



Rama Judicial  
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales  
Republica de Colombia

Bogotá D. C., 8 de junio de 2022

**REF.: Acción de Tutela N° 2022-383 de NANCY ESTELA VALBUENA VALBUENA contra FLORES DE SERREZUELA S.A.S.**

## SENTENCIA

Corresponde a este Despacho resolver en primera instancia la Acción de Tutela promovida por Nancy Estela Valbuena Valbuena contra Flores de Serrezuela S.A.S. por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, la igualdad y a la estabilidad laboral reforzada.

## ANTECEDENTES

### Hechos de la Acción de Tutela

Manifestó que suscribió un contrato laboral a término indefinido con la sociedad Flores de Serrezuela, como ayudante de producción el 8 de noviembre de 1999 y que fue diagnosticado *“fascitis, lumbago no especificado, mialgia, síndrome de manguito rotatorio, bursitis del hombro, tenosinovitis, síndrome del túnel carpiano, epicondilitis media, hipermetropía, trastorno de disco lumbar y radiculopatía”*; padecimientos que asegura, eran de conocimiento de la accionada.

Señaló que el 12 de abril del año en curso, tuvo una cita con el medico laboral de la empresa accionada, quien renovó las restricciones médicas que debía tener en cuenta, tales como: *“levantamiento de los brazos hasta el nivel del hombro, levantamiento de cargas hasta 8 kilogramos con ambos brazos, realizar caminata hasta 350 metros a día, alternar postura de pie y sentada cada hora, pausas activas cada hora durante 5 minutos, realizar cambios repetitivos hasta dos horas al día y cambio de actividad, evitar laborar de manera sostenida y repetitiva flexionando la columna”*

Afirmó que el 3 de mayo de 2022 fue notificada de una carta de terminación de su contrato de trabajo, situación que acaeció días después de que el medico laboral de la sociedad accionada le renovara las restricciones laborales y sin que mediara permiso del Ministerio del Trabajo.

Aseguró que no cuenta con ingresos adicionales para su sostenimiento, pues dependía económicamente del salario que devengaba en la empresa accionada y que tiene dos hijos menores de edad.

### Objeto de la Tutela

De acuerdo con lo anterior solicitó que, a través de la presente acción, se protejan sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, la igualdad, salud y la estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, pide ordenar a Flores de Serrezuela S.A.S el reintegro al cargo que venía desempeñando o a otro de acuerdo con su perfil, le sean pagados salarios y prestaciones sociales dejados de percibir y aportes a seguridad no cotizados.

## TRÁMITE DE INSTANCIA

La presente acción fue admitida por auto del 27 de mayo de 2022, a través del cual se dispuso la vinculación de la ARL Suramericana y la EPS Famisanar, por lo que se libraron comunicaciones a la



Rama Judicial  
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales  
Republica de Colombia

accionada y vinculadas con el fin de ponerle en conocimiento el escrito de tutela y se les solicitó la información pertinente.

### Informes rendidos

**Flores de Serrezuela S.A.S.** manifestó que nunca fue notificada sobre algún dictamen de origen o pérdida de capacidad laboral, respecto del cual, se calificara alguno de los diagnósticos o padecimientos que menciona la accionante.

Adujo que, si bien fueron generadas recomendaciones ocupacionales, estas no eran de consideración, no implicaban una restricción que le impidiera ejecutar con normalidad las funciones para las cuales había sido contratada y tampoco permitían establecer los diagnósticos médicos que alude la actora.

Precisó que las afecciones de salud que la señora Valbuena dice padecer no constituyen un problema significativo de salud que le impida o dificulte sustancialmente la ejecución de una actividad laboral.

En punto a los tratamientos y procedimientos médicos que enunció la accionante, señaló que no le constan, pues, tal información reposa en su historia clínica, que tiene carácter reservado.

Indicó que el 12 de abril hogaño a la señora Nancy Estela Valbuena Valbuena le fue practicado un examen médico ocupacional, en el que, si bien se generaron unas recomendaciones, determinó su aptitud laboral para el ejercicio del cargo que desempeñaba.

Informó que la terminación del contrato de trabajo de la accionante se dio en virtud de la facultad que le concede el artículo 64 del CST, pero, además, por cuanto la señora Valbuena tenía comportamientos negativos hacia personas de la empresa y era una persona conflictiva.

Aseguró que no debía acudir al Ministerio del Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo y que la actora no es beneficiaria de estabilidad laboral reforzada, pues, *i)* no se encontraba en condición de limitación ni discapacidad, *ii)* no le fueron generadas incapacidades médicas, *iii)* su situación de salud no era grave, ruinoso o catastrófica, *iv)* no presentaba una reducción de su capacidad física, psíquica o sensorial *v)* no le fue dictaminada una pérdida de la capacidad laboral *vi)* para el momento en que se dio por terminado su contrato de trabajo no existían recomendaciones médicas de consideración y menos aún, restricciones que le impidieran ejecutar con normalidad las funciones para las cuales había sido contratada *vii)* no demostró una vulneración de su derecho fundamental al mínimo vital, además, porque con la liquidación definitiva del contrato de trabajo recibió \$18.332.961,67.

Finalmente, solicitó negar el amparo constitucional, toda vez que asegura no ha vulnerado los derechos fundamentales de la señora Nancy Estela Valbuena Valbuena.

La **EPS Famisanar** señaló que no es la legitimada para referirse respecto de los hechos descritos por la accionante, pues nunca ha tenido vínculo contractual que se relacione con alguna actividad de carácter personal o de servicios de la actora, de ahí que, solicitó que se disponga su desvinculación de la presente acción constitucional.

La **ARL Suramericana** precisó que durante la cobertura de la accionante se reportaron dos eventos de accidentes laborales leves; uno el día 31 de agosto de 2005 con diagnóstico de contusión superficial



en un ojo que requirió atención medica inicial sin incapacidad y otro el 11 de agosto de 2014, que correspondió nuevamente a una contusión superficial en un ojo, que solo requirió atención medica inicial con dos días de incapacidad.

Adujo que, actualmente la accionante no registra reportes, notificaciones o seguimiento de contingencia alguna relacionada con una enfermedad de origen laboral, así como, tampoco se han generado solicitudes de cobro y/o pago de prestaciones propias del Sistema de Riesgos Laboral.

Solicitó su desvinculación de la acción de tutela, en tanto que no es el legitimado para absolver las pretensiones de la actora.

### CONSIDERACIONES

Conforme el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela es un instrumento judicial de carácter constitucional, subsidiario, residual y autónomo, dirigido a facilitar y permitir el control de los actos u omisiones de todas las autoridades públicas y excepcionalmente de los particulares cuando éstos vulneren derechos fundamentales.

Esta acción constitucional puede ser interpuesta por cualquier persona, a fin de obtener la pronta y efectiva defensa de los derechos fundamentales cuando ello resulte urgente para evitar un perjuicio irremediable, o cuando no exista otro medio de defensa judicial.

#### **El principio de subsidiariedad como requisito de procedibilidad de la acción de tutela.**

De acuerdo con reiterada y uniforme jurisprudencia de la Corte Constitucional en sentencias como la T-228 de 2012 y T-177 de 2011, entre otras, en armonía con lo dispuesto por 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**. Esta procede siempre que en el ordenamiento jurídico no exista otra acción idónea y eficaz para la tutela judicial de estos derechos.

Por otro lado, la Corte Constitucional en sentencia T-177 de 2021 ha reiterado que "*... no siempre el juez de tutela es el primer llamado a proteger los derechos constitucionales, 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 vulneración (...) Entendida de otra manera, la acción de tutela se convertiría en un escenario de debate y decisión de litigios, y no de protección de los derechos fundamentales*

Así las cosas, se puede indicar que, de acuerdo con el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, esta 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.



A su vez, la sentencia en cita 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 integridad.*

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.** Para el efecto se puede consultar la sentencia T-436 de 2007.

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 tratándose de trabajadores, éstos 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 en Sentencia T-400 de 2015 sostuvo que en principio la acción de tutela no resulta procedente para resolver controversias derivadas de las relaciones de trabajo, ante la existencia de mecanismos judiciales ordinarios ante la Jurisdicción Laboral o la Jurisdicción Contencioso Administrativa, según sea la naturaleza de la vinculación jurídica del demandante.

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.



**Rama Judicial**  
**Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales**  
**Republica de Colombia**

Es de señalar, que la Corte ha hecho extensiva la protección mencionada en diferentes sentencias entre las que tenemos la T-419 de 2016 que dispone: “(...) 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” y solo en esta singular hipótesis, ha aceptado la procedencia de 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.

Es por ello que la Corte Constitucional sostiene 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 procesos.

Ahora bien, respecto a la idoneidad del mecanismo de defensa judicial al alcance del afectado, la Corte Constitucional en Sentencia T-318 de 2017 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*”, lo que requiere del juzgador constitucional un análisis de las condiciones de vulnerabilidad del accionante, 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)*”.

En la Sentencia SU-040 de 2018, se recogieron las reglas que la jurisprudencia constitucional ha fijado 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 protección, 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 laboral*

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 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 propio.



Rama Judicial  
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales  
Republica de Colombia

### **La protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada en personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales.**

La estabilidad laboral reforzada es parte integral del derecho constitucional al trabajo y las garantías que se desprenden de éste, la cual se activa cuando el trabajador se encuentra en situación de vulnerabilidad, debido a condiciones específicas de afectación a su salud, su capacidad económica, su rol social, entre otros. Dicha estabilidad se materializa en la obligación impuesta al empleador de mantenerlo en su puesto de trabajo en razón de su condición especial.

Este derecho tiene estrecha relación con el artículo 13 de la Constitución Política, en virtud del cual se establece lo siguiente: *“El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”.*

Por su parte, el artículo 47 Superior establece que el Estado debe adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social para aquellos que tienen disminuidas sus capacidades físicas, sensoriales y psíquicas, a quienes se les debe brindar la atención especializada que necesiten.

De manera similar, el artículo 53 prevé como uno de los principios mínimos que debe orientar las relaciones laborales, la estabilidad en el empleo y la garantía de la seguridad social. Seguidamente, el artículo 54 Superior, establece que es una obligación del *“Estado y de los empleadores ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.*

En cumplimiento de las normas prescritas, el legislador creó instrumentos jurídicos que permiten proteger a las personas en condición de discapacidad del ejercicio arbitrario de la autoridad por parte de los empleadores. Concretamente, el ordenamiento jurídico colombiano dispone que el despido de una persona en condición de discapacidad, es procedente sólo cuando el trabajador incurre en una causal objetiva para la culminación de su contrato, aspecto generalmente relacionado con el incumplimiento de las funciones asignadas en desarrollo de su labor, para lo cual deberá contar con la autorización del Inspector del Trabajo.

A propósito de ello, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 determina: (i) la prohibición de despedir a una persona que presenta alguna limitación física, sensorial o psíquica sin autorización del Ministerio del Trabajo y (ii) que en el evento en que se produzca tal desvinculación, el empleador pague al trabajador una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las otras prestaciones que establezca la legislación en materia laboral.

En relación con el artículo 26, la Corte Constitucional en la Sentencia C-531 de 2000 consideró que la norma no contradice el ordenamiento superior, sino que por el contrario lo desarrolla, toda vez que constituye una garantía para que el trabajador que presenta una limitación, no sea despedido en razón a tal circunstancia y que, en caso de que se presente una causal justificativa de despido, la autoridad administrativa correspondiente, pueda validar que la desvinculación no presenta conexidad con su estado de salud.

De igual manera, la Corte declaró la constitucionalidad del inciso segundo del citado artículo, que obliga al empleador a que reconozca y pague una indemnización equivalente a 180 días salario, y



estimó que la misma no configura una salvaguarda de sus derechos y un desarrollo del principio de protección especial de la cual son destinatarios, por razón de su debilidad manifiesta, en la medida en que la protección de esta forma establecida es insuficiente respecto del principio de estabilidad laboral reforzada que se impone para la garantía de su derecho al trabajo e igualdad y respeto a su dignidad humana.

No obstante, precisó que el carácter sancionatorio y complementario de esta indemnización, no habilita el despido de un trabajador en circunstancias de indefensión, sin que medie autorización del Ministerio de Trabajo. Por lo tanto, declaró la exequibilidad de la norma bajo el entendido de que el despido del trabajador o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la Oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.

En la Sentencia T-021 de 2011, se expuso que, despedir a una persona en estado de discapacidad sin autorización del Ministerio del Trabajo, es un acto que tiene consecuencias identificables, como lo son: (i) que el despido sea absolutamente ineficaz, (ii) que en el evento de haberse presentado éste, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado y que, (iii) sin perjuicio de lo dispuesto, el empleador pagará la suma correspondiente a 180 días de salario, a título de indemnización, sin que ello signifique la validación del despido.

Por otro lado, la Corte Constitucional de manera uniforme ha sostenido, que la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ampara tanto aquellas personas que se encuentran en condición de discapacidad, de acuerdo con la calificación efectuada por los organismos competentes, como a quienes están bajo una situación de debilidad manifiesta ya sea por ocurrencia de un evento que afecta su salud, o de una limitación física, sin importar si ésta tiene el carácter de accidente, enfermedad profesional, o enfermedad común, o si es de carácter transitorio o permanente.

Es decir, la Corte protege el derecho de las personas con limitaciones, al margen de que hayan sido o no calificada su discapacidad, pues unas y otras son merecedoras de un trato especial y tienen derecho a no ser discriminadas en el ámbito laboral con ocasión de sus condiciones particulares.

Así las cosas, la tutela se torna procedente para obtener el reintegro de las personas afectadas por el deterioro en su estado de salud, cuando concurren los siguientes presupuestos: (i) que el peticionario sea una persona con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta; (ii) que el empleador tenga conocimiento de la situación, y (iii) que se demuestre un nexo causal entre el despido y el estado de salud.

En conclusión, si se encuentran acreditados todos los presupuestos mencionados, el juez tiene el deber *prima facie* de reconocer a favor del trabajador: i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral; ii) el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado hasta su desvinculación, iii) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso, y iv) el derecho a recibir una indemnización equivalente a 180 días del salario.



### Caso concreto

En el presente caso, la señora Nancy Estela Valbuena solicita el amparo de sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, la igualdad, salud y la estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, pide ordenar a Flores de Serrezuela S.A.S el reintegro al cargo que venía desempeñando o a otro de acuerdo con su perfil, le sean pagados salarios y prestaciones sociales dejados de percibir y aportes a seguridad no cotizados.

Adujo que firmó un contrato laboral a término indefinido con la sociedad Flores de Serrezuela S.A.S como ayudante de producción desde el 8 de noviembre de 1999, pero que, debido a sus afecciones de salud fue despedida el 3 de mayo de 2022.

Por su parte, la accionada Flores de Serrezuela S.A.S sostuvo que la terminación del contrato de trabajo de la accionante se dio en virtud de la facultad que le concede el artículo 64 del CST, pero, además, por cuanto la señora Valbuena tenía comportamientos negativos hacia personas de la empresa y era una persona conflictiva.

Aseguró que no debía acudir al Ministerio del Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo y que la actora no es beneficiaria de estabilidad laboral reforzada, pues, *i)* no se encontraba en condición de limitación ni discapacidad, *ii)* no le fueron generadas incapacidades médicas, *iii)* su situación de salud no era grave, ruinoso o catastrófica, *iv)* no presentaba una reducción de su capacidad física, psíquica o sensorial *v)* no le fue dictaminada una pérdida de la capacidad laboral *vi)* para el momento en que se dio por terminado su contrato de trabajo no existían recomendaciones médicas de consideración y menos aún, restricciones que le impidieran ejecutar con normalidad las funciones para las cuales había sido contratada *vii)* no demostró una vulneración de su derecho fundamental al mínimo vital, además, porque con la liquidación definitiva del contrato de trabajo recibió \$18.332.961,67.

### Procedibilidad de la acción de tutela

Previo a realizar el correspondiente análisis, es necesario determinar la legitimación de las partes, y el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela: inmediatez y subsidiariedad.

Frente a la legitimación en la causa activa y pasiva, está probado que entre la accionante y Flores de Serrezuela S.A.S existió un vínculo laboral bajo la modalidad de contrato a término indefinido, tal y como da fe el contrato de trabajo y *otrosí* 1 aportados al plenario por la accionada, de ahí que, está superado este requisito.

En cuanto a la inmediatez, la terminación del contrato de trabajo tuvo lugar el 3 de mayo de 2022, mientras que la acción de tutela se presentó el 26 de mayo del hogaño, es decir, en un tiempo más que razonable, pues no supera el lapso de 6 meses que ha sido indicado por la Corte Constitucional como máximo para entender que se ha cumplido este requisito.

Sin embargo, el Despacho considera que en este caso no se cumple el requisito de subsidiariedad para que la discusión se ventile por medio de la acción de tutela, por las razones que se pasan a exponer:

---

1 Archivo 4 Folios 17 a 18



Rama Judicial  
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales  
Republica de Colombia

Como se esbozó en el marco normativo de esta providencia, para la procedencia del mecanismo constitucional es imprescindible acreditar que no se cuenta con otros medios de defensa judicial o que, teniéndolos, éstos no resultan idóneos y eficaces para lograr la protección de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados.

En este caso la discusión deviene de la terminación de la relación laboral que vinculaba a las partes, es decir, se trata de un conflicto económico-jurídico de competencia de la jurisdicción ordinaria laboral, tal como se desprende de la lectura del artículo 2° del C.S.T., modificado por el artículo 2° de la Ley 712 de 2001: *"La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de: 1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo."*

No obstante, la accionante no acudió al juez ordinario laboral para la resolución de su conflicto, sino que, una vez terminado su contrato de trabajo, consideró prioritario acudir a la acción de tutela, frente a lo cual se debe decir, que prescindir de la Jurisdicción Ordinaria en un caso como éste, comportaría la desnaturalización de la acción de tutela como un mecanismo subsidiario y lo convertiría en principal.

Ahora, en lo relativo a la idoneidad y a la eficacia del mecanismo ordinario, considera el Despacho que no pueden estar supeditadas a la voluntad de la interesada de ejercer o no su derecho de acción, sino a la efectiva demostración de que el mecanismo ordinario ha sido agotado y pese a ello persiste la vulneración.

En este mismo sentido, la Corte Constitucional ha señalado, que un proceso ordinario laboral que busque el reconocimiento de los derechos laborales, es idóneo para proteger los derechos fundamentales que eventualmente podrían estar en juego. Lo anterior, debido a que el objetivo de un proceso de esa naturaleza es solucionar los conflictos de orden laboral, contando con mecanismos de recaudo de pruebas, que sin lugar a duda permiten resolver los problemas en discusión y adoptar las medidas que eventualmente sean necesarias para la protección de los derechos afectados.

De este modo, ante la existencia de otro mecanismo de defensa judicial, que en este caso corresponde a un proceso ordinario laboral eficaz e idóneo, la presente acción de tutela tan solo podría llegar a ser procedente como mecanismo transitorio de protección en el evento que se comprobara que la accionante se encuentra sometido a la posible materialización de un perjuicio irremediable.

Sin embargo, en este caso no hay prueba alguna de la afectación inminente, urgente, grave e impostergradable de los derechos al trabajo, al mínimo vital o la seguridad social de la accionante.

*En primer lugar*, es importante señalar, que la condición de salud no configura por sí sola la existencia de un perjuicio que haga imperativo el amparo, tal como lo ha sostenido la jurisprudencia constitucional reseñada en el marco normativa de esta providencia.

En efecto, si bien aportó exámenes médicos ocupacionales en los que se detecta que padece de diferentes patologías y que le fueron generadas las siguientes recomendaciones: *"levantamiento de los brazos hasta el nivel del hombro, levantamiento de cargas hasta 8 kilogramos con ambos brazos, realizar caminata hasta 350 metros a día, alternar postura de pie y sentada cada hora, pausas activas cada hora durante 5 minutos, realizar cambios repetitivos hasta dos horas al día y cambio de actividad, evitar laborar de manera sostenida y repetitiva flexionando la columna"*, lo cierto es que, no se precisó si alguna de las actividades que le fueron restringidas, eran normalmente desarrolladas en el ejercicio de sus funciones.



No adjuntó documentos que acrediten incapacidades actuales, tampoco se advierten incidentes o accidentes de trabajo recientes en el desempeño de sus funciones, ya que los únicos reportados además de ser leves datan de 2005 y 2014 y, en todo caso, corresponden a contusiones superficiales en un ojo, que no guardan relación con los actuales padecimientos de la accionante.

En gracia de discusión y si se tuviese en cuenta la condición médica del accionante encuentra el Despacho que no se cumplen los presupuestos para conceder el reintegro por vía de tutela, por cuanto si bien es cierto se observa una condición médica, de la misma no se puede establecer que disminuya la posibilidad física de la trabajadora, pues no allegó al plenario algún concepto de rehabilitación o calificación de pérdida de la capacidad laboral, inclusive, se reitera, ni se aportaron incapacidades médicas otorgadas por las patologías aludidas.

Tampoco, se evidencia un nexo causal cierto y certero entre el despido y el estado de salud de la accionante, pues según el informe rendido por la encartada, la razón para la finalización de la relación laboral fue la decisión unilateral de su empleador de terminar el contrato sin justa causa, pero, además, por cuanto la señora Valbuena tenía comportamientos negativos hacia personas de la empresa y era una persona conflictiva, y si bien, este último argumento no resultó acreditado, lo cierto es que, es el Juez Ordinario a través de un proceso laboral quien podrá recaudar las demás pruebas que en efecto determinan la existencia o no del nexo causal.

*En segundo lugar*, si bien adujo en el escrito de tutela que su salario era su única fuente de ingreso, no probó la imposibilidad para solventar sus gastos personales, ni manifestó cuales comprendían los mismos, adicionalmente, a pesar de que acreditó que tiene dos hijos, no precisó ni demostró que fuera madre cabeza de familia.

También se advierte que la sociedad accionada pagó la liquidación final del contrato de trabajo de la señora Nancy Estela Valbuena en la suma de \$18.332.961,67; dinero que le permitirá brindarle protección al mínimo vital propio y de su núcleo familiar, mientras acude a los medios ordinarios de defensa jurídica que dispone el ordenamiento jurídico.

Fuera de las afirmaciones anteriores, no se adujo otra consecuencia derivada del despido, así como tampoco se aportó prueba que permita entrever la afectación al Mínimo Vital y, en consecuencia, el peligro inminente de los derechos fundamentales citados.

En ese entendido, no existen argumentos razonables para sostener que en este caso concreto no se pueda acudir al proceso ordinario laboral y esperar las resultas del mismo, por cuanto al analizar las condiciones de vulnerabilidad del accionante: (i) no pertenece a un grupo de especial protección constitucional, (ii) no se halla en una situación de riesgo y (iii) no carece de resiliencia, esto es, de capacidad para esperar la finalización de la vía judicial ordinaria como quiera que no obra prueba dentro del plenario que demuestre una disminución física sustancial en la accionante que le impida desarrollar actividad laboral o que se encuentre en una situación de inminente riesgo que demande de su protección por la vía residual de la acción de tutela, sin que pueda esperar a las resultas de una decisión por parte del juez natural dentro del proceso ordinario laboral, quien es el llamado a calificar si el despido fue injusto y/o ilegal, y ordenar un eventual reintegro.

En consecuencia, concluye el Despacho, que la presente acción de tutela es improcedente por no satisfacer el requisito de subsidiariedad.



Rama Judicial  
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales  
Republica de Colombia

## DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia, por autoridad de la Ley y mandato de la Constitución,

## RESUELVE

**PRIMERO: NEGAR** la acción de tutela instaurada por **Nancy Estela Valbuena Valbuena** identificada con c.c. 35.532.821 en contra de la sociedad **Flores de Serrezuela S.A.S**, conforme lo expuesto

**SEGUNDO: NOTIFICAR** a las partes por el medio más expedito y eficaz

**TERCERO: REMITIR** el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de no ser impugnada por la parte interesada dentro de los 3 días hábiles siguientes a su notificación y de acuerdo con lo dispuesto en la parte motiva de la decisión.

**CUARTO: ORDENAR** que por secretaría se comunique la decisión por estado electrónico, el cual deberá ser publicado en la página de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-03-de-pequeñas-causas-laborales-de-bogota/91>.

**Notifíquese y Cúmplase,**

La Juez,

**LORENA ALEXANDRA BAYONA CORREDOR**

Firmado Por:

**Lorena Alexandra Bayona Corredor**  
**Juez Municipal**  
**Juzgado Pequeñas Causas**  
**Laborales 3**  
**Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **5d2532657d7a3908362c9e8d691ce20a43c2281a462afb2751d2581ace5e6d10**

Documento generado en 08/06/2022 01:17:19 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**

**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**