

Rama Judicial del Poder Público



JUZGADO ONCE CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

Bogotá D.C., catorce (14) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

Proceso: Acción de Tutela
Número: 110014003011-2024-00098-00
Accionante: JORGE ENRIQUE GONGORA SANCHEZ
Accionado: CONSORCIO EXPRESS

Se procede a desatar la solicitud de amparo constitucional deprecado por el señor **JORGE ENRIQUE GONGORA SANCHEZ** contra **CONSORCIO EXPRESS**.

I. ANTECEDENTES

Atendiendo la facultad otorgada por el artículo 86 de la Constitución Política, el señor JORGE ENRIQUE GONGORA SANCHEZ, por intermedio de apoderado judicial, presentó acción de tutela pretendiendo le sea protegido su derecho fundamental a Debido proceso, mínimo vital, vida digna, estabilidad reforzada, seguridad social, salud y todos aquellos que resulten probados extra petita y ultra petita, que considera vulnerados por la sociedad CONSORCIO EXPRESS.

Lo anterior con fundamento en que, el Accionante fue vinculado con la empresa CONSORCIO EXPRESS, el día 01 de octubre del 2013, en el cargo técnico mecánico y con vinculación laboral a término indefinido. Que, el día 26 de diciembre de 2023, el accionante recibió comunicación de apertura formal a proceso disciplinario- citación a descargos. Señala que, la empresa DIVEMOTOR, presentó un informe el 05 de diciembre del 2023, en referencia al móvil, identificado con número interno Z15-4405, donde indica un desgaste en sus piezas y exceso de combustible, daños al sistema de lubricación entre otros sin indicar si estos daños fueron por uso y desgaste del automotor o intervención técnica.

Anota que, el accionante solamente y únicamente realizó la calibración de válvulas como lo indica la orden de trabajo, el desmonte de inyectores y ajuste de tuberías, no se realizó y nunca se ha realizado a ningún vehículo ya que los mecánicos del taller de Juan Rey no cuentan con la capacitación ni herramienta para realizar dichos trabajos como los son desmonte de inyectores y ajuste de tubos de alta presión, medidas de torque para los mismos, a lo cual las manifestaciones de estos descargos y aseveraciones de informes señala no indican daños por manipulación y/o similares, todas estas intervenciones las revisa el ingeniero JUAN GREGORIO PEDREROS, el cual puede dar fe del servicio y cumplimiento de la orden de trabajo realizada en el turno 30 del patio taller Juan Rey.

Continúa diciendo que, el día 03 de enero de 2024, el accionante presentó descargos por los presuntos daños al móvil identificado con número interno Z15-4405, en la cual lo acusan de dañar dicho vehículo, manipular y estropear los inyectores y el sistema de tubería de alta presión, bajo el entendido que el señor Góngora solamente realizó la calibración de válvulas como lo solicitó el servicio, que igualmente manifiesta Consorcio Express que el vehículo no volvió a trabajar desde el 27 de noviembre, y se ostentan planillas que el móvil laboro los días 27, 28, sin problema alguno y luego lo guardaron en otro patio y se desconoce si realizaron mantenimientos al mismo.

Que, el 24 de enero del año en curso, la sociedad accionada mediante carta dio por terminado el contrato de trabajo de manera justa, la cual culminó ese día, que, igualmente los fundamentos de despido se basan en que el accionante al se le asignó el mantenimiento correctivo al móvil identificado con número interno Z15-4405, específicamente calibración de válvulas, pero que, sin embargo, el móvil presentó daños en los inyectores por fuga de combustible porque no se colocaron

los sellos en los tubos de alta presión. Indica que, una cosa es la calibración de las válvulas y otra muy diferente la parte de desmonte de inyectores y calibración de tubos de alta presión, que, así se denota que no corresponde la orden de calibración de válvulas con otro daño que el móvil presentó y que lo quieren pasar como si fuese responsabilidad del señor Góngora. Que, se invocó causales 4 y 6 del Artículo 62 del C.S.T., sin soporte legal alguno ya que existe una persecución y acoso laboral en aras de desvincularlo dada su edad y problemas físicos a la fecha (66 años de edad.), igualmente que no se rindió los descargos bajo la supervisión del jefe inmediato y/o supervisor de turno quien es la persona que posee experticia en el tema y quien recibió el trabajo solicitado a conformidad y/o otra tercera persona que pudiese dar fe sobre el tema y con conocimientos en el mismo.

Expone que, en la carta de despido, sin motivación legal alguna se vislumbra la falta del debido proceso ya que empleado jefe de relaciones laborales JULIAN DAVID CARDONA GRANADA y DIEGO ANDRES MOLINA ACEVEDO, deben contar con material probatorio suficientemente contundente, conducente y útil, además del conocimiento en mecánica no solo por parte de estas personas que ostentan las relaciones laborales sino además por descargos que debió presentar el jefe inmediato a razón de que rinda un informe sobre la entrega de la orden de trabajo, y que, aunado a ello debe existir un comité técnico de valoración mecánica que pueda determinar las aseveraciones y respuestas del accionado frente a los descargos presentados deteniendo así que tanto los señores JULIAN DAVID CARDONA GRANADA y DIEGO ANDRES MOLINA ACEVEDO, no pueden brindar un diagnóstico ni valorar equipos mecánicos diésel ya que no tienen experticia en el tema y mucho ostentan títulos que determinen la calidad de técnicos mecánicos para poder entender a plenitud la falla del vehículo y menos de libre albedrío y deliberadamente dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido estando en contrariedad con los postulados del derecho laboral y fundamentales sin plena seguridad sobre los daños que se le imponen al accionante.

Informa que, el 27 de diciembre de 2023, el accionante realizó índole a otros móviles y que el otro móvil no presento novedad alguna, reiterando la revisión y supervisión del trabajo por parte del ingeniero JUAN GREGORIO PEDREROS sin novedad alguna. Que, el actor, lleva aproximadamente 11 años, y ha sido uno de los líderes de técnicos mecánicos por su amplio conocimiento en el tema, a lo cual se puede delimitar la falta de un proceso disciplinario justo ya que solamente una persona como lo es el jefe de relaciones laborales sin experticia en el tema y sin tener en cuenta las valoraciones de los otros mecánicos y las respuestas claras, y puntuales de los descargos está vulnerando el derecho al trabajo, además este indica que fueron evasivas las preguntas, por el contrario fueron contundentes y claras pero la falta de información profesional en el temas lo cegó a la verdad real. Considera igualmente que, se está vulnerando de manera gravosa los postulados normativos en contra de los trabajadores ya que se debió auscultar sobre el tema y no de una manera simplista como lo realizó ese trabajador de la accionada Consorcio Express.

Expone que el accionante sufre graves quebrantos de salud el cual hace necesario la vinculación al sistema de seguridad social, ya que este se encuentra en tratamientos y seguimiento médico por afectación a nivel lumbar columna (lumbo sacra vertebras 3,4,5), artrosis, diabetes (diabético hace más de seis años) (melitus 2,) (insulino dependiente), ya que debe aplicarse insulina dos a tres veces al día, para evitar coma diabético y salvaguardar su integridad y no poner en riesgo su vida, que, igualmente posee deficiencia en el brazo izquierdo en accidente laboral en el año 2016, todo esto con pleno conocimiento del empleador, posee restricciones médicas, y se encuentra en valoraciones para determinar que las afecciones y enfermedades se derivan de régimen laboral y/o común.

Que, En el año 2019, el Juzgado 23 de Familia de Bogotá, bajo radicado 2017-689 declaró la interdicción del hijo del accionante el señor JEISON JAVIER GONGORA, interdicción por discapacidad mental absoluta, ya que en años anteriores recibió una golpiza es su cráneo por personas que lo robaron dejando

secuelas y deformidades en su cráneo, decretando así el despacho guardador principal de su hijo mayor de edad al señor JORGE ENRIQUE GONGORA, ya que tiene que velar por su salud, cuidado y subsistencia.

Finaliza señalando que, se recurre al reparo y ayuda a través de la presente acción constitucional en garantía de sus derechos fundamentales y vulneración de los mismos por parte de la empresa CONSORCIO EXPRESS, ya que el accionante es una persona trabajadora y responsable de sus labores encomendadas sin ningún llamado de atención a sus labores y aun con gran vitalidad en su continuación laboral a costa de sus afectaciones a nivel de salud, personal y familiar, al igual que es el sustento vital para la subsistencia propia y de las personas a cargo.

PRETENSIONES

Solicita el accionante se amparen los derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, vida digna. derecho a la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud - se amparen los derechos al debido proceso. seguridad social. se ampare todo derecho extra y ultra patita que resulte vulnerado.

PRUEBAS

Téngase en cuenta las documentales aportadas con la demanda constitucional de tutela y el escrito de contestación allegado por la accionada y por las entidades vinculadas.

ACTUACIÓN PROCESAL

La presente acción de tutela, correspondió por reparto a este estrado judicial, por lo que se admitió el pasado seis (6) de febrero del año en curso, ordenando correr traslado a la accionada para que se pronunciara sobre los hechos que dieron origen a la acción de tutela, aportando pruebas y en general ejerciendo su derecho de defensa.

Mediante el mismo proveído, se dispuso vincular al MINISTERIO DE TRABAJO, DIVEMOTOR, EPS SANITAS, CLINICA COLSANITAS, UNIDAD DE TRATAMIENTO DEL DOLOR; y, ARL SURA para que se pronunciaran sobre los hechos y pretensiones de la presente acción constitucional.

Posteriormente, por auto fechado el 09 de febrero de 2024, se ordenó vincular a COLPENSIONES, para que se manifestara sobre los hechos y pretensiones del escrito de tutela.

DEVIMOTOR, señala que no se opone a las pretensiones, pero que, sin embargo, manifiesta su imposibilidad de dar respuesta de fondo, por los siguientes: "a. El señor Jorge Enrique Góngora Sánchez, no tiene vínculo laboral con Divemotor Colombia S.A. b. Los antecedentes facticos relatados en el escrito de Tutela se desarrollan en la órbita laboral de la compañía Consorcio Express, salvo, el informe presentado en virtud del Contrato de Suministro de Repuestos, Insumos y Servicios de Mantenimiento y/o Reparación, sin embargo, el hecho de presentar este informe en virtud del Contrato no configura una violación a LOS DERECHOS FUNDAMENTALES AL TRABAJO, MINIMO VITAL, VIDA DIGNA".

El MINISTERIO DE TRABAJO, señala que debe declararse la improcedencia de la acción de tutela en contra de esa Cartera, por falta de legitimación por pasiva, toda vez que no es ni fue la empleadora del accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre el demandante y esa Entidad, y que por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte de ese Ministerio, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno. Solicitando a desvincular al Ministerio de Trabajo de la presente acción, pues no es la Entidad que presuntamente amenazó o vulneró algún derecho fundamental al accionante.

A su turno, SANIAS EPS, indica que, el señor JORGE ENRIQUE GONGORA SANCHEZ por se encuentra afiliado al Sistema de Salud a través de la EPS SANITAS en calidad de cotizante actualmente en estado activo, con derecho a la prestación de los servicios en salud en calidad de cotizante trabajador dependiente de CONSORCIO EXPRESS SAS, condición la cual ha ostentado desde el 4 de octubre de 2013, a la fecha referido, empleador no ha reportado novedad de retiro por fin del vínculo laboral. Señala que, se tramitaron las incapacidades radicadas a la fecha y tras previa validación se autorizaron para pago las incapacidades que acorde a la ley tenían derecho a reconocimiento económico, el pago se realizó por medio de transferencia electrónica a la cuenta suministrada por el empleador. Que, las pretensiones no van dirigidas al área de prestaciones económicas de la EPS Sanitas, pero que, sin embargo, no tiene pendiente tramites o pagos en referencia a licencias e incapacidades. Que, Sanitas cumplió con el trámite y pago de las incapacidades que tras previa validación tenían derecho a reconocimiento económico.

Que, las pretensiones de la tutela no van dirigidas al área de prestaciones económicas. A la fecha no se tiene pendiente tramites ni pagos con referencia a licencias o incapacidades radicadas, solicitando se conmine al empleador CONSORCIO EXPRESS SAS para que valida las pretensiones de esta tutela. Que, el área medicina laboral de la EPS SANITAS informa: "A la fecha no hay orden médica vigente por medico laboral de EPS Sanitas para asignación de cita ni valoración. No registra accidente de trabajo o enfermedad laboral reportada. Esta dependencia no es conocedora de las recomendaciones médicas por los especialistas tratantes, siendo cada especialista autónomo como profesional idóneo en el manejo control y seguimiento de cada diagnóstico, para la generación de las mismas las cuales no requieren validación por medicina laboral de la EPS". Señala que se presenta una falta de legitimación en la causa por pasiva como también una carencia de objeto, toda vez que las prestaciones solicitadas por la accionante deben ser asumidas por su empleador. Solicitado, ser desvinculado del trámite de tutela.

ARL SURA, adjunta dictamen de determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral y ocupacional, fechado el 16 de noviembre de 2018, con resultado de 0.00% como resultado.

COLSANITAS, informa que el accionante se encuentra afiliado al Sistema de Salud a través de la EPS SANITAS en calidad de cotizante actualmente en estado activo. Que, CLÍNICA COLSANITAS S.A. brinda exclusivamente servicios de salud a través de sus diferentes Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, de acuerdo con los vínculos comerciales suscritos. Que, por medio de sus IPS presta servicios y atenciones de conformidad con los convenios suscritos con las diferentes entidades aseguradoras. Que, al verificar del sistema de registro, se evidencia que al accionante se le han suministrado los servicios y atenciones que ha requerido para el manejo de sus patologías, y de conformidad con las autorizaciones y direccionamiento de su aseguradora. Menciona que no le asiste responsabilidad alguna en los temas relacionados con las controversias de índole laboral, en los cuales se persigue la estabilidad laboral y que, así las cosas, resulta claro que esa entidad de salud nada tiene que ver con lo pretendido por el accionante, tendiente que se atienda las controversias de índole laboral, en los cuales se persigue la estabilidad laboral. situación que se escapa de la órbita de sus obligaciones y responsabilidades. Manifiesta que no tiene ningún tipo de obligación legal o constitucional frente a temas como los que motivan la presente acción de tutela, mismas que están enteramente a cargo del accionante y su empleador CONSORCIO EXPRESS. Solicita por último ser desvinculado del trámite de la acción de tutela.

A su vez, la sociedad accionada CONSORCIO EXPRESS, solicita se declare improcedente la acción de tutela de la referencia, por cuanto no existe violación o amenaza de los derechos fundamentales del accionante. Que, debe tenerse en cuenta que la terminación del contrato de trabajo por justa causa se motivó en conductas imputables al accionante, las cuales fueron plenamente demostradas con el proceso disciplinario. Que, el juzgado debe tener en cuenta que la acción de tutela

es improcedente por cuanto, la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar un reintegro laboral. El accionante, está promoviendo la acción de tutela buscando que cesen los efectos de la terminación de su contrato por justa causa, ocultando al Juez las reales circunstancias que motivaron la decisión. Las pretensiones del accionante son de carácter legal y no constitucional. Inexistencia de estabilidad laboral reforzada, ya que el accionante no es una persona a quien se le impida o dificulte sustancialmente desempeñar funciones en condiciones regulares. El accionante no demuestra vulneración de ningún derecho fundamental, así como una supuesta discriminación en el acto de la desvinculación laboral con justa causa. El accionante abusa del derecho de tutela, ya que busca dejar sin efecto un proceso disciplinario que cumplió a cabalidad con las garantías legales y constitucionales, sin tener realmente una situación de salud que amerite protección constitucional, y, además, existiendo una objetividad comprobada en su desvinculación laboral. Que, existe una causa objetiva que desvirtúa una terminación del contrato arbitraria, injusta, ilegal, discriminatoria o improcedente. Expone que el accionante, incumplió con su deber como trabajador, ya que cometió faltas y omisiones muy graves en la ejecución de su contrato laboral suscrito con CONSORCIO EXPRESS S.A.S., incumplimientos que son evidentes en el acervo probatorio que reposa en el expediente y que fundamentan plenamente la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo del accionante con justa causa.

Continúa diciendo que, no ha violado ningún Derecho Fundamental del señor accionante. La pretensión del señor GÓNGORA SÁNCHEZ JORGE ENRIQUE carece de fundamento fáctico y jurídico. Que el señor juez de tutela no puede desconocer que existió un debido proceso y una justa causa debidamente comprobada que soportó plenamente la terminación del contrato de trabajo del accionante, puesto que luego de agotado el proceso disciplinario adelantado, se evidenció el GRAVE INCUMPLIMIENTO a las obligaciones y deberes en que incurrió el accionante como trabajador, así como el total cumplimiento por parte de mi representada de las garantías legales y constitucionales del debido proceso.

Que, debe tenerse en cuenta que el contrato de trabajo terminó por una justa causa imputable al accionante, ya que, de acuerdo con el resultado del proceso disciplinario adelantado y el material probatorio valorado en el mismo, se determinó que el señor Góngora Sánchez incurrió en graves faltas, las cuales fueron plenamente comprobadas, por lo que la solicitud del accionante es una pretensión de orden legal y no constitucional que debe ser debatida ante la jurisdicción ordinaria laboral y no ante la jurisdicción de tutela. Que, la terminación del contrato de trabajo con justa causa no fue producto de un acto arbitrario por parte de esa sociedad, sino que fue consecuencia de haberse agotado de manera previa un debido proceso disciplinario, en el cual se cumplió de manera íntegra lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo (Art. 111 y siguientes), la Convención Colectiva de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y la Sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional. Que, se cumplió con el principio de inmediatez, puesto que se dio el trámite oportuno y necesario una vez se tuvo conocimiento de los hechos materia de investigación dentro del proceso disciplinario del accionante. Que, debe adicionarse, que el tiempo razonable no ha sido definido legalmente, y que, de esta manera, se ha respetado el término razonable establecido para la realización del proceso disciplinario, indicando que el tiempo transcurrido entre la comisión de las faltas, la solicitud de explicaciones y la notificación de la medida disciplinaria tomada tuvo un tiempo razonable, pues los incumplimientos fueron claros y debidamente demostrados. Que esa empresa realizó el análisis necesario y encontró proporcional, coherente y ajustada al caso concreto la decisión de terminar el contrato de trabajo con justa causa.

Que, una vez analizadas las pruebas y las explicaciones dadas por el accionante, se evidenció una situación que representa un grave incumplimiento de sus obligaciones laborales lo cual no resulta admisible bajo ningún supuesto, pues ello no puede permitirse por parte de la Compañía, siendo evidente su conducta poco diligente con relación a las funciones propias de su cargo. Y que, por tanto, es proporcional proceder con la terminación de su contrato de trabajo

Expone, que, la estabilidad laboral reforzada en salud es una garantía y un derecho, mucho más amplio que el hecho de que una persona tenga una situación de salud, o un antecedente médico. El accionante establece que, por el hecho de tener un diagnóstico o una eventual necesidad médica, entonces tienen el derecho de la inamovilidad y perpetuidad en el empleo. La parte accionante genera la siguiente ecuación: Diagnóstico + trabajador = estabilidad laboral reforzada. Es claro que esta ecuación no es correcta ni procedente, por las numerosas razones. El primero de ellos, es ver si de verdad la situación de salud que menciona la parte accionante es una situación que según las Altas Cortes ha sido determinada o no como de protección especial. Después de mirar dicho punto, es importante entrar inmediatamente a mirar las razones de la desvinculación o no contratación de una persona, si no hay razones objetivas, se presume que se desvinculó al trabajador en razón a su situación de salud; sin embargo, cuando el empleador logra demostrar una causa objetiva sustentada y constatable, es claro que no hay lugar a un derecho cuya finalidad es evitar la discriminación. Si un empleador demuestra la inexistencia de esa discriminación, inmediatamente este derecho desaparece, el trabajador no es acreedor del mismo. Que, de igual modo, incluso estando ante una persona con una situación de salud que genera una protección especial, la persona debe probar que está en medio de un perjuicio irremediable, por el contrario, si dicha persona no demuestra estar en medio de un perjuicio irremediable, deberá acudir a la Jurisdicción Ordinaria, es ese mecanismo el primero llamado a proteger derechos, incluso fundamentales, e incluso cuando hablamos de fueros constitucionales. Pues que mejor protección que estar ante un mecanismo como la justicia ordinaria laboral, la cual conoce y entiende completamente de qué trata el derecho a la estabilidad laboral reforzada. Pues es allí donde realmente hay un debate en el cual ambas partes pueden demostrar sus puntos y ejercer de manera amplia su derecho a la defensa y contradicción. Que, al accionante nunca se les impidió o dificultó sustancialmente el normal desarrollo de sus funciones laborales, por lo que no existió discriminación alguna.

Reitera que las pretensiones del accionante son de naturaleza legal y no constitucional, pues no busca proteger ningún derecho fundamental, sino que persigue resolver una situación de orden legal y evadir el proceso ordinario, pues pretende por vía de tutela, que se deje sin efectos una terminación del contrato de trabajo con justa causa, que se dio luego de un proceso disciplinario ratificando el cumplimiento de las garantías que rigen la materia. Que, la terminación del contrato del señor GÓNGORA SÁNCHEZ JORGE ENRIQUE, se realizó con fundamento en una causa objetiva y debidamente comprobada como lo es el grave incumplimiento de sus obligaciones contractuales, en ningún momento el accionante fue discriminado por su presunta discapacidad, y que, por lo cual, no es procedente la acción de tutela de conformidad con la jurisprudencia de la Corte Constitucional en donde ha considerado que se admite válidamente la demostración de causas objetivas como motivos de la desvinculación y que desvirtúan la discriminación (CConst, T-1023/2008) (CSuprema de Justicia, SL1360-2.018). El empleador debe probar que la terminación unilateral de la relación laboral o la decisión de no renovar el contrato se fundamentaron en razones ajenas a la situación de debilidad manifiesta o disminución física de sus empleados (CConst, T-198/2010).

Que, la terminación del contrato de trabajo con justa causa no implica que un trabajador quede desprotegido en el Sistema de Seguridad Social en salud ni la suspensión o interrupción de un tratamiento médico. Con el fin de materializar los principios accesibilidad, libre escogencia, continuidad, solidaridad, obligatoriedad y universalidad, actualmente se cuenta con dos instrumentos como lo son la movilidad entre regímenes y traslado entre E.P.S. cuya distinción se encuentra contenida en el artículo 2.1.1.3 y el capítulo VII del Decreto 780 de 2016, tratándose entonces de dos figuras diferentes que permiten el acceso a los servicios de salud. En el caso que nos ocupa, es la denominada MOVILIDAD la que garantiza la continuidad de los servicios de salud. Que, el accionante no se encuentra en medio de un perjuicio irremediable, así como tampoco se encuentra en riesgo de estarlo pues no cumple con los requisitos de inminencia urgencia y gravedad.

Culmina su intervención señalando que, las pretensiones del accionante tienen la finalidad de obtener el pago de sumas de dinero en sede de tutela. Y que, en se orden ideas, el accionante debe acudir a la Justicia Ordinaria para que sea ésta la que determine la viabilidad del pago de prestaciones de contenido económico.

COLPENSIONES, expone que, JORGE ENRIQUE GONGORA SANCHEZ identificada con C.C.3150509, se encuentra afiliado desde el 27 de junio de 1979 al Régimen de Prima Media con Prestación Definida (RPM) administrado por la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones. Que, la entidad encargada de adelantar los trámites para dar una respuesta de fondo al actor es la Empresa CONSORCIO EXPRESS, ya que es en dicha entidad donde se radicó la petición; por lo tanto, esa Administradora no está vulnerando derecho alguno en contra del accionante pues solo se tiene conocimiento sobre la tutela interpuesta que es lo único que reposa en el expediente del accionante. Aclara que, lo reclamado por vía de tutela, desnaturaliza este mecanismo de protección de carácter subsidiario y residual frente a los derechos invocados cuando no han sido sometidos a los procedimientos pertinentes e idóneos para su solución; desconociendo así la norma constitucional, ya que este no es el mecanismo para realizar este reconocimiento. Solicitando, se deniegue las pretensiones de la tutela en su contra por ser improcedentes

CONSIDERACIONES

La acción de tutela se encuentra prevista en el ordenamiento constitucional, como herramienta que permite reclamar ante los jueces de la república, en todo momento y lugar mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí o por quien actúe a su nombre el restablecimiento de sus derechos fundamentales, amenazados o quebrantados por cualquier autoridad pública y opera siempre que no exista otro procedimiento de comprobada eficacia, que permita alcanzar los mismos propósitos.

El Art. 86 de la C.N. dispone los eventos en que se puede dirigir la acción de tutela contra un particular: ***“Art. 86 (...) La Ley establecerá los casos en que la acción de tutela procede contra particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión”.***

La presente acción constitucional, en síntesis, tiene por objeto, se declare la ineficacia de la terminación del contrato laboral comunicado al señor JORGE ENRIQUE GONGORA SANCHEZ, debido a que considera goza de estabilidad laboral reforzada por ser sujeto de especial protección constitucional; y, se ordene el reintegro al cargo que venía desempeñando; correspondiendo a este despacho determinar si la conducta asumida por la parte accionada, vulnera o amenaza algún derecho fundamental que amerite la protección por parte de este medio preferente y sumario.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LAS PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN EN CONDICIONES DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSIÓN COMO CONSECUENCIA DE LIMITACIONES FÍSICAS, SENSORIALES O PSICOLÓGICAS.

La Corte en varios pronunciamientos, ha señalado la especial protección, conforme a la garantía que consagran los artículos 13, 47, 53 y 54 de la norma superior¹, de que son sujetos las personas que sufren algún tipo de discapacidad o que tienen limitaciones en su estado de salud.

¹ El artículo 13 de la Constitución, señala que el Estado tiene la obligación de proteger de manera especial el ejercicio del derecho a la igualdad de *“aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta.”*; a su vez, lo obliga a sancionar *“los abusos y maltratos que contra ellas se cometan.”* Así también, el artículo 47 en cita establece que *“[e]l Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes se prestará la atención especial que requieran.”* Del mismo modo, el artículo 53 superior al consagrar el derecho al trabajo, establece que el estatuto laboral debe fundarse bajo los principios de *“estabilidad en el*

De lectura sistemática y finalista de dicho articulado, se estableció que quienes se encuentran circunstancias de debilidad manifiesta o en estado de indefensión -por su condición económica, física o mental-, son titulares del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada², que se traduce en garantizar **“la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”**³.

De allí que, en favor de este grupo de personas, exista la obligación por parte de sus empleadores de ubicarlos en cargos en los cuales puedan desarrollar labores que no atenten contra su integridad, además, con la prohibición de desvincularlos de sus puestos de trabajo, salvo los casos en que medien causas objetivas previamente evaluadas por la Oficina de Trabajo. Al respecto, en la sentencia T – 554 de 2009, se indicó: **“(…) [E]n aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, todo trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la grave afectación de su estado de salud, tiene derecho a permanecer en su lugar de trabajo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral, causal que, en todo caso, deber ser previamente verificada por el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces. En este sentido, se reitera que el derecho a la estabilidad laboral reforzada es una consecuencia de la grave afectación del estado de salud del trabajador, afectación que no necesariamente se deriva del estado de invalidez o discapacidad declarado así por la autoridad competente. 3.4 En virtud de lo anterior, la Corte ha dicho que, si el juez constitucional comprueba que el despido o la no renovación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente, se produjo sin la autorización de la autoridad del trabajo, deberá presumir que la desvinculación laboral es una consecuencia de los padecimientos de salud del trabajador⁴. De ser así, de conformidad con la jurisprudencia de esta Corporación, el juez deberá concluir que se causó una grave afectación de los derechos fundamentales del accionante, conceder el amparo invocado, declarar la ineficacia del despido y ordenar su reintegro a un cargo acorde con su situación especial⁵”**.

Es por ello que la garantía real y efectiva del derecho a la estabilidad laboral reforzada, se encuentra en armonía con: (i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido por el estado de vulnerabilidad o por presentar una grave afectación en la salud, y (iii) a permanecer en el cargo hasta tanto no se configure una causa objetiva que amerite la terminación del vínculo laboral, que, en todo caso, debe ser previamente evaluada por el inspector de trabajo.

Sin embargo, la Corte también ha establecido que en los casos donde se pretende el reintegro laboral a través de la acción de tutela, cuando se alega la titularidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada, no basta con que la persona demuestre encontrarse en situación de debilidad manifiesta como consecuencia de su estado de salud o de las limitaciones físicas que padece, sino

empleo”; mientras que el artículo 54 finalmente, indica que *“[e]s obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.”*

² Véanse las sentencias T-992 de 2008, T-976 de 2008, T-953 de 2008, T-1083 de 2007, T-661 de 2006, T-530 de 2005, T-309 de 2005 y T-689 de 2004.

³ Sentencia C-531 de 2000.

⁴ *“Véanse las sentencias T-518 de 2008, T-521 de 2008, T-1219 de 2005 y T-1040 de 2001”*.

⁵ *Una orden en igual sentido fue dada por esta Corporación en la sentencia T-962 de 2008. En esta oportunidad, la Corte tuteló los derechos fundamentales a la vida digna, la salud, el trabajo y el mínimo vital de una mujer que había sido despedida de su trabajo, a pesar de que padecía serios problemas de salud. La cooperativa de trabajo asociado para la cual trabajaba justificó el despido en que, dada la imposibilidad de dar cumplimiento a la recomendación de reubicación efectuada por su médico tratante, la actora debía renunciar. Así, al estimar que la accionante tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada, la Corte resolvió: “ORDENAR a la Cooperativa de Trabajo Asociado de Maquila y Logística, Maquilcoop, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta Sentencia, efectúe la reubicación laboral de Maribel Bermúdez Mosquera en un trabajo acorde con su estado de salud, de acuerdo con lo prescrito por su médico tratante y de conformidad con la parte motiva de esta sentencia. En cumplimiento de esta decisión judicial, el reintegro se deberá hacer a un cargo de igual o mayor jerarquía al que la accionante venía desempeñando. Para ello, Maquilcoop debe darle la primera opción laboral que surja como resultado de la ejecución de cualquier contrato de prestación de servicio de trabajo asociado celebrado entre la cooperativa y otra persona natural o jurídica, y en caso de no existir dichos contratos, deberá contratarla dentro de la misma cooperativa, de tal manera que sus labores no interfieran con la recuperación de su estado de salud.”* (El texto en cursiva corresponde a citas originales).

que también debe comprobar que a causa de dicho estado se produjo la terminación del contrato de trabajo.

Sobre este aspecto, la jurisprudencia constitucional ha señalado que: **“(i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente.”**⁶

Así mismo, este Tribunal en reciente jurisprudencia, al realizar un análisis sobre la procedibilidad de la acción de tutela para lograr el reintegro de los sujetos que tienen el derecho a la estabilidad laboral reforzada, precisó que: **“(…) procede el reintegro mediante la acción de tutela, cuando queda demostrado que la desvinculación se produjo con violación de la garantía del fuero sindical o como consecuencia de un acto de discriminación contra una mujer embarazada o una madre cabeza de familia o contra una persona enferma o discapacitada. En este sentido, si el despido se produjo sin que mediara una justa causa demostrada se presume la discriminación y procede el reintegro. Ahora bien, para que proceda la acción de tutela, es absolutamente indispensable – además de otros requisitos de procedibilidad – que pueda razonablemente presumirse la discriminación, que no existan pruebas que la desvirtúen o que, por el contrario, quede demostrado claramente que esta fue la causa del despido. En particular, cuando se trata de personas que afirman haber sido desvinculadas en razón de su enfermedad o discapacidad, la Corte ha exigido, cuando menos, elementos que permitan razonablemente establecer una relación de conexidad entre la discapacidad o enfermedad y la decisión laboral impugnada.”**⁷ (Subrayado fuera de texto).

En este sentido, para efectos de tomar una decisión en sede constitucional que ampare la estabilidad laboral reforzada, debe acreditarse plenamente que el despido o el vínculo laboral terminó por causa directa de la discapacidad o enfermedad que presenta el trabajador, lo que trae consecuentemente, la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo.

Sumado a lo anterior, esta Corte ha establecido la necesidad de precisar **“el modo de terminación de la relación laboral como elemento de procedencia de la acción de tutela”**⁸ toda vez que existen varias formas de terminación del contrato de trabajo⁹, que dependen de la unilateralidad o de la consensualidad de las partes que han concurrido en la creación del vínculo laboral.

Frente a este punto, es necesario precisar que la causa de terminación de la relación laboral que se alegue para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada, debe ser imputable exclusivamente al empleador -bien sea por efecto del

⁶ Sentencia T-519 de 2003.

⁷ Sentencia T-518 de 2008.

⁸ Ver sentencia T- 381 de 2006.

⁹ Señala el Código Sustantivo de Trabajo, que existen, además de las justas causas, otros motivos para dar por terminado el contrato de trabajo (art. 61), los cuales son:

“a) Por muerte del trabajador; b) Por mutuo consentimiento; c) Por expiración del plazo fijo pactado; d) Por terminación de la obra o labor contratada; e) Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento; f) Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días; g) Por sentencia ejecutoriada; *(h) Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, y 6° de esta ley)* [aportes declarados exequibles condicionalmente]; i) Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El incumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.”

despido o del despido indirecto¹⁰-, ya que es el sujeto a quien la ley y la jurisprudencia constitucional le han impuesto la carga de la estabilidad laboral.

Por consiguiente, el reintegro como forma de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada es viable mediante la acción de tutela si se acreditan los siguientes aspectos: (i) que *“sin la intervención del juez constitucional podría causarse [un] perjuicio irremediable”*¹¹, (ii) que existe una relación de causalidad entre el hecho o acto que produjo la terminación del contrato de trabajo, la enfermedad o discapacidad que aqueja al trabajador; (iii) que el rompimiento del vínculo laboral no fue justificado por una causa objetiva y relevante; y (vi) que la forma en que terminó la relación laboral le es imputable al empleador.

Solamente la comprobación de los anteriores presupuestos, legitima la reclamación por vía de acción de tutela, ya que, de no establecerse, se puede concluir que se está frente a una controversia ordinaria, la cual escapa de la esfera de conocimiento del juez constitucional, en aplicación del principio de subsidiariedad que rige la acción de amparo (art. 86 C.P.). Lo anterior, en atención a los reiterados pronunciamientos de esta Corte, que han señalado que, en principio, el mecanismo constitucional es improcedente para ordenar el reintegro laboral en la medida en que el ordenamiento jurídico prevé para el efecto, determinadas acciones judiciales cuya competencia ha sido atribuida a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según sea el caso.

Es por lo anterior, que la Corte ha considerado que la titularidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada no implica la inamovilidad del trabajador¹², pues en ciertas circunstancias es viable terminar la relación laboral, a pesar de que en uno de sus extremos se encuentre un sujeto de especial protección constitucional; ya que la ruptura del vínculo laboral no implica *per se* un perjuicio irremediable¹³, que deba ser considerado como relevante para que el caso sea sometido a un estudio constitucional.

Corresponde entonces determinar si en el caso objeto de estudio, procede la acción de tutela instaurada por el accionante, mediante la cual pretende que le sean amparados sus derechos fundamentales; y como consecuencia, se establezca la viabilidad del reintegro laboral.

Al fin de establecer la viabilidad de la reclamación vía tutelar, se hace necesario destacar que para efectos de tomar una decisión en sede constitucional que ampare la estabilidad laboral reforzada, debe acreditarse plenamente que el despido o el vínculo laboral terminó por causa directa de la discapacidad o enfermedad que presenta el trabajador, situación que no se vislumbra, ya que como lo indicó la empresa accionada desconocía las patologías psicológicas que indica la accionante.

¹⁰ La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral ha señalado que el *“despido indirecto”* o *“la renuncia provocada”* se presenta cuando *“no existe una decisión libre del empleado tendiente a finalizar la relación laboral sino, una presión por parte del empleador que obliga a aquél a tomar dicha determinación (...)”*. (Sentencia de 30 de julio de 2003, Referencia No. 20517).

¹¹ Sentencia T – 703 de 2009.

¹² Ver sentencia T – 703 de 2009.

¹³ Existe un precedente constitucional consolidado sobre el perjuicio irremediable, que se remonta a las reglas expuestas por la Corte en la sentencia T-225 de 1993 donde se indicó: *“[a]l examinar cada uno de los términos que son elementales para la comprensión de la figura del perjuicio irremediable, nos encontramos con lo siguiente: A).El perjuicio ha de ser inminente: “que amenaza o está por suceder prontamente”. (...) porque hay evidencias fácticas de su presencia real en un corto lapso, que justifica las medidas prudentes y oportunas para evitar algo probable y no una mera conjetura hipotética. (...) B). Las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes, es decir, como calidad de urgir, en el sentido de que hay que instar o precisar una cosa a su pronta ejecución o remedio... (...) C). No basta cualquier perjuicio, se requiere que éste sea grave, lo que equivale a la gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona. D).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 integridad. Si hay postergabilidad de la acción, ésta corre el riesgo de ser ineficaz por inoportuna. (...) De acuerdo con lo que se ha esbozado sobre el perjuicio irremediable, se deduce que hay ocasiones en que de continuar las circunstancias de hecho en que se encuentra una persona, es inminente e inevitable la destrucción grave de un bien jurídicamente protegido, de manera que urge la protección inmediata e impostergable por parte del Estado ya en forma directa o como mecanismo transitorio.”*

Debe reiterarse que la Corte Constitucional ha sentado como regla general la improcedencia de este mecanismo, como medio para resolver las controversias que en materia de estabilidad laboral se presentan. La excepción a la anterior regla, se presenta frente a los sujetos de especial protección constitucional que son titulares del derecho a la estabilidad reforzada, como es el caso de las personas con limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas, o aquellas que ven disminuido en forma grave su estado de salud; en estos casos, es viable que el juez realice un estudio de procedibilidad de la acción de tutela.

Al abordar el estudio sobre la procedencia de la acción de tutela en el asunto de la referencia, de conformidad con lo señalado en la jurisprudencia mencionada párrafos atrás, se debe establecer si la terminación del contrato de trabajo tiene relevancia constitucional, por lo cual, es necesario precisar la forma en que éste terminó, si la causa o hecho que lo produjo le puede ser imputable al empleador, y si la terminación del vínculo laboral genera un perjuicio irremediable, que le resta idoneidad al mecanismo judicial ordinario.

Como se ha dicho en esta providencia, cuando se invoca la titularidad de la estabilidad laboral reforzada, el modo de terminación del contrato de trabajo es relevante al momento de revisar la procedibilidad de la acción de tutela como mecanismo para lograr el reintegro laboral. En este asunto, se plantea la terminación de la relación laboral frente a un trabajador que presenta quebrantos en su estado de salud, sin embargo, es de advertir, que no se probó que presentara limitaciones para el desempeño de su labor, de los anexos no se advierten recomendaciones médicas, menos aún se encontraba incapacitado para la fecha en que se dio la terminación del contrato.

De las pruebas allegadas se evidenció que a la fecha de terminación del contrato no se encontraba incapacitado, no se observa recomendaciones ni limitación alguna para el desarrollo de su cargo; tampoco se evidenció que para esa fecha el accionante no puso en conocimiento de su empleador si estaba en tratamiento médico alguno, tampoco se allegó por parte de él, de los médicos laborales o de la EPS, recomendaciones médicas u otro semejante que haya impedido su desvinculación.

Además, que, si bien padece unas patologías, estas no le han impedido trabajar y por el contrario al momento de la terminación del contrato laboral, se itera, se encontraba laborando, a lo que se suma que las afecciones de salud que lo afligen pueden seguir siendo tratadas ya sea en el régimen contributivo de encontrarse trabajando o en el régimen subsidiado.

Así mismo, de lo actuado en el plenario no se observa vulneración al derecho fundamental al debido proceso, esto, por cuanto el modo de terminación del contrato de trabajo se dio como consecuencia de un trámite administrativo interno, al considerarse que el trabajador cometió una falta grave lo que generó una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, es decir, que el despido o el vínculo laboral no terminó por causa directa de alguna discapacidad o enfermedad que presentara el trabajador, y este requisito es indispensable para estudiar la procedencia del reintegro para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

No obstante, las anteriores consideraciones, pese a la improcedencia del amparo constitucional, si el accionante lo estima conveniente, puede acudir a los mecanismos ordinarios establecidos en la jurisdicción ordinaria laboral para hacer las reclamaciones que considere pertinentes, ya que la presente sentencia no involucra una convalidación, expresa o tácita, de las declaraciones o de otro material probatorio que se haya agregado al expediente.

En éste orden de ideas, el actor, con el fin de dirimir el conflicto entre las partes, podrá acudir a la vía ordinaria.

Al tenor de lo anterior, en el presente caso el actuar de las convocadas, esta no es susceptible de la competencia del Juez de tutela, pues la acción de amparo constitucional no está instituida para dirimir esta clase de conflictos porque, como

se dijo, ello implicaría una injerencia indebida en las atribuciones de otras autoridades, que para este caso particular, corresponde, en efecto, al Juez Laboral; recalándose en este punto, que de manera reiterada la jurisprudencia nacional ha puntualizado que **«la competencia del Juez de tutela está limitada de tal manera que no puede involucrarse en una tarea minuciosa orientada a hacer un nuevo estudio de los temas considerados en la controversia respectiva, como quiera que ello es del resorte exclusivo del Juez natural¹⁴»**.

En consecuencia, este excepcional medio no puede ser instrumentado como una instancia adicional a la prevista en las leyes procesales, menos aún si toda la protesta se remite a la interpretación de una preceptiva legal, disyuntiva que, por regla general, le es ajena al juez constitucional, no sólo porque carece de competencia para hacerlo sino también porque el juez ordinario es quien goza de una discreta autonomía que el juez de tutela no puede desconocer ni socavar (art. 230 ib.).

Bajo esos parámetros, la misma Corporación ha indicado que **«[e]n otros términos, la acción de tutela no ha sido consagrada para provocar la iniciación de procesos alternativos, o subsidiarios de los ordinarios, o especiales, ni para modificar las reglas que fijan los diversos ámbitos de competencia de los jueces, ni para crear instancias adicionales a las existentes, ni para otorgar a los litigantes la opción de rescatar pleitos ya perdidos, sino que tiene propósitos claros y definidos, estricto, y específicos, que el propio artículo 86 de la Constitución indica, que no es otro diferente de brindar a la persona protección inmediata y subsidiaria para asegurarle el respeto efectivo de los derechos fundamentales que la carta reconoce»** (Sent. T.001-03-IV-92).

En consecuencia, como resultado del análisis de las probanzas recaudadas en el presente trámite, el Juzgado arriba a la conclusión que ciertamente se da la ausencia de vulneración de derechos fundamentales del actor. De otra parte, la presencia de otros medios de defensa judicial (jurisdicción ordinaria – laboral), y ante la orfandad de elementos probatorios que pudieran en un momento dado establecer la existencia de un perjuicio irremediable, ameritan la negación de la presente acción de tutela la cual se torna abiertamente improcedente.

En virtud a lo expuesto, el **JUZGADO ONCE CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República, y por autoridad de la Ley;

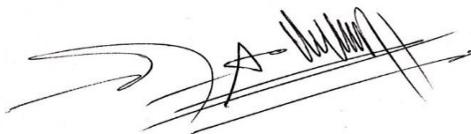
RESUELVE:

PRIMERO. DENEGAR la acción de tutela interpuesta por el señor **JORGE ENRIQUE GONGORA SANCHEZ** contra **CONSORCIO EXPRESS**, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de este fallo.

SEGUNDO. NOTIFICAR la presente determinación a las partes e intervinientes por el medio más expedito y eficaz.

TERCERO. REMITIR el presente expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de no ser impugnada la presente decisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



**AURELIO MAVESYO SOTO
JUEZ**

CB

¹⁴ C.S.J. Sent. de tutela de 22 de septiembre de 2009 M.P. William Namen Vargas.