

## REPÚBLICA DE COLOMBIA



### RAMA JUDICIAL JUZGADO VEINTIOCHO PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONOCIMIENTO

Bogotá, primero (1) de febrero de dos mil veintiuno (2021)

#### I. OBJETO DE LA PROVIDENCIA

Decidir la acción de tutela promovida por el ciudadano BRANDON YESID AVILA SÁNCHEZ contra la **COMERCIALIZADORA DE BIENES y SERVICIOS S.A.**, por la presunta vulneración de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, a la vida en condiciones dignas, al debido proceso y mínimo vital.

#### II. HECHOS

Indicó el accionante que: (i) Desde el 6 de marzo de 2017 se vinculó a la empresa accionada mediante contrato a término indefinido en el cargo de técnico I; (ii) Con ocasión a la emergencia sanitaria derivada del Covid 19, la empresa suspendió el contrato de trabajo desde mayo de 2020, por lo que mediante derecho de petición del 3 de diciembre del mismo año solicitó que le informara los motivos de la suspensión y el reintegro al cargo para desempeñar las funciones que venía desempeñando, recibiendo respuesta al día siguiente en sentido negativo; (iii) El 13 de enero de 2021 la empresa le envió comunicación en la que le informó la terminación unilateral del contrato de trabajo en virtud del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, a partir del 15 de enero del presente año, decisión que vulnera sus derechos fundamentales, pues se encuentra en «completa indefensión económica, aunada la situación de pobreza en la que se encuentra junto con sus dos hijas menores de edad»; (iv) Considera que la acción de tutela se torna procedente, pues se cumplen los principios

de inmediatez y subsidiariedad, así como la legitimación en la causa por activa y pasiva, sumando la pobreza económica suya y de su familia para enfrentar un proceso ordinario laboral; y, (v) De conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la jurisprudencia constitucional, para proceder al despido de un trabajador en estado de indefensión, se requiere autorización del Ministerio del Trabajo, lo cual no se cumplió.

Con fundamento en lo anterior, solicita: 1. Conceder el amparo de los derechos a la estabilidad laboral reforzada, el mínimo vital y la vida digna, la dignidad humana, la salud y el debido proceso. 2. Ordenar al representante legal de la empresa cancelar los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan y los aportes al Sistema General de Seguridad Social desde cuando se produjo la suspensión del contrato de trabajo a término indefinido. y, 3. cancelar la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario, así como la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo.

### **III. ACTUACIÓN PROCESAL Y RESPUESTA**

El 20 de enero de 2021 se admitió la tutela y se ordenó correr traslado de la demanda y sus anexos a la entidad accionada, acto que se surtió con correo electrónico de la misma fecha, sin que se haya pronunciado al respecto.

El Ministerio del Trabajo, a través de su apoderada judicial, solicita que se declare la improcedencia de la acción de tutela por falta de legitimación por pasiva, toda vez que la entidad no es ni fue la empleadora del accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral, situación que da lugar a la ausencia de responsabilidad por acción u omisión del Ministerio. De igual forma indica que, en virtud del principio de subsidiariedad de la acción de tutela, el accionante dispone de los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos. Medios judiciales y procesales apropiados para resolver las controversias que se

suscitan en las relaciones laborales, tal como lo dispone el artículo 1º del Código Procesal del Trabajo.

El representante legal para asuntos de salud y acciones de tutela de la EPS SANITAS, señaló que dicha entidad es ajena a las pretensiones del accionante, por lo que solicita la desvinculación en el trámite.

Por su parte la representante judicial de la ARL SURA, manifestó que el accionante, en su condición de trabajador, cuenta con cobertura de afiliación por riesgos laborales del 1 al 31 de enero de 2021; que el señor BRANDON YESID AVILA SANCHEZ no cuenta con expedientes de contingencia laboral en esta ARL ni tampoco se han recibido notificaciones de otras entidades de seguridad social sobre calificación por accidente de trabajo o enfermedad laboral; y, que frente a las pretensiones, la compañía no tiene injerencia por estar dirigidas contra la empresa accionada. Razones por las que solicita la desvinculación en el trámite de tutela.

#### **IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS JURIDICOS**

La tutela es un instrumento jurídico confiado por la Constitución a los jueces, cuya justificación se contrae a brindar a quien la reclama la posibilidad de acudir, sin mayores requerimientos, a la protección directa e inmediata de los derechos fundamentales que estima han sido burlados por la acción u omisión de una autoridad pública o de los particulares de manera excepcional, lográndose así que se cumpla uno de los fines esenciales del Estado, el cual es garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Carta Política.

##### **4.1. Problema Jurídico:**

Compete establecer si en este caso la empresa **COMERCIALIZADORA DE BIENES y SERVICIOS S.A.**, vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, a la vida en condiciones dignas, al debido proceso y mínimo vital del accionante al dar por terminado el contrato de trabajo, bajo las previsiones del artículo 64 del CST.

## 4.2. Procedibilidad

### • Legitimación Activa

De conformidad con el artículo 10° del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela puede ser ejercida i) directamente por la persona afectada o a través de representante, ii) por el Defensor del Pueblo y los personeros municipales, iii) mediante agencia oficiosa cuando el titular de los derechos fundamentales no está en condiciones de promover su propia defensa, circunstancia que debe manifestarse en la solicitud.

En el presente evento, se satisface la primera de las posibilidades dado que el ciudadano la BRANDON YESID ÁVILA SÁNCHEZ actúa en nombre propio en defensa de sus derechos fundamentales. Por ello, se encuentra legitimado para actuar.

### • Legitimación Pasiva

Según lo establecido en los artículos 1 y 5° del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela procede contra cualquier acción u omisión en que incurra una autoridad pública, y los particulares en algunos casos.

En sentencia T037 de 2018, la Corte Constitucional indicó al respecto que: *“El ya referenciado artículo 86 de la Constitución Política dispone que la acción de tutela será ejercida contra (i) cualquier autoridad pública o (ii) excepcionalmente particulares, siempre que estos últimos estén a cargo de la prestación de un servicio público, su conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o el **petionario se encuentre en condición de subordinación o indefensión.**”*

Teniendo en cuenta que la empresa accionada es carácter particular, y que el accionante afirma que laboró para la misma, se encuentra acreditada la relación laboral y, por ende, la legitimidad en la causa por pasiva.

- **Inmediatez**

La acción de tutela fue presentada el 20 de enero de 2021 con ocasión a la terminación del contrato de trabajo a partir del 13 del mismo mes y año. Así las cosas, se evidencia que la acción constitucional fue interpuesta en un término razonable, casi que inmediato, con lo cual se cumple el requisito de inmediatez.

- **Subsidiariedad**

A voces del artículo 86 de la Carta Política establece que la acción de tutela *"solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable"*. Disposición desarrollada por el artículo sexto del Decreto 2591 de 1991, que ratifica la procedencia de la acción de tutela cuando las vías ordinarias no tengan cabida o cuando no resulten idóneas para evitar el acaecimiento de un perjuicio irremediable.

En este caso, pretende el accionante la protección de los derechos fundamentales aludidos al considerar que, en el ordenamiento interno no existen otros mecanismos de protección que resulten idóneos y eficaces para conseguir tal fin.

### **4.3 Caso Concreto**

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>1</sup>*

En el presente caso, a partir de la información suministrada por el accionante se tiene que BRANDON YESID AVILA SÁNCHEZ el 6 de marzo de 2017 se vinculó a la empresa COMERCIALIZADORA DE BIENES Y SERVICIOS mediante contrato a término indefinido en el cargo de técnico I, cuyo salario, cargo, funciones, alcance y objeto, fueron pactados Inter partes, por lo que es claro que existió una relación de subordinación.

Ahora bien, en torno a la procedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral de una persona en estado de debilidad manifiesta o afectada por un accidente de trabajo o por enfermedad a consecuencia de la ejecución de un contrato de trabajo, la Corte Constitucional<sup>2</sup> precisó:

*«(...) 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>3</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.*

---

<sup>1</sup> Ver sentencia T-290-93.

<sup>2</sup> T-462/10

<sup>3</sup> T-434 de 2008

*3. Que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social.*

*4. Que se irrogue 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 en la sentencia C-462 de 2010:

*«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 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».*

*(...) 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».*

De lo anterior 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 a través de ningún documento que el accionante 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 contractual en los términos que venía pactándose.

En segundo término, la ARL SURA a través de su representante judicial de manera clara y precisa señaló que el accionante «no cuenta con expedientes de contingencia laboral en esta ARL ni tampoco se han recibido notificaciones de otras entidades de seguridad social sobre calificación por accidente de trabajo o enfermedad laboral».

En tercer orden, no se acreditó diagnóstico con enfermedad de tipo laboral que disminuya o afecte la capacidad laboral del accionante.

Por esa vía, no puede acudir al reintegro laboral aparejando la estabilidad laboral reforzada con la sola manifestación del accionante sin ningún soporte documental que así lo acredite, tras la terminación del contrato sin justa causa al tenor del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

En verdad, conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la Jurisprudencia Constitucional, para proceder al despido de un trabajador



en estado de indefensión se requiere autorización del Ministerio del Trabajo, y como en el presente caso no se demostró tales quebrantos de salud en el accionante, el reclamo por esa causal aviente improcedente.

Repárese, que 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 esa 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<sup>4</sup>.

En el presente caso, lo único que se acreditó a partir de la versión del accionante es que es quien vela por la manutención de su núcleo familiar, circunstancia que si bien puede afectarlos en su mínimo vital con ocasión a la terminación del del contrato de trabajo, la misma no impide que acuda a la jurisdicción ordinaria laboral para ventilar la legalidad o no de la aplicación del artículo 64 del CST, instancia procesal donde puede pedir como medida cautelar la suspensión de la decisión adoptada por el empleador.

Tampoco se encuentra vulnerado el derecho a la Seguridad Social, pues de ajustarse a la legalidad la terminación del contrato, su actual EPS debe garantizar la atención en salud hasta que adelante el proceso de afiliación al régimen subsidiado de no contar con ingresos que le permitan mantenerse vigente en el contributivo.

En conclusión, la relación laboral no se dio por terminada con ocasión a padecimiento o enfermedad que actualmente lo agobie y que lo haga sujeto de especial protección con fundamento en los preceptos legales y jurisprudenciales en torno a la estabilidad laboral reforzada, sino por una facultad discrecional del empleador -artículo 64 CST-, quien como el

---

<sup>4</sup> Radicado 56315 de 07/10/15, Sala Laboral C.S.J. MP. Dr. Rigoberto Echeverry Bueno.

mismo accionante lo advierte, garantizó el pago la respectiva indemnización en los términos legales, con lo que eventualmente puede subsistir mientras se active nuevamente en el campo laboral, resultando inviable el amparo de la estabilidad laboral reforzada y su reintegro.

En consecuencia, se negará el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, al debido proceso, al mínimo vital y a la salud, 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, a la salud, a la vida en condiciones dignas, al debido proceso y mínimo vital, invocados por el ciudadano BRANDON YESID AVILA SANCHEZ contra la empresa **COMERCIALIZADORA DE BIENES Y SERVICIOS S.A.**, según se indicó.

**SEGUNDO:** 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**

**Firmado Por:**

**CATALINA RIOS PENUELA**

**JUEZ MUNICIPAL**

**JUZGADO 028 PENAL CON FUNCIÓN DE CONOCIMIENTO**

**MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

**3475269161633465593588225f265acef01cda305cc08aabb0bb192  
251ea6cdb**

Documento generado en 01/02/2021 05:47:35 PM

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**

**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**