ACCION DE TUTELA EN MATERIA DE DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Improcedencia de reintegro por existir otro medio de defensa judicial y no acreditar perjuicio irremediable

(i) existe un mecanismo ordinario idóneo y eficaz para perseguir las pretensiones del accionante, ante la jurisdicción ordinaria laboral; (ii) no se observa que el accionante se encuentre ante la amenaza de materialización de un perjuicio grave e irremediable que exija la adopción de medidas urgentes e impostergables para precaverlo, en la medida que, goza de atención médica, no se acreditó de manera siquiera sumaria que se encuentra imposibilitado para desempeñar su labor u oficio y no refirió ni acreditó que existiera afectación alguna a su mínimo vital. Y (iii) de los hechos y pruebas aportadas al plenario, no se pudo identificar un posible despido discriminatorio basado en la condición médica del accionante, que activara la presunción de despido ilegal, ya que la finalización del vínculo laboral acaeció al parecer, por una justa causa, concretamente, una riña en la que se despidieron a ambos participantes.

ACCION DE TUTELA PARA RECLAMAR ACREENCIAS LABORALES-Procedencia excepcional

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL

-Sala Quinta de Revisión-

SENTENCIA T-278 de 2023

Referencia: Expediente T- 9.098.820

Acción de tutela instaurada por Antonio, en contra de SERVITEMPORALES.

Magistrado ponente:

ALEJANDRO LINARES CANTILLO

Bogotá D.C., veintiséis (26) de julio de dos mil veintitrés (2023)

La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por la magistrada Paola Andrea Meneses Mosquera, y los magistrados Antonio José Lizarazo Ocampo y Alejandro Linares Cantillo, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente:

SENTENCIA

En el trámite de revisión del fallo proferido en primera instancia por el Juzgado Séptimo Civil Municipal, del quince (15) septiembre de 2022 y, en segunda instancia, por el Juzgado Cuarto Civil del Circuito, del veintiuno (21) de octubre de 2022, respecto de la acción de tutela instaurada por Antonio en contra de SERVITEMPORALES. Antes de proceder al estudio del asunto, esta Sala de Revisión considera necesario tomar oficiosamente medidas para proteger la intimidad del accionante, de manera que serán elaborados dos textos de esta providencia, de idéntico tenor. En el presente texto que será el divulgado y consultado

libremente, se dispondrá la omisión del nombre del accionante, así como cualquier dato e información que permita su identificación1.

I. ANTECEDENTES

A. LA DEMANDA DE TUTELA

1. El 2 de septiembre de 2022, el señor Antonio instauró acción de tutela en contra de la sociedad SERVITEMPORALES2, al considerar que la entidad vulneró sus derechos a “la dignidad humana, salud, integridad personal, vida digna, debido proceso, mínimo vital y protección estabilidad laboral reforzada”, presuntamente vulnerados por la accionada al desvincularlo aduciendo una justa causa y sin tener en cuenta -según refiere- que gozaba de estabilidad laboral reforzada.

A. HECHOS RELEVANTES3

1. Antonio, trabajó en el Hospital Universitario desde el año 2017 en el cargo de oficial de construcción, donde se encargó de realizar tareas de mantenimiento de las instalaciones. Durante su trayectoria laboral en el hospital estuvo vinculado a diferentes empresas de servicios temporales4 mediante distintos contratos laborales por obra o labor, siendo su última vinculación con la empresa SERVITEMPORALES.

1. En los hechos expuestos, el actor afirmó que su salud mental se deterioró después de la muerte de su hermano en 20175 y que fue diagnosticado con trastorno mixto de ansiedad y depresión6, para cuyo tratamiento se le recetó medicación psiquiátrica de por vida.

1. El actor señaló que en abril de 2022 sufrió una descompensación que lo llevó a intentar quitarse la vida, requiriendo hospitalización7. Sostuvo que fue a partir de entonces que comenzaron episodios de hostigamiento y acoso en su lugar de trabajo, afirmando que el empleador tenía conocimiento de ellos, pero no tomó medidas para frenarlos.

1. El accionante afirmó que, al día siguiente del altercado mencionado anteriormente, fue citado para realizar una diligencia de descargos en la que dejó constancia del maltrato al que había sido sometido por parte del señor Pedro9.

1. El actor indicó que, el 14 de junio de 2022, recibió una carta de terminación de contrato por parte de su empleador, que adujo justa causa para finalizar su contrato10 a pesar de que contaba con estabilidad laboral reforzada. Según el actor, el empleador no solicitó permiso del Ministerio del Trabajo para finalizar la relación laboral, a pesar de conocer su diagnóstico de salud, lo que, alega, constituye una presunta vulneración de sus derechos fundamentales y desconocimiento de la jurisprudencia constitucional11.

1. Por lo anteriormente expuesto, el accionante interpuso acción de tutela el 2 de septiembre de 202212, en la que solicitó que se tutelaran sus derechos fundamentales a la dignidad humana, trabajo, salud, debido proceso, mínimo vital y protección de la estabilidad laboral reforzada. También pidió su reintegro en el mismo cargo o uno similar, el pago de salarios, prestaciones y aportes a la seguridad social, así como una indemnización por el despido ilegal sin permiso del Ministerio del Trabajo. En opinión del actor, la empresa vulneró sus derechos fundamentales al despedirlo sin cumplir con el requisito obligatorio del permiso del Ministerio del Trabajo, según lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

A. RESPUESTA DE LAS ENTIDADES ACCIONADAS

1. En la contestación de la demanda la empresa de servicios temporales SERVITEMPORALES, afirmó que no había violado ningún derecho fundamental del señor Antonio. Se detallaron los hechos que llevaron a la finalización del contrato laboral del accionante, incluyendo un altercado físico con un compañero de trabajo el 8 de junio de 2022. Asimismo, se destacó que, después de oír varias versiones, se tomaron descargos a ambos empleados el 13 de junio de 2022, y se dispuso la finalización de sus contratos13.

1. La empresa argumentó que dicha medida de terminación se debió a una justa causa, contemplada en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, por el comportamiento violento del señor Antonio en el lugar de trabajo. Además, se indica que la empresa cumplió con todas las obligaciones laborales y que desconoce los hechos que no están relacionados con su participación o injerencia en el caso.

1. También aclaró que no hubo matoneo o acoso laboral hacia el empleado por parte de sus compañeros de trabajo y que no existen reportes o quejas al respecto en el caso del señor Antonio. La empresa indicó que no es cierto que el señor Antonio tuviera estabilidad laboral reforzada y que no se solicitó permiso al Ministerio de Trabajo para despedirlo, ya que no se encontraba incapacitado, con cirugía pendiente ni con restricciones laborales.

1. Finalmente, argumentó que las agresiones físicas entre compañeros de trabajo constituyen un incumplimiento laboral grave que puede ser sancionado con el despido, según la legislación laboral. Además, destacó que la estabilidad laboral reforzada no es un derecho absoluto, sino una figura jurídica que protege al trabajador en debilidad manifiesta por circunstancias establecidas por la ley. La argumentación de la empresa se apoyó en

jurisprudencia de la Corte Constitucional14 para argumentar que el respeto mutuo entre los empleados es esencial para la armonía en la relación laboral.

A. DECISIÓN JUDICIAL OBJETO DE REVISIÓN

1. Primera instancia15: El 15 de septiembre de 2022, el Juzgado Séptimo Civil Municipal declaró improcedente la acción de tutela por no cumplirse el requisito de subsidiariedad. Al respecto, concluyó que, en el presente asunto, no se demostró que el motivo de desvinculación del accionante hubiese sido una situación de incapacidad. La sentencia menciona que en casos de terminación de contrato de trabajo por razón de discapacidad, se requiere demostrar el nexo causal entre la condición de discapacidad y la terminación del contrato, es decir, que se presente una relación de causa y efecto entre la condición física del trabajador y la ruptura del vínculo laboral. Si no se logra establecer esa relación, la presunción de ilegalidad del despido desaparece y la situación se rige por las normas laborales ordinarias. Por lo tanto, si no está demostrada la situación de incapacidad para laborar del accionante, no es posible una protección constitucional a través de la acción de tutela y el accionante debe acudir a la justicia ordinaria laboral para debatir las circunstancias contractuales laborales y determinar si hay lugar al reintegro o a una indemnización.

1. Impugnación16: Dentro de la oportunidad procesal, el accionante impugnó la decisión de primera instancia, estableciendo como argumento principal que, el juez de primera instancia no valoró suficientemente las pruebas presentadas por el trabajador que demostraban la relación entre su discapacidad y su despido, y que por lo tanto, la presunción de ilegalidad del despido no debería haber desaparecido. Además, se alega que el juez no tuvo en cuenta la obligación del empleador de realizar ajustes razonables para permitir que el trabajador con discapacidad pudiese desempeñar su labor, y que, por tanto, se vulneraron sus derechos constitucionales.

1. Segunda instancia17: A través de sentencia del 21 de octubre de 2022, el Juzgado Cuarto Civil del Circuito, confirmó la sentencia de primera instancia, argumentando que el juez sí valoró adecuadamente las pruebas presentadas por el trabajador y encontró que no había suficiente evidencia que demostrara el nexo causal entre la discapacidad y el despido. Además, se argumentó que el actor no se encontraba incapacitado al momento de la terminación del contrato y, en cambio, sí admitió haber tenido inconvenientes personales con un compañero de trabajo, que desencadenó agresiones recíprocas y despido para los implicados. Concluyó que la desvinculación se produjo con justa causa, previo a escuchárseles en descargos, según se consignó en documentos que reposan en el plenario. Por lo tanto, se determinó que la presunción de ilegalidad del despido desaparecía y el trabajador debía acudir a la justicia laboral ordinaria para debatir las circunstancias contractuales laborales y determinar si hay lugar al reintegro o a una indemnización.

A. ACTUACIONES REALIZADAS EN SEDE DE REVISIÓN

16. El 21 de marzo de 2022, esta Sala profirió auto de pruebas con el propósito de recaudar elementos de juicio relevantes para el debate dado que, en la contestación de la demanda presentada por la parte accionada de fecha el 7 de septiembre de 2022, esta manifestó su intención de allegar algunas pruebas documentales, sin que se verificara su aporte en el correo a través del cual se contestó la demanda18. Para esto, se requirió al Juzgado Séptimo Civil Municipal a fin de que remitiera el expediente completo relativo a la acción de tutela instaurada por Antonio, en contra de SERVITEMPORALES.

17. El juzgado requerido, mediante correo electrónico de fecha 20 de abril de 2023 dio acceso a la carpeta digital del expediente de tutela bajo el radicado 2022-787, sin que se evidenciara información adicional a la ya analizada, relacionada con los documentos anexos aportados por la accionada SERVITEMPORALES.

A. COMPETENCIA

1. Esta Sala de Revisión es competente para conocer de esta acción de tutela, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241 numeral 9 de la Constitución Política, en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991, así como en virtud del auto expedido por la Sala de Selección de Tutela Número Doce de 2022 de esta Corte, que decidió someter a revisión las decisiones adoptadas por los jueces de instancia19.

A. CUESTIÓN PREVIA – PROCEDIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA

1. La acción de tutela tiene un carácter residual y subsidiario20, razón por la cual solo procede excepcionalmente como mecanismo de protección definitivo en los casos en que (i) el posible afectado no disponga de otro medio de defensa judicial y (ii) cuando existiendo, ese medio carece de idoneidad o eficacia para proteger de forma adecuada, oportuna e integral los derechos fundamentales. De otro lado, procede como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, extendiéndose la protección hasta que se produzca una decisión por parte del juez natural del asunto21. Sin embargo, en cualquiera de los dos casos es necesario que se cumpla con los requisitos de procedencia: legitimación en la causa por activa y pasiva22; subsidiariedad e inmediatez23, por lo que la Sala pasará a estudiar su cumplimiento en el presente asunto.

Procedencia de la acción de tutela – caso concreto

1. Legitimación en la causa por activa: El artículo 86 de la Constitución Política24 dispone que toda persona que considere que sus derechos fundamentales han sido vulnerados o se encuentren amenazados, pueda interponer acción de tutela en nombre propio o a través de un representante que actúe en su nombre. En el presente caso, el señor Antonio, interpuso la acción de tutela en nombre propio en defensa de sus derechos presuntamente vulnerados con su despido de la empresa SERVITEMPORALES. De manera que se encuentra cumplido el requisito de la legitimación en la causa por activa.

1. Legitimación en la causa por pasiva: El artículo 86, establece que la acción de tutela procede en contra de los particulares que amenacen o vulneren derechos fundamentales. En el caso de la referencia, la legitimación por pasiva se encuentra acreditada en relación con la empresa SERVITEMPORALES. Esto por cuanto, además de ser la destinataria de la acción de tutela a quien el accionante atribuye la presunta vulneración de sus derechos, se acreditó que era el empleador directo del accionante, quien terminó la relación laboral que impulsó al señor Antonio a interponer la presente acción de amparo, lo cual acredita la existencia de una relación de subordinación.

1. Inmediatez: La jurisprudencia constitucional ha precisado que, aunque no es posible consagrar un plazo o término para su instauración dada la vocación de la acción de ser una respuesta inmediata a una violación o amenaza del derecho, este término debe ser un tiempo prudente y razonable, a partir de la existencia del hecho que amenaza o vulnera los derechos25. con base en lo anterior, la Sala advierte que se satisface el requisito de inmediatez, dado que entre la terminación del contrato de trabajo (14 de junio de 2022) y la interposición de la acción de tutela (02 de septiembre de 2022), transcurrió un término razonable, esto es, un poco más de tres meses.

1. Subsidiariedad: De conformidad con los artículos 86 de la Constitución y 6° del Decreto 2591 de 1991, la tutela es improcedente si existe un mecanismo de defensa judicial idóneo y eficaz para resolver el problema jurídico sometido a decisión y no existe el riesgo de que

opere un perjuicio irremediable respecto de los derechos alegados. A esta regla se adicionan dos hipótesis específicas, que se derivan de la articulación de los citados conceptos, conforme a las cuales: (i) el amparo es procedente de forma definitiva, si no existen medios judiciales de protección que sean idóneos y eficaces para resolver el asunto sometido a consideración del juez; y, por el contrario, (ii) es procedente de manera transitoria, en el caso en que la persona disponga de dichos medios, pero exista la posibilidad de que se configure un perjuicio irremediable26, situaciones en las que la protección se extenderá hasta tanto se produzca una decisión definitiva por parte del juez ordinario.

1. Así, la jurisprudencia constitucional ha establecido que el requisito de subsidiariedad exige que el solicitante emprenda diligentemente las acciones judiciales disponibles, siempre que sean idóneas y eficaces para la protección de los derechos que se consideran vulnerados o amenazados27.

1. Se ha establecido que, por regla general, los jueces ordinarios, ya sea de la jurisdicción laboral o de lo contencioso administrativo, son los competentes para resolver litigios y controversias en materia laboral. No obstante, en casos en los que el accionante sea un sujeto de especial protección constitucional o una persona en condiciones de debilidad manifiesta, la existencia de medios judiciales de defensa debe ser evaluada en concreto, en cuanto a su eficacia e idoneidad para proteger adecuadamente los derechos fundamentales en cuestión28.

1. En ese sentido, esta corporación ha aceptado que la acción de tutela puede ser promovida para solicitar el reintegro laboral, cuando la finalización del contrato laboral amenace o impida el goce de los derechos al mínimo vital y a la salud de sujetos de especial protección29. Es decir, se debe evaluar, en cada caso, si existen circunstancias que puedan cuestionar la idoneidad y eficacia del medio de defensa ordinario para resolver la controversia en cuestión. En esta evaluación, resulta fundamental considerar factores que puedan indicar un estado de debilidad manifiesta del actor, tales como: “(i) la edad del

sujeto, (ii) su desocupación laboral, (iii) la circunstancia de no percibir ingreso alguno que permita su subsistencia, la de su familia e impida las cotizaciones al régimen de seguridad social y (iv) la condición médica sufrida por el actor”30.

1. En esa misma línea, esta Corte ha reiterado la importancia de demostrar la existencia de un nexo causal entre la discapacidad y la terminación del contrato de trabajo para que proceda la acción de tutela. En la sentencia T-1022 de 2007, se señaló que no basta la constatación de la discapacidad para ordenar el reintegro del trabajador, sino que se requiere probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho.

1. En la sentencia T-1097 de 2008, se afirmó que el mero hecho de que el empleador decida desvincular de manera unilateral a una persona con discapacidad no es suficiente para que la protección vía tutela prospere, sino que se debe probar que la desvinculación se originó en esa particular condición. En ambos casos, se reiteró que, si no existe un nexo causal entre la discapacidad y la terminación del contrato de trabajo, la ruptura no es considerada un acto discriminatorio y se regirá por las normas laborales ordinarias. Por lo tanto, la acción de tutela es un mecanismo subsidiario para solicitar el reintegro laboral de una persona con discapacidad y solo procede cuando se han agotado todas las demás instancias legales.

1. En ese orden de ideas y según se pasará a explicar, al estudiar el caso frente al requisito de subsidiariedad, esta Sala no lo encuentra acreditado por cuanto existe una vía ordinaria que resulta idónea y eficaz para resolver la controversia planteada por el accionante. Asimismo, considera esta Sala que en el presente caso tampoco se probó que el tutelante se encuentre frente al posible acaecimiento de un perjuicio irremediable y, finalmente, no se configuró la presunción de despido ilegal como pasa a explicarse a continuación:

1. El accionante, cuenta con otro medio de defensa judicial idóneo y eficaz, debido a que la jurisdicción ordinaria laboral es competente para conocer, entre otros asuntos, de los conflictos que surjan del contrato de trabajo y de la ejecución de obligaciones relacionadas con el sistema de seguridad social integral que no correspondan a otra autoridad. Este es el medio judicial principal para proteger los derechos laborales, ya que brinda al afectado todas las herramientas necesarias para remediar la afectación de sus garantías superiores.32

1. Igualmente, el artículo 54 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social establece que el juez podrá "[…] ordenar a costa de una de las partes, o de ambas, según a quien o a quienes aproveche, la práctica de todas aquellas que a su proceso sean indispensables para el completo esclarecimiento de los hechos controvertidos". Por ende, aunque el plazo para pronunciarse en una acción de tutela es más corto que el de un proceso laboral ordinario, este último ofrece más oportunidades para garantizar la práctica y contradicción de las pruebas relevantes. Por lo tanto, permite establecer con mayor precisión lo que ha sucedido en un caso específico. De esta forma, se asegura la prevalencia del derecho sustancial, tal como lo exige la Constitución en el artículo 228. 33

1. Por el contrario, siguiendo la directriz jurisprudencial sobre las reglas probatorias en materia de tutela34, es evidente que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para resolver controversias probatorias complejas, como las que se presentan ante el juez ordinario. En el caso específico de un conflicto laboral, el juez laboral ordinario está en una mejor posición para evaluar las pruebas y determinar si la terminación del contrato de trabajo se debió a una causa objetiva o a la salud del trabajador afectado.

1. En este caso particular, se evidencia la existencia de un litigio complejo, teniendo en cuenta que: (i) al parecer, la finalización del contrato de trabajo acaeció por una justa causa imputable al trabajador, por una riña sostenida por el accionante con un compañero de trabajo; y (ii) no está acreditado si la condición de salud del accionante afectaba sustancialmente el desempeño de las funciones para las que fue contratado.

1. Además, no se ha demostrado que el accionante se encuentre en un estado de debilidad manifiesta. Aunque se ha diagnosticado con trastorno mixto de ansiedad y depresión, y está recibiendo tratamiento con Clonazepam y Sertralina, no se ha presentado ninguna prueba que indique que ha asistido a consultas o recibido atención externa después de la fecha en la que acudió a urgencias el 27 de abril de 2022, donde se le recomendó la hospitalización en una unidad de salud mental, pero optó por un tratamiento ambulatorio.

1. Asimismo, durante el incidente del 8 de junio de 2022, en el que estuvo involucrado en una riña durante el horario laboral con el señor Pedro, el accionante no mencionó su diagnóstico de trastorno mixto de ansiedad y depresión ni informó haber experimentado episodios de agresividad hacia otros individuos mientras recibía atención médica en urgencias. En su lugar, se refirió únicamente a que el incidente fue catalogado como un "accidente laboral" que resultó en esguinces y torceduras. Por lo tanto, no se ha presentado evidencia mínima que demuestre una conexión entre este incidente y su diagnóstico médico, y no se ha aportado prueba que respalde la afectación de su desempeño laboral o la existencia de algún conflicto laboral relacionado con dicho diagnóstico.

1. Por lo demás, la Sala advierte que el accionante no ha acudido al mecanismo judicial ante la jurisdicción ordinaria laboral, sin que se encuentren razones en las pruebas allegadas al expediente que permitan generar alguna duda sobre la eficacia del mecanismo principal, ni existen en el expediente pruebas que permitan considerar como una carga desproporcionada que acuda a dicha jurisdicción para discutir sus pretensiones respecto al reintegro y al pago de retroactivo de prestaciones económicas. Lo anterior, dado que:

i. Existe un mecanismo ordinario idóneo y eficaz ante la jurisdicción ordinaria laboral para controvertir el despido con justa causa.

ii. El accionante no se encuentra ante la amenaza de materialización de un perjuicio grave e

irremediable que exija la adopción de medidas urgentes e impostergables para precaverlo. Esto, en la medida que, goza de atención médica, y no se acreditó que se encuentre imposibilitado para desempeñar su labor u oficio.

iii. Las pretensiones relativas al pago del retroactivo del tutelante corresponden a asuntos económicos, y no se afirma ni se acredita de manera siquiera sumaria alguna situación particular que permita a la Corte identificar o afirmar de forma concluyente que el accionante se encuentra en una situación de debilidad manifiesta o de extrema vulnerabilidad, que amerite la procedencia excepcional de la acción de tutela para evitar la afectación a su mínimo vital.

iv. El accionante tiene 47 años, y desempeña labores de la construcción y mantenimiento de instalaciones, sin que se evidencie en el material probatorio aportado, recomendaciones médicas que indiquen que su diagnóstico de: “trastorno mixto de ansiedad y depresión” afecte su capacidad para llevar a cabo dichas actividades de manera independiente o dependiente. Cabe destacar que tampoco se ha manifestado por parte del accionante alguna limitación o dificultad relacionada con su condición, que afecten su desempeño laboral.

v. No se acreditó, de manera siquiera sumaria, un nexo de causalidad entre el despido y la condición médica del actor que haga presumir una actitud discriminatoria por parte de la accionada. Por el contrario, se evidenció que, a pesar de que la accionada conocía el historial médico del señor Antonio, renovó su relación contractual el 3 de enero de 202235; asimismo, el trabajador con quien el accionante sostuvo el altercado fue despedido en la misma fecha (14 de junio de 2022),36 y ni el actor ni la accionada refirieron alguna circunstancia que llevara a concluir que el estado de salud del accionante impidiera el desempeño de las actividades por las cuales fue contratado o que dicha circunstancia le colocara en un estado de debilidad manifiesta.

1. Después de haber analizado la situación del señor Antonio, la Sala concluye que, aunque se reconoce que el accionante enfrenta problemas de salud, en la actualidad no se presenta una circunstancia excepcional que justifique la intervención del juez constitucional, como una afectación grave a su mínimo vital o la desafiliación del Sistema de Seguridad Social en Salud derivada de su desvinculación de la empresa demandada. Por tanto, el accionante cuenta

con el medio judicial ordinario para resolver sus pretensiones, sin que se encuentre demostrada una carga desproporcionada para su acceso37.

1. Visto lo anterior y de conformidad con lo probado en el caso concreto, se evidencia que, a pesar de que el accionante fue despedido aun cuando se encontraba bajo una afección de salud, sin la respectiva autorización de la oficina del trabajo, este: (i) se encuentra afiliado al Sistema General de Seguridad Social en Salud38, por lo cual, puede recibir la atención médica que necesita, como en efecto se evidencia de las pruebas aportadas con la contestación de la tutela39, y no hay una afectación inminente de los derechos fundamentales invocados por el accionante; (ii) no manifestó ni probó tener personas que dependan económicamente de él; (iii) no argumentó encontrarse en una circunstancia de debilidad manifiesta; (iv) se encuentra en una edad en la que podría inferirse razonablemente que puede reintegrarse laboralmente (47 años); y, por último (v) no se acredita que se encuentre en la imposibilidad de garantizar por sí mismo sus condiciones básicas y dignas de existencia, por lo que no se evidencia la gravedad del perjuicio, ni la urgencia de adoptar medidas para prevenir una eventual afectación a sus derechos.

1. Por lo tanto, no se encuentra satisfecho el requisito de subsidiariedad, dado que, de conformidad con lo expuesto, en el caso bajo estudio: (i) existe un mecanismo ordinario idóneo y eficaz para perseguir las pretensiones del accionante, ante la jurisdicción ordinaria laboral; y (ii) no se observa que el accionante se encuentre ante la amenaza de materialización de un perjuicio grave e irremediable que exija la adopción de medidas urgentes e impostergables para precaverlo, en la medida que goza de atención médica en salud.

1. Por consiguiente, es posible concluir para la Sala de Revisión que la acción de tutela resulta improcedente y que las pretensiones formuladas, relativas al amparo de los derechos

fundamentales presuntamente vulnerados, deben ser tramitadas ante la jurisdicción ordinaria laboral, al ser el mecanismo idóneo y eficaz para resolver las pretensiones del accionante.

1. Por las razones expuestas en esta providencia, la Sala confirmará el fallo adoptado el 21 de octubre de 2022 proferido por el Juzgado Cuarto Civil del Circuito, el cual a su turno confirmó la sentencia de primera instancia del 15 de septiembre de 2022, proferida por el Juzgado Séptimo Civil Municipal.

A. SÍNTESIS DE LA DECISIÓN

1. En esta oportunidad, a la Sala Quinta de Revisión le correspondió conocer del expediente la acción de tutela instaurada por el señor Antonio, en contra de la empresa SERVITEMPORALES. En concreto, se endilga a la accionada la vulneración de los derechos a la "estabilidad laboral reforzada, dignidad humana, salud, integridad personal, vida digna, debido proceso, mínimo vital", toda vez que fue desvinculado con justa causa, pero sin tener en cuenta sus diagnósticos de "trastorno mixto de ansiedad y depresión", y sin el respectivo permiso del Ministerio del Trabajo.

1. Previo a adentrarse en el análisis de fondo de la acción de tutela, la Sala verificó si dicha acción cumplía con los requisitos de procedibilidad para su estudio por parte de la Corte Constitucional. Así, se concluyó que se había acreditado el cumplimiento de los requisitos de legitimación en la causa (tanto por activa como por pasiva) e inmediatez. Ahora bien, frente al requisito de subsidiariedad, la Sala consideró que no se acreditaba el cumplimiento del requisito de subsidiariedad, al identificar que, en el caso concreto, (i) existe un mecanismo ordinario idóneo y eficaz para perseguir las pretensiones del accionante, ante la jurisdicción

ordinaria laboral; (ii) no se observa que el accionante se encuentre ante la amenaza de materialización de un perjuicio grave e irremediable que exija la adopción de medidas urgentes e impostergables para precaverlo, en la medida que, goza de atención médica, no se acreditó de manera siquiera sumaria que se encuentra imposibilitado para desempeñar su labor u oficio y no refirió ni acreditó que existiera afectación alguna a su mínimo vital. Y (iii) de los hechos y pruebas aportadas al plenario, no se pudo identificar un posible despido discriminatorio basado en la condición médica del accionante, que activara la presunción de despido ilegal, ya que la finalización del vínculo laboral acaeció al parecer, por una justa causa, concretamente, una riña en la que se despidieron a ambos participantes.

I. DECISIÓN

RESUELVE

Primero. – Por las razones expuestas en esta providencia, CONFIRMAR la sentencia proferida el 21 de octubre de 2022 por el Juzgado Cuarto Civil del Circuito, la cual a su turno confirmó la sentencia proferida el 15 de septiembre de 2022 por el Juzgado Séptimo Civil Municipal, que declaró improcedente la acción de tutela.

Segundo. – Por Secretaría General, LÍBRENSE las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese, cúmplase.

ALEJANDRO LINARES CANTILLO

Magistrado

ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO

Magistrado

Con aclaración de voto

PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA

Magistrada

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ

Secretaria General

1 Reglamento de la Corte Constitucional, “En la publicación de sus providencias, las Salas de la Corte o el magistrado sustanciador, en su caso, podrán disponer que se omitan nombres o circunstancias que identifiquen las partes”. Asimismo, la Circular Interna No. 10 de 2022 emitida por la Presidencia de esta corporación dispone que se deben omitir de las providencias que se publican en la página web de la entidad los nombres reales de las personas cuando se haga referencia a una historia clínica o información relativa a la salud, o se pueda poner en riesgo la vida, integridad personal o la intimidad personal y familiar. Teniendo en cuenta lo anterior, en el presente caso resulta necesario omitir el nombre del accionante, toda vez que se hace referencia a su historia clínica e información relativa a la salud física.

2 Expediente digital, “001Actadereparto .png”.

3 Conforme a lo expuesto por el actor en el escrito de tutela y lo aportado en el expediente.

4 En la demanda de tutela, el actor presentó copias de tres contratos que suscribió con la empresa de servicios temporales COMIENZA S. A. y SERVITEMPORALES S. A. S., siendo el Hospital Universitario la empresa usuaria en todos ellos (folios 7 a 21).

5 Se identifica una posible discrepancia en las fechas de fallecimiento del hermano del actor. Mientras que en la demanda se indica que el hermano falleció en 2017, en la historia clínica del 03/06/2021, aportada con la demanda se menciona que “el año pasado” (2020) fallecieron su padre y su hermano por COVID-19, lo que le generó el diagnóstico (folios 23 a 24).

6 Diagnóstico visible en historias clínicas de fechas: 03/06/2021 (folio 23 a 24), 26 y

27/04/2022 (folio 25) y 07/02/2022 (folio 46).

7 En cuanto a esta afirmación, se menciona en la demanda que ocurrió en abril de 2022 y que el actor requirió hospitalización, pero en la historia clínica solo se indica que acudió a urgencias por cambios en el estado de ánimo, ideación suicida estructurada, alucinaciones auditivas y falta de concentración (folio 34)

8En el Acta de Descargos, el señor Antonio afirma que fue Pedro quien inició la confrontación física y lo atacó con un arma cortopunzante, mientras que en la historia clínica se habla de "varios golpes que comprometen cara y primer dedo mano izquierda". No se menciona el uso de un arma cortopunzante en la historia clínica. Además, el señor Antonio indica que Pedro lo habría atacado verbalmente, pero en la demanda también se menciona que fue atacado físicamente con un arma cortopunzante (folio 4, 9 y 39). Finalmente, en la historia clínica se habla de un diagnóstico de esguinces y torceduras de la muñeca (folio 39), mientras que en el Acta de Descargos se menciona que el señor Pedro sufrió lesiones en el rostro y en la mano izquierda a causa del altercado (folio 9).

9 Según la respuesta del actor en el Acta de Descargos, Pedro habría estado haciendo "bullying" al accionante al llamarlo loco, vicioso y marihuanero, además de agredirlo verbalmente y amenazarlo con matarlo (folio11).

10 Según la comunicación de terminación proporcionada por el actor en el escrito de demanda, la empresa dio por finalizado el contrato de trabajo del señor Antonio, "debido a riñas y malos tratos con sus compañeros de trabajo", lo que consideraron, constituyó una violación del Artículo 62 del Código de Sustantivo de Trabajo. (Folio12)

11 El actor mencionó las sentencias: T-494/2018, T-052/2020 y T-035/2022, En estas sentencias se establece que la estabilidad laboral reforzada se aplica a personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud y que la tutela es un medio idóneo para obtener el reintegro laboral de un trabajador con esta condición. Además, se reconoce la obligación del Estado de proteger el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, y de promover la integración social de las personas con discapacidad.

12 Acta de reparto. Folio

13 Expediente digital, “Contestación de la demanda”.

14 Citan la sentencia C-299/98. “El contrato de trabajo presupone, a más del cumplimiento recíproco de las obligaciones correspondientes al respeto mutuo entre el empleador y el trabajador y entre éste y los demás compañeros de trabajo, al igual que con los representantes del empleador con el fin de lograr que el desarrollo y ejecución de la relación contractual se realicen en forma pacífica y armónica, y primen en ella la confianza, la lealtad y la solidaridad. Tanto los trabajadores como los patronos deben observar siempre, en sus relaciones laborales, comportamientos en los que prime el respeto mutuo. Igualmente, los trabajadores están obligados a respetar a sus superiores y sus compañeros, de manera que se desarrollen y ejecuten las labores contratadas en armonía y paz, de lo contrario, no sólo se verían afectados los intereses de la empresa sino todo el personal que allí labora.”

15 Expediente digital, sentencia de primera instancia.

16 Expediente digital, impugnación.

17 Expediente digital, sentencia de segunda instancia.

18 Correo remitido por ********** a: **********, “3 archivos adjuntos (13 MB) CONTESTACION – ACCION DE TUTELA SERVITEMPORALES ANTONIO 7-09-2022.pdf; PODER.pdf; ANEXOS CONTESTACIÓN ACCIÓN DE TUTELA.pdf”; (Folio 1 de la contestación de la demanda)

19 AUTO SELECCIÓN 19 DICIEMBRE-22 NOTIFICADO 23 ENERO-23.

20 En virtud de lo dispuesto en el artículo 86 de la Constitución Política, la jurisprudencia constitucional dictada en la materia y los artículos concordantes del Decreto 2591 de 1991.

21 Acerca del perjuicio irremediable, esta corporación ha señalado que, debe reunir ciertos requisitos para que torne procedente la acción de tutela, a saber (i) que se trate de un hecho cierto e inminente; (ii) que las medidas a tomar deben ser urgentes; (iii) que la situación a la que se enfrenta la persona es grave; y finalmente, (iv) que las actuaciones de protección han de ser impostergables.

22 El artículo 86 de la Constitución prevé que toda persona puede promover la acción de

tutela a fin de lograr la protección inmediata de sus derechos fundamentales. En este sentido, el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991 dispone que la acción de tutela puede ser ejercida “por cualquier persona vulnerada o amenazada en sus derechos fundamentales”, quien puede actuar por sí misma, mediante representante o apoderado judicial, agente oficioso, el Defensor del Pueblo o los personeros municipales. Este requisito de procedencia tiene por finalidad garantizar que quien interpone la acción tiene un “interés directo y particular” respecto de las pretensiones incoadas, de manera que el juez constitucional pueda verificar que “lo reclamado es la protección de un derecho fundamental del propio demandante y no de otro”. A su vez, esta acción debe ser ejercida en contra del sujeto responsable de la presunta vulneración o amenaza de los derechos fundamentales, sea este una autoridad pública o un particular, en este último supuesto, en casos excepcionales.

23 El artículo 86 de la Constitución dispone que la tutela podrá ser ejercida en todo momento. Sin embargo, la jurisprudencia constitucional precisó que aunque no es posible consagrar un plazo o término para su instauración dada la vocación de la acción para ser una respuesta inmediata a una violación o amenaza del derecho, este término debe ser un tiempo prudente y razonable a partir la existencia del hecho que amenaza o vulnera los derechos. Al respecto, ver T-295 de 2018, T-528 de 2020, T-469 de 2022, entre otras.

24 Constitución Política, Artículo 86 “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 o la omisión de cualquier autoridad pública”.

25 Corte Constitucional, sentencias C-543 de 1992, T-295 de 2018, T-528 de 2020, entre otras.

26 De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el perjuicio irremediable se caracteriza por ser (i) inminente, es decir, que la lesión o afectación al derecho está por ocurrir; (ii) grave, esto es, que el daño del bien jurídico debe ser de una gran intensidad; (iii) urgente, en tanto que las medidas para conjurar la violación o amenaza del derecho se requieren con rapidez; e (iv) impostergable, porque se busca el restablecimiento forma inmediata.

27 Corte Constitucional, sentencia T-006 de 2015.

28 Corte Constitucional, sentencias T-351 de 2015 y T-521 de 2016.

29 Sentencias T-521 de 2016, T-586 de 2019, T-052 de 2020, entre otras.

30 T-354 de 2021, T-521 de 2016 y T-319 de 2022.

32 Artículo 2º del Código de Procedimiento Laboral y de Seguridad Social. “La jurisdicción del trabajo está instituida para decidir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo”.

33 Corte Constitucional, sentencia T-251 de 2018. “El proceso ordinario laboral está diseñado para exigir el reintegro, el pago de los emolumentos dejados de percibir, los aportes al Sistema de Seguridad Social, entre otros y corresponde al juez laboral asumir la dirección del proceso mediante la adopción de “las medidas necesarias para garantizar el respeto de los derechos fundamentales y el equilibrio entre las partes, la agilidad y rapidez en su trámite”. Corte Constitucional, sentencia T-102 de 2020”.

34 Corte Constitucional, sentencia T-354 de 2021.

35 En la contestación de la demanda, la accionada afirma que allegará como anexo las historias clínicas aportadas por el accionante. Así mismo, tenemos los contratos por obra o labor suscritos por SERVITEMPORALES con Antonio, los días 01/02/2021 y 03/01/2022.

36 Contestación de la demanda, folios 1 a 14. (folios 14 a 21)

37 Sentencia T-459 de 2021. “[E]l accionante se encuentra en una situación de vulnerabilidad económica, entre otras, cuando demuestra que (i) está desempleado, (ii) no tiene ingresos suficientes para “garantizar por sí mismo sus condiciones básicas y dignas de existencia” y soportar el sostenimiento de su núcleo familiar, (iii) no está en capacidad de asumir los gastos médicos que su situación de salud comporta, (iv) se encuentra en “condición de pobreza” y (v) no cuenta con una red de apoyo familiar que pueda asistirlo mientras se tramita el proceso ordinario”.

38 De acuerdo a la consulta del aplicativo ADRESS, se encuentra vinculado al régimen subsidiado en salud.

39 FORMULA MÉDICA (23/08/2022): valoración por psicología en consulta externa, psiquiatría y gastroenterología. (folio 39).