



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
JUZGADO QUINTO CIVIL DEL CIRCUITO
VALLEDUPAR-CESAR**

Valledupar, Cesar, veinte (20) de agosto del año dos mil veinte (2020).

Radicado: 2000140030042020-010501. Sentencia de Tutela de Segunda Instancia seguida por **DEYANIRIS PABÓN** contra **PROLAP S.A Y CAJACOPI E.P.S.**

ASUNTO A DECIDIR

Es del caso resolver la impugnación sentencia de fecha dieciocho (18) de marzo de dos mil veinte (2020), proferida por el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Valledupar - Cesar, dentro del trámite tutelar iniciado por DEYANIRIS PABÓN contra PROLAP S.A Y CAJACOPI E.P.S.

HECHOS

1. Manifiesta la accionante, que fue vinculada a la sociedad PROLAP S.A. mediante contrato de trabajo a término indefinido de fecha 10/10/2014 e inicio labores el 22/09/2014, se estableció como remuneración el salario mínimo legal mensual vigente. La jornada de trabajo de mi defendida era de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. y los sábados de 8:00 a.m. a 3:00 p.m. , desempeñando el cargo de Mercaderista y sus funciones eran: impulsar las ventas de queso en las principales tiendas y supermercados de la ciudad de Valledupar y en algunos pueblos del Cesar, recibir la mercancía en el puerto de la tienda o supermercado y guardarla en el cuarto frío de dicha empresa, cargar canastillas de queso de hasta 25 y 30 kilogramos de peso y rodarlas en filas verticales para ubicarlas dentro del cuarto frío de la tienda o supermercado, limpiar el punto de venta en la tienda o supermercado, así como las neveras y enfriadores de dichas empresas, colocar los correspondientes precios a la mercancía, vigilar y estar pendiente de las fechas de vencimiento de los quesos, envolver los quesos en papel especial de 5 mil metros (papel grande y pesado) sacando barras de queso de 12 a 13 diarias en almacenes grandes y de 5 a 6 en almacenes más pequeños.
2. Que manipulaba manualmente pesos que no son permitidos para una trabajadora en Colombia y estando en desarrollo de sus labores como Mercaderista, sufrió una caída en el cuarto frío de la Olímpica del barrio Guatapurí de esta ciudad, mientras cargaba una canastilla de queso de 30 kilogramos, por lo que, el día 16/01/2017 ingreso por urgencias a la Clínica Lura Daniela de esta ciudad, debido a los fuertes dolores lumbares producto del accidente laboral, con lo cual se le reconocieron 3 días de incapacidad.
3. Que luego de tratar los dolores lumbares con medicamentos, siguió ejerciendo sus funciones de manera normal y tuvo varios accidentes más leves mientras ejercía sus funciones dentro de las tiendas y supermercados en esta ciudad y le sobrevenían ciertos dolores en su columna al realizar algunos movimientos en el desarrollo de sus labores y en movimientos de rutina diaria, los cuales fueron aumentando con el tiempo en intensidad y agudeza.

4. Que para el año 2018 empezó a presentar un dolor más agudo generado por un LUMBAGO NO ESPECIFICADO, que la obligó a empezar a acudir constantemente al médico, quienes le concedían incapacidades médicas generalmente por 2 y 3 días, teniendo en cuenta el constante dolor lumbar, que cada vez era más agudo, le ordenaron realizarse resonancia magnética en la cual se vislumbró las afectaciones de salud en la columna, de lo que se pudo resumir: leve rotoescoliosis sinistroconvexa; discopatía incipiente L3-L4 con leve protusión posteromedial; discopatía crónica L4-L5 severa extrusión posteromedial y discopatía crónica L5-S1 con leve — moderada protusión posteromedial y posterolateral izquierda.

5. Que el día 10/01/2019 fue valorada por especialista en ortopedia, quien le ordena valoración por neurocirugía, medicina laboral, medicina del dolor e incapacidad por 3 días, le indica plan de tratamiento y recomendaciones laborales entre las cuales recomienda reubicación laboral temporal.

6. Que sufrió varias recaídas por el fuerte dolor en su columna que le impedían caminar y es internada por urgencias varias veces, es sometida a cirugía de columna y le ordenan 3 meses de incapacidad, 10 terapias de columna, incapacidad por 15 días y valoración por medicina laboral, pero sigue presentando dolores en la columna y en razón a que cada día se agudizan más, sobre todo por la exposición en el desarrollo de sus labores, se ha visto obligada a acudir con más frecuencia al médico.

7. Que el día 23/09/2019 el médico tratante le ordenó realizarse RX de columna dorsal y como se observa de las constantes y seguidas incapacidades medicas reconocidas formalmente desde el mes de enero del año 2017 y hasta la fecha de radicación de esta tutela, se encuentra en un estado de salud que no le permite ejercer sus labores en condiciones normales, condición de salud de la cual tiene conocimiento la empresa PROLAP S.A,

8. Que, mediante comunicación enviada por la demandada, esta última le da por terminado el contrato de trabajo a partir del día 31/01/2020, sin pedir autorización al Ministerio del Trabajo, teniendo pleno conocimiento del estado de salud en el que se encuentra la trabajadora, vulnerando los derechos constitucionales y laborales de la accionante.

9. Que es madre cabeza de familia, de quien dependen económicamente (2) hijos, un menor de edad de 14 años que se encuentra cursando 7° de secundaria y el otro de 20 años de edad que se encuentra estudiando Programa Técnico en Deporte y Recreación, quienes subsisten con la fuerza de trabajo de la accionante, ya que para ella su empleo en PROLAP S.A. es la única fuente de ingresos con que cuenta para su sustento y el de su familia, y con el despido ilegal en que incurrió la accionada, se vulneraron los derechos del grupo familiar

10. Que actualmente se sostiene gracias a la caridad de familiares y amigos pues no tiene otros ingresos y se encuentra bajo control de seguimiento con especialista en Neurocirugía y fue remitida nuevamente para valoración por medicina laboral.

11. Por lo anterior solicita que se ordene a la accionada que se deje sin efecto por ineficaz el despido de fecha 31 de enero del 2020 y se ordene a Prolap S.A.S., que procedan a reintegrarla al cargo que venía desempeñando o a uno de iguales o mejores condiciones acorde con su condición de salud. Además, que se ordene a la

entidad accionada cancelar todo los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha del despido y hasta cuando se haga efectivo el reintegro, cotizar los aportes al sistema general de seguridad social integral y cancelar la indemnización prevista en el inciso 2 del artículo 26 de la ley 361 de 1997 correspondiente a 180 días de salarios, por haberla despedido sin autorización previa del ministerio del trabajo.

SENTENCIA IMPUGNADA

El A-quo después de historiar el proceso, decide NEGAR el amparo solicitado por no evidenciarse la violación de los derechos fundamentales del actor y no cumplirse los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela para el reintegro laboral.

Ante la anterior decisión, la accionante impugnó, la decisión de primera instancia, manifestando que si bien es cierto dispone de otros mecanismos de defensa judicial como lo es la jurisdicción ordinaria laboral, esta no sería efectiva debido a la lentitud de sus procesos judiciales, toda vez que lo que se pretende es evitar un perjuicio irremediable.

Así mismo, que para el presente caso, se pudo demostrar mediante las pruebas aportadas en la tutela, que la accionante se encuentra en un estado de debilidad manifiesta por su enfermedad, producto de los accidentes laborales leves que sufrió y por las duras funciones que desempeño como Mercaderista a favor de PROLAP S.A., también se logró probar otra circunstancia apremiante de la actora y es que esta es madre cabeza de familia del cual dependen sus 2 hijos, uno de ellos menor de edad y dependientes económicamente de la Accionante.

CONSIDERACIONES

La acción de tutela está desarrollada constitucionalmente en el artículo 86 de la Constitución Nacional y con desarrollo legal en los decretos 2591 y 306 de 1992. Es diseñada como el mecanismo para la protección de los derechos fundamentales constitucionales, consistente en un trámite preferente, sumario y residual, a través del cual los ciudadanos directamente o mediante abogado titulado, recurren a la administración de justicia en miras de protegerse frente a las posibles violaciones por una autoridad pública o por un particular, a sus derechos fundamentales.

Ahora bien, pese a la improcedencia general de la acción de tutela para ventilar cuestiones cuyo conocimiento es del resorte de la jurisdicción ordinaria laboral, como sucede con la reclamación de reintegro, la Corte Constitucional ha aceptado la intervención del juez constitucional en tales asuntos cuando del tutelante se predica un estado de debilidad manifiesta, lo que ocurre, por ejemplo, en tratándose de personas enfermas o en condición de discapacidad.

En esta materia, respecto de la pretensión de reintegro, aunque en principio se reconoce como un asunto propio del juez laboral, se ha sostenido en la jurisprudencia:

"Cuando se busca el reintegro al lugar del trabajo con ocasión de la desvinculación, en principio debe decirse que la acción de tutela resulta ser improcedente; pero si quien lo solicita es un sujeto de especial protección constitucional, que fue desvinculado de

su lugar de trabajo con ocasión de su estado personal como es el caso de las personas con disminución en su estado de salud, como factores de clara discriminación y sin atender los requisitos para la legalidad del mismo, entonces debe decirse que la acción de tutela se torna idónea para resolver el asunto.

"La línea sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada en esta Corporación se aprecia en suma garantista, precisando que el margen de acción para garantizar dicha protección, 'no se limita en/onces a quienes tengan una calificación porcentual de discapacidad, basta que esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin la necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados.'"¹

Además, se ha explicado cómo el reintegro tiene plena justificación constitucional cuando se trata de persona cuyas afecciones de salud se constituyen en verdaderas barreras para acceder a otras alternativas ocupacionales:

"De manera que en materia laboral, para este tipo de personas de especial protección constitucional, la indemnización constituye la última o más lejana de las alternativas y, por lo tanto, se debe velar hasta cuando sea posible por su permanencia en la entidad, debido a que su condición disminuye las posibilidades materiales de conseguir un nuevo empleo y únicamente su salario constituye el presupuesto básico del sostenimiento familiar."

En relación a los casos en los que se invoca la protección a la estabilidad laboral reforzada, la Corte ha sostenido que resulta procedente la acción de tutela, debido a la estrecha relación que guardan estos asuntos con el principio constitucional de no discriminación, y con los mandatos superiores de protección de grupos vulnerables, como las mujeres en embarazo, trabajadores aforados y las personas con discapacidad, como quiera que frente a la terminación del vínculo del cual derivan su sustento y, en muchas ocasiones el de su familia, quienes pertenecen a estos grupos no encuentran otro mecanismo que tenga el grado adecuado de eficacia para solicitar la defensa de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la seguridad social.

De acuerdo con lo anterior, la Corte ha indicado que la estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado.

Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente.

La Corte Constitucional ha fijado las reglas jurisprudenciales aplicables a los casos en que se discute la estabilidad laboral reforzada de personas discapacitadas, bajo tratamiento médico. o en situación de debilidad manifiesta y fueron compendiadas en la sentencia T-899 de 2014. En la mencionada providencia se indicó que:

"una persona en situación de debilidad manifiesta por deterioro en su estado de salud, será titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando (i) se encuentre demostrado que padece de serios problemas de salud; (ii) cuando no haya una causal objetiva de desvinculación; (iii) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral; y (iv) el despido se haya hecho sin la autorización previa del inspector de trabajo.

Finalmente, la jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, motivo por el cual, el vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta.

En este sentido, si el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional, en los contratos a término fijo también es imperativo que el empleador acuda ante la oficina del Trabajo con el fin de obtener la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo pactado.

Aplicando al caso bajo estudio los anteriores lineamientos jurisprudenciales unificados, resulta evidente que la situación de la accionante contrario a lo considerado por la Ad-quo no se encuadra dentro de ninguna de las causales establecidas por la jurisprudencia constitucional para ordenar el reintegro de un trabajador a través de la acción de tutela por no configurarse la figura de la estabilidad laboral reforzada.

Así, si bien afirma la accionante que en su caso se configura la existencia de un perjuicio irremediable por la difícil situación que debe afrontar ante la terminación de su contrato laboral, no es menos cierto, que ello no es suficiente para la prosperidad de la presente acción como quiera que la Jurisprudencia Constitucional exige que quien invoca la acción de tutela para obtener el reintegro laboral tenga la calidad de sujeto de especial protección constitucional, esto es, se encuentre en estado de discapacidad, embarazo o tenga fuero sindical.

Obsérvese que la señores DEYANIRIS PABÓN alega en su escrito de tutela que se encuentra disminuida en sus condiciones físicas por presentar afecciones en su columna, producto de múltiples accidentes laborales en la ejecución de sus funciones como mercaderista, y que en ocasión a esto ha venido siendo incapacitada, sin embargo, analizadas las pruebas allegadas al presente trámite de tutela, resulta claro que, durante el tiempo de su relación laboral con la accionada, más allá de los 3 días de incapacidad que le fueron ordenados luego de caer de su propia altura el 16 de enero de 2017, en ni ningún momento fue incapacitada por sufrir algún otro accidente laboral, y de la historia clínica ni de las demás pruebas documentales allegadas, se encuentra demostrado que se haya visto impedida para desarrollar sus labores por un lapso de tiempo significativo y de manera recurrente como consecuencia de una patología de origen laboral, amén de que, antes de habersele terminado su contrato de trabajo la última incapacidad registrada es de junio de 2019, y no consta que haya sido valorada por medicina laboral y esta le haya determinado pérdida de capacidad laboral, en efecto, luego del periodo de reubicación laboral ordenado después de practicársele la cirugía por hernia discal no aparecen nuevas incapacidades o recomendaciones médicas ocupacionales. Por el contrario, está demostrado en las pruebas aportadas a la tutela que las afecciones en su columna están asociadas al volumen de sus mamas y la obesidad

que presenta, y no a una patología laboral como pretende hacerlo ver en su escrito de tutela.

Además, tampoco se observa que la terminación del contrato de trabajo de la accionante haya sido en ocasión de su estado de salud, ni cualquier otra circunstancia similar, sino que lo ocurrido fue por disposición de la voluntad del empleador y en uso de la facultad que le otorga la ley, sin que existiera en la empresa obligación legal o constitucional de continuar con la relación laboral, habida cuenta que en la accionante no se configura la estabilidad laboral reforzada, máxime cuando le fueron canceladas todas sus prestaciones e indemnización por despido, establecidas en la normatividad laboral, al momento de finiquitar su contrato.

Ahora, no puede perderse de vista que la última contratación de la actora finalizó el 31 de enero de 2020, y desde esa fecha hasta el mes de marzo del 2020, mientras no fue declarada la emergencia sanitaria en el país por el COVID-19 y la administración de justicia estuvo en funcionamiento normal, la señora DEYANIRIS PABÓN no ejerció acción alguna para la defensa y el restablecimiento de los derechos que pretende le sean reconocidos en esta acción de tutela, y que según lo manifestado en los hechos que sustentan su pedimento, de donde se infiere que, desde esa fecha hasta el día de hoy la accionante ha tenido el tiempo para acudir ante el juez ordinario laboral para que dirima su conflicto, sin embargo, ha acudido a este amparo como mecanismo definitivo y principal, soslayando que este es un mecanismo subsidiario y que, no puede utilizarse para reemplazar las acciones y mecanismos ordinarios establecidos por el legislador.

Luego entonces, estando demostrado que la accionante no le ha sido determinada pérdida de capacidad laboral con ocasión de alguna patología adquirida durante el desarrollo de su contrato laboral y que no obstante presentar algunas patologías no venía siendo incapacitada con ocasión a estas ni existía suspensión de sus labores al momento de su despido y que además, existía en la empresa PROLAP S.A una causal objetiva para la terminación del contrato como el uso de la facultad para terminar el contrato sin justa causa y con fundamento en la reorganización y reducción de costos que tuvo que emprender la empresa para poder sostenerse por la crisis que atraviesa por el intenso verano de la época, según lo indicado en su escrito de contestación, y que no necesitaba la accionada la autorización del Ministerio De Trabajo para la terminación de la relación laboral por no ser la accionante un sujeto de especial protección constitucional, resulta improcedente que se acceda a la solicitud de amparo deprecada en la presente acción y en consecuencia, se confirmará la sentencia de primera instancia.

Por último, es imperativo recalcar que ha sido imperante la Corte en señalar que la tutela es un mecanismo subsidiario ante la carencia de otros medios; por lo que cuando se cuenta con la jurisdicción ordinaria para dirimirlo se debe acudir a la misma; hecho tal que se configura en este caso, pues las controversias laborales, acreencias y reintegros no es del ámbito constitucional ante la falta de derechos fundamentales violados,

En consecuencia, resulta pertinente precisar que la accionante cuenta con los mecanismos ordinarios de defensa para discutir la legalidad de la terminación de su contrato de trabajo y de ser el caso, la consecución de su reintegro y demás pretensiones que reclama en esta acción, ante los jueces laborales, con lo cual no se desconoce su calidad de madre cabeza de familia, ni sus necesidades, no obstante, tales circunstancias resultan insuficientes para declarar la ilegalidad de un despido laboral.

Por lo Expuesto, el Juzgado Quinto Civil del Circuito de Valledupar, Cesar, administrando justicia en nombre la República y por autoridad de la Ley,

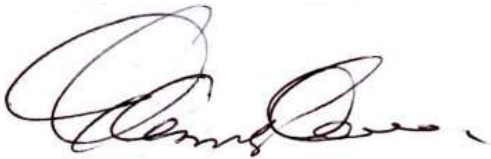
RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha dieciocho (18) de marzo de dos mil veinte (2020), proferida por el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Valledupar - Cesar, dentro del trámite tutelar iniciado por DEYANIRIS PABÓN contra PROLAP S.A Y CAJACOPI E.P.S, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Notifíquese esta providencia por el medio más expedito y eficaz, a las partes interesadas.

TERCERO: Una vez ejecutoriada esta providencia, envíese a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



DANITH CECILIA BOLÍVAR OCHOA
Juez.

S.F

Firmado Por:

DANITH CECILIA BOLIVAR OCHOA
JUEZ
**JUZGADO 05 DE CIRCUITO CIVIL ESCRITURAL DE LA CIUDAD DE VALLEDUPAR-
CESAR**

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:

76f401045aad0795377ea5efcb0ee0a58c7d4bd0be8e2268e942f3ebdeca45cf

Documento generado en 24/08/2020 12:03:26 p.m.