frente a particulares si: (i) están encargados de la prestación de un servicio público; (ii) su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo; o, (iii) el accionante se encuentra en una situación de indefensión o de subordinación.

En relación con la última hipótesis, esta Corporación ha considerado que "la indefensión y la subordinación se sustentan en el equilibrio/desequilibrio que guardan las relaciones entre los particulares, ambos conceptos aluden a la existencia de un nexo jurídico de dependencia de una persona respecto de otra";1 no obstante, una y otra conllevan diferencias, pues mientras la subordinación se deriva de una relación regulada por un título jurídico, la indefensión tiene su origen en situaciones de dependencia producto de una relación de hecho.2

…
8. En efecto, en la sentencia T-151 de 20173 se indicó que: "la acción de tutela no es la vía judicial idónea, dado que existe una jurisdicción especializada, que en los últimos años ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad introducido con la Ley 1149 de 2007. No obstante, […] de manera excepcional, la jurisprudencia de este Tribunal ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional para obtener el reintegro de un trabajador, en aquellos casos en que se encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. En este escenario, la situación particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra".

Además se precisó que circunstancias como: (i) la edad del sujeto, (ii) su desocupación laboral, (iii) no percibir ingreso alguno que permita la subsistencia de su familia y la propia, y (iv) la condición médica padecida, son supuestos representativos de un estado de debilidad manifiesta (artículo 13 superior).

--
9. En ese orden de ideas, si bien el ordenamiento jurídico previó procedimientos judiciales especiales para ventilar pretensiones laborales, la Corte ha entendido que las reglas relativas a la procedencia de la acción tendrán que ser matizadas cuando se trata de personas en especial condición de vulnerabilidad o en circunstancias de debilidad manifiesta, como consecuencia, entre otros, de su estado de salud; por lo tanto, la tutela debe ser considerada como el mecanismo más adecuado para adoptar las acciones que permitan conjurar la afectación de los derechos en cuestión."

En sentencia T- 317 de 2017 la Corte Constitucional dispuso "Con el fin de proteger los derechos fundamentales de las personas en situación de debilidad y evitar que los trabajadores despedidos bajo estas circunstancias deban adelantar un proceso que no sea idóneo o eficaz para la protección de sus derechos fundamentales, la Corte ha sostenido que "en los casos de personas protegidas por la estabilidad laboral reforzada no existe dentro de los procesos ordinarios un mecanismo preferente y sumario para que opere el restablecimiento de sus derechos como trabajadores. Por lo tanto, la

jurisprudencia constitucional considera que la acción de tutela es procedente para ordenar el reintegro al trabajo (…) de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo así mediare una indemnización.

..

Se puede afirmar que la acción de tutela es procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad que padezca, inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor; (b) sin la autorización de la oficina del trabajo, (c) conociendo que el empleado se encuentra en situación de discapacidad o con una afectación de su salud que le impide o le dificulte el desempeño de labores y (d) no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador"

2.6. Sobre el Derecho a la seguridad social y la salud. –La Seguridad Social es reconocida en nuestro ordenamiento jurídico como un derecho constitucional fundamental. De esta manera, los artículos 48 y 49 de la Carta Política establecen la seguridad social por un lado, como un derecho irrenunciable, y por otro lado, como un servicio público[1], de tal manera que, por la estructura de este derecho, es el Estado el obligado a dirigir, coordinar y controlar su efectiva ejecución[2].

La protección que le otorga el ordenamiento constitucional al derecho a la seguridad social se complementa y fortalece por lo dispuesto en el ámbito internacional pues son varios los instrumentos internacionales que reconocen el derecho de las personas a la seguridad social.

El artículo 49 de la Carta Política consagra la salud como un valor con doble connotación: por un lado se constituye en un derecho constitucional y, por otro, en un servicio público de carácter esencial. De esta forma, establece la obligación a cargo del Estado de garantizar a todas las personas la atención que requieran, así como la potestad que tienen las personas de exigir el acceso a los programas de promoción, protección y recuperación3.

A partir de dicha disposición, la Corte Constitucional ha reconocido, en reiterada jurisprudencia, que el derecho a la salud es fundamental4 y *"comprende toda una gama de*

[1] Sentencias T-414 de 2009, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva y T-642 de 2010, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva
[2] Sentencia T-164 de 2013
3 Ver, entre otras, sentencias T-358 de 2003, T-671 de 2009 y T-104 de 2010.
4 En la Sentencia T-760 de 2008, esta Corporación sostuvo que asignarle el carácter de fundamental al derecho a la salud fue el resultado de una evolución jurisprudencial y la observancia de la doctrina y los instrumentos internacionales sobre la materia. Inicialmente, sostuvo que las afectaciones al derecho a la salud podían ser resueltas en sede de tutela siempre que se demostrara su conexidad con derechos como la vida, la dignidad o el mínimo vital. No obstante, para el caso de sujetos de especial protección constitucional como las personas de la tercera edad y los niños, la jurisprudencia había señalado que este derecho adquiría el carácter de fundamental autónomo.

facilidades, bienes y servicios que hacen posible, de acuerdo al mandato contenido en diversos instrumentos internacionales, el imperativo de garantizar el nivel más alto posible de salud"5.

2.7. Sobre la estabilidad laboral reforzada y el fuero de indefensión La Corte Constitucional en sentencia SU 040-18 indicó

"3.1. De conformidad con el artículo 13 de la Constitución le corresponde al Estado propiciar las condiciones para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo, especialmente para que las personas que de acuerdo a su condición económica, física o mental se encuentren en estado de debilidad manifiesta, tengan una especial protección.[6] Así mismo, el artículo 53 de la Carta Política establece una protección general de la estabilidad laboral de los trabajadores, reforzada cuando el trabajador es una persona que, por sus condiciones particulares, puede llegar a sufrir un grave detrimento a raíz de una desvinculación abusiva.[7] ….
3.2. La figura de "estabilidad laboral reforzada" tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas;[8] (ii) personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud;[9] (iii) aforados sindicales;[10] y (iv) madres cabeza de familia.[11] En el caso de las personas con discapacidad, "es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o sicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral."[12] Adicionalmente, 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 una discapacidad.[13] En este

---

5 Sentencia T-320 de 2011.

6 Protección que no solo ha sido por nuestra Carta Política sino también por distintos tratados internacionales suscritos por Colombia, como la Declaración de los derechos del deficiente mental aprobada por la ONU en 1971, la Declaración de los derechos de las personas con limitación, aprobada por la Resolución 3447 en 1975 de la ONU, la Resolución 48/96 del 20 de diciembre de 1993 de la Asamblea General de Naciones Unidas, sobre "Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad", la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", la Recomendación 168 de la OIT, el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos de la UNESCO en 1981, la Declaración de las Naciones Unidas para las personas con limitación de 1983, entre otras. (Ver sentencia T-198 de 2006 MP Marco Gerardo Monroy Cabra).

7 Corte Constitucional. Sentencia T-613 de 2011, MP Mauricio González Cuervo.

8 Ver entre otras, las sentencias T-141 de 1993 (MP. Vladimiro Naranjo Mesa); T-568 de 1996 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz), T-119 de 1997 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz); T-426 de 1998 (MP. Alejandro Martínez Caballero); T-961 de 2002 (MP. Eduardo Montealegre Lynett); T-291 de 2005 (MP. Manuel José Cepeda); T-898A de 2006 (MP. Marco Gerardo Monroy); T-699 de 2010 (MP. Gabriel Eduardo Mendoza); T-1097 de 2012 (MP. Luis Ernesto Vargas Silva. AV. SV. Mauricio González Cuervo).

9 Ver entre otras las sentencias T-1040 de 2001 (MP. Rodrigo Escobar Gil); T-351 de 2003 (MP. Rodrigo Escobar Gil); T-198 de 2006 (MP. Marco Gerardo Monroy); T-962 de 2008 (MP. Jaime Araujo Rentería); T-002 de 2011 (MP. Mauricio González Cuervo); T-901 de 2013 (MP. María Victoria Calle); T-141 de 2016 (MP. Alejandro Linares Cantillo).

10 Ver entre otras las Sentencias T-029 de 2004 (MP. Álvaro Tafur Galvis); T-323 de 2005 (MP. Humberto Sierra Porto); T-249 de 2008 (MP. Jaime Córdoba Triviño); T-043 de 2010 (MP. Nilson Pinilla Pinilla. AV. Humberto Sierra Porto); T-220 de 2012 (MP. Mauricio González Cuervo); T-123 de 2016 (MP. Luis Ernesto Vargas. SV. Luis Guillermo Guerrero).

11 Ver entre otras las sentencias T-792 de 2004 (MP Jaime Araújo Rentería); T-182 de 2005 (MP. Álvaro Tafur Galvis); T-593 de 2006 MP. Clara Inés Vargas); T-384 de 2007 (MP. Manuel José Cepeda); T-992 de 2012 (MP. María Victoria Calle); T-326 de 2014 (MP. María Victoria Calle).

12 Corte Constitucional. Sentencia T-002 de 2011 (MP Mauricio González Cuervo).

13 Corte Constitucional. Sentencia T-1040 de 2001 (MP. Rodrigo Escobar Gil). En esta oportunidad la Corte indicó que esta protección implica "(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre y cuando que no se configura una causal objetiva que conlleve a la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador." Esta posición ha sido

contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador."

2.8. El caso en estudio y solución al problema jurídico planteado.- El caso en estudio y solución al problema jurídico planteado.- De conformidad con lo previsto en el artículo 86 de la Constitución, la procedencia de la acción contra particulares está sujeta a uno de los siguientes presupuestos:

a) Que el particular esté encargado de la prestación de un servicio público.
b) Que el particular afecte grave y directamente un interés colectivo.
c) Que el accionante se halle en estado de subordinación o indefensión frente al particular14.

En este caso, la situación de la accionante encuadra en el supuesto legal en el cual el actor se halla en situación de subordinación frente a los accionados en virtud de la relación laboral que existió entre ellos.

El artículo 86 de la Carta Política dispone que la acción de tutela es un mecanismo subsidiario para la protección de los derechos fundamentales de las personas, por lo que, si las mismas disponen de otros medios de defensa judicial, el mecanismo de amparo constitucional se torna improcedente. La norma citada le imprime a la acción de tutela un carácter subsidiario y residual, con lo que se pretende salvaguardar el principio del juez natural, de manera que para resolver los conflictos, primero se recurra a los mecanismos judiciales de defensa que el legislador previamente había regulado.

No obstante lo anterior, el propio artículo 86 Constitucional establece una excepción a la regla de la subsidiariedad, en el sentido de señalar que, aun cuando existan otros medios de defensa judicial, la tutela es procedente si con ella se pretende evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable. Igualmente, el artículo 6 el Decreto 2591 de 1991, reglamentario de la acción de tutela, adiciona otra excepción al principio de

---

reiterada en varias oportunidades, en las sentencias T-519 de 2003 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra), T-198 de 2006 (Marco Gerardo Monroy Cabra), T-361 de 2008 (MP Nilson Pinilla Pinilla), T-263 de 2009 (MP Luis Ernesto Vargas Silva), T-784 de 2009 (MP María Victoria Calle Correa), T-050 de 2011 (MP María Victoria Calle Correa) T-587 de 2012 (MP Adriana Guillén) y SU-049 de 2017 (MP. María Victoria Calle Correa. SPV Alejandro Linares Cantillo, Luis Guillermo Guerrero Pérez y Gloria Ortiz Delgado).

14 Se hace necesario hacer claridad sobre los conceptos de subordinación e indefensión. Es evidente que la subordinación radica en la existencia o mediación de una relación jurídica, mientras que la indefensión supone por el contrario, una situación de hecho. Así de encontrarse cualquiera de dichas situaciones, la acción de tutela será viable y de no advertirse alguna de tales situaciones su inviabilidad será evidente. T-583 de 2011

subsidiariedad, señalando que también procede la acción de tutela cuando el mecanismo ordinario de defensa no es idóneo, ni eficaz para la protección de los derechos fundamentales en juego, caso en el cual opera como mecanismo definitivo de protección. De este modo, en las dos situaciones descritas, se ha considerado que la tutela es el mecanismo procedente para proteger, de manera transitoria o definitiva, los derechos fundamentales, según lo determine el juez de acuerdo a las circunstancias que rodean el caso concreto.

Para proceder a mirar la viabilidad de la tutela, debemos empezar por analizar lo que tiene que ver con la calificación del accionante como sujeto en condiciones de debilidad manifiesta, respecto de quien pueda predicarse por tal razón, estabilidad laboral reforzada, porque según se dejó estudiado en apartes precedentes, sólo bajo ese presupuesto se abriría paso la acción de tutela como mecanismo idóneo para acceder a las pretensiones de la parte accionante.

Así entonces, uno de los eventos en los que se puede hablar de estabilidad laboral reforzada, es cuando la persona que fue despedida de sus funciones, tiene problemas de salud que le representen una disminución física o psíquica que de cierto modo interfiera con su gestión.

El señor Christian Jhovanny Arrieta Arias menciona como pruebas documentales Correo electrónico solicitando apoyo del comité de convivencia, Respuesta del comité de convivencia sobre el acoso laboral denuncia de acoso laboral, carta de terminación del contrato; Conversación telefónica con Jose Ortega donde indica que mi despido fue programado y - Conversación telefónica con Jose Ortega donde indica que va a haber despido masivo por falta de ingresos las cuales (no se aportaron las dos últimas enunciadas).

De los documentos que obran en el expediente no se configuran los elementos mencionados para ser sujeto de estabilidad laboral reforzada, pese a que menciona en su escrito ser desplazado por la violencia no allega prueba ni la certificación que acredite su calidad; igualmente no se encontraba incapacitado al momento de la terminación del contrato; no presentaba restricciones ni recomendaciones laborales al momento de la terminación del contrato, ni tiene calificación de pérdida de capacidad laboral y no se encuentra en dicho proceso, ni está en tratamiento médico, ni demuestra disminución física o psicológica para el desempeño de su función y aunque que debido a la presión laboral, sufre dolores de cabeza y musculares frecuentes e

insomnio, razón por la que está en seguimiento por neurología en la EPS y en vías a un diagnóstico de fibromialgia, no se allegó ningún soporte de consulta médica por dichos padecimientos, lo que concuerda con la constancia de la jefe de personal de la entidad accionada donde manifiesta que el accionante" NO presentó ningún documento que acredite alguna incapacidad en el último año". Sin embargo, se le informa al petente que, en caso de requerir asistencia médica, no obstante haberse terminado la relación laboral, cuenta con un periodo de gracia para su atención en la EPS.

Además, la presente acción constitucional no se interpuso como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, ni se probó ninguno de los elementos que deben concurrir en el acaecimiento de éste, como son:

"(i) que se esté ante un ***perjuicio inminente*** *o próximo o suceder, lo que exige un grado suficiente de certeza respecto de los hechos y la causa del daño; (ii) el* ***perjuicio debe ser grave****, esto es, que conlleve la afectación de un bien susceptible de determinación jurídica, altamente significativo para la persona; (iii)* ***se requieran de medidas urgentes*** *para superar el daño, las cuales deben ser adecuadas frente a la inminencia del perjuicio y, a su vez, deben considerar las circunstancias particulares del caso; y (iv) las* ***medidas de protección deben ser impostergables****, lo que significa que deben responder a condiciones de oportunidad y eficacia, que eviten la consumación del daño irreparable."*[9]

De los elementos configurativos del perjuicio irremediable, la Corte ha exigido, para que proceda la tutela como mecanismo de defensa transitorio, que tal perjuicio se encuentre probado en el proceso, puesto 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.

Es por esto que, ha sostenido enfáticamente que no basta con afirmar que un 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".*[10]

Al efecto encuentra este despacho judicial que no se encuentran probados el perjuicio irremediable, en ningún momento manifestó tener afectado el mínimo vital ni que los medios ordinarios resulten improcedentes para la protección que invoca, además le pagada la liquidación con la indemnización correspondiente a la suma de $6.087.483. con lo que pueda sobre llevar la situación, y si el empleador ha realizado los aportes al

Sistema General de Seguridad Social en los términos de Ley, es posible que por medio de su caja de compensación familiar puedan , consagrado en la Ley 1636 de 2013, o inscribirse en la página de la alcaldía de Medellín para la entrega de paquetes y bonos alimentarios.ser beneficiarios del auxilio de desempleo, consagrado en la Ley 1636 de 2013, o inscribirse en la página de la alcaldía de Medellín para la entrega de paquetes y bonos alimentarios.

Por lo anterior esta acción de tutela no está llamada a prosperar, por cuando a través de ella se pretenden sustituir los medios ordinarios de defensa judicial con los que cuenta el accionante para hacer valer su derechos en vía laboral, la que se encargará de determinar si la terminación del contrato obedeció a la situación de crisis producida por covid 19 (conforme a la Circular 22 de 2010 del ministerio de trabajo) o si fue una terminación sin justa causa con pago de indemnización (conforme al art. 64 del CST) y determine si es procedente su pretensión de reintegro, así como el pago de los salarios dejados de percibir y el presunto acoso laboral ya que no es propio de la acción de tutela el de servir de medio o procedimiento llamado a reemplazar los procesos ordinarios o especiales, ni el de ordenamiento sustitutivo en cuanto a la fijación de los diversos ámbitos de competencia de los jueces, ni el de instancia adicional a las existentes, pues de ser así, estaría el juez de tutela invadiendo esferas que no le corresponden.

Así las cosas, no se accede a la solicitó del accionante de citar y hacer comparecer a su Despacho a Andrés Augusto Ramírez Hernández, para que declare desde su propia experiencia que el caso del accionante no es el único con este tipo de manejo y que ha sido un comportamiento repetitivo de despidos injustificados, acoso laboral y búsqueda de justa causa por parte de dos de los directivos sin intervención de la empresa contrato individual de trabajo a término indefinido, ya que las pretensiones del actor deben ser discutidas en la vía ordinaria laboral.

En mérito de lo dicho, **EL JUZGADO CATORCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato constitucional,

FALLA

PRIMERO.- DENEGAR la tutela incoada por el señor CHRISTIAN JHOVANNY ARRIETA ARIAS con c.c. 98710193 contra LINEADATACAN SA por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO. – NOTIFÍQUESE a las partes de manera personal o, en subsidio, vía fax o por el medio más expedito, a más tardar, al día siguiente de la fecha en que se profiere esta decisión.

TERCERO. - De no ser impugnado este fallo dentro de los tres días siguientes a su notificación, remítase, al día siguiente, a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE

GIML