



REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO CIVIL MUNICIPAL
MOSQUERA CUNDINAMARCA

07 de marzo de 2.023.

TUTELA: 2023-00281
ACCIONANTE: **MERLY JOHANNA ACOSTA MERCHA**
ACCIONADO: **PRODUCTOS ALIMENTICIOS CALIXPES S.A.S.**
Acción de Tutela.

I. ASUNTO

Resuelve el Juzgado la acción de tutela impetrada por la señora **MERLY JOHANNA ACOSTA MERCHA** quien actúa en causa propia contra **PRODUCTOS ALIMENTICIOS CALIXPES S.A.S.**, por la presunta vulneración de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la vida, al trabajo, al mínimo vital, dignidad humana e igualdad.

II. ANTECEDENTES

1. Aspectos Fácticos.

Manifiesta la accionante que ingresó a laborar con la empresa **PRODUCTOS ALIMENTICIOS CALIXPES S.A.S.**, el 26 de julio de 2021, en el cargo de auxiliar de producción.

El día 04 de enero de 2023 fue notificada por la accionada **PRODUCTOS ALIMENTICIOS CALIXPES S.A.S.**, de la terminación del contrato laboral, por supuestamente infringir el artículo 73 numeral 16 del reglamento interno de trabajo de dicha empresa.

Señala que el día 6 de enero año en curso, radicó ante la accionada solicitud de reintegro, debido a que no tuvieron en cuenta su estabilidad

reforzada, en atención a su actual estado de salud, que es de conocimiento de los mismos; en respuesta de dicha solicitud, le manifestaron que la terminación del contrato se debió a una justa causa, teniendo en cuenta la falta cometida, establecida dentro del Reglamento Interno de Trabajo.

Indica que el día 26 de febrero de 2022 le dieron orden para fisioterapias, por dolor en miembros superiores, el día 09 de septiembre de 2022 el médico tratante le diagnosticó principios de túnel del carpo, dando recomendaciones para su empleador donde por dos meses no debía utilizar máquinas que generen vibraciones, igualmente le ordenaron férula inmovilizadora de muñeca para túnel del carpo bilateral en las noches, de esto tuvo conocimiento la accionada.

Cada dos meses debía llevar las recomendaciones médicas a la empresa accionada, el día 11 de noviembre de 2022 le dieron recomendaciones para el empleador por dos meses, para que no manejar máquinas que generan vibraciones, lo cual era de conocimiento de la empresa accionada, quienes le concedían los permisos para las terapias.

El día 15 de noviembre de 2022 tuvo cita con ortopedia, en la cual le ordenaron exámenes: neuro conducción (cada nervio), ONDA F (POR NERVIO), REFLEJO H (POR NERVIO) ELECTROMIOGRAFÍA EN CADA EXTREMIDAD (UNO O MAS MUSCULOS, todo de pleno conocimiento de la accionada.

Continúa su relato señalando que el día 21 de diciembre de 2022 le fue practicado examen de electromiografía con aguja monopolar, donde manifiestan: estudio anormal, compatible con neuropatía por atrapamiento del nervio mediano a nivel del túnel del carpo, de carácter leve izquierdo, esto lo envió a la empresa junto con la solicitud de reintegro.

Refiere que se encuentra en estado de vulnerabilidad debido a su estado de salud, no puede laborar como lo hacía antes, no tiene ingresos

adicionales para su sostenimiento, depende económicamente del salario que devengaba en dicha entidad.

El despido por parte de la aquí accionada es ineficaz, toda vez que no contó con el permiso del Ministerio de Trabajo, debido a su condición de salud, por la que está en estos momentos y que es de pleno conocimiento de la accionada, tomando la decisión de terminación del contrato con justa causa.

La decisión tomada por la accionada, es arbitraria y discriminatoria, manifestando la terminación con una justa causa, como se verifica en las pruebas allegadas.

2. Pretensiones.

Solicita el accionante se tutelen sus derechos fundamentales y en consecuencia se sirva ordenar el reintegro al cargo que venía desempeñando en la empresa PRODUCTOS ALIMENTICIOS CALIXPES S.A.S. o a otro de acuerdo con su perfil, sin solución de continuidad; ordenar el pago de seguridad social, para poder continuar con los tratamientos médicos ordenados; ordenar le cancele las acreencias laborales dejadas de percibir durante el periodo de desvinculación laboral y de los aportes adeudados por concepto de Seguridad Social.

3. Actuación Procesal.

Mediante providencia de fecha 22 de febrero de 2023, se admitió la solicitud de tutela y se ordenó la notificación a la empresa PRODUCTOS ALIMENTICIOS CALIXPES S.A.S., para que ejerciera su derecho de defensa; se dispuso igualmente la vinculación a la EPS FAMISANAR, IPS COLSUBSIDIO, INPRO SALUD Y AL MINISTERIO DEL TRABAJO.

4. Respuesta de INPRO SALUD.

Informó que mantiene un contrato de prestación de servicios con la compañía con PRODUCTOS ALIMENTICIOS CALIXPES S.A.S. para la

práctica de exámenes de ingreso, egreso, periódicos y ocupacionales para sus empleados y colaboradores, razón por la cual se remite a su IPS.

Respecto a la accionante señora MERLY JOHANNA ACOSTA MERCHAN fue remitida para la práctica de un examen de egreso o de retiro, teniendo como médico evaluador a la Dra. MARIA FERNANDA SALAZAR ROBAYO, efectuando las siguientes observaciones finales: *“PACIENTE CON DIAGNOSTICO DE SX DE TUNEL DEL CARPO IZQUIERDO DE CARÁCTER LEVE JUSTIFICADO POR ELECTROMIOGRAFIA DEL 21 DE DICIEMBRE DE 2022, EN EL MOMENTO PACIENTE REFIERE DOLOR EN MUÑECA, PARESTESIAS Y PERDIDA DE LA FUERZA, AL EXAMEN FÍSICO PACIENTE ESTABLECE CLINICAMENTE, SIGNOS VITALES NORMALES, SIN EDEMA EN MUÑECA, CON TUNEL Y PHANEL POSITIVO IZQUIERDO Y LEVE DOLOR PARA ARCOS DE MOVIMIENTO, SE ENCUENTRA EN CONTROL Y MANEJO POR PARTE DE LA EPS, POR LO QUE SE CONSIDERA EN EL MOMENTO ENFERMEDAD COMÚN, PENDIENTE VALORACION POR ORTOPEDIA, LA PACIENTE DEBE CONTINUAR CON ESPECIALISTAS EN EPS, SEGUIR RECOMENDACIONES.”.*

5. Respuesta del MINISTERIO DEL TRABAJO.

Solicita se desvincule a la entidad, señala que todo trabajador a quien le ha ocurrido una contingencia de origen laboral o común, goza de fuero de estabilidad laboral, el cual no hace distinción cuando trata de contingencia de origen común laboral, siendo una protección Constitucional, de donde nace el deber del Empleador y de las Autoridades Administrativas Judiciales, de proteger a quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta, para quienes tanto la Constitución Política, normas de normas, en el artículo 13, como en el artículo 25, que protege a la población vulnerable, como el derecho fundamental al Trabajo, respectivamente, así

Como la ley 361 de 1997 por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones, en el artículo 26, norma reflejo de la protección constitucional antes aludida preceptúan lo concerniente a la

prohibición de discriminación laboral de la persona que se encuentra en situación de vulnerabilidad debido a las condiciones de salud y, la obligación del empleador de solicitar la autorización al Ministerio del Trabajo para la correspondiente desvinculación, cuando la situación de la salud del Trabajador , se haya demostrado incompatible con el cargo a desempeñar, cuando exista justa causa para desvinculación o cuando haya causal objetiva, como sería la terminación de la obra o labor contratada, para que el empleador realice el procedimiento de solicitud de autorización de despido del trabajador , con el fin de proteger el derecho antes aludido y el derecho fundamental al trabajo de la persona se encuentra en situación.

La protección preconizada en la norma transcrita con antelación se predicaría para todo trabajador que se encuentra en estado de vulnerabilidad con respecto a la empresa o entidad empleadora que pretende la desvinculación en forma abusiva o que discrimina o permite la discriminación del trabajador que se encuentra en las condiciones mencionadas, indistintamente del origen de la contingencia.

“Artículo 26- No discriminación a persona en situación de discapacidad- En ningún caso la discapacidad de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueron despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”

Por ello, la Ley 361 de 1997, prevé en su ordenamiento, que el Estado garantiza la no discriminación de la persona por su vulnerabilidad, en atención a lo normado por los artículos 2 de la norma en mención que a la letra dice:

“Artículo 2º- El Estado garantizará y velará por que en su ordenamiento jurídico no prevalezca discriminación sobre habitante alguno en su territorio, por circunstancias personales, económicas, físicas, fisiológicas, síquicas, sensoriales y sociales”

Sin embargo, la Ley 361 de 1997, autoriza a la desvinculación con permiso de la Autoridad administrativa, para el caso del Ministerio del Trabajo, situación en la cual, para efectos de verificar la competencia del Inspector de Trabajo, para el efecto se deben armonizar tanto las disposiciones Constitucionales, como lo normado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, como la interpretación de dichas normas ha dado la Corte Constitucional, como autorizada de las normas que regulan la materia, así como también las normas de competencia de los funcionarios del Ministerio del Trabajo, dada por el Decreto 4108 de 2011 y la Resolución 2143 de 2014, disposiciones en las cuales claramente se establece la competencia para autorizar la desvinculación de trabajadores, entre quienes están los del sector privado y los oficiales, así como también la de los funcionarios, pues las normas no hacen excepción alguna al respecto.

Para radicar una solicitud de autorización de terminación de contrato sobre persona cubierta por fuero de salud es necesario remitir la documentación completa y la debida justificación al correo dtcundinamarca@mintrabajo.gov.co y se realiza el respectivo reparto teniendo en cuenta el domicilio del trabajador.

**6. Respuesta de la empresa PRODUCTOS ALIMENTICIOS
CALXPES S.A.S.**

Respecto a los hechos manifestados en la tutela, indicó que es cierto que la accionante, ingreso a trabajar para la empresa accionada el día 26 de julio de 2021, en el cargo de auxiliar de producción.

Señala que el 04 de enero de 2023, luego de adelantar un debido proceso disciplinario interno por una falta cometida, consistente en haber ingreso su teléfono celular y usarlo en toma de fotografías a los lotes de los productos que elabora la empresa, lo cual es prohibido de acuerdo a lo previsto en el artículo 73 numeral 16 del Reglamento interno de trabajo, que establece: **“(...) ingresar dispositivos para compartir o grabar información de la empresa sin previa autorización, al igual que obtener información para usos diferentes al objeto de la empresa (...), el cual tiene como sanción (...) primera vez: no se aplicará sanción disciplinaria, se considera justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento (...).**

Hecho que fue reconocido por la actora en la diligencia de descargos, de igual manera la actora tenía pleno conocimiento de la referida prohibición, debido a participó, por lo tanto, se tomó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa grave, por incumplimiento al reglamento de trabajo.

Igualmente señala qué en efecto, la accionante radicó derecho de petición, en la solicitó el reintegro, en el cual se dio respuesta, que no era viable porque el despido se realizó por una falta grave cometida por la accionante.

La empresa no desconoce el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la cual indica una especial protección para los trabajadores que se encuentran en condición de discapacidad o limitación física, al señalar que respecto a ellos no puede ser terminado, por ninguna causal, conforme jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en sentencia de 2006 se señala que la estabilidad laboral no es absoluta.

Es cierto, respecto a las recomendaciones más no restricciones dadas por un médico general, más no de un especialista, y que con el fin de velar por su bienestar, y por las mimas se efectuó reubicación, que se venía

respetando debajo de sus respectivos permisos, la profesional de seguridad y salud en el trabajo, de la empresa efectuó seguimiento correspondiente, para lo cual se allegan las actas, es pertinente aclarar que la empresa nunca tuvo conocimiento de un diagnóstico médico de un especialista como tal, es pertinente indicar que el despacho no se efectuó por su estado de salud, sino por la parte cometida.

Señala que el padecimiento de salud de la accionante, no se trata de una situación de discapacidad, y que por otro lado dicho resultado, solo lo allegó hasta el momento que realizó la solicitud de reintegro, hasta el 03 de enero de 2023.

Solicita se denieguen las pretensiones invocada en la tutela, en razón a que por parte de la empresa no se violentó ninguno de los derechos referidos, ya que el actuar fue en legar y debida forma, de manera subsidiaria solicita se declara la improcedencia de la tutela, por contar con otro mecanismo de defensa.

7. Respuesta EPS FAMISANAR

Verificó que el estado de afiliación de la accionante, se encuentra ACTIVO REGIMEN CONTRIBUTIVO como beneficiaria de su esposo GIOVANNI MAURICIO REYES TORRES con fecha de retiro como cotizante del 04/01/2023, por parte de PRODUCTOS ALIMENTICIOS CALIXPES S.A.S.

Por su parte confirma que la accionante no adelanta ningún proceso con medicina laboral de la EPS FAMISANAR, cuenta con servicios médicos dentro del régimen contributivo como – beneficiaria.

Solicita sea desvinculada, por improcedente por inexistencia de violación o puesta en peligro de los derechos fundamentales de la accionante y falta de legitimación en la causa por pasiva.

8. IPS COLSUBSIDIO.

Señala que, a la accionante, ha sido realizado estudio de apoyo diagnóstico correspondiente a Electromiografía a través del cual se documenta Neuropatía Leve, se ha considerado que la paciente presenta síndrome del túnel del carpo, con indicación de rehabilitación a través de terapia física, que en atención a la historia del dolor se ha expedido incapacidad.

En cumplimiento del plan de manejo definido, se ha programado citas para la realización de terapia física (8, 9, 10, 24 de marzo de 2023), la última sedativa; una vez la paciente culmine las sesiones de terapia, deberá continuar con seguimiento clínico para evaluar respuesta.

Solicita se declare la improcedencia de la tutela respecto a la entidad, puesto que no ha vulnerado ningún derecho fundamental a la accionante.

III. CONSIDERACIONES

COMPETENCIA.

Este despacho es competente para conocer de la acción de tutela contra cualquier autoridad pública de orden distrital o municipal o contra particulares, según lo normado por el artículo 37 del decreto 2591 de 1991 y teniendo en cuenta que este Juzgado tiene jurisdicción en el lugar de ocurrencia de la presente vulneración.

LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA

La legitimación para acudir ante la jurisdicción en ejercicio de la acción de tutela corresponde indiscutiblemente al titular de los derechos fundamentales que han sido materia de vulneración con ocasión de la acción u omisión de la autoridad.

En este caso la señora **MERLY JOHANNA ACOSTA MERCHA** quien actúa en nombre propio, ha instaurado acción de tutela, tras considerar que han vulnerados sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral

reforzada, a la vida, al trabajo, al mínimo vital, dignidad humana e igualdad.

Igualmente, existe legitimación en la causa por pasiva respecto de la entidad accionada por cuanto es contra quien se reclama la protección de los derechos fundamentales presuntamente se vulneran.

PROBLEMA JURÍDICO

Corresponde establecer si en el presente caso, existe vulneración a los derechos fundamentales de la señora **MERLY JOHANNA ACOSTA MERCHA**, por parte de la entidad accionada **PRODUCTOS ALIMENTICIOS CALIXPES S.A.S.**

LA ACCIÓN DE TUTELA.

La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política como un mecanismo dirigido a proteger en forma inmediata los derechos constitucionales fundamentales de las personas, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los casos señalados en la ley, y sólo procede cuando el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

La Corte Constitucional en Sentencia T 009 de 2008, respecto a la acción de tutela para lograr el reintegro a una persona despedida, señaló:

“No obstante, la jurisprudencia ha admitido que la tutela puede proceder para ordenar el reintegro, de manera excepcional, cuando se verifica la existencia de un perjuicio irremediable. En esos casos, el juez de tutela está habilitado para conceder la protección de manera definitiva, si por la gravedad de las circunstancias del caso resulta inoperante asistir al debate ante la jurisdicción laboral, o transitoria, cuando el asunto objeto de discusión puede ser discutido en última instancia ante la jurisdicción laboral.

Para que la acción de tutela proceda como mecanismo transitorio de protección se requiere, de cualquier manera, que los medios ordinarios resulten inoficiosos, es decir que no sean idóneos para enfrentar la vulneración del derecho fundamental. Por supuesto, esta idoneidad del medio ordinario de defensa debe evaluarse en cada caso -para el asunto concreto que se estudia- pues la irremediabilidad del perjuicio que enfrenta el derecho fundamental depende siempre de las circunstancias particulares de la amenaza.

Con todo, pese a que el estudio del perjuicio irremediable es un asunto factual, derivado de los hechos del proceso en cuestión, la jurisprudencia constitucional ha establecido ciertos criterios de definición que le dan al juez de tutela herramientas para identificar la existencia de la figura. A grandes rasgos, la jurisprudencia pertinente ha dicho que un perjuicio es irremediable cuando se cierne sobre un derecho fundamental de manera grave y urgente, y requiere de la adopción de medidas impostergables.”

En la Sentencia T- 742 de 2011, precisó la Corte:

“La sola existencia de un medio alternativo de defensa judicial, no implica automáticamente la improcedencia de la acción de tutela, porque como se dijo, el medio judicial debe ser idóneo y eficaz para la defensa de los derechos fundamentales. En ese orden de ideas, si el juez constitucional constata que el otro medio de defensa no resulta conducente para la protección efectiva de los derechos invocados, - al no asegurar, por ejemplo, la eficacia necesaria para su defensa real -, el fallador puede válidamente garantizar la protección preeminente y efectiva de los derechos fundamentales, admitiendo la procedencia en estas circunstancias, de la acción de tutela”.

En pronunciamiento, La Corte precisó que la prerrogativa de estabilidad ocupacional reforzada también se extendía a aquellas personas que en situación de debilidad manifiesta, quienes sin estar calificados con pérdida de capacidad laboral, ostentan padecimientos de salud que los ubica sustancialmente impedidos para laborar, indicando en la Sentencia SU 49 de 2017, lo siguiente:

“La Corte decide reiterar su jurisprudencia para casos como este, esta vez en su Sala Plena, con el fin de unificar la interpretación constitucional. El derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no tiene un rango puramente legal sino que se funda razonablemente y de forma directa en diversas disposiciones de la Constitución Política: en el derecho a *“la estabilidad en el empleo”* (CP art 53); en el derecho de todas las personas que *“se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta”* a ser protegidas *“especialmente”* con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad *“real y efectiva”* (CP arts. 13 y 93); en que el derecho al trabajo *“en todas sus modalidades”* tiene especial protección del Estado y debe estar rodeado de *“condiciones dignas y justas”* (CP art 25); en el deber que tiene el Estado de adelantar una política de *“integración social”* a favor de aquellos que pueden considerarse *“disminuidos físicos, sensoriales y síquicos”* (CP art 47); en el derecho fundamental a gozar de un mínimo vital, entendido como la posibilidad efectiva de satisfacer necesidades humanas básicas como la alimentación, el vestido, el aseo, la vivienda, la educación y la salud (CP arts. 1, 53, 93 y 94); en el deber de todos de *“obrar conforme al principio de solidaridad social”* (CP arts. 1, 48 y 95).

Estas disposiciones se articulan sistemáticamente para constituir el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, en la siguiente manera. Como se observa, según la Constitución, no solo quienes tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, definida con arreglo a normas de rango reglamentario, deben contar con protección especial. Son todas las personas *“en circunstancias de debilidad manifiesta”* las que tienen derecho constitucional a ser protegidas *“especialmente”* (CP art 13). Este derecho no se circunscribe tampoco a quienes experimenten una situación permanente o duradera de debilidad manifiesta, pues la Constitución no hace tal diferenciación, sino que se refiere genéricamente incluso a quienes experimentan ese estado de forma transitoria y variable. Ahora bien, esta protección especial debe definirse en función del campo de desarrollo individual de que se trate, y así la Constitución obliga a adoptar dispositivos de protección diferentes según si las circunstancias de debilidad manifiesta se presentan por ejemplo en el dominio educativo, laboral, familiar, social, entre otros. En el ámbito ocupacional, que provoca esta

decisión de la Corte, rige el principio de “*estabilidad*” (CP art 53), el cual como se verá no es exclusivo de las relaciones estructuradas bajo subordinación, sino que aplica al trabajo en general, tal como lo define la Constitución; es decir, “*en todas sus formas*” (CP art 53). Por tanto, las personas en circunstancias de debilidad manifiesta tienen derecho a una protección especial de su estabilidad en el trabajo. El legislador tiene en primer lugar la competencia para definir las condiciones y términos de la protección especial para esta población, pero debe hacerlo dentro de ciertos límites, pues como se indicó debe construirse sobre la base de los principios de no discriminación (CP art 13), solidaridad (CP arts. 1, 48 y 95) e integración social y acceso al trabajo (CP arts. 25, 47, 54).”

Respecto a la autorización del MINISTERIO DE TRABAJO para despedir trabajadores que se encuentren en situación de discapacidad la Corte Constitucional ha señalado en Sentencia T 877 de 2014, lo siguiente:

“Con base en lo anterior, el Congreso expidió la Ley 361 de 1997, cuyo artículo 26 consagra la prohibición de despido o terminación del contrato de trabajo por razón de la limitación física de una persona, salvo que exista una autorización de la oficina de trabajo.

(...)

Vale aclarar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue modificado por el artículo 137 del Decreto ley 19 de 2012. Esta norma revocó el permiso del Ministerio del Trabajo que requería el empleador para despedir a las personas discapacitadas, en las hipótesis en que existiera justa causa para terminar el contrato laboral[24]. No obstante, la Sala Plena de la Corte declaró esta norma inexecutable por medio de la sentencia C-744 de 2012 porque el Presidente de la República al regular los requisitos para el despido de los trabajadores discapacitados extralimitó las facultades otorgadas por la Ley 1471 de 2011, que exclusivamente consistieron en suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios, existentes en las gestiones públicas, que antes que ser útiles, retardan las actuaciones y desgastan a los interesados y a las propias autoridades.

Esta Corporación advirtió que la estabilidad laboral reforzada es una acción afirmativa que no puede ser restringida sin que existan

razones suficientes para ello, conforme lo prevé el principio de progresividad. Además, indicó que el legislador es el competente para determinar si se requiere el permiso de la autoridad administrativa o judicial con el fin de despedir o terminar el contrato de una persona discapacitada, toda vez que desarrolla elementos de un derecho fundamental.”

IV. DEL CASO CONCRETO

Solicita la accionante se le proteja sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la vida, al mínimo vital, dignidad humana e igualdad y en consecuencia, se ordene a la empresa **PRODUCTOS ALIMENTICIOS CALIXPES S.A.S.**, ordenar el reintegro al cargo que venía desempeñando o a otro de acuerdo con su perfil, sin solución de continuidad, ordenar el pago de seguridad social, para poder continuar con los tratamientos médicos ordenados, ordenar le cancele las acreencias laborales dejadas de percibir durante el periodo de desvinculación laboral y de los aportes adeudados por concepto de Seguridad Social.

La acción de tutela es procedente en tanto el asunto a tratar, es respecto del estado de salud de la accionante, y la posible terminación de la relación laboral como consecuencia de su padecimiento:

“Si bien el ordenamiento jurídico previó procedimientos judiciales especiales para ventilar pretensiones laborales, la Corte ha entendido que las reglas relativas a la procedencia de la acción tendrán que ser matizadas cuando se trata de personas en especial condición de vulnerabilidad o en circunstancias de debilidad manifiesta, como consecuencia, entre otros, de su estado de salud; por lo tanto, la tutela debe ser considerada como el mecanismo más adecuado para adoptar las acciones que permitan conjurar la afectación de los derechos en cuestión”¹

La Corte Constitucional en sentencia T-041 de 2019 estableció y acogió, como supuestos de debilidad manifiesta, los siguientes:

¹ Sentencia T-041 de 2019

“Además se precisó que circunstancias como: (i) la edad del sujeto, (ii) su desocupación laboral, (iii) no percibir ingreso alguno que permita la subsistencia de su familia y la propia, y (iv) la condición médica padecida, son supuestos representativos de un estado de debilidad manifiesta (artículo 13 superior).”

(...)

*“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, ² está en **circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada’.**”³ (Negrillas fuera del original)”*

En sentencia T-461 de 2015, el máximo órgano constitucional determinó que la estabilidad laboral reforzada no era solo respecto de personas con discapacidad grave y permanente, y calificados como invalidez, sino que también es procedente cuando por el estado de salud se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta.

“En síntesis, resulta de especial importancia resaltar que la garantía a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas en situación de discapacidad grave y permanente, calificada por la ley como invalidez, sino también de aquellos que por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta”⁴.

² Sentencia T-784 de 2009

³ Sentencia T-417 de 2010

⁴ Sentencia T-461/15

Además se debe tener en cuenta que también gozan de estabilidad laboral reforzada las personas que han sido incapacitadas de manera transitoria, y han sido despedidas en medio de un tratamiento médico.

“En la sentencia T-440 A de 2018 se concluyó que en los casos de sujetos que han recibido incapacidades transitorias y son desvinculados dentro de uno de estos periodos o en el medio de un tratamiento médico, se aplica el derecho a la estabilidad laboral reforzada. Para ello, en esta providencia se refirió a este concepto, como uno independiente de los ya expuestos. Según la Corte el (iv) trabajador incapacitado se relaciona entonces con “(...) los efectos de la ocurrencia de un accidente o el diagnóstico de una enfermedad común o profesional (que) pueden colocar al trabajador en diversos grados de afectación que denotan la existencia de una disminución de su capacidad laboral, ya sea ésta temporal o definitiva. Las distintas categorías que se generan, según la normatividad, son las de: (a) trabajador incapacitado temporalmente; (b) trabajador incapacitado definitivamente, ya sea que se encuentre en situación de (b.1) incapacidad permanente parcial o de (b.2) invalidez. Y, finalmente, en los casos de mayor intensidad de la lesión sufrida, el supuesto del (d) trabajador que fallece como consecuencia del accidente o enfermedad padecida”⁵

Cuando una persona se encuentra incapacitada o en tratamiento, previo a su retiro se debe acreditar una justa causa ante el Ministerio de Trabajo, tal y como lo señaló la Corte Constitucional en sentencia T-521 de 2016:

“En esta oportunidad, se decidió tutelar los derechos de la mayoría los actores tras considerar que, si una persona se encuentra incapacitada, cuenta con una discapacidad o sufre un problema de salud que disminuya su posibilidad física de trabajar -con independencia de ser o no considerado como una persona en estado

⁵ Sentencia T-116/13

de discapacidad- tiene derecho a que previo a su retiro se acredite una justa causa ante el Ministerio de Trabajo.”

Conforme lo reseñado en párrafos precedentes se tiene que:

Se encuentra acreditado el vínculo laboral entre la señora **MERLY JOHANNA ACOSTA MERCHA** con la empresa **PRODUCTOS ALIMENTICIOS CALIXPES S.A.S.**, de acuerdo a los hechos de la acción de tutela y el asentimiento de la accionada en respuesta presentada.

Por su parte, la entidad **INPRO SALUD** informó que al realizar el examen de egreso de la señora **MERLY JOHANNA ACOSTA MERCHAN**, por parte de la empresa **PRODUCTOS ALIMENTICIOS CALIXPES S.A.S.**, la médico Dra. MARIA FERNANDA SALAZAR ROBAYO, efectuó las siguientes observaciones finales: *“PACIENTE CON DIAGNOSTICO DE SX DE TUNEL DEL CARPO IZQUIERDO DE CARÁCTER LEVE JUSTIFICADO POR ELECTROMIOGRAFIA DEL 21 DE DICIEMBRE DE 2022, EN EL MOMENTO PACIENTE REFIERE DOLOR EN MUÑECA, PARESTESIAS Y PERDIDA DE LA FUERZA, AL EXAMEN FÍSICO PACIENTE ESTABLECE CLINICAMENTE, SIGNOS VITALES NORMALES, SIN EDEMA EN MUÑECA, CON TUNEL Y PHANEL POSITIVO IZQUIERDO Y LEVE DOLOR PARA ARCOS DE MOVIMIENTO, SE ENCUENTRA EN CONTROL Y MANEJO POR PARTE DE LA EPS, POR LO QUE SE CONSIDERA EN EL MOMENTO ENFERMEDAD COMÚN, PENDIENTE VALORACION POR ORTOPEDIA, LA PACIENTE DEBE CONTINUAR CON ESPECIALISTAS EN EPS, SEGUIR RECOMENDACIONES.”.*

FAMISANAR EPS, señaló que el estado de afiliación de la accionante, se encuentra en estado activo del régimen contributivo como beneficiaria de su esposo GIOVANNI MAURICIO REYES TORRES con fecha de retiro como cotizante del 04/01/2023, por parte de PRODUCTOS ALIMENTICIOS CALIXPES S.A.S., igualmente indicó que a la fecha la accionante no cuenta con ningún proceso por medicina laboral.

A todo lo anterior, se concluye que es aplicable el derecho a la estabilidad laboral reforzada, teniendo en cuenta que la accionante fue desvinculada

estando en estudio de apoyo diagnóstico correspondiente a Electromiografía a través del cual se documentó Neuropatía Leve, se ha considerado que la paciente presenta síndrome del túnel del carpo, con indicación de rehabilitación a través de terapia física, que en atención a la historia del dolor se ha expedido incapacidad, conforme lo indicó la IPS COLSUBSIDIO en su respuesta.

Además **MERLY JOHANNA ACOSTA MERCHA**, que fue desvinculada estando en tratamiento de patología síndrome de túnel del carpo, lo cual era de conocimiento de la empresa accionada, quien además contaba con recomendaciones médicas de fecha 11 de noviembre de 2022 expedidas por la EPS, las cuales también eran de conocimiento de la mencionada empresa

Las recomendaciones médicas de la señora **ACOSTA MERCHA** eran las siguientes:

- 1. La SRA MERLY JOHANNA ACOSTA MERCHA no puede trabajar en máquinas que produzcan vibración.*
- 2. Que la señora MERLY JOHANNA ACOSTA MERCHA debe realizarse una serie de exámenes, los cuales son (ELECTROMIOGRAFIA Y VALORACIÓN ESPECIALIZADA POR ORTOPEDIA)*
- 3. Es referida con orden para ser valorada por Medicina Ocupacional por la IPS de la empresa.*

Cuenta con orden de servicios del 11/11/2022, expedida por la IPS COLSUBSIDIO, en la cual se ordenó: "CONSUL"A DE PRIMERA VEZ POR ESPECIALISTA EN ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGIA"., con justificación: "PACIENTE CON TUNEL POSITIVO, FLUTTER POSITIVO, SUGESTIVA DE PRINCIPIOS DE TUNEL DEL CARPO, EN CONSULTA ANTERIOR SE RECOMENDÓ A EMPLEADOR POR DOS MESES NO DEJAR EN MAQUINAS QUE GENEREN VIBRACIONES, EPRO ESTO NO GENERO MEJORÍA, SE INDICO USO DE FELULA INMOVILIZADORA DE MUÑECA PARA TUNEL DEL CARPO BILATERAL EN LAS NOCHES EN CUAL PACIENTE, USO DE FORMA CONTINUA CON MUY LEVE MEJORIA, SE SOLICITA VALORACIÓN POR

ORTOPEDIA PARA ESTABLECER NECESIDAD DE ELECTROMIOGRAFIA CON NEUROCONDUCCIÓN, DE CADA NERVIO PARA ESTABLER POSIBLE TUNER DEL CARPO, SE DAN SIGNOS DE ALARMA PARA ACUDIR POR URGENCIAS...”

En conclusión, la accionante gozaba de derecho a la estabilidad laboral reforzada por su estado de salud el día 04 enero de 2023, fecha en que fue terminado el contrato laboral, pues se encuentra acreditado el supuesto de debilidad manifiesta en condición médica y se encontraba en tratamiento médico para patología de túnel del carpo, lo que permite advertir que la accionante pudo ser discriminada por ese solo hecho. Además que dicha particularidad, exigía a la accionada que para la desvinculación de la actora debía tener autorización del Ministerio del trabajo, lo cual no fue acreditado en el presente asunto.

La accionante al ser una persona en condición de debilidad física manifiesta, requiere que sus derechos le sean restablecidos de manera inmediata.

En consecuencia se dispondría el amparo del derecho mencionado, ordenando a la empresa **PRODUCTOS ALIMENTICIOS CALIXPES S.A.S.**, que reintegre a la señora **MERLY JOHANNA ACOSTA MERCHA** a un cargo de igual o superior jerarquía al que venía desempeñando cuando fue desvinculada, sin solución de continuidad y que sea compatible con sus condiciones actuales de salud, así como el pago de los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan desde cuando se produjo el despacho hasta el reintegro, según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

No obstante, resulta menester indicar que dicha decisión se tomara bajo el entendido que esta medida de protección se efectuara de MANERA TRANSITORIA, por lo que la accionante deberá acudir en el término de cuatro meses a la jurisdicción ordinaria laboral, contados a partir de la notificación de este proveído, a fin de que esa jurisdicción, estudie de manera definitiva el reintegro y sus consecuencias.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Civil Municipal de Mosquera – Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

V. FALLA

PRIMERO: TUTELAR los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada de la accionante **MERLY JOHANNA ACOSTA MERCHA**, por las consideraciones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: ORDENAR al representante legal o quien haga sus veces de la empresa **PRODUCTOS ALIMENTICIOS CALIXPES S.A.S.**, que en el término de cuarenta y ocho (48) Horas siguientes a la notificación de esta providencia, REINTEGRE a la señora **MERLY JOHANNA ACOSTA MERCHA**, al trabajo que desempeñaba, o a uno equivalente según sus condiciones actuales, y teniendo en cuenta las recomendaciones de salud expedidas por la EPS. En un término no mayor a cinco (05) días se le cancele a la accionante los salarios y prestaciones legales a las que tiene derecho y causadas desde el momento de la terminación laboral, inclusive hasta el momento del reintegro. Estas prestaciones incluyen lo atinente a Salud y Seguridad Social.

TERCERO: La medida de protección se efectuará de MANERA TRANSITORIA por lo que la accionante **MERLY JOHANNA ACOSTA MERCHA**, deberá acudir en el término de cuatro (4) meses a la jurisdicción ordinaria laboral, contados a partir de la notificación de este proveído, a fin de que esa jurisdicción, estudie de manera definitiva el reintegro y sus consecuencias.

Advertir a la señora **MERLY JOHANNA ACOSTA MERCHA** que en caso no acudir a la jurisdicción competente dentro del término señalado como medida transitoria, el presente fallo carecerá de efectos una vez finalice el mentado lapso, acorde con lo motivado.

CUARTO: Desvincular de la presente acción a la **EPS FAMISANAR, IPS COLSUBSIDIO, INPRO SALUD Y AL MINISTERIO DEL TRABAJO**, por no encontrar vulneración alguna a derecho fundamental.

QUINTO: NOTIFÍQUESE esta providencia a las partes de conformidad con el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

SEXTO: REMÍTASE el expediente a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión, si no fuere impugnada.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

**ASTRID MILENA BAQUERO GUTIÉRREZ
JUEZA**

Firmado Por:
Astrid Milena Baquero Gutierrez
Juez
Juzgado Municipal
Civil 000
Mosquera - Cundinamarca

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: **210f4d9a7d6fd269c9d4134b9f29ef7556b056cee5916b7af1d4c65047c83277**
Documento generado en 07/03/2023 08:10:25 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>