

# REPÚBLICA DE COLOMBIA



## RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO JUZGADO VEINTIOCHO PENAL MUNICIPAL DE CONOCIMIENTO

Bogotá, veinticinco (25) de Junio de dos mil veinte (2020)

### ASUNTO

Resolver la acción pública incoada por el ciudadano Frank Erick Muller Castro, quien actúa a través de apoderado, contra la empresa **STF GROUP S.A.**, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la vida y a la seguridad social.

### FUNDAMENTOS y PRETENSIÓN

Refiere la accionante que el 4 de febrero de 2017, firmó contrato laboral a término indefinido con la accionada, quien lo dio por terminado de manera unilateral y sin justa causa el 30 de abril de 2020, bajo el amparo del artículo 64 del C.S.T., sin que medie autorización de la oficina del Ministerio del Trabajo.

Señala que entre mayo y junio de 2019 la empresa promovió el ascenso laboral al cargo de «Coordinador del área de Shooting y Estilismo de la Compañía», en la ciudad de Yumbo – Valle, con una remuneración de tres millones de pesos.

Advierte que durante esos meses sufrió presiones laborales de estrés debido a las largas jornadas -entre 12 a 16 horas- para cumplir a cabalidad las órdenes impartidas. Adicionalmente, estando disfrutando de la licencia de paternidad otorgada que por ley corresponde, la empresa accionada ordenó el 17 de mayo del mismo año un viaje de trabajo a la ciudad de Cartagena, por el tiempo de dos días.

Manifiesta que STF GROUP S.A. sin justificación u/o notificación lo degradó al cargo de «Personal Shopper», desmejorando el salario y las condiciones suscritas, trasladándolo sin más premisas de nuevo a la ciudad de Bogotá donde cumplió el contrato sin interrupciones y con una asignación mensual de un millón quinientos mil pesos, más una comisión variable hasta de otro millón.

Indica que desde el 16 de agosto de 2019 le fue diagnosticado «trastorno mixto de ansiedad y depresión», situación de salud notificada de manera inmediata a la empresa mediante la incapacidad otorgada por el médico tratante junto con su historia clínica.

Destaca que solicitó al empleador la apertura de procedimiento y seguimiento por el área de seguridad y salud en el trabajo y medicina laboral, lo cual fue omitido sin razón alguna, no obstante conocer su estado de salud. Así mismo, después de la notificación del diagnóstico del estado de salud ha sido

objeto de discriminación apartándolo de eventos, capacitaciones, viajes de trabajo a nivel nacional y Latinoamérica, pues sólo se tiene en cuenta a sus compañeros de la misma área.

Agrega que a pesar de que no registra incapacidades continuas, le fueron diagnosticados medicamentos para su patología de ansiedad y depresión.

De igual forma, sostiene, que al momento de la notificación de la terminación del contrato de trabajo, sin justa causa y sin que mediara autorización de la oficina del Ministerio de Trabajo, reiteró el estado de salud y la omisión del seguimiento por el área de seguridad y salud en el trabajo y medicina laboral de la empresa, poniendo en conocimiento las ordenes medicas vigentes con especialistas -control por psiquiatría, psicología, psicoterapia individual y medicina laboral-; sin embargo, se dejó en firme la terminación del contrato, lo cual vulnera sus derechos fundamentales, pues la EPS Compensar prestó el servicio de salud hasta el 30 de mayo de 2020.

Finalmente, considera, que a raíz de la terminación laboral injustificada ha presentado cuadros de ansiedad y depresión con descompensación, por la pérdida del empleo y la preocupación del sostenimiento de su familia; y, que la empresa STF GROUP S.A., al momento de la notificación de la terminación sin justa causa hizo llegar la orden para la práctica del examen de egreso siendo negada, situación que fue dada a conocer sin obtener solución al respecto.

Por las anteriores razones reclama la protección de los derechos fundamentales aludidos, y consecuentemente, se ordene: (i) El reintegro laboral sin solución de continuidad a un cargo igual o mejor al que venía desempeñando; (ii) Se ordene el pago de los salarios dejados de percibir desde el 01 de mayo del 2020 hasta la fecha del efectivo reintegro, junto con el reconocimiento de prestaciones sociales -auxilio de cesantías, interés de cesantías, prima de servicios y/o vacaciones; (iii) Se disponga el pago a las cotizaciones al sistema de seguridad social y pensiones Porvenir, dejadas de pagar por la empresa desde el 01 de mayo del 2020; y, (iv) Se pague la indemnización, conforme al artículo 26 de la ley 361 de 1997.

## **ACTUACIÓN**

Avocado el conocimiento se dispuso la vinculación de la accionada, a quien se le dio traslado del libelo con el objeto de garantizar los derechos que le asiste, allegando escrito a través del cual su apoderada, puntualmente señaló:

- (i) El señor Frank Erick Muller Castro, fue despedido el 30 de abril de 2020, con fundamento en el poder discrecional consagrado en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
- (ii) Al momento de su despido no presentó incapacidades, recomendaciones médicas laborales, limitación severa, moderada o grave ni trámite de

calificación de pérdida de capacidad laboral, por lo que no puede esgrimir una presunta estabilidad laboral reforzada.

- (iii) Durante la relación laboral sólo presentó nueve días de incapacidad en el mes de agosto de 2019, tras el diagnóstico de «trastorno mixto de ansiedad y depresión», no siendo ésta la causa determinante de su despido, amén de que el documento aportado al libelo registra dicho diagnóstico para el año 2004.
- (iv) Al momento de la terminación del contrato no estaba en situación de discapacidad, por lo que no puede esgrimir la discriminación que regula el artículo 26 de la ley 361 de 1997, como tampoco el permiso del Ministerio del Trabajo.
- (v) La historia clínica aportada por el accionante refleja que la consulta médica de agosto de 2019, obedeció a una enfermedad general, sin presentar ninguna afectación de carácter laboral
- (vi) A raíz de las decisiones adoptadas por el Estado Colombiano, la empresa se vio en la obligación de «cerrar temporalmente todas nuestras tiendas a nivel del País», puesto que lleva tres meses sin desempeñar ningún tipo de operación comercial.
- (vii) El accionante recibía como remuneración básica la suma de un millón quinientos mil pesos variables según su rendimiento y cumplimiento de las metas propuestas, y no fue desmejorado del cargo, porque, no se promovió en ascenso, sino que se trató de un encargo temporal de dos meses, tal como se acordó entre las partes del contrato, siendo debidamente notificado de su terminación el 28 de junio de 2019.
- (viii) La empresa no adelantó el acompañamiento por parte del Sistema Integral de Seguridad y Salud en el Trabajo, por cuanto la incapacidad no fue superior a quince días.
- (ix) El trabajador recibió los documentos de retiro en su correo electrónico, sin reportar alguna novedad de su estado de salud.
- (x) En cuanto a la autorización del Ministerio del Trabajo, el 20 de abril de 2020 la Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo, apertura averiguación preliminar y Fiscalización Rigurosa en contra de STF GROUP S.A., con el fin de garantizar el respeto por el derecho de los trabajadores -vacaciones, licencias, remuneraciones, etc-, previo a la terminación del contrato.
- (xi) El señor Muller castro no fue el único trabajador al que se le dio por terminado el contrato, sin justa causa.
- (xii) La cobertura en el Sistema de Salud, se extiende desde un mes y hasta por seis meses en servicio de urgencias con su EPS, amén de contar con la posibilidad de afiliación al Régimen Subsidiado.
- (xiii) Por concepto de liquidación definitiva y prestaciones sociales el accionante recibió \$7.641.428.
- (xiv) El extrabajador fue llamado a rendir descargos por exigir a los asesores de ventas fotografías y mensajes de whatsapp con apreciaciones íntimas de prendas de vestir, por lo que fue sancionado por el término de ocho días.

- (xv) No se presentó dentro de los cinco días siguientes a la terminación el contrato para la práctica del examen médico de egreso, incumpliendo las obligaciones del artículo 57 del C.S.T.

Por ello, considera, que no ha vulnerado los derechos reclamados por el accionante.

## CONSIDERACIONES

La Corte Constitucional<sup>1</sup> ha sostenido que, así como lo establece el artículo 86 de la Constitución, la acción de tutela es procedente contra particulares en las siguientes hipótesis: cuando se trate de particulares “(...) *encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión.*”

Al respecto, el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 reiteró la procedencia de la tutela en relaciones de subordinación e indefensión, situaciones que la jurisprudencia de la Corte ha diferenciado así:

*“(...) 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.”<sup>2</sup>*

En el presente caso, se tiene que el ciudadano Frank Erick Muller castro el 4 de febrero de 2017 firmó contrato laboral a término indefinido con la accionada, cuyo salario, cargo, funciones, alcance y objeto, fueron pactados inter-partes, por lo que es claro que existió una relación de subordinación con la empresa STF GROUP S.A.

Ahora bien, en torno a la procedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral de una persona afectada por un accidente de trabajo o por enfermedad a consecuencia de la ejecución de un contrato de trabajo, la Corte Constitucional<sup>3</sup> precisó que en desarrollo de los artículos 13 y 47 de la Constitución:

*«el Legislador promulgó la Ley 361 de 1997, la cual estableció mecanismos de integración y protección laboral a favor de las personas con discapacidad, que haya sido adquirida antes*

---

<sup>1</sup> T-1046/08

<sup>2</sup> Ver sentencia T-290-93.

<sup>3</sup> T-462/10

*o durante la relación laboral. Al respecto dice la mencionada norma: “Art. 26.- 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 campo que se va a desempeñar (discapacidad adquirida antes de iniciar la relación laboral). 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 (discapacidad adquirida durante la relación laboral).*

*De igual forma, hizo extensivo dicho beneficio a aquellos trabajadores que durante el cumplimiento de las funciones propias de su relación contractual sufran algún deterioro en su salud. Por tanto, cuando quiera que ocurra un despido de manera unilateral a una persona discapacitada y el empleador no logre demostrar que el mismo tuvo lugar con ocasión a una causa diferente a la limitación que padece el trabajador, esta Corporación ha tachado tal conducta como constitutiva de discriminación y por tanto contraria a la Constitución.*

*De acuerdo con lo anterior, para que el amparo de la acción de tutela proceda frente a un despido injustificado debe probarse, que tal desvinculación se fundó en las limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales del trabajador y que, en consecuencia, tal conducta constituye una discriminación intolerable frente al derecho fundamental a la igualdad.*

*En repetidas ocasiones, esta Corporación ha fijado los parámetros que se pueden utilizar en la comprobación de una discriminación como la indicada<sup>4</sup> y, por tanto, que habilitan la intervención del juez de tutela; dentro de ellos se pueden fundamentar los siguientes:*

- 1. Que el peticionario pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta.*
- 2. Que el empleador tenga conocimiento de tal situación.*
- 3. Que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social.*
- 4. Que se irroge un perjuicio irremediable de tal magnitud, que los medios ordinarios de defensa no resulten idóneos».*

De otro lado, de cara al derecho a la estabilidad laboral reforzada para personas discapacitadas, así no medie calificación por parte de las entidades creadas para tal efecto, en la misma decisión, la Corporación, precisó:

*«El derecho a la estabilidad laboral reforzada surge de la ponderación que ha hecho la Jurisprudencia frente a los mandatos constitucionales que nutren las relaciones laborales y que fueron recopilados en el artículo 53 superior, estos principios fundamentales determinan el adecuado equilibrio en que debe fundarse la dicotomía libertad de empresa y la autonomía privada de la voluntad, frente a los postulados que deben regir la relación laboral en condiciones dignas y justas.*

*Aunque el equilibrio en las relaciones laborales es precario, en virtud de la continua subordinación que mantiene el trabajador frente a su patrono, puede mutar en una relación totalmente desequilibrada, cuando quiera que el trabajador vea afectada su capacidad de trabajo con ocasión de la ocurrencia de una enfermedad o accidente laboral que lo deja desprovisto del único bien que puede aportar a la relación de trabajo. Ante esta situación la Corte Constitucional ha sostenido que el trabajador queda en un estado de debilidad manifiesta y en este preciso caso el derecho a la estabilidad laboral adquiere el carácter de fundamental. Esto obedece a la integración de diversos mandatos constitucionales como el principio de solidaridad que obliga a todos los actores de la sociedad; el principio de la igualdad material, que implica la toma de medidas afirmativas a favor de los diferentes grupos que por su especial condición merecen un trato diferencial y dentro de esta línea*

---

<sup>4</sup> T-434 de 2008

*discursiva esta Corporación ha considerado que un despido que tenga como motivación - tácita o expresa- la disminución de la capacidad laboral del trabajador a causa de su enfermedad, es a todas luces una acción discriminatoria y un abuso por parte de las facultades legales otorgadas al empleador, cuando éste da por terminada unilateralmente la relación laboral».*

Así lo reafirmó cuando en la sentencia T-003 de 2010 argumentó:

*«Para esta Corporación es claro, así mismo, que la estabilidad laboral de quienes se encuentran en condición de debilidad manifiesta resulta especialmente relevante, no sólo por la evidente relación entre ésta y la posibilidad de gozar de condiciones de subsistencia dignas, sino porque la realización laboral de quienes se encuentran en tal posición se asocia directamente con la realización de la dignidad humana, y con la integración social de quienes enfrentan una limitación física, o de cualquier otro tipo»<sup>5</sup>.*

*Teniendo en cuenta que la estabilidad laboral reforzada es predicable frente a sujetos de especial protección (mujeres embarazadas, personas cabeza de familia, personas de la tercera edad, entre otras), también ha sido reiterativa la argumentación de que las personas que llegaren a padecer una discapacidad con ocasión del cumplimiento del trabajo, merecen igual protección constitucional. Así también lo entendió el Legislador cuando expidió la Ley 361 de 1997 y estipuló sendos beneficios para las empresas que contrataran a sujetos con discapacidad cuando la misma se hubiese adquirido con anterioridad a la relación laboral.*

*De igual manera se estableció una protección legal especial para aquellos trabajadores que iniciando sanos su relación laboral adquirieran alguna discapacidad durante la ejecución de la misma. Dicha protección radica en que el patrono no puede despedir a su trabajador discapacitado, sino previo concepto favorable del Ministerio de la Protección Social.*

*De esta manera la jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales antes de iniciar la relación laboral, sino también a aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones.*

*En efecto, como ya se dijo, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida (a no ser que se le haya reconocido la pensión de invalidez), frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Desde este punto de vista no existe justificación legal alguna que permita al empleador despedir a un trabajador que ha sufrido mella en su salud y menos aún si considera que pagando la indemnización legal le asiste el derecho a prescindir del mismo sin que medie justa causa. Es necesario recordar que la principal obligación que nace para el empleador es la de reubicar al trabajador que durante el desarrollo de la relación laboral ha sufrido una disminución en su capacidad laboral; sea esta de origen común o de origen profesional».*

Así lo expreso la Sala Plena de esa Corporación en Sentencia C-531 de 2000, refiriéndose a la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997:

*“Sin embargo, la verdadera naturaleza de la indemnización que allí se plantea enerva el argumento de la inconstitucionalidad de la disposición legal, por*

---

<sup>5</sup> En la sentencia C-072 de 2003, la Corte recalcó que en el caso de las personas discapacitadas el acceso al trabajo no se traduce solamente en un aspecto económico, sino que el desarrollo de una actividad productiva se relaciona íntimamente con la dignidad de la persona, razón y fin de la Constitución de 1991. (en el mismo sentido, vid. Sentencia T-198 de 2006.

*cuanto dicha indemnización presenta un carácter sancionatorio y suplementario pero que no otorga eficacia jurídica al despido o a la terminación del contrato de la persona con limitación, sin previa autorización de la oficina del trabajo”.*

La normatividad y la jurisprudencia vigente sobre este tema, está encaminada a una real protección de las personas con limitaciones, para que éstas conserven su trabajo y tengan una vida digna en igualdad de condiciones de las que gozan las demás personas en aras de la adecuada reincorporación a la sociedad. Se considera, entonces, que en el especial caso de las relaciones laborales la protección de quienes por su condición física estén circunscritos en el grupo de sujetos merecedores de especial protección cobra relevancia, independientemente de que su discapacidad esté o no calificada por la EPS, la AFP, el ISS o la ARP encargada de asumir las contingencias del trabajador.

Al respecto la Corte, en la Sentencia T-351 del 5 de mayo de 2003, enumeró las principales diferencias entre los trabajadores calificados como discapacitados y aquellos que padecen un deterioro en su estado de salud en razón de sus funciones laborales, de la siguiente manera:

- En la actualidad el ordenamiento jurídico colombiano distingue entre trabajadores discapacitados calificados como tales por las normas legales, frente a los trabajadores que sufren una disminución en su condición física durante la ejecución del contrato de trabajo, quienes a partir de lo dispuesto en el artículo 13 Superior, exigen una protección especial por parte del Estado dada su situación de debilidad manifiesta.
- Con todo, el alcance constitucional de la protección especial depende de la exigibilidad de la carga impuesta al empleador. De suerte que, como regla general, le corresponde al empleador reubicar a los trabajadores en estado digno y acorde con sus condiciones de salud, en atención al carácter vinculante del principio constitucional de solidaridad. Sin embargo, “el empleador puede eximirse de dicha obligación si demuestra que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplirla<sup>6</sup>.
- Por último, a juicio de esta Corporación, el derecho a la reubicación no se limita al simple cambio de funciones. La salvaguarda de este derecho exige: (i) La proporcionalidad entre las labores y los cargos previamente desempeñados y los nuevos asignados; y (ii) El acompañamiento de la capacitación necesaria para que el trabajador se desempeñe adecuadamente en su nueva labor.

En concordancia con lo anterior, la Corte Constitucional ha venido protegiendo a los trabajadores que en el desarrollo de sus funciones sufren accidentes o enfermedades que disminuyen su capacidad laboral. Es por ello que la jurisprudencia ha concluido que el empleador se encuentra en la obligación de reubicar a estos trabajadores y “cuando el patrono conoce del estado de salud de su empleado y estando en la posibilidad de reubicarlo en un nuevo puesto de

---

<sup>6</sup> Recuérdese que los trabajadores forman parte de una empresa, la cual se encuentra sujeta a la dirección, manejo y coordinación del correspondiente empresario (artículo 25 del C.Co). Por ello, en estos casos, debe apelarse a la adopción de *medidas de protección* que no limiten irrazonable o desproporcionalmente los derechos a la libertad de empresa y a la libertad de establecimiento.

trabajo, no lo hace, y, por el contrario, lo despide sin justa causa, “implica la presunción de que el despido se efectuó como consecuencia de dicho estado, abusando de una facultad legal para legitimar su conducta omisiva”<sup>7</sup>.

Por último, la Sentencia T-398 de 2008, añadió que: “Puede entonces observarse que cuando un trabajador sufre una disminución en su estado de salud, el empleador está en la obligación de proceder a su reubicación. Pero, por otro lado, cuando ha decidido desvincularlo, debe cumplir con el procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997 y, en consecuencia, debe mediar autorización de la oficina de Trabajo. De lo contrario, se presume que su despido fue hecho a causa y con ocasión de su enfermedad.”

Como conclusión se tiene, que al trabajador incapacitado le asiste el derecho a la permanencia en su lugar de trabajo o en uno de igual jerarquía en el caso de que por su especial condición física deba ser reubicado; contrario sensu, surge para el empleador la obligación de mantener la relación laboral y en caso de querer darla por terminada, deberá seguir el debido proceso establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, so pena de las sanciones establecidas en la misma y del pago de las acreencias laborales que se generen con ocasión del despido ineficaz».

Acorde a la cita Jurisprudencial de la Corporación, una vez escrutada la prueba allegada al expediente de tutela, surge evidente que en el presente caso no se cumplen los presupuestos para acceder a la protección invocada en lo que toca a la estabilidad laboral reforzada del accionante.

En primer lugar, no se demostró por ningún medio de prueba que el paciente sufra una disminución en su estado de salud que le impida desarrollar algún tipo de actividad laboral, y que ello haya sido el motivo para no continuar la relación laboral en los términos que venía pactándose. Lo único que se acreditó, a partir de los documentos aportados con el libelo es una atención médica en Compensar EPS por enfermedad general derivada de un diagnóstico de «trastorno mixto de ansiedad y depresión» adiado 20/08/19, el cual no impide que pueda desempeñar cualquier tipo de actividad laboral.

En segundo término, tampoco se aportó la incapacidad de nueve días referida, no obstante que la accionada la reconoce, pero en vigencia del año inmediatamente anterior, siendo que la terminación unilateral del contrato acaeció el pasado 30 de abril, bajo el amparo del artículo 64 del C.S.T.

En tercer orden, no se acreditó que al accionante haya sido diagnosticado con enfermedad de tipo laboral que le disminuya o afecte su capacidad laboral.

Por esa vía, mal podría pensarse en que para poder gozar de la protección constitucional referida, baste con la sola manifestación de que el accionante estuvo incapacitado -al parecer, durante nueve días- o por ser diagnosticado con «trastorno mixto de ansiedad o depresión», pues como se ha decantado por la

---

<sup>7</sup> T-198 del 16 de marzo de 2006 MP.



Jurisprudencia en materia laboral<sup>8</sup>, “la protección a la estabilidad laboral consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es de carácter especial dentro de la legislación del trabajo, toda vez que procede exclusivamente en los términos previstos en esta normatividad, es decir, para las personas que presenten limitaciones en **grado severo y profundo** y no para las que padezcan cualquier tipo de limitación, ni menos aún, para quienes se hallen en incapacidad temporal por afecciones de salud, de tal suerte que, tratándose de una garantía excepcional, no puede el juez extenderla de manera indebida para eventos no contemplados en la mencionada ley”.

Frente a este tema, en la sentencia CSJ SL, 30 ene. 2013, rad. 41867, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, dijo:

*«Vistas, así las cosas, es claro para la Sala, que la garantía a la estabilidad laboral prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 sólo procede para aquellas personas que padezcan una limitación en grado severo o profundo y no para aquellas que presenten cualquier tipo de limitación y, menos, para quienes se encuentren en una incapacidad por motivos de salud o que tengan una afectación a ésta».*

A lo sumo, en el presente caso, lo único que se acreditó es que el paciente refiere cuadros de enfermedad general con trastornos de ansiedad y depresión los cuales vienen siendo atendidos por la EPS Compensar y la red de prestadores del servicio, autorizando los servicios prescritos por su médico tratante, incluidas las terapias, medicamentos, procedimientos, etc., tras el padecimiento que lo aqueja.

Ello, evidencia, de un lado, que el servicio de salud no se encuentra amenazado como pretende darlo a conocer y de otro, que se ha brindado toda la asistencia médica que ha requerido *-citas, exámenes, controles, etc.-*, en garantía del derecho a su Seguridad Social.

Lo anterior permite concluir que la relación laboral no se dio por terminada con ocasión a padecimiento o enfermedad que actualmente la agobie, sino por una facultad discrecional del empleador -artículo 64 CST-, quien pagó la respectiva indemnización en los términos legales, con lo que eventualmente puede subsistir mientras que a su temprana edad -41 años- se active nuevamente en el campo laboral, resultando inviable el amparo de la estabilidad laboral reforzada y su reintegro.

Por esa vía, resulta desacertado predicar la vulneración de sus derechos fundamentales cuando la prueba aportada al expediente de tutela refleja lo contrario. Ello, sin pasar por alto la garantía de los mismos durante su relación contractual, incluida la orden de examen de egreso a la cual se rehusó dentro del término señalado legalmente -cinco días- tal como lo destaca los documentos aportados con la tutela, y la información ofrecida por la demandada.

---

<sup>8</sup> Radicado 56315 de 07/10/15, Sala Laboral C.S.J. MP. Dr. Rigoberto Echeverry Bueno.

Finalmente, si bien podría pensarse que el derecho a la Seguridad Social del accionante se encuentra amenazado porque la relación laboral terminó, es su EPS la que debe someter a la vigilancia los padecimientos que lo agobian, sin descuidar el proceso de afiliación al régimen subsidiado de no contar con ingresos que le permitan mantenerse vigente en el contributivo.

En consecuencia, se negará el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, al mínimo vital y a la salud en conexidad con la vida del accionante, conforme las razones expuestas en precedencia.

Por lo expuesto, **el JUZGADO VEINTIOCHO PENAL MUNICIPAL DE CONOCIMIENTO DE BOGOTA**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Constitución y la Ley,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: NEGAR** el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, al mínimo vital y a la seguridad social, invocados por el ciudadano **FRANK ERICK MULLER CASTRO** contra la empresa STF GROUP S.A., según se indicó.

**SEGUNDO: NOTIFICAR** por Secretaría, a través del medio más eficaz, esta providencia.

**TERCERO:** En caso de no ser impugnada la presente decisión, dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación, remítase la actuación a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**CATALINA RÍOS PEÑUELA**  
**JUEZA**