

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL JUZGADO VEINTIOCHO PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONOCIMIENTO

Bogotá D.C., ocho (8) de febrero de dos mil veintiuno (2021)

I. OBJETO DE LA PROVIDENCIA

Decidir la acción de tutela promovida por **MIGUEL ANGEL PUENTE COTRINO** en contra de la empresa **RECAUDO S.A.S.**, y en donde se vinculó al **JUZGADO NOVENO PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTIAS**, a **PORVENIR S.A.**, a **FAMISANAR EPS** y a **SANITAS EPS - KERALTY** por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo, estabilidad laboral reforzada, igualdad, debido proceso y mínimo vital.

II. HECHOS

El accionante indicó que ingresó a trabajar en la empresa accionada el 17 de febrero de 2017, en el cargo de RIC por medio de un contrato a término fijo de 3 meses renovable. Advirtió que en el mes de septiembre de 2017 y en cumplimiento de sus funciones laborales, sufrió un ataque por un usuario del sistema, lo que ocasionó su direccionamiento inmediato a la Clínica San Rafael en donde fue valorado requiriendo un tratamiento que se prolongó en el tiempo.

Refirió que en el mes de diciembre de ese mismo año, le fue notificada la finalización de su contrato laboral, motivo por el cual, interpuso una acción de tutela que le correspondió tramitar al Juzgado Noveno Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Bogotá, y en la que se salvaguardaron sus derechos constitucionales, ordenándose el correspondiente reintegro y el pago de lo dejado de percibir.

Manifestó que en enero de 2018, fue reintegrado a la empresa accionada y con esto se le permitió continuar con el tratamiento médico que le había sido prescrito para tratar el padecimiento que le generó la lesión sufrida en transcurso del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Adujo que en el mes de abril de 2018, fue ascendido del cargo de RIC a TST, modificándose así la modalidad contractual que venía ostentando, pues suscribió un contrato laboral a término indefinido. Así mismo, que el tratamiento médico se ha prolongado hasta la fecha, poniendo de presente que durante el año 2020, todas las citas y consultas que tenía programadas se cancelaron y pospusieron debido a la pandemia generada por el virus COVID-19.

Indicó que en el mes de octubre de 2020, en atención a que fue objeto de presión y acoso laboral en medio de un proceso disciplinario iniciado en su contra por un presunto “*retiro irregular de cesantías*”, fue obligado a presentar su renuncia, pues recibió amenazas que en caso de no hacerlo, se iniciaría en su contra un proceso con lo cual perdería toda la experiencia laboral que había tenido en esa entidad.

Finalmente, señaló que se encuentra desempleado y sin poder acceder a su servicio de salud, con lo cual ha visto vulnerado sus derechos fundamentales; en consecuencia, solicitó el amparo de estos y se ordene a la empresa accionada a proceder a reintegrarlo en un cargo de igual o superior jerarquía y a pagar los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, entre otras.

III. ACTUACIÓN PROCESAL Y RESPUESTA

El 26 de enero del 2021 se admitió la tutela y se ordenó correr traslado de la demanda y sus anexos a la entidad accionada y vinculadas, para que ejercieran su derecho a la defensa, acto que se surtió con correos electrónicos de la misma fecha.

3.1 Respuesta de Recaudo S.A.S

Se recibió respuesta por parte de la apoderada especial de la empresa accionada, a través de la cual indicó que en el presente caso, no existió un despido injustificado que permita alegar una reincorporación laboral, toda vez que, el accionante presentó una renuncia de manera voluntaria. De igual forma, que a pesar de que se no se remitió un solo indicio que permita deducir que esa entidad coaccionó al accionante para presentar la renuncia, que el accionante cuenta con otros medios de defensa judicial para demostrar el presunto despido indirecto que alega, como lo es el proceso ordinario laboral.

En consecuencia, se opusieron a cada una de las pretensiones efectuadas por el accionante, puesto que no existió vulneración de derechos fundamentales y solicitaron declarar la improcedencia de la acción de tutela por la existencia de mecanismos alternativos para dirimir la controversia.

3.2 Respuesta del Juzgado Noveno Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Bogotá D.C.

Manifestaron que el 5 de enero de 2018, les fue asignada a ese despacho la acción de tutela incoada por Miguel Angel Puentes Cotrino contra Recaudo Bogotá S.A.S., y que mediante decisión del 15 de enero de 2018, se ampararon los derechos solicitados por este de manera transitoria y se ordenó *“(i) reintegrar al tutelante al cargo que venía desempeñando, (ii) afiliarlo al Sistema General de Seguridad Social y sufragar las respectivas cotizaciones, (iii) pagar la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1.997, y por último, advertir a Miguel Ángel Puentes Cotrino que de no interponer la acción laboral dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de la sentencia de marras, cesarían los efectos de la misma.”*

Señalaron que dicho fallo fue impugnado y repartido al Juzgado Sexto Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá D.C., quien confirmó parcialmente el fallo recurrido, amparando, pero esta vez en forma definitiva, los derechos del accionante.

De igual forma, indicaron que verificados los hechos que dieron lugar a la presente acción constitucional, los mismos no guardan relación con el fallo proferido por ese despacho, por cuanto la finalización de la relación laboral del 31 de octubre de 2020 mencionada por el accionante, desborda el acervo factico que dio origen a la decisión proferida por ese despacho.

3.3 Respuesta de las demás entidades vinculadas

La representante legal judicial de Porvenir S.A., indicó en su respuesta que los hechos objeto de censura son de competencia exclusiva de un tercero, por lo que consideraron que ninguna pretensión tiene vocación de prosperidad en contra de esa entidad. Resaltaron que en el caso sub examine, no se allegó una sola prueba que demuestre que el accionante se encuentra ad portas de sufrir un perjuicio irremediable. En consecuencia, solicitaron no tutelar los derechos pretendidos por el accionante contra Porvenir S.A.

Por su parte, el representante legal para temas de salud y acciones de tutela de Sanitas EPS, remitió contestación en donde señaló que respecto de esa entidad debe declararse la falta de legitimación en la causa por pasiva; ahora bien respecto a los hechos expuestos, que el accionante se encontró activo en calidad de trabajador dependiente de la empresa accionada entre el 1 de octubre y el 30 de noviembre de 2020, y que a la fecha, se encuentra activo con derecho a la prestación de los servicios en salud en virtud de lo dispuesto en el Decreto 538 de 2020. Respecto a la patología que aqueja al accionante, esto es, *“R568: OTRAS CONVULSIONES Y LAS NO ESPECIFICADAS”*, que esa EPS le ha brindado las prestaciones médico-asistenciales que ha requerido.

Por otro lado, el director de operaciones comerciales de la EPS Famisanar, remitió contestación en donde informaron que esa entidad era la que prestaba los servicios en salud del accionante, quien presentó fecha de afiliación del 14 e marzo de 2017 y actualmente cancelada bajo la causal de retiro por traslado a otra EPS del 30 de septiembre de 2020. Finalmente,

solicitaron desvincular a esa entidad del presente trámite constitucional por falta de legitimación en la causa por pasiva.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS JURIDICOS

La tutela es un instrumento jurídico confiado por la Constitución a los jueces, cuya justificación se contrae a brindar la posibilidad de acudir, 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, 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 Recaudo S.A.S., vulneró los derechos fundamentales al trabajo, estabilidad laboral reforzada, igualdad, debido proceso y mínimo vital del accionante, debido a que este manifestó que fue obligado a renunciar en el cargo que venía desempeñando en esa entidad, a pesar de que se encontraba en tratamiento de una patología de origen laboral, sobre la cual ya había recibido una protección mediante fallo de tutela.

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 accionante **MIGUEL ÁNGEL PUENTE COTRINO**, actúa a 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 5º 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 peticionario se encuentre en condición de subordinación o indefensión.”*

De tal suerte, teniendo en cuenta que en el presente asunto, existió una relación laboral entre accionante y accionada, que por obvias razones reviste consigo una condición de subordinación, esto permite dar por acreditada la legitimidad en la causa por pasiva.

- **Inmediatez**

En sentencia T246 de 2015, la Corte Constitucional se pronunció sobre el principio de inmediatez como criterio de procedibilidad de la acción de tutela indicando que:

“La inmediatez es un principio orientado a la protección de la seguridad jurídica y los intereses de terceros, y no una regla o término de caducidad, posibilidad opuesta a la literalidad del artículo 86 de la Constitución. La satisfacción del requisito debe analizarse bajo el concepto de plazo razonable y en atención a las circunstancias de cada caso concreto. Esa razonabilidad se

relaciona con la finalidad de la acción, que supone a su vez la protección urgente e inmediata de un derecho constitucional fundamental."

Expuesto lo anterior, se debe indicar que la acción de tutela fue avocada en esta ciudad el 26 de enero de 2021, mientras que de los hechos puestos en conocimiento por el accionante se advierte que la relación laboral finalizó el 31 de octubre de 2020. Lo anterior permite concluir que la presente acción de tutela fue presentada casi tres meses después de finalizada la relación laboral. Si bien este término pudo ser menor, debido a la situación originada por la declaratoria de pandemia con ocasión del virus COVID-19, que ha ocasionado limitaciones de diferente índole en el diario vivir de los ciudadanos, el término se considera razonable y por ende se encuentra superado el postulado de la inmediatez.

- **Subsidiariedad**

A voces del artículo 86 de la Carta Política se 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 principio se debe señalar que la Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia ha señalado que la acción de tutela resulta improcedente para ordenar el reintegro de un trabajador a su puesto de trabajo, habida consideración de la existencia de otros mecanismos judiciales en los que se debe discutir y definir dicha pretensión, como es el proceso ordinario laboral y la acción de nulidad y restablecimiento del derecho¹.

¹ Al respecto pueden verse las sentencias SU-250 de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), T-576 de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), T-519 de 2003 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-610 de 2003 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra), T-1011 de 2003 (M.P. Eduardo Montealegre Lynett), T-597 de 2004 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T-689 de 2004 (M.P. Álvaro Tafur Galvis), T-580 de 2006 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), entre muchas otras.

Adicionalmente, como excepción, se ha aceptado la procedencia de la acción de tutela en eventos de especial relevancia constitucional en los que, si bien se observan mecanismos ordinarios para la defensa de los derechos, la intervención del Juez de tutela se hace imperiosa para evitar la configuración de un perjuicio irremediable, que también ha sido definido específicamente en sus características al considerar que se presenta el perjuicio irremediable cuando, de conformidad con las circunstancias del caso particular, sea *(a) cierto e inminente, esto es, que no se deba a meras conjeturas o especulaciones, sino a una apreciación razonable de hechos ciertos, (b) grave, desde el punto de vista del bien o interés jurídico que lesionaría, y de la importancia de dicho bien o interés para el afectado, y (c) de urgente atención, en el sentido de que sea necesaria e inaplazable su prevención o mitigación para evitar que se consume un daño antijurídico en forma irreparable.*

Específicamente, la Corte Constitucional ha determinado que la acción de tutela procede como mecanismo transitorio en aquellos casos en los que el trabajador que solicita su reintegro merece una especial protección constitucional, como por ejemplo las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores discapacitados y los trabajadores que por alguna limitación en su estado de salud deben ser considerados como personas puestas en estado de debilidad manifiesta.

En sentencia T-530 de 2005², la Corte concluyó, que la acción de tutela es procedente en los casos señalados y, especialmente en situaciones en las que están de por medio los derechos fundamentales de una persona discapacitada o de un trabajador enfermo, si se comprueba que su desvinculación obedece al estado de salud indicando que *“cuando se comprueba que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante, la Corte ha encontrado que la desvinculación configura una*

² En el mismo sentido pueden consultarse las sentencias T-1040 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil), T-689 de 2004 (M.P. Álvaro Tafur Galvis), T-081 de 2005 (M.P. Álvaro Tafur Galvis), T-1219 de 2005 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), T-002 de 2006 (Jaime Córdoba Triviño), T-580 de 2006 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-687 de 2006 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), T-062 de 2007 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto), T-011 de 2008 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-434 de 2008 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), entre muchas otras.

discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección.³”

En ese orden de ideas, la Corte también ha establecido que el sujeto de quien se predica la estabilidad laboral reforzada no es solamente el discapacitado, sino que encuadran dentro de dicho concepto y se ubican bajo la protección de una estabilidad laboral reforzada, todas aquellas personas que por condiciones físicas de diversa índole, o por la concurrencia de condiciones físicas, mentales y/o económicas, se encuentren en una situación de debilidad manifiesta.

En el presente asunto, el accionante deprecia la ineficacia de la renuncia por medio del cual se le retiró del cargo que venía desempeñando en calidad de trabajador; y si bien la acción de tutela no es la vía procesal principal para entrar a dirimir controversias de índole contractual laborales, de conformidad con la presunta situación del accionante que lo podría clasificar como un sujeto de especial protección constitucional en razón del padecimiento de salud que lo aqueja, el requisito de subsidiariedad deberá analizarse, una vez se acrediten tales situaciones que podrían dar lugar a evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

4.3. Caso concreto

La Honorable Corte Constitucional, en reciente sentencia T-041 de 2019, realizó una reiteración de jurisprudencia respecto al derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, sobre el cual se consagró que:

“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”.[35]

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

³ T-519 de 2003 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra).

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.[36]

13. Pero ¿quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud? Al respecto, esta Corporación 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,[37] está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada’.”[38]

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.[39]

14. 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.”[40]

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.

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 [...].”

(...)

15. Conviene indicar que en la SU-049 de 2017 la Sala Plena 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. Subrayado fuera del texto

16. A su turno, el Legislador ha determinado mecanismos de integración social de los individuos en situación de discapacidad; en efecto, la Ley 361 de 1997[41] 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 26[42] 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.

(...)

17. 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.[43] 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.[44]

18. 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.[45]

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 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”.

Así las cosas, de los documentos que obran en la actuación y de lo expuesto por las partes, se tienen como hechos ciertos que entre accionante y empresa accionada, existió una relación laboral, en la que en transcurso de las funciones desempeñadas por este, sufrió una lesión que le generó unas secuelas y la necesidad de tratamiento indefinido. Que posteriormente, el accionante fue despedido, motivo por el cual interpuso una acción de tutela en la que fue favorecido y en la que mediante fallo de tutela del 15 de enero de 2018 proferido por el Juzgado Noveno Penal Municipal con Funciones de Conocimiento, se ordenó su reintegro a la empresa accionada.

Sin embargo y a pesar de que el accionante aún continúa bajo tratamiento médico; manifestó haber sido víctima de acoso laboral lo que lo obligó a presentar su renuncia al cargo que venía desempeñando, y que con esta situación está viendo vulnerados sus derechos fundamentales, específicamente, a la estabilidad laboral reforzada, pues el accionado desconoció el fuero especial que ostenta al ser una persona que para el momento de finalización del contrato se encontraba en estado de debilidad manifiesta.

Al respecto, la empresa accionada en ejercicio del derecho a la defensa y la contradicción, adujo en relación a la finalización del contrato laboral, que no le asiste la razón al accionante al alegar que tiene derecho al reintegro; toda vez que, la finalización del contrato laboral se debió a la renuncia voluntaria presentada por este y que ésta renuncia, bajo ninguna razón se dio con motivo de un trato discriminatorio, acusaciones sobre las cuales no se aportó ni siquiera de manera sumaria, una prueba o indicio que permita probar lo expuesto por el accionante.

En este estado procesal, se hace necesario entrar a verificar si la situación del accionante, permite identificarlo como una persona que se pueda catalogar como un sujeto de especial protección haciéndolo merecedor de la protección que reviste la estabilidad laboral reforzada, y para ello el juez constitucional dispuso que se deben *“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.”*⁴

Bajo estos presupuestos, en el caso sub examen se tiene probada la condición de sujeto de especial protección en cabeza del accionante y el conocimiento que tenía el empleador de tal situación, pues este análisis jurídico ya había sido realizado en pretérita oportunidad por la

⁴ Sentencia T041 de 2019. Corte Constitucional.

administración de justicia, tal y como quedó probado de la respuesta recibida oportuna y diligentemente por el Juzgado vinculado. De igual forma, de la respuesta remitida por Sanitas EPS y las pruebas remitidas por el accionante, se evidencia que al accionante le fueron diagnosticados episodios convulsivos y que para el mes de octubre de 2020, le fue ordenada “*consulta de control o seguimiento por especialista en neurología*”, lo que permite concluir que para la fecha de finalización de su relación laboral continuaba bajo tratamiento médico.

Ahora bien, en este punto se debe aclarar que, la presente acción de tutela es procedente a pesar de existir un fallo de tutela previó que había ordenado el reintegro del accionante, debido a que actualmente, se han generado nuevos hechos que dieron lugar a la finalización de la relación laboral y que no fueron objeto de análisis por parte del Juzgado Noveno Penal del Circuito con Funciones de Control de Garantías; con lo cual, el incidente de desacato no era la vía procesal pertinente para reclamar la protección de su derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Dando continuidad con los presupuestos jurisprudenciales referidos, se advierte que en el asunto sometido a consideración, no es posible traer a colación la autorización previa de despido por parte del Ministerio del Trabajo, por cuanto, fue el accionante quien presentó la correspondiente carta de renuncia con la cual se dio la finalización de la relación laboral.

Por su parte, respecto del cuarto presupuesto consistente en la necesidad que tiene el empleador de desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, se advierte que el accionante manifiesta que la renuncia presentada se debió a un trato discriminatorio, mientras que el accionado, refirió que al respecto el accionante no aportó ninguna prueba que diera fe de esta situación, con lo cual no es posible evidenciar tales circunstancias.

Al respecto, la honorable Corte Constitucional en sentencia T064 de 2017, se pronunció respecto de la renuncia inducida o sugerida y el despido indirecto, que:

“De esta manera se definía, en la jurisdicción ordinaria laboral, la renuncia inducida o sugerida, que daba cuenta de la existencia de factores externos como la fuerza o el engaño, provenientes del empleador, que cerniéndose sobre la voluntad del empleado, (...) lo constituyen en el único responsable de los perjuicios que la terminación contractual cause al trabajador, como verdadero promotor de ese rompimiento”[61].

Afirmar que el empleador es el promotor del rompimiento contractual en los escenarios descritos, equivale a plantear que esta figura sería equiparable a un despido (aunque no revelado de manera directa). Es decir, en aquellos casos en que se induce al trabajador para que suscriba una carta de renuncia, se encubre la verdadera intencionalidad del empleador, cual es la de poner fin al contrato.

3.2.2. Esta Corporación se ha referido a la figura en términos similares, por ejemplo, en la sentencia T-381 de 2006, adujo que “(...) [L]a renuncia del trabajador es otro modo previsto por la ley para que el contrato de trabajo termine, siempre y cuando cuente con la característica de ser un acto espontáneo de su voluntad para terminar el contrato; es decir, debe estar libre de toda coacción o inducción por parte del patrono porque ello conllevaría a (sic) su ineficacia jurídica”[62].

Por tanto, cuando los elementos materiales probatorios permitan evidenciar que la decisión de renuncia fue tomada como consecuencia de una presión ejercida por el empleador, esto es, que la voluntad del trabajador se vio limitada a tal punto que no hubo libertad en la decisión, y que por eso sobrevino un perjuicio en las garantías constitucionales de este; deben protegerse a través de la acción de tutela los derechos que resulten transgredidos. Sobre este aspecto, para determinar si se encuentra o no ante la figura del despido indirecto, corresponde al Juez evaluar “la espontaneidad con que [la renuncia] se produjo, la oportunidad de su retractación para determinar, su oponibilidad al empleador y lo referente a la aceptación de una y otra decisión del trabajador por el empleador”[63].”

De tal suerte, verificados las pruebas remitidas por las partes, tal y como advierte la empresa accionada, no se logra evidenciar una sola de estas que permita tener como cierto, la configuración de una situación de acoso laboral originado en el estado de salud del accionante; por el contrario, se advierte que una vez el accionante fue re incorporado a su empleo, amén de la decisión de tutela ya referida con anterioridad, fue beneficiario de un ascenso y el cambio de la modalidad de contratación, de término fijo a indefinido.

Ahora bien, si bien se advierte que al accionante se le aperturó un proceso disciplinario en atención al incumplimiento de sus deberes como trabajador de la compañía, el origen de tal situación no guarda ninguna relación con el estado de salud, pues se debió al presunto retiro injustificado de cesantías.

A lo anterior, se suma que en el caso sub examine se desconoce por completo la situación económica actual del accionante, quien esperó aproximadamente 3 meses para interponer una acción de tutela en procura de obtener el reintegro laboral; sin embargo, no acreditó la configuración de un perjuicio que permita conceder el amparo de sus derechos por lo menos de manera transitoria. Esto, sumado al hecho de que el accionante aun se encuentra con los servicios médicos activos, tal y como señaló la EPS a la cual pertenece, con lo cual, no está viendo vulnerado su derecho a la salud.

Por lo anterior, se debe indicar al accionante que dado que el procedimiento de tutela es subsidiario y residual, este cuenta con las acciones laborales ordinarias para reclamar lo aquí solicitado. Entendida de otra manera, la acción de tutela se convertiría en un escenario de debate y decisión de litigios y no de protección de los derechos fundamentales, es así como en sentencia T-406 de 2005, la Corte indicó:

“Según esta exigencia, entonces, si existen otros medios de defensa, se debe recurrir a ellos pues de lo contrario la acción de tutela dejaría de ser un mecanismo de defensa de los derechos fundamentales y se convertiría en un recurso expedito para vaciar la competencia ordinaria de los jueces y tribunales. De igual manera, de perderse de vista el carácter subsidiario de la tutela, el juez constitucional, en este ámbito, no circunscribiría su obrar a la protección de los derechos fundamentales sino que se convertiría en una instancia de decisión de conflictos legales. Nótese cómo de desconocerse el carácter subsidiario de la acción de tutela se distorsionaría la índole que le asignó el constituyente y se deslegitimaría la función del juez de amparo”.

Puntualizando, se puede indicar que de acuerdo con el principio de subsidiariedad, la acción de tutela resulta improcedente cuando es utilizada como mecanismo alternativo de los medios judiciales ordinarios de defensa previstos por la ley o cuando es utilizada como instancia adicional a las existentes, es decir, que tan sólo resulta procedente instaurarla a falta de instrumento constitucional o legal diferente, susceptible de ser alegado ante los jueces, esto es, cuando el afectado no disponga de otro medio judicial para su defensa.

Es decir, en principio, al juez de tutela le queda vedado efectuar un estudio probatorio y jurídico que es propio del Juez laboral, pues en caso de hacerlo se extralimitaría en sus competencias afectando la actuación jurisdiccional del operador jurídico competente a través de una providencia que ha hecho tránsito a cosa juzgada, de allí la improcedencia de la presente acción constitucional.

De igual forma, se reitera que analizados los presupuestos que estructuran el perjuicio irremediable, se tiene que los de gravedad, urgencia e impostergabilidad del amparo no se acreditaron en este evento, toda vez que el accionante, no demostró que se encuentre en una situación que le pueda representar un perjuicio irremediable, pues no probó qué perjuicios se le pueden ocasionar al no obtener el reintegro, cuando lo cierto es que cuenta con la posibilidad de incoar la correspondiente acción ordinaria y acudir al servicio médico que requiera hasta tanto vea resuelta su pretensión por el juez natural.

Corolario de lo anterior, se declarará improcedente el amparo invocado por el señor MIGUEL ANGEL PUENTES COTRINO en contra de RECAUDO BOGOTÁ S.A.S.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO VEINTIOCHO PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONOCIMIENTO DE BOGOTÁ**, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

RESUELVE

PRIMERO. - NEGAR el amparo de los derechos fundamentales incoados por el señor **MIGUEL ANGEL PUENTE COTRINO** en contra de la empresa **RECAUDO S.A.S.**, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de la providencia.

SEGUNDO. - DESVINCULAR de la presente acción constitucional al **JUZGADO NOVENO PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTIAS**, a **PORVENIR S.A.**, a **FAMISANAR EPS** y a **SANITAS EPS - KERALTY**, debido a que no se advirtió vulneración alguna por parte de estos a los derechos del accionante.

TERCERO. - NOTIFICAR la sentencia de acuerdo con las previsiones del Art 30 del Decreto 2591 de 1991, en el evento que no sea impugnada, remitir 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:

**ccd6ae2d00ab3225a4cb818a0f805509c4a95886f83bcd11971abd989
276d6a0**

Documento generado en 07/02/2021 06:37:44 PM

Tutela: 2021-012
Accionante: Miguel Angel Puente Cotrino
Accionado: Recaudo S.A.S.

Valide este documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>