

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO DÉCIMO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ

Bogotá, D.C., catorce (14) de diciembre de dos mil veinte (2020)

REF: 110014003010-2020-00766-00

Se procede a decidir la **ACCIÓN DE TUTELA** instaurada por **HÉCTOR JULIO RAMÍREZ ALDANA** contra **INGECON S.A.**

I. ANTECEDENTES

1. Héctor Julio Ramírez Aldana solicitó el amparo de sus derechos fundamentales al «*trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la seguridad social y a la igualdad*» que consideró vulnerados por la entidad accionada.

2. Como soporte a su pedimento, alegó los siguientes hechos:

2.1 Señaló que desde el 2 de septiembre de 2012 inició una relación laboral con la accionada, desempeñando el cargo de conductor.

2.2 Debido a la emergencia sanitaria generada con ocasión a la propagación del COVID-19, en el mes de abril del año en curso, Ingecon S.A envió a sus empleados a disfrutar de su periodo de vacaciones.

2.3 Informó que el 28 de mayo de 2020 la accionada decidió terminar unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo, situación que, en su consideración, transgrede sus derechos Constitucionales.

2.4 Adujo que la empresa le manifestó que una vez culminara la contingencia sería contratado de nuevo, por lo que fue llamado a exámenes médicos de ingreso, sin embargo, no fue contratado dado que el examen arrojó que era hipertenso.

3. Con apego a lo anterior, solicitó que se ordene a la entidad convocada: **i)** reintegrarlo en un cargo igual o similar al que venía desempeñando sin desmejorar sus condiciones de trabajo; **ii)** pagar todos los salarios y prestaciones sociales a que tenga derecho, generadas desde el momento en que fue desvinculado, hasta que se haga efectivo el reintegro.

4. La accionada y la vinculada se notificaron en debida forma de la presente acción constitucional, y dentro del término concedido contestaron los requerimientos del despacho.

II. CONSIDERACIONES

1. El artículo 86 de la Constitución Política enseña que toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción de cualquier autoridad o un particular, en los eventos previstos por el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 y la jurisprudencia.

Su procedencia se condiciona, entre otros aspectos, a la inexistencia de otros mecanismos de defensa a través de los cuales sea posible la protección de tales derechos cuando estén siendo vulnerados o puestos en peligro, o que existiendo otro medio de defensa, se invoque como mecanismo transitorio a fin de evitar un perjuicio irremediable, como para tal efecto lo señala el artículo 8° del Decreto 2591 de 1991 con la condición de que el afectado inicie la correspondiente acción en un máximo de cuatro meses, a partir del fallo de tutela.

2. En el presente asunto, del supuesto fáctico antes reseñado se desprende que la pretensión del accionante se orienta a la protección de sus derechos fundamentales, por lo que solicitó que la empresa Ingecon S.A lo reintegre al cargo que venía desempeñando, junto con el pago de las acreencias laborales a que haya lugar.

En lo que se refiere a la procedencia de la acción pública contra un particular, con base en los fundamentos dados por la Corte Constitucional, este Despacho considera que el actor está en posición de subordinación respecto a su ex empleador Ingecon S.A, por lo tanto, pese a que dicha entidad es un particular, la acción de tutela es procedente para perseguir la protección de los derechos fundamentales invocados, siempre y cuando se reúnan las demás exigencias previstas para amparar los derechos fundamentales del accionante.

3. En ese orden de ideas, se procederá a determinar si se cumplen los lineamientos dados por la Constitución y la jurisprudencia en orden a proteger las prerrogativas constitucionales del tutelante, particularmente, a la estabilidad laboral reforzada que se sustenta en su estado de salud.

3.1 Al efecto, cuantiosa es la jurisprudencia de la Corte Constitucional que ha sostenido que, en principio, la acción de tutela no es el mecanismo

adecuado para solicitar el reintegro laboral, precisamente por su carácter subsidiario y no principal¹. En efecto, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y la esencia legal de las relaciones laborales, implican la improcedencia de la misma, pues los trabajadores tienen a su disposición acciones judiciales específicas de competencia de la jurisdicción laboral o de lo contencioso administrativo, dependiendo de la clase del vínculo que se presente.

No obstante, la citada Corporación ha reconocido que la acción de tutela procede como mecanismo de protección principal en los casos en los que el accionante se encuentra en una condición de debilidad manifiesta o sea un sujeto protegido por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, en los casos de mujeres despedidas en estado de embarazo, los trabajadores aforados y las personas con limitaciones físicas².

Por consiguiente, en los casos de personas protegidas por la estabilidad reforzada no existe un mecanismo preferente y sumario para que opere el restablecimiento de sus derechos como trabajador. De ahí que 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”³. Esto, con el fin de proteger los derechos fundamentales del promotor del amparo y evitar que el trabajador deba adelantar un proceso engoroso que no sea idóneo o eficaz para la protección de sus derechos fundamentales.

De esta manera, la estabilidad laboral reforzada implica que aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta, deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial, tal y como lo ha sostenido la doctrina constitucional⁴.

Se considera que una persona tiene una disminución física cuando se le dificulta «el desempeño normal de sus funciones, por padecer i) deficiencia entendida como una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano; o, iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, al limitar o impedir el cumplimiento de una función que es normal para la persona, acorde con la edad, sexo o factores sociales o culturales»⁵.

De ahí que la Corte Constitucional en Sentencia T-041 de 2019, recordó que para garantizar por vía de tutela la estabilidad laboral reforzada se

1 Véase, Sentencia T-798 de 2005, T-198 de 2006, T-003 de 2010, T-772 de 2010, T-575 de 2010, T-860 de 2010, T-075 de 2010, entre otras.

2 Corte Constitucional, Sentencia T-198 de 2006.

3 Corte Constitucional, Sentencia T-661 de 2006.

4 Corte Constitucional, Sentencia T-198 de 2006.

5 Corte Constitucional, Sentencia T-198 de 2006 y Sentencia T-075 de 2010.

deben cumplir los siguientes presupuestos jurisprudenciales: (i) Que el trabajador presente una limitación física, sensorial o psíquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral; (ii) Que el empleador tenga conocimiento de la situación de discapacidad o de la limitación física, sensorial o psíquica sustancial; (iii) el despido se produzca sin autorización del Ministerio del Trabajo; y (iv) Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio a favor del trabajador con discapacidad.

Lo anterior permite colegir que, existiendo una vía ante el juez natural, es ante éste que debe acudir el ciudadano, a menos que este se encuentre inmerso en una situación de debilidad manifiesta o que exista un perjuicio irremediable, considerado por la Corte Constitucional como aquél que ostenta el cariz de inminente, urgente, grave e impostergable.

4. Conforme lo expuesto, se observa que en el presente asunto existe un conflicto jurídico que no puede ser dilucidado por el juez de tutela, pues revisadas las pruebas que obran en el expediente, el accionante, a través de este excepcional medio, pretende el reintegro laboral, por considerar que goza de una estabilidad laboral reforzada en razón al cuadro clínico que presenta. Sin embargo, es claro que el actor cuenta con los medios ordinarios dispuestos en el ordenamiento jurídico para debatir la ilegalidad de la terminación del contrato, lo cual debe exponer ante el juez natural, quien es el que ostenta la competencia para decidir sobre la controversia que se plantea en el presente asunto.

Lo anterior, ya que no está probado el estado de debilidad manifiesta del actor o que sea un sujeto protegido por el derecho a la estabilidad laboral reforzada según lo alegado para conceder el amparo constitucional de forma excepcional, y por contera, no se observan acatados los presupuestos jurisprudenciales citados precedentemente, ya que dichas reglas parten del estado de indefensión del empleado.

Esto, ya que no se probó la condición y limitación física alegada en el libelo para conceder el amparo constitucional de forma excepcional, pues si bien manifestó que padece un cuadro de hipertensión, lo cierto es que no allegó documento alguno que probara la gravedad de su padecimiento.

Es más, según las evidencias aportadas por la pasiva, observa el Despacho que desde el momento en que se realizó su examen de ingreso a trabajar (31/08/2012) ya presentaba la patología, lo cual no fue impedimento para ser contratado en ese momento. Además, dicha situación no generó ninguna consecuencia permanente que impidiera su desempeño laboral, tanto así que, de los documentos aportados por los aquí intervenientes no se extrae alguna recomendación o restricción por parte de sus médicos tratantes para el desarrollo de su actividad de trabajo, más allá de recomendaciones básicas como controlar su peso y las cifras tensionales

frecuentes. Tampoco se evidencia que actualmente reciba tratamiento para el manejo de las dolencias que afirma lo aquejan.

Lo expuesto quiere decir que, para el momento de la terminación de contrato de la que se duele el señor Héctor Julio Ramírez Aldana, no reportaba incapacidad médica, tratamiento o restricción que lo haga beneficiario de la estabilidad laboral reforzada invocada que probara que éste no podía continuar desempeñando su trabajo.

Así, es tangible entonces que lo alegado por el tutelante cuenta con una vía judicial apta para la consecución de lo perseguido a través de la jurisdicción ordinaria laboral, máxime que, se insiste, no se avizora perjuicio irremediable que habilite el amparo como mecanismo transitorio, ya que no se desprende que el señor Ramírez Aldana esté impedido físicamente para desarrollar alguna actividad con la cual pueda generar ingresos o lo haya estado al momento de la terminación del contrato de trabajo ni tampoco que estuviera incapacitado para ese entonces.

5. Por demás, al verificar el portal WEB de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES se observa que actualmente el señor Héctor Julio Ramírez Aldana, se encuentra afiliado y activo al Sistema General de Seguridad Social en Salud en Sanitas E.P.S, de manera que, tampoco se advierte una vulneración a los derechos del accionante en ese sentido.

6. Bajo este entendido, el accionante cuenta con el mecanismo idóneo para cuestionar circunstancias relativas a la legalidad de la causal que su empleador adujo para terminar el contrato laboral y demás cuestiones relacionadas con su desvinculación ante el Juez ordinario laboral, dada la subsidiariedad del presente mecanismo constitucional.

En este punto, vale la pena mencionar que la Circular 0022 del 2020 del Ministerio del Trabajo precisó que es el Juez Laboral quien finalmente determina la existencia o no de las causales de justificación para la terminación del contrato de trabajo durante la emergencia sanitaria, por ende, al no demostrarse una circunstancia de especial protección, será esa autoridad la competente para resolver las pretensiones del accionante.

De ese modo, la intervención del Juez Constitucional para dirimir asuntos que por ley tienen determinado trámite y cuentan con un Juez natural, escapa de la órbita de este mecanismo excepcional, lo que conlleva a que la presente acción constitucional debe negarse, como quiera que no satisface los requisitos de procedencia en este tipo de casos para amparar las inconformidades del accionante.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Décimo Civil Municipal de Bogotá D. C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

III. RESUELVE

PRIMERO: NEGAR el amparo constitucional promovido por **HÉCTOR JULIO RAMÍREZ ALDANA**, por las razones consignadas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: NOTIFICAR esta determinación a las partes intervenientes por el medio más expedito y eficaz.

TERCERO: DETERMINAR que, en caso de no ser impugnado el fallo, se envíe a la honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, según lo establecido en el artículo 31 del decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

La Juez,

IRMA DIOMAR MARTÍN ABAUNZA

OL

Firmado Por:

IRMA DIOMAR MARTIN ABAUNZA

JUEZ

**JUEZ - JUZGADO 010 MUNICIPAL CIVIL DE LA CIUDAD DE BOGOTA, D.C.-SANTAFE DE BOGOTA
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:

1d2c339177ac24cd02903c33967a237b8b55c6e0119a0637c6cb661dab9aa689

Documento generado en 14/12/2020 02:38:11 p.m.

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**