



JUZGADO ONCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD

Medellín, once (11) de febrero de dos mil veintiuno (2021)

Proceso:	Acción de Tutela
Accionante:	Juan Esteban Muñoz Campero
Accionado:	Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda
Radicado:	05001 40 03 011 2021 00109 -00
Instancia:	Primera
Providencia:	Sentencia Tutela No. 34 de 2021
Decisión:	Niega Amparo Constitucional.
Tema:	Jurisprudencialmente se han exigido algunos requisitos de procedibilidad de la acción de tutela, uno de ellos es la subsidiariedad , que consiste en que el accionante, antes de acudir a esta acción agote de los mecanismos que ordinariamente ha contemplado el legislador para reclamar lo que se pretende. Por regla general la acción de tutela resulta improcedente para reclamar el pago de prestaciones o acreencias labores, solo de manera excepcional se permite obtener dichas pretensiones por esta vía, cuando se realice con la finalidad de evitar un perjuicio irremediable.

Dentro de la oportunidad consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política, se decide la ACCIÓN DE TUTELA, promovida por el señor **JUAN ESTEBAN MUÑOZ CAMPERO** en contra de **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA**, para la protección de sus Derechos constitucionales fundamentales a la dignidad humana, estabilidad laboral reforzada y mínimo vital.

I. ANTECEDENTES.

1.Fundamentos Fácticos. Informó el accionante que es padre cabeza de familia y su núcleo familiar está conformado por su hija Samantha Muñoz de 10 años, diagnosticada con epilepsia y discapacidad intelectual leve; y por su esposa, Isabella Arboleda, quien no puede laborar por la responsabilidad del cuidado de su hija, por lo tanto, el único medio económico de subsistencia, es el ingreso que percibe el señor Muñoz Campero.

De otro lado, informo que ingresó a laborar el 20 de junio de 2019 con contrato de trabajo a término indefinido y por sustitución patronal con la accionada, firmó contrato el 10 de octubre de 2019, desempeñando el cargo de Escolta Motorizado Portavalores.

Finalmente, adujo que el 22 de enero de 2021, se notificó la terminación del contrato sin justa causa, hecho que lo deja en extrema indefensión, afectando el sustento y salud de su familia, causando un perjuicio irremediable.

2. Petición. Con fundamento en los hechos narrados, solicitó tutelar los derechos fundamentales invocados y en consecuencia, ordenar a la empresa accionada que en el término de 48 horas desde la notificación del fallo proceda a realizar el reintegro laboral, igualmente, solicitó prevenir a la empresa accionada de futuras acciones u omisiones que lo perjudiquen y evitar futuras conductas de acoso laboral o irrespeto de sus derechos, de tal manera que no tenga que buscar protección constitucional; finalmente, solicitó ordenar a la empresa accionada que dentro de los 10 días siguientes al fallo, informe el estado del cumplimiento del mismo.

3. De la contradicción. Por escrito presentado a través de correo electrónico, la entidad accionada se pronunció frente a los hechos esbozados por la actora, aduciendo que la última cita de la menor ocurrió el 20 de septiembre del año 2019, no obstante, se observa una limitación cognitiva baja, sin determinación de acompañamiento permanente, se nota normalidad en cuanto al curso de sus estudios y aunque se indicó que tiene epilepsia, en el informe no se precisó que estaba bajo control farmacéutico o bajo medicación. Además de lo anterior, no se extrae imposibilidad de la cónyuge para laborar por estar al cuidado de la menor, pues se concluye que la menor acudía a sus clases con normalidad en la época en la que se realizó el examen que se allega con el escrito de tutela.

De otro lado, informó que la compañía no registraba informe sobre la discapacidad de la menor al momento del despido del accionante, además, dentro de la compañía reposa certificado de inscripción de la Caja de Compensación Familiar COMFENALCO, en el cual se incluyó como beneficiaria a la menor cuyo porcentaje de discapacidad se informa es cero.

Arguyó la inexistencia del nexo de causalidad entre la terminación del contrato de trabajo del accionante y la estabilidad laboral que se pretende reclamar, sumado a esto, adujo que no aportó prueba que determine que el señor Muñoz Campero solviente la totalidad de los gastos del hogar y en la inclusión de beneficiarios a caja de compensación únicamente incluye a su hija y no a su compañera permanente, de igual forma, se

desprende de los documentos aportados que la señora Isabella Arboleda tiene labores de servicios generales y no como afirmó el accionante sobre la dependencia económica de la señora.

Afirmó también que no se halla prueba de las citas mensuales de la menor, únicamente se indicó seguimiento de una cita en neuropsicología en dos años, es decir solo hasta el año 2021 en el mes de septiembre.

Finalmente indicó que los derechos pretendidos deben ser determinados por la justicia ordinaria laboral y no por el juez de tutela, quien solo tiene competencia excepcional y en casos distintos al que nos ocupa; que la conducta legítima de la empresa es legal, por su parte el accionante tuvo la carga procesal de probar sus afirmaciones, sin embargo ello no se presentó. Por lo anterior, ante la no vulneración de los derechos fundamentales del ciudadano solicitó negar por improcedente la acción constitucional, además de que cuenta con otros medios de defensa judiciales ya que no acreditó un perjuicio irremediable, ni se encuentra demostrado estado de discapacidad o afección a la salud que lo enmarquen en una situación de especial protección.

4. Problema jurídico. Corresponde a este despacho resolver si la **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA**, está vulnerando los derechos constitucionales fundamentales a la dignidad humana, estabilidad laboral reforzada y mínimo vital, al no continuar con el contrato de trabajo del señor **JUAN ESTEBAN MUÑOZ CAMPERO**.

Para dar solución al problema jurídico planteado, el Despacho examinará y tendrá en cuenta las siguientes consideraciones, esto es: la subsidiariedad e inmediatez de la acción de tutela, la procedencia de la acción de tutela para el reconocimiento de prestaciones o acreencias laborales y la estabilidad laboral reforzada, de cara a los pronunciamientos realizados por la Corte Constitucional.

Al ser ésta la oportunidad legal y al no haber encontrado causal que invalide la actuación, se entra a decidir el presente asunto, previas las siguientes,

II. CONSIDERACIONES:

1. Subsidiariedad e inmediatez de la acción de tutela. La acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Carta Política y reglamentada por el decreto 2591 de 1991, está concebida como un mecanismo **residual**, preferente y sumario, que tiene toda persona para reclamar ante cualquier juez de la República, la protección **inmediata** de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de la autoridad pública o particulares encargados de la prestación de un servicio público y demás aludidos en el inciso 5º de la norma superior en cita.

Dos características fundamentales se derivan de la definición contenida en el decreto ibídem para el asunto que nos atañe: La primera de ellas, el carácter subsidiario de la tutela, quiero ello decir, que no puede existir otros medios de defensa para la protección de los derechos fundamentales que se alegan vulnerados, son pena de tornar improcedente el amparo. Al respecto la jurisprudencia de la Corte ha dicho:

“Como es bien sabido la acción de tutela es un mecanismo excepcional, subsidiario y residual para la protección de derechos fundamentales, por lo tanto, existiendo un mecanismo principal y ordinario para la protección de los mismos la tutela no es procedente, siendo necesario que el accionante haya agotado todos los medios de defensa que tenía a su alcance antes de acudir a esta acción; teniendo en cuenta que el espíritu de la misma no es suplir o adicionar instancias a los procesos y recursos que ordinariamente deben ser utilizados”¹.

Es decir, que sólo podrá acudirse a esta acción constitucional, cuando el interesado no cuente con otro mecanismo de defensa, o de existir, lo haya agotado de manera previa y no obstante, considere que se le está siendo vulnerado algún derecho fundamental.

2. De la procedencia de la acción de tutela para el reconocimiento de prestaciones o acreencias laborales. Por regla general la Corte Constitucional ha considera que la acción de tutela resulta improcedente para reclamar el pago de prestaciones o acreencias laborales, toda vez que la competencia para resolver las controversias que se susciten alrededor de tales asuntos, fue asignada por el legislador a la justicia laboral o contenciosa administrativa, según el caso.

Por tanto, la Corte Constitucional ha indicado², que la acción de tutela no procede para ordenar el reconocimiento y pago de acreencias laborales, dado el carácter subsidiario de esta acción y que ésta no puede desplazar ni sustituir los mecanismos ordinarios

1. Sentencia T-484 de 2011 Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva. Referencia: expediente T-2991694.

² Ver entre muchas otras las sentencias T-777 de 2002 (MP. Alfredo Beltrán Sierra), T-056 de 2003 (MP. Álvaro Tafur Galvis), T-707 de 2003 (MP. Álvaro Tafur Galvis), T-043 de 2007 (MP. Jaime Córdoba Triviño), T-004 de 2009 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-066 de 2009 (MP. Jaime Araujo Rentería), T-296 de 2009 (MP: Luís Ernesto Vargas Silva), T-474 de 2009 (MP. Jorge Iván Palacio Palacio), T-821 de 2009 (MP: Humberto Antonio Sierra Porto).

establecidos en el ordenamiento jurídico, a menos que se presente como mecanismo transitorio, dado que el medio de defensa judicial, establecido por la normatividad que regula la materia, resulta ineficaz³ para proteger derechos fundamentales y se pretenda evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, para lo cual deberá demostrarse, si quiera sumariamente, tal perjuicio.⁴

Dicho perjuicio se caracteriza, según la jurisprudencia, por lo siguiente:

*"(i) por ser inminente, es decir, que se trate de una amenaza que está por suceder prontamente; (ii) por ser grave, esto es, que el daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona sea de gran intensidad; (iii) porque las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable sean urgentes; y (iv) porque la acción de tutela sea impostergable a fin de garantizar que sea adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad."*⁵

Cuando lo que se alega como perjuicio irremediable es la afectación del mínimo vital, la Corte ha señalado que si bien en casos excepcionales es posible presumir su afectación, en general quien alega una vulneración de este derecho como consecuencia de la falta de pago de alguna acreencia laboral o pensional, debe acompañar su afirmación de alguna prueba, al menos sumaria,⁶ pues la informalidad de la acción de tutela no exonera al actor de probar, aunque sea de manera sumaria, los hechos en los que basa sus pretensiones.⁷ En ese evento, la Corte Constitucional ha analizado las circunstancias concretas en cada caso,⁸ teniendo en cuenta, por ejemplo, la calidad de la persona que alega la vulneración del mínimo vital, el tiempo durante el cual se ha afectado supuestamente ese derecho, el tipo de pago reclamado y el tiempo que debe esperar para que la acción ordinaria a través de la cual puede reclamar el pago de sus acreencias laborales o pensionales⁹ sea resuelta.

3. De la estabilidad reforzada. Respecto este derecho, la Constitución Política en su artículo 53 y reiteradas sentencias de la Corte Constitucional han establecido:

"La conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como "justa" para proceder de tal manera o, que descrito cumplimiento a un procedimiento previo.

³ Numeral 1, artículo 6 del Decreto 2591 de 1991.

⁴ Ver sentencia T-529 de 2005 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa) En el mismo sentido las sentencias: T-686 de 2004 (MP. Clara Inés Vargas Hernández) y T-302 de 2007 (MP. Nilson Pinilla Pinilla).

⁵ Esta doctrina ha sido reiterada en las sentencias de la Corte Constitucional, T-225 de 1993, (MP. Vladimiro Naranjo Mesa), SU-544 de 2001, (MP: Eduardo Montealegre Lynett), T-1316 de 2001, (MP (E): Rodrigo Uprimny Yepes), T-983-01, (MP Álvaro Tafur Galvis), entre otras.

⁶ Sentencia T-479 de 2006 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa).

⁷ Corte Constitucional, Sentencia SU-995 de 1999 (MP. Carlos Gaviria Díaz), T-1088 de 2000 (MP. Alejandro Martínez Caballero).

⁸ Ver por ejemplo la sentencia T-043 de 2007 (MP: Jaime Córdoba Triviño).

⁹ Sobre las características que debe tener el perjuicio irremediable, ver entre muchas otras, las sentencias T-1316 de 2001 (MP (E): Rodrigo Uprimny Yepes), T-225 de 1993 (MP: Vladimiro Naranjo Mesa).

Teniendo en cuenta el estado de debilidad manifiesta en que se pueden encontrar aquellos trabajadores discapacitados o con afecciones en su salud, y con el objeto de brindarles una protección especial que les garantice la permanencia en su trabajo, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado a partir del principio de estabilidad en el empleo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada; conforme al cual, el empleador sólo podrá desvincular al trabajador que presente disminución física o psíquica, cuando medie autorización del inspector del trabajo y por causa distinta a la de su padecimiento.

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “ (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 que no se configure una causal objetiva que conlleve 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, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”.

Por lo anterior, se debe considerar cierto procedimiento al momento de realizar la desvinculación del empleado en el cual no se vean vulnerados sus derechos, sin embargo, las situaciones que fundamente de presunta vulnerabilidad tampoco son base de la perpetuidad del desarrollo de su empleo en una misma entidad.

Por su parte la Sentencia T-048 de 2018 de la Corte Constitucional, reitera que la estabilidad laboral reforzada del retén social no es de carácter absoluto, pues no existe un derecho fundamental a la conservación perpetua del trabajo o la permanencia indefinida en el mismo.

III. CASO CONCRETO:

En el caso sometido a estudio, solicitó el accionante, la protección de los derechos constitucionales fundamentales a la dignidad humana, estabilidad laboral reforzada y mínimo vital.

Al tanto ha de comenzar por señalarse, que la terminación del contrato de trabajo objeto de estudio, correspondería en principio resolverlo exclusivamente a la especialidad laboral, en tanto que involucra juicios de valor sobre la validez de la terminación del contrato, salvo que se estuviera en presencia de una estabilidad reforzada, que ameritara el estudio de procedibilidad de la tutela.

Sobre este último punto, el de la estabilidad reforzada del trabajador, cabe recordar que solo se está en presencia de ella, cuando el trabajador, para el momento en que fue

despedido, se encontrase en una de las causales descritas por el Tribunal Constitucional, y que a la vez lo convirtiesen en sujeto de especial protección, ya bien sea por su deterioro en la salud física o mental, su edad, ser cabeza de familia, su imposibilidad de conseguir nuevos empleos o por su proximidad a adquirir la pensión, en cuyo caso, es menester estudiar el tipo de vínculo laboral del tutelante, las razones de terminación del contrato y las condiciones del empleado.

Bien, descendiendo al caso concreto, se tiene de la narración fáctica del accionante, que el último contrato laboral que regía entre las partes, era a término indefinido y que el mismo fue terminado por decisión del empleador, sin justa causa y unilateralmente como se observa en la comunicación enviada al accionante el 22 de enero de 2021, en la cual reconocen su liquidación final de prestaciones sociales y su respectiva indemnización, sin embargo, el demandante en tutela no estuvo de acuerdo con tal decisión.

El anterior panorama, evidencia la presencia de un conflicto laboral entre las partes, en relación a la validez o no para dar por terminado el contrato, para lo cual el Ordenamiento Jurídico le otorga a los contratantes las acciones pertinentes y eficaces para dirimir su conflicto ante la Jurisdicción Ordinaria, en la Especialidad Laboral, siendo ese el escenario idóneo para resolver el litigio; escenario que el actora no acreditó haber agotado, ni estar imposibilitado para hacerlo, *verbi gracia*, situación que torna en consecuencia improcedente la tutela, ante el desconocimiento del principio de subsidiariedad de la tutela.

Por otra parte, tampoco se encuentra acreditado, que el accionante se enmarca en una de las hipótesis previstas por la jurisprudencia constitucional, para ser considerado sujeto de especial protección o trabajador con estabilidad reforzada que prohibiera su despido o cuando menos las pruebas no lo vislumbran así, únicamente aporta un informe de tamizaje neuropsicológico de su hija Samantha Muñoz Arboleda, fechado el 20 de septiembre de 2019 y un documento que costa de un folio sobre la historia clínica de la menor fechado el 27 de enero de 2021, en la cual se observa el diagnóstico de epilepsia y síndromes epilépticos sintomáticos relacionados con localizaciones (focales) (parciales) y con ataques parciales complejos, no obstante, no se observa constancia de información dirigida a la empresa en la cual laboró sobre el estado de salud de su hija menor y tampoco se podría afirmar que por causas relacionadas se dio la terminación del contrato del accionante.

Ahora bien, el actor alega encontrarse en el escenario de protección denominado RETEN SOCIAL, en virtud de ser simplemente cabeza de familia. Frete a esto, se resalta que este fenómeno jurídico que en principio se estableció para la protección de empleados públicos en entidades del estado en liquidación, no ha sido como tal trasladado al sector privado, sino que, tal protección se deriva directamente de la aplicación de los artículos 13, 42, 43 y 44 superiores, entre otros, y que constituyen en sí mismos fines esenciales en el Estado Social de Derecho. Por lo anterior, la aplicación indiscriminada de jurisprudencia sobre la protección del reten social incluidos especialmente las madres y padres cabeza de familia, así como los pre-pensionados, debe ser leída de manera contextualizada con lo que dicha figura significa y con los fines que la misma persigue, los cuales no son de aplicación en el caso de marras.

Por otra parte, no se observa que el accionante se encuentre ante un *perjuicio irremediable* y se deban tomar medidas urgentes, que esté en presencia de una amenaza que esté por suceder o que el daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona sea de gran intensidad, o por lo menos no se observa dentro de las pruebas allegadas, pues únicamente afirma que en la actualidad el único ingreso para subsistir proviene de él, no obstante, no aporta pruebas de lo aducido, como cuentas por pagar de servicios públicos, relación de gastos, contrato de arrendamiento, ni constancia de que su cónyuge es beneficiaria en salud, en tanto no se encuentra laborando en este momento, entre otros elementos que permitan vislumbrar que la ausencia del ingreso le afecta su mínimo vital y como se señaló en la jurisprudencia de las consideraciones anteriormente mencionadas "la informalidad de la acción de tutela no exonera al actor de probar, aunque sea de manera sumaria, los hechos en los que basa sus pretensiones", situación que no se avizora en el escrito de tutela.

Así las cosas, en el caso puesto bajo el conocimiento de este Despacho, no se configuran los presupuestos necesarios para considerar que el tutelante se encontraba en situación de protección reforzada, que torne procedente el amparo Constitucional, por lo menos de manera transitoria, ni tampoco que haya agotado previamente las acciones ordinarias laborales, antes de acudir a la tutela, o que una situación especial por la que atraviesa las tornara inadecuadas o tardías, sin desconocer que el estado de salud de su hija de 10 años es delicada, empero no concurren las razones de su despido con la situación familiar que atraviesa el accionante.

Finalmente, en lo relativo al mínimo vital, considera esta judicatura que no se demostró una imposibilidad física o mental de emplearse nuevamente, al menos, mientras se dirima el eventual conflicto ante la Justicia Laboral. De lo anterior y de acuerdo con la forma de vinculación laboral, y procedimiento seguido para la terminación del mismo, puede colegirse que, en este caso, no existen elementos para considerar que se vulneró por la accionada algún derecho fundamental del accionante, sin perjuicio por supuesto, de lo que resuelva la justicia laboral. A lo que se aúna, que el actor no padece de una limitación en su salud, que le impida el continuar laborando en otra empresa, y que es una facultad de ambas partes en el contrato de trabajo, terminar el vínculo, sin que pueda obligarse a uno de ellos, so pretexto de sus condiciones familiares o personales, conservarlo. La diferencia estribará por su puesto, si se hace con o sin justa causa o si es válido en razón al tipo de contrato suscrito, debiendo los contratantes, en caso de controversia sobre esos puntos, acudir a la especialidad laboral.

Finalmente, es de resaltar que la Corte Constitucional ha decantado en muchos de sus pronunciamientos que hay lugar a la estabilidad laboral reforzada cuando el despido se ha dado con ocasión al estado de indefección o debilidad manifiesta del empleado, situación que se presume cuando estando por ejemplo en situación de enfermedad o embarazo es despedido, en el presente caso, tenemos que la debilidad no la sufre como tal el empleado, se deriva de la situación media de su hija la situación que esta genera en la vida familiar; sin embargo, la empresa en nada de la vida personal del accionante tuvo conocimiento, el mismo accionante es lacónico en la presentación de los hechos y pruebas de la demanda, por lo que mal haría esta dependencia en sede constitucional de ordenar un reintegro como sanción a un comportamiento en principio legal, cuando no se demostró que el despido obedeciera como tal a un situación particular del actor, o mejor dicho, a una condición extralaboral que vulnere derechos fundamentales. Hasta donde se logró probar, se trata del simple derecho ejercido por un empleador de dar por terminado un contrato laboral pagando la debida indemnización al no sustentar el despido en una justa causa. Ahora bien, como se dijo más arriba, este es apenas un análisis superficial de la situación laboral, y no por que constitucionalmente no se den los presupuestos para que se reintegre a su trabajo el señor MUÑOZ CAMPERO, significa que obtenga los mismos resultado en la jurisdicción laboral, donde el análisis sustancial y probatorio es diferente y puede salir avante con sus pretensiones.

Corolario con lo expuesto, no se advierte en el caso concreto, vulneración de los derechos constitucionales del accionante, que impliquen la intervención del Juez Constitucional, aún de manera transitoria, y, en consecuencia, se DENEGARÁ el amparo deprecado por el demandante en tutela, sin perjuicio de que pueda acudir al Juez Laboral.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO ONCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

IV. FALLA:

PRIMERO: DENEGAR el amparo constitucional deprecado por el señor **JUAN ESTEBAN MUÑOZ CAMPERO** frente a la **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA**, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: NOTIFICAR por el medio más expedito y eficaz posible la presente decisión a las partes, según lo dispuesto por los artículos 16 y 30 del Decreto 2591 de 1991 y artículo 5° del Decreto 306 de 1992, déjese la respectiva constancia en el expediente; adviértase acerca de la procedencia de la IMPUGNACIÓN de este fallo, la cual puede interponerse dentro de los tres (03) días siguientes a su notificación, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

TERCERO: REMITIR el presente expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, si no fuere impugnada.

NOTIFÍQUESE

A handwritten signature in black ink that reads "Vélez P.". The signature is written in a cursive style with a vertical line on the left side that extends downwards and then curves back to the right, crossing under the rest of the signature.

LAURA MARÍA VÉLEZ PELÁEZ
JUEZ