



REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO 001 CIVIL MUNICIPAL
MOSQUERA CUNDINAMARCA

25 de abril de 2023.

TUTELA: 2023-00598
ACCIONANTE: ELEANA GREGORIA CASTELLANOS
GARCIA
ACCIONADO: CONGRUPO S.A.
Acción de Tutela.

I. ASUNTO

Resuelve el Juzgado la acción de tutela impetrada por la señora **ELEANA GREGORIA CASTELLANOS**, quien actúa en causa propia contra de la empresa **CONGRUPO S.A.**, por la presunta vulneración de los derechos fundamentales al trabajo, dignidad humana, salud, mínimo vital y estabilidad laboral reforzada por salud.

II. ANTECEDENTES

1. Aspectos Fácticos.

Manifiesta la accionante que fue vinculada a la empresa CONGRUPO ubicada en Cota Cundinamarca, el día 25 de mayo de 2022 y posteriormente el 10 de agosto de 2022, suscribió un nuevo contrato a término indefinido, con una remuneración de un salario mínimo legal mensual vigente.

Señala que el día 18 de septiembre de 2022, tuvo una lesión en su rodilla izquierda, la cual consistió en una luxación de la rotula izquierda, siendo incapacitada por 10 días.

Posteriormente el día 18 de octubre de 2022, se volvió a luxar la rotula izquierda, por lo que tuvo que acudir nuevamente al Hospital Nuestra Señora de Las Mercedes, siendo inmovilizada la rodilla, y otorgando una incapacidad de 30 días.

Indica que, a la terminación de la incapacidad, se vinculó a sus labores, para lo cual fue remitida al médico laboral, donde le dieron las siguientes restricciones:

- *Puede realizar tareas de su trabajo sin adoptar posiciones de cuclillas o arrodillado, ya sean ocasionales o permanentes.*
- *Puede realizar tareas de su trabajo evitando subir y bajar escaleras.*
- *Puede realizar tareas de su trabajo sin manipular pesos superiores a 7kg, pida ayuda o utilice ayudas mecánicas en lo posible.*

Desde que se generaron las recomendaciones médicas emitidas por parte del médico laboral, ha venido asistiendo a sus controles, terapias físicas y realización de estudios, el médico tratante le informó que debía ser intervenida quirúrgicamente para evitar seguir luxándose nuevamente la rodilla.

Manifiesta que el día 31 de marzo de 2023 fue despedida sin justa causa por parte de la empresa CONGRUPO a sabiendas se encontrarse con un estado de salud no muy favorable.

Refiere que el día 3 de abril acudió al examen de retiro, donde se consagró que cuenta con molestia de su rodilla izquierda.

En ningún momento la empresa quiso vincular a la ARL COLMENA para que le diera trámite a su lesión, ya que dicha situación se presentó dentro de las instalaciones de la empresa.

2. Pretensiones.

Solicita se tutelen sus derechos fundamentales, teniendo en cuenta la situación de debilidad manifiesta, se ordene a la **EMPRESA CONGRUPO**, su reintegro para garantizar su estabilidad laboral por fuero de salud, se ordene el pago de salarios, prestaciones y demás emolumentos dejados de percibir desde el momento de su vinculación hasta cuando sea efectivamente reintegrada.

3. Actuación Procesal.

Mediante providencia de fecha 17 de abril de 2023, se admitió la solicitud de tutela y se ordenó la notificación a la empresa **CONGRUPO S.A.**, para que ejerciera su derecho de defensa; se dispuso igualmente la vinculación a las entidades **MINISTERIO DEL TRABAJO, EPS COMPENSAR, ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES DE FUNZA y la ARL COLMENA.**

4. Respuesta de ARL COLMENA.

A través de la representante legal informó que la accionante no reporta accidente de trabajo o enfermedad laboral que pueda ser objeto de cobertura por parte de la aseguradora.

La entidad no ha prestado de manera directa o a través de su red prestadora ningún servicio asistencial a la accionante y en consecuencia desconoce el tipo de evento o enfermedad que eventualmente pueda padecer y tratamiento médico que le hayan podido suministrar.

Solicita sea desvinculada, toda vez que no existe amenaza o vulneración a los derechos invocados por la accionante respecto de la entidad.

5. Respuesta del MINISTERIO DEL TRABAJO.

Solicita al despacho se declare la improcedencia de la acción con relación a la entidad y en consecuencia sea exonerada de responsabilidad alguna que se le endilgue, dado que no hay obligación o responsabilidad de su parte, ni se ha vulnerado ni puesto en peligro derecho fundamental alguno de la accionante.

Manifiesta que existe falta de legitimación por pasiva, toda vez que no es la es ni fue la empleadora de la accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre el demandante y esa entidad, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte del Ministerio, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

6. Respuesta de CONGRUPO S.A.

A través de su representante legal, manifestó que para la fecha de terminación del contrato, no había sido notificada de que la accionante tuviere tratamiento ni cirugías pendientes, por el contrario, conforme las pruebas, la accionante podía laborar con absoluta normalidad, no tenía restricciones ni recomendaciones vigentes, ni mucho menos calificación de pérdida de capacidad laboral, tampoco presentaba incapacidades extensas ni repetitivas, no tenía dificultad alguna para el desempeño de sus funciones.

Señala que aun cuando la terminación del contrato de trabajo ocurrió por una decisión unilateral, con pago de indemnización, existe una razón objetiva derivada de una disminución en el plan de producción de la planta de infusiones y cereales, que implicaba que la empresa requiera de menos personal.

Respecto a los hechos aclaró que el día 25 de mayo de 2022, la accionante fue vinculada mediante contrato de trabajo a término fijo, posteriormente el 10 de agosto de 2022, las partes firmaron un otrosí cambiando la modalidad contractual, a término fijo a indefinido.

Señala que es cierto, que el día 18 de septiembre de 2022 la accionante señaló tener un dolor de una de sus rodillas, que no se derivó en ningún tipo de accidente ocurrido al interior de la empresa, por lo tanto, la compañía le prestó los primeros auxilios y fue trasladada al centro médico a través del servicio de atención móvil contratado por el complejo logístico donde se encuentra ubicada la empresa CONGRUPO S.A.S., adicional se le indicó que debía solicitar cita con su EPS.

La EPS la atendió e incapacitó como la mismo, hasta el momento no se ha puesto en discusión ante las entidades de seguridad social el origen de su enfermedad que obedece a una enfermedad general.

Señala que el día 17 de noviembre de 2022, fecha en la cual la accionante se reintegró, las partes suscribieron acta de reincorporación laboral, en la que constan recomendaciones médicas, se advierte que las mismas eran de carácter temporal y no estaban vigentes a la fecha de terminación del vínculo; aclara que las recomendaciones no afectaron las funciones de la accionante, quien como trabajadora continuó ejerciendo su cargo con normalidad, pues su rol no involucraba posiciones en cuclillas, ni arrodillada, no implicaba la obligación permanente de subir y bajar escaleras, ni involucraba cargas superiores a 7Kg.

Respecto al examen de egreso las conclusiones ocupacionales, se indicó que la accionante presente hallazgos que están en control en su entidad de salud, que en ningún momento se señaló que tuvieran que ver con su vínculo con su representada.

Solicita se deniegue la acción de tutela, y subsidiariamente en caso de autorizar se proceda a cruzar cualquier valor que se cause en favor de la accionante contra los valores ya pagados en la liquidación final de prestaciones sociales e indemnización de ley pagadas a la terminación contractual; señalar expresamente en el resuelve la transitoriedad de la acción debiendo acudir a la Justicia Laboral Ordinaria en el término de 4 meses so pena de perder la protección constitucional.

7. Respuesta de COMPENSAR EPS.

Pone en conocimiento los últimos servicios prestados por la accionante para lo cual adjunta el siguiente cuadro:

SSE1ST00005423APR19	2304	INQ	52914140	3109	S9382/4
ASIGNACION DE SERVICIOS DE SALUD					
Item1	OpcU	A	3	800146643	1 2 PC
20221113 ELEANA GREGORIA CASTELLAN					
ITEM 1 Usuario 5105377					
14	Pr	PC	TR	Est	1 19980202/Ed 25 F
Opc F/D/U/E/C/M5105377					
14	V	Antig	AF	NA	1
TA 0 AcCop					
ITEM 2 Servicio					
OpcI/C/S/E/D/M					
ITEM 3 Punto Atn					
OpcI/E/S/M					
Tel					
ITEM4 Fec/Hor					
0	0	A/F	Dia	0	Sesio 0 0 PosF 0 VrPagar
Opc C/Z/D/P/Cr.					
0	TSol	C.Ext	0	TelC	3014826265 - 0 Dur
Rem 0 Obs					
			Dx	Msg	0 IO C.Just 0
F.Cita Hora Vlr Asoc. Servicio Medico					
Id Medico Est F.Atenc.					
20221102	1520	00003700P	FISIOTERAASISTIR MOSQU	1129519523	18 MOSQUERCON
20221104	0943	00003700P	ODONTOLOGASISTIR MOSQU	800216958	18 MOSQUEODO
20221104	1050	00000000N	O.GEN.UNIASISTIR - A	800216958	18 MOSQUEODO
20221104	1050	00000000N	DETARTRAJASISTIR MOSQU	800216958	18 MOSQUEODO
20221112	1020	00000000N	TERAPIA FASISTIR MOSQU	1129519523	18 MOSQUEAPDX
20221115 0940 00000000N TERAPIA FMOSQUEAPDX					
1129519523 18 MOSQUEAPDX					
20221118 0940 00000000N TERAPIA FASISTIR MOSQU					
1014291047 18 MOSQUEAPDX					
20221119 1000 00000000N ORTOPEDIAMOSQUERCON					
91447291 18 MOSQUERCON					
20221122 0004 00000000N TOMOGRAFIINSTITUT- A					
800065396 5 IDIME					
20221122 1012 00000000N TERAPIA FASISTIR MOSQU					
1014291047 18 MOSQUEAPDX					
20221122 1128 00003700P 881620 ASISTIR MOSQU					
800216958 18 MOSQUEAPDX					
20221128 1554 00000000N TERAPIA FASISTIR MOSQU					
1129519523 18 MOSQUEAPDX					
20221205 2513 00000000N RNM DE ARUNION TEMPR F					
900914147 15 UTIDIMEPOS					
20221205 3631 00000000N TOMOGRAFIUNION TEMPR F					
900914147 15 UTIDIMEPOS					
2233991665882560000000N CUMPLIDA					
9999999999999999 5					
20221205 4556 00000000N RNM DE ARUNION TEMPR F					
900914147 15 UTIDIMEPOS					
2233991665871360000000N CUMPLIDA					
9999999999999999 5					
20221206 1940 00000000N TERAPIA FASISTIR MOSQU					
1129519523 18 MOSQUEAPDX					
20230214 0800 00000000N ORTCA ASISTIR MOSQU					
91447291 18 MOSQUERCON					
20230308 1420 00004100P FISIOTERAASISTIR MOSQU					
1129519523 6 MOSQUERCON					
20230313 0940 00004100P ORTOPEDIAASISTIR ALAMO					
80101022 6 ALAMOSCITA					
20230322 1516 00004100P 873305 ASISTIR MOSQU					
800216958 5 MOSQUEAPDX					
20230326 0720 00000000N TERAPIA FMOSQUEAPDX					
1013670919 6 MOSQUEAPDX					
20230403 0858 00000000N TERAPIA FASISTIR MOSQU					
1129519523 6 MOSQUEAPDX					
20230410 1540 00000000N TERAPIA FASISTIR MOSQU					
1129519523 6 MOSQUEAPDX					
20230413 1540 00000000N TERAPIA FMOSQUEAPDX					
1015402760 6 MOSQUEAPDX					
20230417 0720 00000000N TERAPIA FMOSQUEAPDX					
1015402760 6 MOSQUEAPDX					
20230419 0720 00000000N TERAPIA FMOSQUEAPDX					
1129519523 6 MOSQUEAPDX					
20230424 0720 00000000N TERAPIA FMOSQUEAPDX					
1129519523 5 MOSQUEAPDX					

Señala que la usuaria no presenta incapacidades prolongadas solo dos para el 2022, las cuales fueron pagadas lo que corresponde a la EPS; que desde el área medicina laboral informan que no se presentan incapacidades con prorroga de 120 días, ni emisión de concepto de rehabilitación; que tampoco tiene calificaciones de origen por parte del COMPENSAR EPS.

Solicita se declare la improcedencia de la acción de tutela interpuesta por la accionante en relación con la entidad, por carecer de legitimación por pasiva en consecuencia se proceda a su desvinculación, toda vez que no se ha incurrido en ninguna acción u omisión que vulnere los derechos fundamentales de la accionante y tampoco es la llamada a controvertir las pretensiones de la misma.

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, existe legitimación en la causa por activa, pues la señora **ELEANA GREGORIA CASTELLANOS GARCIA** quien actúa en nombre propio, ha instaurado acción de tutela, tras considerar que han vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo, dignidad humana, salud, mínimo vital y estabilidad laboral a por fuero de salud.

Igualmente, legitimación 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 **ELEANA GREGORIA CASTELLANOS GARCIA**, por parte de la entidad accionada **CONGRUPO S.A.**

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.

EL PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD COMO REQUISITO DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA.

De acuerdo con reiterada y uniforme jurisprudencia de la Corte Constitucional¹, en armonía con los artículos 86 de la Carta Política y 6° del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es un mecanismo judicial para la protección inmediata de los derechos fundamentales, de carácter subsidiario, procede siempre que en el ordenamiento jurídico no exista otra acción idónea y eficaz para la tutela judicial de estos derechos.

¹Sentencias T-228 de 2012 y T-177 de 2011. Ver también las Sentencias T-731, T-677, T-641 y T-426 de 2014; T-891, T-889, T-788 y T-736 de 2013; T-1074, T-1058, T-1047, T-932, T-928, T-778, T-703, T-699, T-452, T-358, SU-195 y T-001 de 2012; SU339, T-531, T-649, T-655, T-693, T-710 y T-508 de 2011; T-354 de 2010; C-543 de 1992, entre otras.

La Corte Constitucional ha reiterado que no siempre el juez de tutela es el primer llamado a proteger los derechos fundamentales, toda vez que su competencia es **subsidiaria y residual**; es decir, procede siempre que no exista otro medio de defensa judicial de comprobada eficacia, para que cese inmediatamente la vulneración². De lo contrario, la acción de tutela se convertiría en un escenario de debate y decisión de litigios, y no de protección de los derechos fundamentales³.

Así las cosas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, ésta resulta improcedente cuando es utilizada como mecanismo alternativo de los medios judiciales ordinarios de defensa previstos por la ley. Sin embargo, en los casos en que existan medios judiciales de protección ordinarios al alcance del actor, la acción de tutela será procedente si el juez constitucional logra determinar que: (i) los mecanismos y recursos ordinarios de defensa no son suficientemente idóneos y eficaces para garantizar la protección de los derechos presuntamente vulnerados o amenazados; (ii) se requiere el amparo constitucional como mecanismo transitorio, pues, de lo contrario, el actor se vería frente a la ocurrencia inminente de un perjuicio irremediable frente a sus derechos fundamentales; y, (iii) el titular de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados es sujeto de especial protección constitucional.

La jurisprudencia constitucional, al respecto ha indicado, que el perjuicio ha de ser **inminente**, esto es, que la amenaza o está por suceder prontamente; las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser **urgentes**; no basta cualquier perjuicio, se requiere que este sea **grave**, lo que equivale a una gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona; la urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea **impostergable**, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad⁴.

De igual forma, la Corte Constitucional ha aclarado que, pese a la informalidad del amparo constitucional, el actor debe exteriorizar y sustentar los factores a partir de los cuales pretenda derivar el perjuicio irremediable, ya que la simple afirmación de su acaecimiento hipotético es insuficiente para justificar la procedencia la acción de tutela. Así se pronunció la Corte, sobre el punto:

“En concurrencia con los elementos configurativos que llevan a determinar que se está en presencia de un perjuicio irremediable, este Tribunal ha sostenido que, para que proceda la tutela como mecanismo de defensa transitorio, se requiere también verificar que dicho perjuicio se encuentre probado en el proceso. Sobre este particular, ha expresado la Corte que el juez constitucional no está habilitado para conceder el amparo transitorio, que por expresa disposición constitucional se condiciona a la existencia de un perjuicio irremediable, si el perjuicio alegado no aparece acreditado en el expediente, toda vez que el juez de tutela no está en capacidad de estructurar, concebir, imaginar o proyectar, por sí mismo, el contexto fáctico en el que ha tenido ocurrencia el presunto daño irreparable.

La posición que al respecto ha adoptado esta Corporación, reiterada en distintos fallos, no deja duda de que la prueba o acreditación del perjuicio irremediable es requisito fundamental para conceder el amparo. Por ello, ha

² Sentencia T-753 de 2006.

³ Sentencia T-406 de 2005

⁴ Sentencias T-136, T-331 y T-660 de 2010; T-147, T-809 y T-860 de 2009; T-409 y T-629 de 2008; T-262 y T-889 de 2007; T-978 y T-1017 de 2006; T-954 y T-1146 de 2005; providencias en las que la Corte declaró la improcedencia de la acción de tutela por la no ocurrencia del perjuicio irremediable

señalado la Corte⁵ que quien promueva la tutela como mecanismo transitorio, no le basta con afirmar que su derecho se encuentra sometido a un perjuicio irremediable. Es necesario, además, que el afectado “explique en qué consiste dicho perjuicio, señale las condiciones que lo enfrentan al mismo y aporte mínimos elementos de juicio que le permitan al juez de tutela verificar la existencia del elemento en cuestión”⁶

En síntesis, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y la naturaleza legal de las relaciones laborales, implican, en principio, la improcedencia de la acción de tutela, pues los trabajadores tienen a su disposición acciones judiciales específicas para solicitar el restablecimiento de sus derechos. Sin embargo, ante indiscutibles condiciones de debilidad de quien reclama, que suponen la protección reforzada de su estabilidad laboral, aquellas acciones ordinarias pueden resultar inidóneas o ineficaces para brindarles un remedio integral, motivo por el que la protección procederá de manera definitiva. Finalmente, la protección también podrá concederse, aunque de manera transitoria, si se verifica la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA OBTENER EL REINTEGRO LABORAL, SALVO QUE SE TRATE DE RESGUARDAR EL DERECHO A LA PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA, CUYOS SUPUESTOS DEBEN ESTAR DEMOSTRADOS.

En lo que se refiere a las solicitudes de reintegro laboral, la Corte Constitucional ha reiterado en numerosas ocasiones que en principio la acción de tutela no resulta procedente para resolver controversias derivadas de las relaciones de trabajo⁷, en virtud de la existencia de mecanismos judiciales ordinarios ante la Jurisdicción Laboral o la Jurisdicción Contencioso Administrativa, según sea la naturaleza de la vinculación jurídica del demandante⁸.

Así, por ejemplo, en el caso de vínculos laborales entre particulares regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, las controversias relacionadas con reintegros se deben resolver en la Jurisdicción Laboral a través de una demanda ordinaria; mientras que, en lo que atañe a las relaciones laborales que se originan entre una entidad del Estado y un servidor público, estos debates –por lo general– se deben solucionar en la Jurisdicción Contencioso Administrativa, a través del medio de control que corresponda para el efecto, es decir, en estos asuntos existe una alternativa judicial distinta a la tutela, mediante la cual se puede desplegar todo el debate probatorio necesario para determinar si hubo o no una decisión ajustada a derecho por parte de empleador.

En efecto, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en el numeral 1° de su artículo 2°, contempla la regla de competencia en cabeza del juez laboral para conocer de todos aquellos conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo, como el relacionado con el reintegro y las demás prestaciones derivadas de la protección a la estabilidad laboral reforzada.

Es de señalar, que la Corte ha hecho extensiva la protección mencionada “(...) a todos aquellos trabajadores que, de ser despedidos o desvinculados, quedarían sumidos en una completa situación de desprotección, como aquellos que han sufrido menguas en su salud o en su capacidad general para desempeñarse laboralmente”⁹ y solo en esta singular hipótesis, ha aceptado la procedencia de

⁵ Sentencia T-290 de 2005

⁶ Sentencia T-436 de 2007

⁷ Sentencias T-400 de 2015, T-663 de 2011 y T-864 de 2011

⁸ Sentencia T-400 de 2015.

⁹ Sentencia T-419 de 2016.

la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada allí contenido, pues, como se dijo, por regla general estas controversias son de conocimiento del juez ordinario.

Así, la Alta Corporación ha anotado que si bien el despido de un sujeto de especial protección constitucional es un asunto de relevancia constitucional, la protección de sus derechos puede garantizarse a través del mecanismo ordinario, en la medida en que el legislador desarrolló las garantías contenidas en la ley, precisamente para que el juez laboral tuviera la competencia y las herramientas legales necesarias para conocer de este tipo de procesos¹⁰.

Ahora bien, respecto a la idoneidad del mecanismo de defensa judicial al alcance del afectado, la Corte determinó que “ha de tener una efectividad igual o superior a la de la acción de tutela para lograr efectiva y concretamente que la protección sea inmediata”¹¹, lo que requiere del juzgador constitucional un análisis de las condiciones de vulnerabilidad del accionante¹² 18, la cual se materializa en tres condiciones a saber: “(i) pertenecer a un grupo de especial protección constitucional, (ii) hallarse en una situación de riesgo (condición subjetivo negativa) y (iii) carecer de resiliencia, esto es, de capacidad para esperar la finalización de la vía judicial ordinaria (condición subjetivo positiva)”¹³.

En la Sentencia **SU-040 de 2018**, se recogieron las reglas que la jurisprudencia constitucional ha fijado¹⁴ en relación con la estabilidad reforzada para que proceda su protección:

“(i) La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección¹⁵, atendiendo las circunstancias particulares del caso

(ii) El concepto de “estabilidad laboral reforzada” se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas discapacitadas u otras personas en estado debilidad manifiesta. (iii) Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral¹⁶.”¹⁷ En conclusión, la naturaleza de la tutela como mecanismo subsidiario exige que se adelanten las acciones judiciales o administrativas alternativas y que, por lo tanto, no se pretenda instituir a la acción de tutela como el medio principal e idóneo para la

¹⁰ Sentencia T-298 de 2014

¹¹ Sentencia T-318 de 2017

¹² Sentencia T-664 de 2017

¹³ Sentencia T-670 de 2017

¹⁴ Sentencias T-427 de 1992; T-441 de 1993; T-576 de 1998 y T-826 de 1999, entre otras.

¹⁵ Sentencia T-576 de 1998.

¹⁶ Sentencia T-826 de 1999.

¹⁷ Sentencia T-077 de 2014.

reclamación de prestaciones sociales. La Corte Constitucional ha determinado que no es una elección del accionante acudir al mecanismo previsto por el ordenamiento jurídico o interponer la acción de tutela, si así lo prefiere, pues, de ser así, la acción de tutela respondería a un carácter opcional y no subsidiario como el que le es propio¹⁸.

IV. DEL CASO CONCRETO

Solicita la accionante se le proteja sus derechos fundamentales al trabajo, dignidad humana, salud, mínimo vital y estabilidad laboral a por fuero de salud, y en consecuencia se ordene al reintegro a las labores que venía desempeñando, al pago de salarios, prestaciones y demás emolumentos dejados de percibir desde el momento de su vinculación hasta cuando sea efectivamente reintegrada.

Frente a las pretensiones de la acción de la tutela, orbita la controversia, respecto a la terminación unilateral de la relación contractual existente entre la señora **ELEANA GREGORIA CASTELLANOS GARCIA y la empresa CONGRUPO S.A.** a lo que a su juicio le causó la vulneración de sus derechos fundamentales.

Es así como debemos iniciar por señalar que, la terminación del contrato de trabajo objeto de estudio, correspondería en principio resolverlo exclusivamente a la especialidad laboral, en tanto que involucra juicios de valor sobre la validez de la terminación del contrato, salvo que se estuviera en presencia de una estabilidad reforzada, que ameritara el estudio de procedibilidad de la tutela.

Es decir, que como se explicó en las consideraciones, la misma Corte ha indicado la prevalencia de la vía ordinaria para resolver estas controversias, no obstante lo anterior, es de mérito advertir que tal aproximación conceptual no está planteada en términos absolutos, comoquiera que en la misma jurisprudencia constitucional se ha atemperado el criterio de improcedencia atrás descrito en los escenarios constitucionales específicos que involucran sujetos que afrontan circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión, como es el caso de las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia, los trabajadores aforados y las personas con afecciones de salud o que presentan condiciones permanente de discapacidad, en atención a que los medios ordinarios podrían no resultar idóneos ni eficaces para prodigar una protección inmediata a los derechos fundamentales presuntamente amenazados o transgredidos. Derrotero que, según evidencian las fórmulas de decisión acogidas en causas similares, ha servido para perfilar de mejor manera los parámetros a partir de los cuales se ha admitido, por vía de excepción, el empleo de la acción de tutela en orden a obtener un reintegro para salvaguardar el fuero especial de estabilidad laboral. Sobre este último punto, el de la estabilidad reforzada del trabajador, cabe recordar que solo se está en presencia de ella, cuando el trabajador, para el momento en que fue despedido, se encontrase en una de las causales descritas por el Tribunal Constitucional, y que a la vez lo convirtiesen en sujeto de especial protección, ya bien sea por su deterioro en la salud física o mental, su edad, su imposibilidad de conseguir nuevos empleos o por su

¹⁸ Sentencia T-647 de 2015.

proximidad a adquirir la pensión, en cuyo caso, es menester estudiar el tipo de vínculo laboral de la tutelante, las razones de terminación del contrato y las condiciones del empleado.

Bien, descendiendo al caso concreto, se tiene de la narración fáctica y de los elementos materiales probatorios aportados por ambas partes en el proceso, que el último contrato laboral que regía entre las partes, era por a término indefinido, suscrito el 10 de agosto de 2022 y que el mismo fue terminado por decisión unilateral del empleador, sin embargo, la accionante en tutela no estuvo de acuerdo con tal decisión, pues considera que es una persona con debilidad manifiesta y por lo tanto, el empleador no debió haber terminado su contrato de trabajo.

De las pruebas adjuntas a esta acción constitucional, puede colegir el Despacho lo siguiente:

Que la señora ELEANA GREGORIA CASTELLANOS GARCIA sufrió una lesión en su rodilla izquierda en el mes de septiembre de 2022, el cual fue consultado ante el Hospital Departamental Nuestra Señora de las Mercedes, según historia clínica se le otorgó a la accionante varias incapacidades, una primera incapacidad de 10 días, entre el 18 al 28 de septiembre de 2022, posteriormente al persistir los dolores de rodilla fue incapacitada por (2 días) entre el 03/10/2022 y el 04/10/2022, y de 3 días, entre el 04/10/2022 al 06/10/2022, de 30 días entre el 18/10/2022 al 16/11/2022 por enfermedad general.

El 19 de noviembre de 2022 la EPS COMPENSAR refirió que la paciente tiene el siguiente diagnostico *“PACIENTE CON CUADRO DE LUZACIÓN ATRAUMATICA DE ROTULA IZQUIERDA PRESENTE EPISODIOS DE RELUXACIÓN AL EXAMEN FISICO SIN ESTABILIDAD FRANCA, PERO DOLOR AL MOVILIZACION PATLAR Y LATERACION DE MÁS DEL 50% REQUIERE ESTUDIOS COMPLEMENTARIOS Y MANEJO MEDICO QUIRURGICO, SE EXPLICA A LA PACIENTE”*, como observaciones se señaló que requiere además de esto reintegración laboral con recomendaciones temporales: *“NO DEBE SUBIR Y BAJAR ESCALERAS, NO AGACHARSE, NO ARRODILLARSE, EVITAR LA BIDEPENTACIÓN PROLOGADA, NO MARCHA PROLONGADA”*

Además se tiene, que en la Historia Médica Ocupacional de Egreso de fecha 10/04/2023, se estableció como antecedente patológico ocupacional que la EPS COMPENSAR reportó incapacidad aproximada a la fecha de 42 días por *“Rodilla Izquierda TL: Luxación TO: 1 año: Dolor y Limitación Funcional”*.

A pesar de encontrarse bajo esas condiciones, el empleador, terminó el contrato laboral celebrado con la accionante e incluso, en el examen de egreso realizado, el diagnóstico es: *“TRANSTORNO INTERNO DE LA RODILLA; DOLOR EN ARTICULACION; SINTOMAS Y SIGNOS QUE INVOLUCRAN LOS SISTEMAS NERVIOSO Y OSTEOMUSCULAR”*, con observación de que la paciente tiene patologías que requieren manejo especializado y que requiere manejo quirúrgico, que se le recomienda continuar en su entidad de salud el plan de manejo para su antecedente de osteomuscular a nivel de rodilla izquierda por fisioterapeuta; lo que lleva a concluir que el estado de salud hasta el examen de egreso

realizado por órdenes de la sociedad empleadora, no era desconocido para ella, por lo tanto terminó la relación laboral con la accionante, sin verificar si por su estado de salud y las incapacidades que ha sufrido, era necesario previo a la terminación del contrato, solicitar la autorización del ministerio del trabajo.

Pese a lo anterior, según manifestó la entidad accionada al contestar la presente acción, informó que la terminación del contrato de trabajo ocurrió debido a una decisión unilateral con pago de indemnización, derivada de una disminución en el plan de producción de la planta de infusiones y cereales, que implica que la empresa accionada requiere de menos personal, que por tal motivo se prescindió de los servicios de la accionante, para lo cual se pagó la respectiva indemnización. Ahora bien, esto no significa que no es procedente la acción, por el contrario, significa que como se explicará, es procedente por lo menos, de forma transitoria.

Resulta preciso indicar, tal como se señaló en las consideraciones, que independientemente del tipo de contrato de trabajo que se celebre, el empleador está obligado a cumplir con todas las cargas impuestas por el artículo 26 de la ley 361 de 1997, el cual dispone:

” En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo, dado su condición de vulnerabilidad.”

Significa lo anterior, que sin importar el tipo de contrato para el cual fue contratado la accionante, la garantía de estabilidad laboral reforzada lo cobijaba y por ende, para dar por terminado el contrato de trabajo, debía solicitarse autorización ante la Oficina de Trabajo, como lo exige la citada preceptiva, lo cual no fue atendido por el empleador en este caso, sin lugar a afirmar que no tenían conocimiento de sus limitaciones, pues, está claro que después del suceso que sufrió el accionante, ha tenido varias incapacidades, las cuales son de conocimiento de la empresa accionada, incluso debieron conocer las recomendaciones médicas laborales y las observaciones en el examen médico de egreso y actuar al respecto.

Ahora, en cuanto a la situación económica de la accionante, se tiene también como cierto lo aducido se ha vulnerado su derecho fundamental al mínimo vital, al ser terminado su contrato laboral, así las cosas, se advierte de manera clara el perjuicio irremediable al dar por terminado su contrato de trabajo, máxime la situación de salud por la que atraviesa, que como bien se analizó en el examen de egreso, puede eventualmente advertirse en un futuro empleo al que pueda llegar a presentarse y verse limitada la posibilidad de ser contratada nuevamente.

Y en tratándose de su estado de salud, es claro que no es una enfermedad que se trata y desaparezca, sino de una condición que requiere del tratamiento, supervisión y medicación constante, por lo que

no es conveniente cambio de EPS o de régimen para no perturbar los posibles avances y tratamientos de su diagnóstico de salud.

Es así, que, en este caso, se cumplen con los requisitos jurisprudenciales establecidos para la procedencia de la tutela, por vulneración al derecho a la estabilidad laboral, que son:

“(i) Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta; (ii) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) Que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social [o la autoridad de trabajo correspondiente].”

Lo anterior teniendo en cuenta que ante el conocimiento de los padecimientos de salud, así como las incapacidades que de ellas se desprenden, el empleador simplemente decidió dar por terminado el contrato de trabajo sin haber solicitado la autorización al Ministerio de trabajo y aduciendo una disminución en el plan de producción de la planta de infusiones y cereales, que implica que la empresa accionada requiere de menos personal, no obstante, vale la pena resaltar también lo considerado por la Corte Constitucional y previamente reseñado:

“...deberá el empleador solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo en tres situaciones: 1. cuando el estado de salud del trabajador en el que haya quedado después de ocurrida la contingencia y su evolución, dificulte o impida la realización del trabajo en condiciones regulares, 2. cuando exista justa causal de despido y 3. cuando haya una causal objetiva, como el vencimiento del plazo pactado, en el contrato, caso en el cual debe demostrar que el estado de debilidad manifiesta no es la causal de solicitud de permiso, sino la causal objetiva de terminación del contrato, porque el fuero de estabilidad lo que protege Constitucionalmente, es del derecho al trabajo.”

Por lo anterior, considera esta judicatura que no es razón válida el hecho de afirmar simplemente una disminución en el plan de producción de la empresa, para dar por terminado el contrato de trabajo a la accionante, aun conociendo el estado de salud en que se encontraba.

Ahora, en cuanto al requisito de subsidiariedad en el caso concreto, la demandante se encuentra en situación económica precaria, atendiendo a que se trata de una ciudadana extranjera de nacionalidad venezolana identificada con permiso por protección temporal (PPT), expedido por Migración Colombia y con baja posibilidad de acceder a un nuevo empleo debido a sus limitaciones, además los solventar los gastos de su sostenimiento. Desde la perspectiva de las circunstancias subjetivas, no cabe duda, que es una persona de especial protección constitucional, en razón de los diferentes factores de vulnerabilidad que convergen en ella y la sitúan en una posición de indefensión y debilidad manifiesta, lo cual haría demasiado gravosa la exigencia de agotar de manera previa otros medios defensa judicial para la defensa judicial para la defensa de sus derechos.

Esta circunstancia, además de los padecimientos de salud, la identifican como una persona en el estado de vulnerabilidad, lo cual hace propicia la intervención del juez constitucional para conjurar de manera urgente la

amenaza o vulneración de sus derechos fundamentales, si se comprueba la existencia de la conducta vulneradora por parte de la accionada por lo menos de manera transitoria.

Así las cosas, el único escenario donde podrán eventualmente dirimirse estos específicos aspectos del debate es en el marco de un proceso laboral ordinario, el cual brinda un campo propicio para el despliegue probatorio necesario y suficiente para establecer, a través del decreto y de la práctica de declaraciones de parte, testimonios, y demás pruebas, si fue conforme a la ley la terminación del contrato de trabajo.

No obstante, este asunto adquiere una dimensión constitucional en razón a las circunstancias subjetivas de la accionante y a la notoria urgencia de protección, las cuales, ante la evidencia de la vulneración de sus derechos fundamentales, hacen necesario un pronunciamiento de la justicia para evitar un perjuicio irremediable, al punto que, de no ampararse por este medio, corre peligro su mínimo vital y su vida en condiciones dignas.

Por lo tanto, se vislumbra la violación de los derechos fundamentales invocados por la accionante, y como consecuencia de ello se hace necesaria la intervención del juez constitucional, en aras de restablecer tales derechos, para lo cual se concederá el amparo deprecado para el reintegro de la señora **ELEANA GREGORIA CASTELLANOS GARCIA**, pero de MANERA PROVISIONAL, esto es, mientras que formula la respectiva demanda ante el Juez Laboral, en un término que no podrá exceder los cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo, para debatir lo relativo a la terminación del contrato laboral y lo que conforma las prestaciones a las cuales tiene derecho, de ser el caso.

Lo anterior debido a que el despacho advierte irregularidades en cuanto a la terminación de la relación contractual laboral, pues el empleador no solicitó autorización ante el Ministerio del Trabajo, pese a las limitaciones claras que padece la accionante, tal como se observa también en el concepto emitido por el profesional en salud contratado por la empresa para efectos del examen médico de egreso; por consiguiente, se observa una vulneración que se pretende proteger.

Para tal efecto, se concederá el reintegro laboral de manera transitoria hasta por el término de 4 meses para que reintegre a la accionante y le pague lo que ha dejado de percibir por la inejecución del contrato laboral, además se ordena la afiliación inmediata y el pago de toda la seguridad social.

En consecuencia se le ordenará a **CONGRUPO S.A.**, que en el término de CUARENTA Y OCHO (48) HORAS, contadas a partir de la notificación de la presenta tutela, se sirva reintegrar a la tutelante a su puesto de trabajo o a otro de igual o mejores condiciones, teniendo en cuenta las recomendaciones médico laborales otorgadas por Medicina Laboral de la EPS COMPENSAR, le pague lo que ha dejado de percibir por inejecución del contrato laboral, para lo cual deberá ser compensado con la liquidación definitiva pagada, lo anterior, sin perjuicio de que la accionada inicie los respectivos trámites ante el Ministerio del trabajo

para la autorización del despido de la actora como lo debió hacer en cumplimiento de lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Acorde con lo anterior, se precisará que la presente decisión tendrá vigencia, por el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre el proceso que instaure el tutelante para definir lo relativo al reintegro aquí pretendido, o mientras que el Ministerio de Trabajo otorgue la respectiva autorización para el despido de la accionante en tutela, como lo ordena la ley, de así solicitarlo la accionada.

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 constitucionales fundamentales invocados **ELEANA GREGORIA CASTELLANOS GARCIA**, frente a **CONGRUPO S.A.** conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: CONCEDER como **MECANISMO TRANSITORIO**, el amparo constitucional promovido por la señora **ELEANA GREGORIA CASTELLANOS GARCIA** en contra de la empresa **CONGRUPO S.A.** para garantizar su derecho conforme lo explicado en la parte motiva de esta sentencia, esto es, mientras que el accionante formula la respectiva demanda ante el Juez Laboral, para su reintegro, en un término que no podrá exceder los cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo, o mientras que el Ministerio de Trabajo otorgue la respectiva autorización para el despido de la accionante en tutela, como lo ordena la ley, de así solicitarlo la accionada.

TERCERO: ORDENAR a **CONGRUPO S.A.**, que en el término de CUARENTA Y OCHO (48) HORAS, contadas a partir de la notificación de la presenta tutela, se sirva reintegrar a la tutelante, señora **ELEANA GREGORIA CASTELLANOS GARCIA**, a su puesto de trabajo o a uno de iguales o mejores condiciones, respetando sus restricciones médico laborales y le pague lo que ha dejado de percibir por inejecución del contrato laboral, para lo cual deberá ser compensado con la liquidación definitiva pagada, además se ordena la afiliación inmediata y el pago de toda la seguridad social, debiendo mediar, para su desvinculación laboral, autorización del Ministerio de Trabajo, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

CUARTO: PRECISAR que la presente decisión tendrá vigencia, por el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre el proceso que instaure para definir lo relativo al reintegro aquí pretendido ante la Jurisdicción Laboral. Advirtiendo que la sola presentación de la demanda no termina la protección constitucional, pues la misma solo termina con el fallo de la jurisdicción laboral.

QUINTO: ADVERTIR a las partes, que de no formularse por la tutelante la demanda laboral respectiva, dentro del término de los cuatro (4) meses

antes indicado, contados a partir de la notificación de esta sentencia, la presente decisión cesará sus efectos.

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

SÉPTIMO: 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: **c33c5e483c2209065dc22a6854c4ae07bfdfe717a849e415b008dafcb1c75142**
Documento generado en 25/04/2023 02:41:07 PM

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