

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



**JUZGADO SETENTA Y CUATRO (74) PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN
DE CONTROL DE GARANTÍAS**

Bogotá D.C., cinco (05) de agosto del dos mil veinte (2020)

ACCIÓN DE TUTELA

Radicación: No. 2020-058
Accionante: Iván Darío Salvador Valdés
Accionado: Empresa Tiempos S.A.S.
Decisión: Niega Tutela

ASUNTO

Resolver la acción de tutela instaurada por **IVÁN DARÍO SALVADOR VALDÉS**, quien obra en nombre propio, en contra de la empresa Tiempos S.A.S., por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales, a la estabilidad laboral reforzada, seguridad social, salud y mínimo vital, consagrados en la Constitución Nacional.

FUNDAMENTOS FÁCTICOS

El actor interpone acción de tutela indicando los siguientes hechos:

1. Que inició labores con la empresa accionada el 25 de junio de 2018, mediante contrato a término indefinido, desempeñando el cargo de mensajero. Que el 04 de junio de 2020, la empresa accionada, dio por terminado su contrato laboral sin justa causa.
2. Agrega que viene con un procedimiento para cirugía de mano por padecer el síndrome de dupytren; limitándole de gran manera la movilidad de su mano derecha; tuvo una cirugía en agosto de 2019, venía con los respectivos controles y en noviembre le ordenaron una segunda cirugía para terminar el proceso de curación de su mano; tenía cita para el 4 de abril del presente año, la cual fue cancelada por la EPS por la pandemia; que la empresa accionada tenía conocimiento de su enfermedad. Manifiesta su inconformidad debido a su despido injustificado, teniendo en cuenta que su enfermedad se presentó cumpliendo las labores en esa empresa. Que se encuentra en actualmente en tratamiento y al perder la seguridad social en

salud, no podrá continuar con el trámite para la cirugía; que su despido se hace más gravoso por parte de la accionada, porque no contó con la autorización del Ministerio de la Protección, como lo exige la Ley 361 de 1997, la que concede una protección laboral reforzada, que obliga al empleador a no despedirlo hasta tanto no culmine el proceso de calificación de discapacidad o de invalidez.

3. Indica que está en pleno tratamiento y estudios que han dado como dictamen de las valoraciones que se trata de una patología a la cual no se le ha definido origen, ni porcentaje de pérdida de la capacidad laboral. Que actualmente se encuentra desempleado su hogar depende de él, tiene muchas obligaciones, como es el pago de servicios públicos, alimentación, los cuales cubría con su salario, pero con el trato discriminatorio, arbitrario e inhumano han agravado su situación; que si intenta buscar un nuevo empleo, por sus actuales patologías, lo rechazarían, las cuales lo limitan para laborar normalmente, sumado a su avanzada edad para trabajar y la situación actual que afronta el país relacionada con el Covid- 19. Por lo anterior, es que instaura la presente tutela, como mecanismo de protección transitoria de sus derechos fundamentales vulnerados.

PRETENSIONES

Peticona el accionante se ampare sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, seguridad social, salud y mínimo vital, en consecuencia de lo anterior se ordene a la empresa Tiempos S.A.S., que un término que disponga este despacho, lo reintegren a su cargo, se paguen los salarios y prestaciones dejados de recibir y se realicen las cotizaciones al sistema general de seguridad social, así como la indemnización que establece la ley por el despido injusto y lo reubiquen en un cargo en el que pueda desarrollar sus funciones acordes con su condición de salud.

RESPUESTA DE LAS ENTIDADES ACCIONADAS

Empresa Tiempos S.A.S.

El representante legal suplente de la empresa en mención, informó al despacho que se opone a la prosperidad de la presente tutela, teniendo en cuenta que jamás violó los derechos fundamentales del accionante; que el actor estuvo vinculado con la empresa que representa desde el 25 de junio de 2018, en la modalidad de contrato a término indefinido y desempeñando el cargo de mensajero. Indica que nunca el accionante les manifestó durante su vínculo laboral de algún procedimiento médico que se haya practicado y al momento de la terminación del contrato no informó que tenía algún tratamiento pendiente;

siendo obligación del empleado poner en conocimiento a su empleador de los supuestos padecimientos y citas; así también en los documentos anexos a la tutela, no aportó algún documento donde se pueda evidenciar que notificó a la empresa de dicha situación. Como también se puede observar el examen de egreso adjunto como prueba, donde las conclusiones ocupacionales indican que el examen clínico ocupacional de egreso, es satisfactorio desde el enfoque de salud en el trabajo.

Agrega que el vínculo laboral finalizó el pasado 4 de junio de 2020 y fue indemnizado debidamente; durante la relación laboral cumplió a cabalidad con sus obligaciones como empleador; no tenía el deber de enviar alguna solicitud al Ministerio del trabajo para validar la desvinculación, porque no tenía conocimiento de algún enfermedad o tratamiento que estuviera llevando a cabo, la cual fue conforme a derecho y al momento de terminar el contrato, se canceló a cabalidad su liquidación de prestaciones sociales con su respectiva liquidación. Que lo requerido por el accionante, debe ser planteado y resuelto en una acción ordinaria frente a la jurisdicción laboral y no en una acción de tutela, ya que se perdería el carácter subsidiario y se volvería opcional. Se opone a las pretensiones del accionante, porque no se ha violado ningún derecho fundamental, al contrario se veló durante la relación laboral, proteger sus derechos y cumplir a cabalidad con todas las obligaciones como empleador.

Insiste en que la desvinculación fue realizada conforme a la ley, en donde al accionante se le canceló su indemnización y liquidación de prestaciones sociales; al momento de la terminación del contrato no se tenía conocimiento del presunto procedimiento médico que estaba llevando a cabo y apenas los están notificando con la presenta acción de tutela. Solicita al despacho, rechazar por improcedente la acción de tutela y declarar no prosperas las pretensiones del accionante, teniendo en cuenta que Tiempos S.A.S no ha vulnerado ninguno de los derechos fundamentales invocados por el Accionante.

Famisanar EPS

El director de operaciones Comerciales de la entidad en mención informo al Despacho, que de conformidad con el escrito de tutela, no está legitimado en la presente causa, por ser una persona jurídica totalmente diferente e independiente con autonomía administrativa, financiera, con responsabilidades distintas frente al Sistema General de Seguridad Social, con la empresa Tiempos SAS. Que no tiene vínculo contractual alguno que se relaciones con alguna actividad de carácter personal, laboral o de servicios con el accionante.

Que Famisanar EPS, es la actual entidad prestadora de servicios de salud del accionante, solo se podría referir a situaciones que guarden relación directa con el servicio de salud para patologías de origen común, al cual el señor **IVÁN DARÍO SALVADOR VALDÉS**, el cual el accionante no tiene acceso debido al retiro marcado por su ex empleador y posteriormente el retiro de la cotizante del grupo familiar al cual se encontraba como beneficiario. El afiliado no tiene periodos en mora. La cotizante principal del grupo familiar la señora **MARTHA**

YANNETH GUILLEN SALVADOR, presentaba vínculo laboral con el empleador activa lo Natural SAS, quien reportó novedad de retiro para el periodo de julio de 2020.

Por lo anterior, solicita la desvinculación de la presente acción de tutela, por falta de legitimación en la causa por pasiva y se declare improcedente por inexistencia de violación o puesta en peligro de los derechos fundamentales del accionante.

Ministerio de Trabajo

El asesor de la oficina Asesora Jurídica en respuesta al requerimiento que realizo este Juzgado, solicitó al Despacho desvincularlo y en consecuencia exonerarlo de cualquier responsabilidad que se le endilgue, dado que no ha vulnerado derecho fundamental alguno invocado por el accionante, que de acuerdo con lo manifestado por el accionante en esta tutela, no existe obligaciones ni derechos recíprocos entre el actor y la entidad que representa, lo que da lugar a que haya ausencia, bien sea por omisión o acción, de vulneración de los derechos invocados por el actor; solicita declarar la improcedencia de la tutela, por falta de legitimación por pasiva, y desvincular al Ministerio de Trabajo, pues no es la entidad que presuntamente amenazó o vulneró algún derecho fundamental al accionante, pues se evidencia que no existe ninguna pretensión en contra de la entidad.

Indica que vista la norma, la limitación física de una persona no es motivo justificante para la válida terminación de su contrato de trabajo, razón por la cual, ante la terminación del vínculo contractual laboral con causa o con ocasión de la discapacidad o incapacidad del trabajador, dará lugar al reconocimiento y pago de indemnización equivalente a 180 días de salario. Que la norma también indica que para despedir a un trabajador discapacitado se debe contar con la autorización del inspector de trabajo, sin excepción. Que el accionante dispone de los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos medios judiciales y procesales ordinarios y apropiados, para resolver las controversias que se presentan en las relaciones laborales.

Que para proceder vía tutela a obtener una orden judicial que dirima conflictos relacionados con el pago de las acreencias laborales, la Corte Constitucional ha sostenido en forma reiterada, que la misma resulta improcedente para obtener el reconocimiento y pago de las acreencias que surgen en virtud de un vínculo laboral, salvo que esté de por medio la vulneración del mínimo vital de subsistencia del accionante. Indica que la constitución política contempla el derecho de la estabilidad laboral en el Artículo 53, como principio fundante de la normatividad laboral, y la legislación laboral en favor de los trabajadores con discapacidad o incapacitados una protección especial, que atiende su condición de salud, dando una estabilidad reforzada a esos trabajadores para la permanencia en sus trabajos, que obedece a la desigualdad o debilidad del trabajador discapacitado o incapacitado frente a los demás trabajadores.

Así mismo señala, que las funciones administrativas de ese Ministerio no pueden invadir la órbita de la jurisdicción laboral, contenida en el Art. 2 del Código Procesal del Trabajo, y al funcionario le es vedado el pronunciamiento de juicios de valor que califiquen los derechos de las partes, función que es netamente jurisdiccional. Por lo antes expuesto, solicita al despacho declarar la improcedencia de la acción respecto de la entidad que representa y exonerarlo de toda responsabilidad.

PRUEBAS

1. Con el escrito de tutela, el accionante allegó los siguientes documentos:

- Fotocopia del oficio de terminación de contrato sin justa causa, de fecha 04 de junio de 2020, expedido por la empresa accionada, dirigido al accionante.
- Fotocopia de la cédula de ciudadanía del accionante.
- Fotocopia de orden médica, de fecha 17 de junio de 2020, de consulta de primera vez por cirugía de la mano, expedida por la IPS Colsubsidio, a nombre del accionante.
- Fotocopia de las órdenes médicas, de fecha 13 de julio de 2020, de tenolisis en flexores de mano, injerto de piel total en área especial en muñecas o manos, colgajo local de piel compuesto de vecindad entre dos a cinco centímetros cuadrados, consulta pre anestesia paquete de cirugía, expedida por la IPS Colsubsidio, a nombre del accionante.
- Fotocopia certificado a petición del paciente **IVÁN DARIO SALVADOR VALDÉS**, de fecha 08 de junio de 2020, expedido por la IPS Colsubsidio.
- Fotocopia de orden médica de consulta de primera vez por cirugía de la mano, de fecha 08 de enero de 2019, expedida por la IPS Colsubsidio, a nombre del accionante.
- Fotocopia de orden médica para consulta de control o de seguimiento por cirugía de la mano, de fecha 10 de diciembre de 2019, expedida por la IPS Colsubsidio, a nombre de la accionante.
- Fotocopia del consentimiento informado para la práctica de intervenciones médicas y/o quirúrgicas, de fecha 13 de julio de 2020, expedida por Colsubsidio, a nombre del accionante.
- Fotocopia de la historia clínica ocupacional de control periódico, de Colmédicos la salud de su empresa, a nombre de la accionante.
- Fotocopia de constancia laboral, de fecha 21 de marzo de 2020, a nombre del accionante, expedida por la empresa accionada.

2. La empresa Tiempos S.A.S., allego fotocopia de la liquidación del contrato laboral entre las partes, desprendibles de nómina de los meses de enero, febrero, marzo, abril de 2020, constancia laboral de fecha 27 de julio de 2020, certificado médico de egreso donde indica el estado de salud del accionante, notificación cancelación contrato del inmueble comercial de la accionada, copia del contrato de arrendamiento inmueble comercial. El Ministerio de Trabajo,

adjuntó poder y resoluciones para actuar en la tutela; la EPS Famisanar, allegó certificado de afiliación y de aportes del accionante.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

1. Competencia

De conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política, en concordancia con los Decretos 2591 de 1991 y Decreto 1983 de 2017 que dispone reglas de reparto, es competente este Despacho para resolver la solicitud de la tutela, por tratarse la accionada de un particular, con el cual tenía vínculo laboral la accionante, es decir, se presentaba un estado de subordinación.

Frente al factor territorial se tiene que la dirección de ubicación de la empresa accionada es Bogotá y en esta misma ciudad tienen ocurrencia los hechos fundamento de la solicitud de amparo.

2. Del *sub exámine*

El artículo 86 de la Carta Política señala 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 éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública, o de particulares en los casos expresamente señalados. También establece dicha norma que la acción de tutela solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Por su parte el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 establece los eventos en que la acción de tutela procede contra particulares, y en el numeral 4º se consagra la posibilidad de amparo cuando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada, contra quien la controla efectivamente o fuere el beneficiario real de la situación que motivó la acción, siempre y cuando el solicitante tenga una relación de subordinación o indefensión con tal organización. Sobre el tema en concreto la Corte Constitucional en sentencia T-340 de 2008, precisó:

“(…) la subordinación alude a la existencia de una relación jurídica de dependencia, como ocurre, por ejemplo, con los trabajadores respecto de sus patronos, o con los estudiantes frente a sus profesores o ante los directivos del establecimiento al que pertenecen, en tanto que la indefensión, si bien hace referencia a una relación que también implica la dependencia de una persona respecto de otra, ella no tiene su origen en la obligatoriedad derivada de

un orden jurídico o social determinado sino en situaciones de naturaleza fáctica en cuya virtud la persona afectada en su derecho carece de defensa, entendida ésta como posibilidad de respuesta efectiva ante la violación o amenaza de que se trate.”¹ (Subraya fuera del texto original)

3. La procedencia excepcional de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral

El artículo 86 de la Constitución establece que la acción de tutela es un mecanismo de defensa al que puede acudir cualquier persona para reclamar la protección inmediata de sus derechos fundamentales. En concordancia, el artículo 10º del Decreto Estatutario 2591 de 1991 regula la legitimación para el ejercicio de la acción al señalar que la solicitud de amparo puede ser promovida: (i) en nombre propio; (ii) a través de representante (legal o judicial); (iii) mediante agente oficioso; o (iv) por el Defensor del Pueblo o los personeros municipales.

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, la Corte 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”*;² 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.³

Así pues, también se ha sostenido que las relaciones de subordinación envuelven la sujeción de un individuo respecto a las órdenes de otro, como las que se presentan entre el trabajador y su empleador o entre el estudiante y su profesor.⁴ Ahora bien, según se desprende del artículo 86 de la Carta, la finalidad de la acción de tutela es conjurar situaciones urgentes que requieran la actuación expedita del juez constitucional; por ello, de acuerdo con el principio de inmediatez, el mecanismo constitucional debe ser impetrado en un tiempo razonable a partir del hecho generador de la vulneración.⁵

¹ Ver sentencias T-290/93, T-611/01, T-905/02, T-869/02, entre otras.

² Sentencia T-030 de 2018.

³ Cfr. sentencias T-334 de 2016, T-030 de 2018, T-325 de 2018 y T-395 de 2018, entre otras.

⁴ *Ibidem*.

⁵ Sentencia T-019 de 2018.

Sin perjuicio de lo anterior, desde la sentencia C-543 de 1992⁶ se ha sostenido que la presentación de la tutela no está atada a término de caducidad alguno; de ahí que su procedencia deba examinarse de cara al propósito de obtener la protección inmediata de los derechos fundamentales.⁷ Sobre el particular, en la sentencia T-426 de 2018 se afirmó que:

“No existe entonces un plazo perentorio o terminante para interponer la acción de tutela, de manera que la prudencia del término debe ser analizado por el Juez en cada caso atendiendo a las particulares circunstancias fácticas y jurídicas del asunto; verbigracia, si el lapso es prolongado, deberá ponderar si: (i) existe motivo válido para la inactividad de los accionantes, (ii) la inactividad justificada vulnera el núcleo esencial de los derechos de terceros afectados con la decisión, (iii) existe nexo causal entre el ejercicio tardío de la acción y la vulneración de los derechos fundamentales, y (iv) el fundamento de la acción surgió después de acaecida la actuación violatoria de derechos fundamentales de cualquier forma en un plazo no muy alejado de la fecha de interposición⁸”.

En punto del requisito de subsidiariedad, la Corte ha sostenido que conformidad con el inciso 3º del artículo 86 superior y el numeral 1º del artículo 6 del Decreto Estatutario 2591 de 1991 la acción de tutela es una herramienta de naturaleza residual y subsidiaria; de manera que, por regla general, solo procede cuando: i) el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, ii) pese a su concurrencia este no es eficaz o idóneo para lograr la protección de los derechos fundamentales, o iii) la acción se erige de manera transitoria para prevenir un perjuicio irremediable.⁹

De acuerdo con lo anterior, el remedio constitucional debe descartarse cuando se ejerce como un *“instrumento supletorio al que se puede acudir cuando se han dejado de ejercer oportunamente los medios de defensa judicial o como un medio para obtener un pronunciamiento con mayor prontitud sin el agotamiento de las instancias ordinarias.”*¹⁰

Respecto de las acciones interpuestas para obtener el reintegro de un trabajador, la Corte ha resaltado que, en principio, la tutela no es la vía judicial idónea para resolver este tipo de controversias al existir los mecanismos establecidos en la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, atendiendo a la forma de vinculación del interesado; sin embargo, también ha destacado que el examen de procedencia debe ser menos estricto cuando se encuentran comprometidos los derechos de sujetos de especial protección constitucional o de personas que se hallan en circunstancias de debilidad manifiesta, *“pues en estos casos el actor experimenta una dificultad objetiva y*

⁶ Que declaró la inexequibilidad del artículo 11 del Decreto Estatutario 2591 de 1991, que disponía: *“Caducidad. La acción de tutela podrá ejercerse en todo tiempo salvo la dirigida contra sentencias o providencias judiciales que pongan fin a un proceso, la cual caducará a los dos meses de ejecutoriada la providencia correspondiente.”*

⁷ Sentencias T-245 y 426 de 2018.

⁸ Sentencias SU-961 de 1999 y T-243 de 2008; reiteradas, entre otras T-246 de 2015.

⁹ Sentencia T-080 de 2018. A su vez, el perjuicio irremediable ha sido definido bajo ciertos supuestos rigurosos de inminencia, gravedad, urgencia e impostergabilidad.

¹⁰ Sentencia T-245 de 2018.

*constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial”.*¹¹

En efecto, en la sentencia T-151 de 2017¹² 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).

En la sentencia T-405 de 2015¹³ se sostuvo que la regla que desarrolla el principio de subsidiariedad no es absoluta, ya que excepcionalmente y con carácter extraordinario la acción de tutela se muestra como el mecanismo apto para la protección inmediata, *“cuando quiera que se involucren los derechos de sujetos que se encuentran en estado de debilidad manifiesta o de aquellos que tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada.”*¹⁴

¹¹ Sentencia SU-047 de 2017. Frente a los sujetos que gozan de especial protección por estabilidad laboral reforzada, en la sentencia T-305 de 2018 se manifestó que son: *“(i) los menores de edad, (ii) los adultos mayores, (iii) las mujeres en estado de embarazo, y (iv) los trabajadores discapacitados.”*

¹² En esa oportunidad la Sala Tercera de Revisión estudió tres casos de personas desvinculadas de su lugar de trabajo que solicitaban el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada, debido a sus circunstancias de debilidad manifiesta por sus padecimientos de salud. El primero correspondía a un trabajador de 40 años, vinculado por un contrato de obra o labor, diagnosticado con una hernia inguinal unilateral, pese a lo cual fue desvinculado por su empleador. El segundo, a un contratista de 60 años, diagnosticado con epilepsia, a quien también le fue terminada su contrato laboral por el empleador. El tercer caso hacía referencia a un trabajador de 26 años, vinculado a través de un contrato laboral a término fijo, diagnosticado con epilepsia y calificado con una pérdida de capacidad laboral del 37,5%, igualmente desvinculado por la empresa para la cual laboraba.

¹³ En la señalada providencia, la Sala Primera de Revisión también resolvió cuatro casos de personas que solicitaban el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital, al haber sido terminada su relación laboral a pesar de encontrarse bajo circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud. En la primera acción, la peticionaria empezó a sufrir distintas dolencias físicas en sus manos, rodillas y espalda, que le ocasionaron una disminución física para trabajar como auxiliar de barrido, labor en la que se había desempeñado por más 12 años; sin embargo, su empleador decidió terminar su vínculo contractual desatendiendo sus condiciones de salud. En el segundo asunto, el accionante que desarrollaba sus funciones como ayudante de construcción fue diagnosticado con cáncer gástrico, razón por la cual debía ausentarse una vez por semana para recibir el tratamiento; pese a ello, señalaba que el vínculo contractual fue terminado unilateralmente por el empleador. En el tercero, la trabajadora fue diagnosticada con un tumor maligno de comportamiento desconocido que le ocasionaba un dolor pélvico severo, por el cual se le expidieron varias incapacidades; al reintegrarse al cargo, fue notificada de la terminación unilateral de la relación laboral. En la cuarta acción, el solicitante laboró como ayudante de siembra de prados (jardinería) y su diagnóstico obedecía a una enfermedad de origen naturaleza profesional (síndrome del túnel del carpo bilateral severo) por la cual le practicaron un procedimiento quirúrgico que le ocasionó algunas limitaciones para laborar; no obstante, su empleador terminó la vinculación señalando la liquidación de la sociedad.

¹⁴ Citando la sentencia T-1023 de 2008.

Así mismo, se resaltó que la jurisprudencia constitucional ha determinado que cuando se trata de *“poblaciones históricamente discriminadas o de sujetos que merecen una especial protección, la tutela es el mecanismo idóneo para la protección de sus derechos.”* En igual sentido, en la sentencia T-442 de 2017¹⁵ se consideró que *“en los eventos en los que las circunstancias particulares del caso constituyen un factor determinante, es posible que la acción de tutela pase a otorgar directamente el amparo pretendido, ya sea de manera transitoria o definitiva, a pesar de existir mecanismos ordinarios de protección a los que sea posible acudir.”*

Finalmente, en la sentencia T-317 de 2017¹⁶ se destacó que la jurisprudencia constitucional ha establecido que: *“en aquellos casos en los que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal”*.

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.

4. El derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales.

El derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución,¹⁷ constituye un principio que rige todas las relaciones laborales; dicho mandato se manifiesta en *“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”*.¹⁸

¹⁵ La Sala Octava de Revisión, conoció la acción de tutela de un trabajador de 65 años de edad, al que le fue realizada una cirugía de reemplazo de rodilla y a raíz de esta desarrolló una infección. Estuvo incapacitado por un año y medio y al retornar a sus labores le informaron que ya no existía relación contractual vigente. Por lo tanto, solicitó la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el cual había sido vulnerado por terminar de manera unilateral el contrato de trabajo durante el tiempo que estuvo incapacitado.

¹⁶ La Sala Cuarta de Revisión, estudió la acción interpuesta por un trabajador que alegaba la trasgresión del derecho a la estabilidad laboral reforzada, tras no haber sido renovado su vínculo laboral a término fijo, desconociendo que presentaba una disminución física que le produjo una pérdida de la audición y que al momento en que se produjo la desvinculación se encontraba en proceso de tratamiento y diagnóstico de la enfermedad.

¹⁷ “Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; **estabilidad en el empleo**; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles [...]”. Negrilla fuera del original.

¹⁸ Sentencias T-449 de 2008 y T-320 de 2016.

Ahora bien, con fundamento en la interpretación armónica de al menos cuatro preceptos constitucionales, la protección general a la estabilidad en el empleo se refuerza cuando el trabajador *“es un sujeto susceptible de discriminación”*,¹⁹ o cuando por sus condiciones particulares *“puede sufrir grave detrimento de una desvinculación abusiva”*.²⁰

En primer lugar, del artículo 13 superior se extrae que el Estado debe promover las condiciones para que el mandato de igualdad sea real y efectivo, particularmente tratándose de aquellas personas que por razones económicas, físicas o mentales se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta,²¹ quienes merecen una especial protección *“con el fin de contrarrestar los efectos negativos generados por su condición, y hacer posible su participación en las actividades de la sociedad”*.²²

Por su parte, los artículos 47 y 54 constitucionales establecen el deber de crear e implementar una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos; así como de ofrecer formación profesional y técnica a quienes lo requieran, y garantizar a las personas en situación de discapacidad el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud; en cuarto lugar, el artículo 95 establece el deber de obrar conforme al principio de solidaridad ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas.

Así mismo, diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos que hacen parte del bloque de constitucionalidad,²³ han consagrado esta garantía; verbigracia, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad,²⁴ el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas,²⁵ y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.²⁶

Estas disposiciones se articulan para construir el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.²⁷ Sobre la base anterior, la Corte ha sostenido que este derecho *“nace de la necesidad de garantizar a las personas en situación de debilidad manifiesta, el desarrollo integral dentro de una sociedad consolidada en un Estado Social de Derecho, que reconoce en igualdad de condiciones derechos y obligaciones”*.²⁸

En consonancia, en distintas decisiones se ha enfatizado en la importancia del trabajo en el proceso de integración social de los sujetos que se encuentran en

¹⁹ Sentencia T-002 de 2011 y T-520 de 2017.

²⁰ Ib.

²¹ El inciso tercero del artículo 13 de la Constitución dispone que: *“[e]l Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”*.

²² Sentencias T-597 y T-440 de 2017 y T-437 de 2009.

²³ Artículo 93 de la Constitución.

²⁴ Aprobado por la Ley 762 de 2002.

²⁵ El Convenio No. 159 de la OIT fue incorporado mediante la Ley 82 de 1988.

²⁶ Aprobado por la Ley 1346 de 2009.

²⁷ SU-049 de 2017.

²⁸ Sentencia T-502 de 2017.

circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud, al erigirse como un instrumento a través del cual se garantiza el desarrollo del individuo, su productividad económica y el acceso a bienes y servicios indispensables para la subsistencia del trabajador y su núcleo familiar.²⁹

Pero *¿quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud?* Al respecto, la Corte ha establecido que un trabajador que: *“i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares’, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho,³⁰ **está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada’.**”³¹ Negrillas fuera del original.*

En ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades.³²

Es necesario precisar que el concepto de discapacidad no debe confundirse con el de invalidez; ciertamente la elaboración de la noción de discapacidad ha conllevado un proceso lento y difícil, pues en cada momento de la historia, dependiendo de *“los conocimientos científicos con los que se ha contado, los legisladores han regulado diversos aspectos de esta problemática. De allí que la terminología empleada en la materia haya cambiado con el paso del tiempo. De hecho, hoy por hoy, se trata de un concepto en permanente construcción y revisión.”*³³

Siendo así, en la sentencia T-198 de 2006 se encontró necesario precisar la distinción entre los términos de discapacidad e invalidez, explicándose que si bien ambos implican la disminución de las capacidades físicas, mentales o sensoriales de la persona, existe una marcada diferencia en los conceptos, a saber:

“[P]odría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa.

²⁹ Consultar las sentencias T-597 y T-440 de 2017, T-928 de 2014 y C-531 de 2000.

³⁰ *“La Sala Segunda de Revisión señaló, asimismo, en la sentencia T-784 de 2009, que un trabajador debía ser vinculado nuevamente a su trabajo porque fue despedido sin justa causa mientras estaba en circunstancias de debilidad manifiesta, y además sin la autorización correspondiente. Dijo la Corte, en ese asunto, que no importaba si el trabajador no era, en estricto sentido, un discapacitado o un inválido, porque “la protección laboral reforzada no sólo se predica de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez. Esta protección aplica también para aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo.”*

³¹ Sentencia T-417 de 2010.

³² Ibidem.

³³ Sentencia T-198 de 2006.

En cuanto a la invalidez, el artículo 38 de la ley 100 de 1993 dispone:

'ARTÍCULO 38. ESTADO DE INVALIDEZ. Para los efectos del presente capítulo se considera inválida la persona que por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral.'

Por el contrario, podría afirmarse que el concepto de discapacidad implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para ser humano en su contexto social. En este sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con un algún grado discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral [...]. Texto resaltado fuera del original.

En igual sentido, en la sentencia T-340 de 2017 la Corte indicó que mientras la invalidez está atada al reconocimiento de una prestación económica que se otorga a aquellos que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley, el concepto de discapacidad es más amplio *“se origina en un conjunto de barreras contextuales, que dificultan la inclusión y participación de las personas con discapacidad en la sociedad”*; en consecuencia, las nociones de discapacidad e invalidez no son sinónimas.

Conviene indicar que en la SU-049 de 2017 la Sala Plena de la Corte estableció que la estabilidad laboral reforzada, cobija a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; por tanto, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral.

A su turno, el Legislador ha determinado mecanismos de integración social de los individuos en situación de discapacidad; en efecto, la Ley 361 de 1997³⁴ reitera el deber constitucional del Estado de proveer los recursos necesarios para garantizar la protección, prevención, cuidados, habilitación, rehabilitación, educación, orientación e integración laboral de aquellas personas. Además, dicho compromiso se extiende a la familia y al conglomerado social como actores necesarios para lograrlo. El artículo 26³⁵ de la referida norma dispone:

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

³⁴ *“Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones”.*

³⁵ Mediante la sentencia C-531 de 2000, la Corte declaró la exequibilidad del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el entendido que carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona en razón a su discapacidad, sin que exista autorización previa de la oficina del trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

Del artículo en mención, la Corte ha definido las siguientes reglas: (i) bajo ninguna circunstancia la discapacidad podrá obstaculizar la vinculación de una persona, a menos que se demuestre una incompatibilidad insuperable en el cargo que va a desempeñar; (ii) ningún individuo que se encuentre en estado de discapacidad puede ser retirado del servicio por razón de su limitación, y (iii) en todo caso, quien fuere despedido prescindiendo de la autorización del inspector del trabajo tendrá derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiera lugar.

Así mismo, se ha señalado que la estabilidad laboral reforzada representa para el empleador que conoce del estado de salud del empleado un deber que se concreta en su reubicación atribuyéndole otras labores.³⁶ Si en lugar de reasignarle funciones lo despide, se presume que la desvinculación se fundó en la condición de trabajador, y como consecuencia, dicha determinación se torna ineficaz.³⁷ Con todo, el trabajador en condición de discapacidad o que tiene limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que le impiden o dificultan sustancialmente el desarrollo de sus funciones puede ser despedido cuando incurre en una causal objetiva para la terminación del contrato; no obstante, en garantía de la especial protección que le asiste a estos sujetos, **el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral.**³⁸

Por el contrario, cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo, la jurisprudencia constitucional ha aplicado *“la presunción de desvinculación laboral discriminatoria”*, entendiéndose que la ruptura del vínculo

³⁶ En cuanto a la capacidad del empleador para reubicar a un trabajador en condición de discapacidad la Corte ha indicado que “[s]i la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación.”(Sentencia T-1040 de 2001). Igualmente en la sentencia T-440 de 2017 se precisó que el derecho a la reubicación conlleva, entre otros, el de desempeñar funciones acordes con su estado de salud; así mismo, si en determinado evento no fuere posible la reubicación, el empleador deberá otorgar la información necesaria al empleado a fin de que este pueda formular las soluciones que estime convenientes.

³⁷ Sentencias T-440 de 2017, T-928 de 2014 y T-613 de 2011.

³⁸ Se debe precisar que recientemente la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL-1360-18 abandonó el criterio establecido en las sentencias SL-36115 y SL-35794 de 2010, en el sentido de que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. En su lugar, se determinó que el despido *“de un trabajador en estado de discapacidad”* se presume discriminatorio, salvo que el empleador demuestre en el juicio ordinario la ocurrencia de una causal objetiva. Así mismo se interpretó que el precitado artículo no prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, sino que sanciona que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio; de tal manera postuló que la invocación de una justa causa legal excluye que la ruptura del vínculo esté basada en el perjuicio de la discapacidad del trabajador; en este sentido, *“no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva”*. Aclaró que no obstante la determinación del empleador puede ser controvertida por el trabajador, quien solo deberá acreditar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, conllevando la necesidad para el empleador de demostrar la ocurrencia de la causal objetiva. En caso contrario, el despido se tornará ineficaz, procediendo las medidas dispuestas en el artículo 26 de la Ley 361.

laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador; evento en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción.³⁹

Al respecto en la sentencia T-320 de 2016 se dijo que: **“en razón al estado de vulnerabilidad en que se encuentra un trabajador con alguna discapacidad física, sensorial o psíquica esta Corporación ha invertido la carga de la prueba de manera que sea el empleador quien deba demostrar que la terminación unilateral del contrato, tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador.”** Negrillas fuera del original.

Resulta relevante destacar, que la Corte ha establecido una línea jurisprudencial uniforme sobre la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud; con la finalidad de fijar el alcance de las reglas que se han construido, se citaran algunos pronunciamientos de esta Corporación.

En la sentencia **T-050 de 2011**, este Tribunal conoció la acción de tutela interpuesta por un trabajador que consideraba vulnerados sus derechos a la salud, al trabajo, al mínimo vital, a la seguridad social y a la igualdad, tras haber sido terminado unilateralmente su contrato laboral mientras se encontraba incapacitado por un accidente de trabajo. La parte accionante señaló que el despido tuvo como fundamento una justa causa legal, es decir, la dispuesta en el artículo 62, numeral 15 del Código Sustantivo del Trabajo,⁴⁰ ya que las incapacidades habían superado el término de un año.

La Sala de Revisión planteó como problema jurídico determinar si la terminación unilateral del contrato laboral de un trabajador que presenta una incapacidad que supera los 180 días, vulneraba los derechos a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital.

Para resolverlo, se estableció que los trabajadores que: **“a) tengan una afectación en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares’,⁴¹ y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada’.”⁴²**

³⁹ Sentencia T-320 de 2016.

⁴⁰ Artículo 62, numeral 15 del Código Sustantivo del Trabajo: **“La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad”.**

⁴¹ **“En la sentencia T-1040 de 2001 (MP. Rodrigo Escobar Gil) esta Corporación ordenó el reintegro de una mujer que fue despedida sin permiso del órgano competente pese a que se encontraba disminuida físicamente. Al respecto, la Corte Constitucional sostuvo que, si bien la accionante no podía ser calificada como inválida ni tenía una discapacidad definitiva para trabajar, su disminución física era suficiente para hacerse acreedora de una protección especial”.**

⁴² En tal sentido, explicó que quienes sean titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada se benefician tanto de la prohibición que pesa sobre el empleador de despedir o terminarle su contrato a una persona limitada por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo, así como de la obligación del juez de presumir el despido discriminatorio, cuando una persona en circunstancias de debilidad manifiesta es desvinculada del empleo sin autorización de la oficina del trabajo.

En tal sentido, refirió que un empleador solo se encuentra facultado para terminar el vínculo laboral con un trabajador al que le hayan sido expedidas incapacidades superiores a 180 días, cuando se encuentre definida una pérdida de capacidad laboral al menos del 50%, evento en el cual sería acreedor a una pensión por invalidez. Igualmente, enfatizó que a pesar de tratarse de una justa causa, para terminar la relación laboral constituye un requisito ineludible contar con la autorización del Ministerio del Trabajo.

En la sentencia **T-461 de 2012** la Corte tuvo la oportunidad de conocer la acción de tutela interpuesta por una trabajadora despedida tras haber estado incapacitada por 342 días continuos con ocasión de una enfermedad de origen común. El empleador terminó el vínculo laboral al considerar que la peticionaria podía obtener una pensión por invalidez, ya que las incapacidades superaban 180 días y, en consecuencia, la EPS podía calificar la pérdida de la capacidad laboral.

En esa oportunidad se resolvieron dos problemas jurídicos, el primero establecía si la empresa accionada podía terminar el vínculo jurídico con la parte actora sin que mediara previa autorización del Ministerio del Trabajo, a pesar de que tenía conocimiento de las incapacidades que le habían sido expedidas por su enfermedad cerebrovascular. En segundo lugar, a raíz de que en sede de revisión se conoció que la accionante tenía una pérdida de capacidad laboral superior al 50%, se estudió si el juez constitucional podía ordenar la protección de derechos fundamentales no invocados por la interesada, esto es, el reconocimiento y pago de la pensión de invalidez.

Con fundamento en lo expuesto, la Sala de Revisión reiteró que *“los trabajadores que están afectados en su salud tienen derecho al reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada sin importar el vínculo laboral adoptado por las partes, mientras el inspector o autoridad competente no autorice su desvinculación. En virtud de ello tiene ‘el derecho a permanecer en su cargo hasta tanto se configure una causal objetiva que extinga la relación laboral, circunstancia que de todas formas debe ser verificada y autorizada por el inspector del trabajo’⁴³”*.

Así, concluyó que toda vez que la accionante había sido desvinculada mientras se encontraba en circunstancias de debilidad manifiesta debido a su enfermedad, la entidad accionada *“tenía la obligación de acudir a la autoridad del trabajo, para obtener la respectiva autorización de desvinculación, so pena de considerarse incurso en despido discriminatorio”*.⁴⁴

En la sentencia **T-405 de 2015**, el Tribunal Constitucional estudió cuatro casos de trabajadores que solicitaban el amparo de los derechos a la estabilidad

⁴³ Sentencias T-663, T-132 de 2011 y el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

⁴⁴ No obstante, a pesar de que la Corte encontró acreditada la vulneración al derecho a la estabilidad laboral reforzada, no ordenó el reintegro de la accionante en razón a que había sido calificada con una pérdida de capacidad laboral superior al 72%, situación que evidenciaba la imposibilidad de su reincorporación, pero que igualmente permitía al juez de tutela, en uso de las facultades extra y ultra *petita*, analizar el cumplimiento de los requisitos para el reconocimiento de una pensión por invalidez, como en efecto se hizo.

laboral reforzada y al mínimo vital, tras haber sido terminada su relación laboral a pesar de padecer afectaciones sustanciales de salud. Uno de los actores padecía distintas dolencias en sus manos, rodillas y espalda, las cuales le ocasionaron una disminución física para trabajar; otro había sido diagnosticado con cáncer gástrico razón por la cual se encontraba recibiendo tratamiento médico; en el tercer expediente la trabajadora padecía un tumor maligno de comportamiento desconocido que le ocasionaba un dolor pélvico severo, encontrándose incapacitada al momento del despido; en la cuarta acción, el actor presentaba síndrome del túnel carpiano bilateral severo, enfermedad profesional por la cual le habían practicado un procedimiento quirúrgico.

Como problema jurídico, la Sala de Revisión consideró necesario determinar si los respectivos empleadores habían trasgredido las prerrogativas fundamentales invocadas por los accionantes, al desvincularlos de sus correspondientes trabajos sin tener en cuenta las afectaciones de salud que los aquejaban.

De acuerdo con dicho planteamiento, se reiteró la jurisprudencia de la Corporación según la cual cuando el juez constitucional comprueba que el empleador: *“(a) desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo, y (b) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, (...) tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (...) la ineficacia de la terminación o del despido laboral (...); el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado (...);⁴⁵ el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo (...),⁴⁶ y (...) el derecho a recibir “una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo.”*

De conformidad con lo anterior, en la mayoría de los casos, la Corte determinó la vulneración de los derechos fundamentales de los accionantes al advertir la concurrencia de los siguientes requisitos: (i) la disminución sustancial de la salud de los trabajadores por lo cual les asistía el derecho a la estabilidad laboral reforzada; (ii) que el despido se había efectuado sin autorización del Ministerio del Trabajo; y (iii) que el empleador no había logrado desvirtuar la presunción de despido discriminatorio. Por consiguiente, amparó los derechos

⁴⁵ “En efecto, y en relación con las consecuencias (i) y (ii), la Corte declaró que el inciso segundo del artículo 26 debía ser declarado exequible, bajo el entendimiento de que “carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”. Sentencia C-531 de 2000.”

⁴⁶ “Según el artículo 54 de la Constitución, la capacitación profesional de las personas disminuidas físicas, psíquicas o sensoriales es un derecho fundamental. Dice, el citado precepto: “[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”. Por lo demás, la de ofrecerle capacitación al trabajador en condición de debilidad manifiesta, es una de las órdenes impartidas por la Corte Constitucional, entre otras, por ejemplo en la Sentencia T-1040 de 2001 (...). En esa oportunidad, la Corte resolvió, refiriéndose a la empresa demandada: “deberá capacitarla [a la persona solicitante] para cumplir tales funciones de la misma forma como se realiza la capacitación a los demás empleados de la empresa”.

al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada invocados por los peticionarios.

En un único caso, la Sala decidió denegar las pretensiones al advertir que no se demostró el despido del trabajador sino la renuncia al cargo; así refirió que: *“para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada por medio de la acción de tutela, [es] necesario que est[é] demostrado que la terminación de la relación laboral fue imputable exclusivamente al empleador, bien sea por despido directo o indirecto, ya que éste es quien tiene la carga de garantizar la estabilidad laboral reforzada. (...) [S]i no se logr[a] establecer esta situación deb[e] declararse la improcedencia de la acción de tutela.”*

Cabe resaltar que en uno de los expedientes, frente a la manifestación del empleador respecto a que el despido lo había motivado una justa causa, a saber, el incumplimiento de los deberes de la trabajadora, se sostuvo: *“la Sala de Revisión considera que esas afirmaciones no alcanzan a desvirtuar la presunción de despido discriminatorio [...]. Por lo tanto, si la empresa accionada considera que la actora ha incumplido reiteradamente con sus obligaciones laborales, deberá solicitar al Ministerio del Trabajo la autorización para terminación el contrato de trabajo por justa causa”.*

En similar sentido se pronunció la Corte en la sentencia **T-317 de 2017** al resolver una acción de tutela presentada por una persona que adquirió una hipoacusia en el ejercicio de sus funciones, y a pesar de su deterioro de salud el empleador dio por terminada la relación laboral por vencimiento del plazo pactado. El problema jurídico se centró en determinar si la empresa accionada había vulnerado el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del actor al dar por finalizado el contrato sin la autorización del Ministerio del Trabajo.

La Corte estableció que la protección de los trabajadores que se encuentran en situación de discapacidad, también se hace extensiva a quienes cuentan con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales; igualmente indicó que: *“[a] estas personas se les debe brindar asesoría y seguimiento para afrontar las condiciones derivadas de la pérdida o merma de la capacidad laboral. En cumplimiento de ello, al empleador le asiste el deber de reubicar al trabajador ‘en un puesto de trabajo que le permita maximizar su productividad y alcanzar su realización profesional’,⁴⁷ de tal forma que quienes se encuentran con limitaciones a causa de su salud logren aumentar el rendimiento y se fomente la solidaridad.”*

Concretamente, la corte estimó la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada del empleado, al encontrar acreditados los siguientes supuestos: (i) la disminución física o sensorial del trabajador que le impedía desarrollar su labor, (ii) que el empleador tenía conocimiento de esta circunstancia, y (iii) la desvinculación sin la autorización del Ministerio de

⁴⁷ “Sentencia T-111 de 2012, M.P. María Victoria Calle Correa.”

Trabajo. Por lo tanto, siguiendo el contenido del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sostuvo que:

“[É]l juez que conozca del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral; ii) el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado hasta su desvinculación, iii) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.)⁴⁸ y iv) el derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario.”

De tal modo, ordenó a la entidad accionada proceder al reintegro al cargo que desempeñaba o a uno de igual o superior jerarquía sin solución de continuidad; pagar los salarios y las prestaciones sociales que legalmente le correspondían; efectuar los aportes al Sistema General de Seguridad Social y pagar la sanción consistente en 180 días de salario.

En la **SU-049 de 2017** el Tribunal constitucional estudió la acción de tutela interpuesta por una persona que se desempeñaba como conductor de vehículos de carga en virtud de un contrato de prestación de servicios. No obstante, el vínculo fue terminado por la compañía contratante y sin autorización previa del inspector del trabajo antes del vencimiento del plazo inicialmente pactado. Al momento de finalizarse la relación contractual el actor sufría una grave afectación en su estado de salud como consecuencia de un accidente de origen laboral.

Acorde con lo expuesto, el pleno de la Corte reiteró las reglas establecidas respecto de la estabilidad laboral reforzada de los sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud. Así mismo, determinó que dicha figura se admitía tanto en vínculos de naturaleza laboral como de prestación de servicios. Sin embargo, de evidenciarse este último tipo de vinculación, se puntualizó que el juez constitucional no estaba llamado a ordenar el reintegro y el pago de la indemnización de los 180 días de remuneración salarial, comoquiera que en estricto sentido no se trataba de una relación laboral cobijada por la regulación propia del derecho laboral.

En la referida providencia también se estableció que: *“más que hablar de un principio de estabilidad laboral reforzada, que remite nominalmente por regla a las relaciones de trabajo dependiente, debe hablarse del derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, por ser una denominación más amplia y comprehensiva.”* Ello con el objetivo de ampliar el marco de protección en los contratos de prestación de servicios celebrados entre particulares y, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1991, sancionar al contratante que

⁴⁸ Según el artículo 54 de la Constitución, la capacitación profesional de las personas disminuidas físicas, psíquicas o sensoriales es un derecho fundamental. Dice el citado precepto: *“[e]s obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y capacitación 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”. Por lo demás, la disposición de ofrecerle capacitación al trabajador en condición de debilidad manifiesta, es una de las órdenes impartidas por la Corte Constitucional, entre otras, por ejemplo en la Sentencia T-1040 de 2001, MP Rodrigo Escobar Gil. En esa oportunidad, la Corte resolvió, refiriéndose a la empresa demandada: “deberá capacitarla [a la persona solicitante] para cumplir tales funciones de la misma forma como se realiza la capacitación a los demás empleados de la empresa”.*

desvincula a un contratista en situación de debilidad manifiesta por sus afecciones de salud.

En la sentencia **T-502 de 2017**, la Corte analizó el caso de un trabajador que prestó sus servicios como cortador de caña y mientras se encontraba realizando sus funciones sufrió un accidente laboral que le ocasionó un fuerte dolor lumbar. Del anterior episodio se derivaron incapacidades sucesivas desde el 14 de septiembre del año 2013 hasta el 3 de enero de 2016. Por su parte, la empleadora sostenía que la terminación del vínculo contractual se debió a que el trabajador habría abandonado su cargo. El problema jurídico se centró en determinar si la accionada vulneró los derechos a la salud, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada del trabajador, al terminar su relación laboral sin tener en cuenta la afectación de su estado de salud.

La Sala de Revisión de la Corte, concluyó que al peticionario le asistía el derecho a la estabilidad laboral reforzada, toda vez que se acreditaban los siguientes supuestos:

- “a) Al momento de la terminación unilateral del contrato de trabajo, el accionante se encontraba incapacitado y en trámite para determinar la pérdida de capacidad laboral (...).*
- b) No existió causal objetiva para su desvinculación. La [accionada] dio por terminada la relación laboral sin previo aviso y de forma unilateral, bajo el argumento de que el [accionante] abandonó su puesto de trabajo, sin tener en cuenta que éste no se volvió a presentar a su lugar de trabajo debido a que se encontraba incapacitado.*
- c) [...] podría afirmarse que la causa que dio origen a la relación laboral subsiste.*
- d) La terminación de la relación laboral se realizó sin la previa autorización del Ministerio de trabajo.”*

Recientemente en la sentencia **T-305 de 2018**, se examinaron cuatro casos de empleados que estimaban trasgredidos sus derechos fundamentales como consecuencia de la terminación de sus respectivas relaciones laborales, sin tener en cuenta que se encontraban bajo tratamientos de salud debido a sus patologías. Únicamente en dos casos este Tribunal consideró que los actores estaban cobijados por el derecho a la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta en razón a su situación de discapacidad.

En uno de los asuntos se declaró la carencia actual de objeto, toda vez que el actor falleció durante el trámite surtido en sede de revisión; finalmente, en la cuarta acción, la Sala consideró que el empleador había logrado acreditar que el despido se ocasionó como consecuencia de las faltas disciplinarias de la empleada y no como un acto discriminatorio por su estado de salud. En efecto se indicó:

“[E]n el presente caso no se advierte un despido arbitrario o discriminatorio relacionado con su estado de salud. Por el contrario, se observa una justa causa legal que permite al empleador dar por finalizada la relación laboral como sería el bajo rendimiento de la accionante y sus faltas disciplinarias. Además, aunque la [...]

*estaba en control médico para prevenir la reaparición de la enfermedad que la incapacitó durante el año 2012, **no reportaba para el momento de la terminación del contrato tratamiento alguno o incapacidad médica que la haga beneficiaria de la estabilidad laboral alegada y garantice su permanencia en el empleo.***"
Negrillas fuera del original.

En suma, el trabajador que pierde o ve disminuida sustancialmente su capacidad laboral tiene derecho a no ser despedido y a ser reubicado en tareas acordes a sus capacidades, habilidades y competencias.⁴⁹ En caso contrario, se presume que la desvinculación tuvo como fundamento la condición de discapacidad, y la misma se torna ineficaz.

Dicha regla debe ser aplicada por el juez constitucional de encontrar acreditados los siguientes supuestos: (i) el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; (iii) no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

PROBLEMA JURÍDICO

Procede el Despacho a determinar si la empresa Tiempos S.A.S., vulnera los derechos fundamentales de **IVÁN DARÍO SALVADOR VALDÉS**, al dar por terminado el contrato de trabajo, sin tener en cuenta su condición de salud.

De conformidad con los anteriores postulados, procede el Despacho a analizar el caso objeto de estudio.

EL CASO OBJETO DE ESTUDIO

Del contenido de la tutela y las pruebas documentales, las partes coinciden en manifestar que **IVÁN DARÍO SALVADOR VALDÉS**, fue contratado por la empresa Tiempos S.A.S., desempeñando el cargo de mensajero, desde el 25 de junio de 2018. De la misma manera, obra en el expediente fotocopia de las órdenes médicas para la realización de cirugía de la mano derecha, de fecha 13 de julio de 2020, que le generó síndrome de dupuytren.

Ahora bien, la inconformidad del accionante radica en el hecho que la empresa accionada, no tuvo en cuenta su condición de salud, ya que resolvió dar por terminado el contrato de trabajo, situación que lo deja sin la posibilidad de continuar con el tratamiento médico para su cirugía de su mano derecha y sin un ingreso económico que le procure la subsistencia de él y su familia.

De otro lado se cuenta con el informe rendido por la empresa Tiempos S.A.S., la cual fue clara al exponer, que el vínculo laboral finalizó el pasado 4 de junio de 2020 y fue indemnizado debidamente; durante la relación laboral cumplió a

⁴⁹ Cfr. nota al pie n° 40.

cabalidad con sus obligaciones como empleador; que no tenía el deber de enviar alguna solicitud al Ministerio del trabajo para validar la desvinculación, porque no tenía conocimiento de algún enfermedad o tratamiento que estuviera llevando a cabo el accionante; indicando que la terminación del contrato laboral fue conforme a derecho y al momento de terminar el contrato, se canceló a cabalidad su liquidación de prestaciones sociales con su respectiva liquidación.

Procede el Despacho, a definir si se dan los supuestos legales para considerar si **IVÁN DARÍO SALVADOR VALDÉS**, es sujeto especial de la protección laboral reforzada. Al respecto conviene precisar que tal norma contiene un régimen de carácter especial, que trasciende el campo del Sistema de Seguridad Social Integral y su protección va más allá de las garantías que este régimen cubre, pues su propósito es la protección de los derechos fundamentales de las personas con limitaciones, previendo para quienes las padecen en los grados de “severas y profundas” la asistencia y protección necesarias. En efecto, el artículo 26 de la ley 361 de 1997, dispone:

“... En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

Del aparte transcrito se advierte de entrada que la disposición legal en cita, prevé que ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato de trabajo terminado por razón de su limitación funcional, a menos que medie una autorización de la autoridad competente es decir; un Inspector adscrito al Ministerio de Trabajo. Quiere decir ello, que si entre el motivo de la desvinculación y la limitación que padece el trabajador objeto de la decisión, existe un nexo de causalidad, para efectos de la terminación del vínculo, debe mediar el aval de la autoridad administrativa correspondiente, en este caso representada por Inspector de Trabajo. Se observa que la ley, en el evento reseñado, admite que el despido o la terminación del contrato es verdaderamente efectiva y que amerita la reparación de perjuicios que de ello se deriva, a través del reconocimiento de una indemnización especial a cargo del empleador, sin perjuicio de las demás indemnizaciones y prestaciones que establecen las leyes que regulan el tema.

Si bien es cierto, este Despacho no desconoce los pronunciamientos de la Honorable Corte Constitucional, con relación a la estabilidad laboral reforzada y el alcance que dio a la ley 361 de 1997, que tiene como objeto evitar que los trabajadores en condición de discapacidad sean discriminados por sus

condiciones personales; imponiendo al empleador la carga de solicitar al Inspector de Trabajo, la autorización para dar por terminada la relación laboral, no se puede desconocer que el artículo 8 del decreto 2591 de 1991, dispone que la acción de tutela procede como mecanismo transitorio, con el fin de evitar un perjuicio irremediable, otorgando un plazo de 4 meses para que la autoridad judicial competente dirima de fondo el conflicto.

En este punto de la decisión, es necesario traer a colación los pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia, respecto del tema que ocupa la atención de este fallador. Sobre el particular la Sala Laboral, en el radicado 32532 del 15 de julio de 2008, indico lo siguiente: *“se observa que la Ley 361 de 1997 está dirigida de manera general a garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones **severas y profundas**, pues así lo contempla su artículo 1º; al referirse a los principios que la inspiran y al señalar sus destinatarios, de modo que delimita el campo de su aplicación, como ya se anotó, a quienes padecen una **minusvalía significativa**”*.
Negritas fuera de texto.

Adicional a lo anterior y conservando la misma postura, el alto tribunal de la justicia ordinaria, en el radicado No. 38992, del 3 de noviembre de 2010, sostuvo que: *“ésta Corporación ha fijado su criterio en torno al tema relacionado con la aplicación de la Ley 361 de 1997, en el sentido de que ella está diseñada para garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones **“severas y profundas”**, pues así lo establece el artículo 1º, al referirse a los principios que la inspiran y al señalar sus destinatarios, en cuanto son las personas consideradas discapacitadas, esto es, aquellas que tengan un grado de minusvalía o invalidez superior a la limitación moderada, pues la sola circunstancia de que el trabajador sufra alguna enfermedad que lo haya incapacitado temporalmente para laborar, no lo hace merecedor a esa especial garantía de estabilidad laboral”*. Lo anterior deja entrever la discrepancia entre la Corte Constitucional y la Suprema, frente a la aplicación de una misma norma.

De acuerdo a los pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia (Sala Laboral), correspondía probar el porcentaje de pérdida de capacidad laboral el cual no puede ser inferior al 15% para acreditar la minusvalía o debilidad manifiesta, respecto del cual operan las garantías de asistencia y protección que regula la ley 361 de 1997.

La Corte Suprema de Justicia (Sala Laboral), quien es el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria y al cual la Corte Constitucional, remite los casos para que sean decididos de fondo, dispuso puntualmente porcentajes que acreditan la afectación y la condición de disminuido, siendo necesario aclarar que, de las pruebas obrantes en el expediente, **no aparece registro de proceso para determinar el posible grado de discapacidad de IVÁN DARÍO SALVADOR VALDÉS**.

Es decir, para el momento en que la empresa Tiempos S.A.S., notifico de la terminación del contrato de trabajo, al señor **IVÁN DARÍO SALVADOR VALDÉS**, no se encontraba incapacitado, ni con un posible grado de discapacidad o limitación laboral determinado, pues se echó de menos en las foliaturas la prueba que así indicara dicha situación, cuestión ya reseñada en

precedencia, en ese orden de ideas, su condición de salud, no guarda relación con la terminación del contrato, pues de los documentos anexos a la tutela, no aportó el accionante alguno donde se pueda evidenciar que notificó a la empresa de dicha situación.

Nótese que las ordenes médicas aportadas por el accionante, son 8 de enero y 12 de octubre de 2019 y nuevamente asiste al médico hasta el 17 de junio y 13 de julio de 2020, siendo estas últimas fechas posteriores a la notificación de la terminación del contrato de trabajo, la cual se comunicó el 04 de junio de 2020, situación que refleja que no hubo despido de ninguna índole conforme el dicho del actor, sino fue la terminación sin justa causa del contrato de trabajo. Así mismo, la conclusión del examen de egreso no informa algún percance y la relación laboral fue culminada conforme a lo establecido en el artículo 64 del código Sustantivo del Trabajo. Sin embargo, llama la atención del Juzgado, el motivo por el cual hasta el 17 de junio de 2020, casi ocho meses después que le realizaron la cirugía en la mano, nuevamente y posterior a su terminación de contrato, aporta las órdenes médicas, es decir durante esos meses, el accionante restableció su salud?, no requirió de un control o seguimiento? Ya que observa el despacho que las órdenes médicas para la realización del procedimiento son hasta el 13 de julio de 2020.

De los elementos materiales probatorios allegados a la tutela, se observa que no se trata de una persona que constantemente tuvo que ir a controles, o se encontraba en tratamiento médico, o que fuera objeto de múltiples incapacidades médicas, por el contrario y como se indicó con anterioridad, se observa que probablemente el trabajador restableció su condición de salud, pues fueron alrededor de ocho meses, en los cuales no se tiene registro que hubiese asistido a cita o controles.

En este orden de ideas y en criterio de este estrado judicial; la presente acción no estaría llamada a prosperar: primero porque la empresa Tiempos S.A.S., no está en la obligación de solicitar el permiso de terminación del contrato ante el inspector de trabajo, por cuanto, la terminación no obedeció a su estado de salud.

Segundo, el reintegro y demás pretensiones deberán ser dirimidas ante la jurisdicción laboral, por cuanto, a consideración de esta instancia, el motivo de la terminación del contrato, no está demostrado que hubiese sido por la condición física o estado de salud del accionante, adicional a la no existencia de una amenaza o riesgo inminente frente a sus derechos fundamentales, situación que le permite instaurar la demanda laboral si ha bien lo considera, pues a manera de ejemplo, si lo pretendido por el accionante es demostrar que la terminación de la relación laboral finiquito por condición de su estado de salud, ello debe ser resuelto por el Juez Laboral, quien es el llamado a resolver este tipo de conflictos.

En lo atinente al tratamiento que debe realizar el accionante, en caso de no contar con la capacidad económica suficiente para cotizar al sistema general de

Tutela No. 2020-058
Accionante: Iván Darío Salvador Valdés
Accionado: Empresa Tiempos S.A.S.
Decisión: Niega Tutela.

seguridad social en salud, deberá realizar los trámites respectivos, para que en caso de tener derecho, haga parte del régimen subsidiado en salud y pueda continuar con el servicio activo, para el tratamiento servicios, o cirugías a las que hay lugar con ocasión de la patología que presenta.

En consecuencia, se reitera que se despachará desfavorablemente, las pretensiones incoadas por **IVÁN DARÍO SALVADOR VALDÉS**, quien obra en nombre propio, en contra de la empresa Tiempos S.A.S., al constatar que dicha empresa no ha vulnerado derechos fundamentales y que el accionante cuenta con la jurisdicción laboral ordinaria, ante la no existencia de un perjuicio irremediable, para dirimir el conflicto mencionado.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO SETENTA Y CUATRO (74) PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTÍAS DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: NO TUTELAR, las pretensiones incoadas por **IVÁN DARÍO SALVADOR VALDÉS**, quien obra en nombre propio, en contra de la empresa Tiempos S.A., al considerar que no se han vulnerado derechos fundamentales y que el tema objeto de controversia puede ser dirimido ante la jurisdicción laboral, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de éste proveído.

SEGUNDO: INFORMAR al accionante y accionados, que la presente decisión puede ser impugnada dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación.

TERCERO: ORDENAR que de no ser impugnada esta decisión, se remita la actuación original a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

Firmado Por:

OMAR LEONARDO BELTRAN CASTILLO
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 74 PENAL MUNICIPALCN FUNCION CONTROL GARANTIAS
BOGOTA

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

Tutela No. 2020-058
Accionante: Iván Darío Salvador Valdés
Accionado: Empresa Tiempos S.A.S.
Decisión: Niega Tutela.

Código de verificación:

528be4a9c6ccbc180685939cf6922438a8c3250561200066aa1cedefecafaab4

Documento generado en 06/08/2020 07:22:11 p.m.