

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**JUZGADO OCTAVO CIVIL DEL CIRCUITO**

Bogotá D.C., Veinte (20) de octubre de dos mil veintidós (2022.).

**Ref. Acción de Tutela de Segunda Instancia. No. 11001-40-03-008-2022-00-767-01**

Procede el Despacho a proferir la respectiva providencia dentro del trámite de tutela de la referencia, una vez agotado el trámite de ley.

**I. IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES:**

La presente acción de tutela es promovida por **YUREN JASHTBLEYDY AMADO DÍAZ** contra **TANGERINE ZF S.A.S.**

**II. ANTECEDENTES:**

**A. Las peticiones:**

La solicitud de amparo constitucional se dirige a que mediante este instrumento se tutele sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, mínimo vital y seguridad social, y, en consecuencia, se le ordene a la encartada **TANGERINE ZF S.A.S.**, reintegrarla a su puesto de trabajo, ordenándole realizar el pago de los salarios, primas cesantías, vacaciones, aportes a salud y pensión, dejados de percibir desde su despido, así como se le ordene pagar la sanción prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997

**B. Expuso en síntesis los siguientes hechos:**

1. Relató que laboraba para la encartada **TANGERINE ZF S.A.S.**, en el cargo de operaria de producción, hasta el 24 de mayo de 2022, fecha en la cual le fue notificado la terminación de su contrato.

2. Que, el 8 de abril de 2021 cuando se encontraba desempeñando sus funciones sintió una molestia en su hombro izquierdo, por lo que asistió al especialista en ortopedia quien le diagnosticó “tendinitis bicipital”, y como consecuencia de ello le fueron ordenadas diez (10) sesiones de fisioterapia, las cuales empezaron el 24 de junio de 2021 y finalizaron el 26 de julio de 2021, además algunas restricciones o recomendaciones laborales.

3. Que, desde el 19 de marzo hasta el 3 de abril de 2022, estuvo incapacitada por haber presentado tres episodios consecutivos de síncope, debido a una afección cardíaca que afirma viene desarrollando hace un año.

4. Que, el 4 de mayo al 28 de mayo estuvo nuevamente en terapias por continuidad del dolor, y, que el 24 de mayo de 2022, la accionada le notificó la terminación de su contrato y que realizaría el pago de la indemnización contemplada

en el artículo 64 del C.S. del T., pese a conocer su estado de salud y sin permiso del ministerio de trabajo.

## **II. FALLO DE PRIMERA INSTANCIA:**

Mediante sentencia calendada 6 de septiembre de 2022, el Juzgado de primera instancia, negó el amparo deprecado por la actora, argumentando que, no se cumplía con la totalidad de los requisitos exigidos por la Honorable Corte Constitucional para casos como el particular, en la medida que si bien la accionada presentaba una lesión en su brazo izquierdo, de las pruebas adosadas no se evidenciaba que el médico hubiera determinado que no pudiera cumplir con sus funciones laborales y que inclusive a la fecha no había sido incapacitada de forma permanente por dicha dolencia, aunado a que la ARL, había precisado que el padecimiento no obedecía al incidente ocurrido mientras cumplía con sus funciones laborales, dictamen que había sido confirmado el 1 de febrero del año en curso por el galeno tratante, sino que por el contrario le habían ordenado terapias de forma ocasional y que la hospitalización ocurrida desde el 19 de marzo al 2 de abril de 2022, debido a “SINCOPE DE PROBABLE ORIGEN CARDIOGENICO”, había sido dada de alta en razón a que el médico tratante determinó que no presentaba “NUEVOS EPISODIOS DE SINCOPE O EVENTOS COMICIALES, SIN DETERIORO HEMODINAMICO NI RESPIRATORIO, SIN FIEBRE”, situación que tampoco le generó una incapacidad ni le impidió el reintegro a sus funciones laborales de forma habitual, circunstancia que se avizoraba en la planilla de los horarios laborales.

Que, en ese orden, era claro que la finalización del contrato laboral de la accionante no había sido por causa imputable al padecimiento médico que le aqueja, ni mucho menos a actos discriminatorios por parte del empleador con ocasión a las circunstancias especiales y que no se podía perder de vista que la controversia aquí planteada tenía como fin zanjar una discusión de índole contractual y patrimonial, derivada de la finalización sin justa causa del contrato laboral de la accionante, pretensiones que debía ser resueltas por la jurisdicción correspondiente.

## **III. ARGUMENTOS DE LA IMPUGNACIÓN:**

La accionante impugnó el fallo proferido, argumentando que *contrario-sensu* a lo señalado por el *A quo*, no se había tenido en cuenta que a la accionante le asiste el derecho a la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, y que la empresa accionada tenía conocimiento de ello, aun así, había procedido a la terminación del contrato laboral sin la autorización del Ministerio de Trabajo.

Que, la accionada había manifestado no tener conocimiento que la demandante se encontraba en terapias, cuando ésta le solicitaba los permisos para asistir a dicha terapias y que contrario a lo afirmado por el juez de primera instancia, las incapacidades generadas a la accionante le habían afectado su capacidad laboral.

## **IV. CONSIDERACIONES:**

### **1. La acción de tutela:**

El procedimiento diseñado por nuestra Carta Magna para la protección efectiva de los derechos fundamentales que ella consagró, lo definió y reguló en su artículo 86, al implantar el mecanismo extraordinario y residual de la acción de

tutela, en donde, no solo se protegió a todas las personas de las acciones y omisiones de la autoridad pública, sino que además su radio de aplicación se amplió, incluso a la trasgresión provocada por los particulares cuando su conducta afecte grave o directamente el interés colectivo o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión (art. 42 Dto. 2591/91).

**1.1.** Así también, es menester destacar que la acción de tutela se rige por el principio de subsidiariedad, el cual implica que solo proceder cuando el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, sin embargo, es dable memorar que la Corte Constitucional ha determinado que existen dos excepciones: <sup>1</sup>

(i) cuando el medio de defensa judicial dispuesto por la ley para resolver las controversias no es **idóneo y eficaz** conforme a las especiales circunstancias del caso estudiado, procede el amparo como **mecanismo definitivo**; y,

(ii) cuando, pese a existir un medio de defensa judicial idóneo, éste no impide la ocurrencia de un **perjuicio irremediable**, caso en el cual la acción de tutela procede como **mecanismo transitorio**.

## **2. El problema jurídico a resolver:**

De acuerdo con los antecedentes anteriormente expuestos, el problema jurídico gravita en establecer si de cara al estado de salud del accionante era una persona de especial protección constitucional – Protección Laboral Reforzada y en ese sentido la terminación del contrato debía contar con la autorización del Ministerio de Trabajo.

## **3. Marco legal y Jurisprudencia aplicable al asunto sub examine:**

### **3.1. Del derecho de estabilidad laboral reforzada**

La Corte ha sostenido que, en virtud del principio de igualdad consagrado en la Constitución Política, el Estado debe garantizar las condiciones necesarias para que ese mandato sea real y efectivo. De ahí que esta la Honorable Corte Constitucional, haya interpretado que: “*el principio de igualdad deja de ser un concepto jurídico de aplicación formal, para convertirse en un criterio dinámico, que debe interpretarse de conformidad con las circunstancias particulares que rodean a cada persona, pretendiendo con ello el logro de una igualdad material y no formal*”<sup>2</sup>

Del mismo modo, en el inciso 3° de esta misma disposición se contempla una protección especial de las personas en estado de debilidad manifiesta, que como ha sido desarrollada jurisprudencialmente, incluye a los sujetos que por su condición de salud son situados en contextos desfavorables para el desarrollo de su trabajo.

Precisamente, a favor de las personas que padecen limitaciones físicas o mentales, se deriva la estabilidad laboral reforzada, cuyo fin, de manera general, es proteger su derecho al trabajo, mediante diferentes mecanismos que garanticen que su vínculo laboral no se verá afectado de manera desfavorable por condiciones que afecten su salud, por el contrario a un trabajador que goce de esta prerrogativa se le debe garantizar un trato equitativo, al procurar que se continúe el vínculo laboral donde a partir de sus limitaciones o discapacidades el empleador genere un

<sup>1</sup> Sentencia T-662 de 2016 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado

<sup>2</sup> Véase, Sentencia T-871 del 21 de julio de 2005. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

espacio y/o ambiente laboral donde pueden desempeñar sus funciones de una manera adecuada y sin que ello resulte en una afectación mayor a su salud.

En ese sentido se hace necesario hacer una aproximación a tres presupuestos fundamentales, para clarificar la procedencia de la aplicación de la estabilidad reforzada, según lo precisado por la Honorable Corte Constitucional en sentencia T 195 de 2022, veamos:

**(a). Al margen del grado de afectación de salud, siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve:**

En desarrollo de lo anterior, la Corte consideró necesario diferenciar entre la discapacidad que siendo el género<sup>3</sup> exige una“(…) *restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad (...)*”<sup>4</sup> dentro del contexto particular del ser humano, (ii) la cual si es severa – mayor del 50% de pérdida de capacidad laboral- configurará una situación de invalidez o (iii) **si es menor o no ha sido calificada deberá entenderse como una disminución física, psíquica o debilidad manifiesta que impide el cumplimiento de una función, que en otras condiciones, podría desempeñarse por la persona de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales**<sup>5</sup> ( resaltado propio)

Así entonces, la jurisprudencia ha sido enfática en resaltar que esta garantía 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<sup>6</sup>.

Conviene indicar que en la SU-049 de 2017 la Sala Plena estableció que **la estabilidad laboral reforzada cubre a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores**; por tanto, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral.

**(b). El empleador debe tener conocimiento de las afecciones de salud del trabajador, al momento de su desvinculación. <sup>7</sup>**

En efecto, este requisito adquiere especial relevancia, pues al probarse que el empleador conocía de los padecimientos de su trabajador y aun así término el vínculo laboral, sin acatar los procedimientos contemplados legalmente para su desvinculación, conllevaría a una vulneración a sus derechos.

---

3 En la sentencia T-148/12 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez) se aclaró que “De conformidad con la línea trazada por la Corte en la sentencia T-198 de 2006, recogida por la sentencia T-906 de 2011, “se encuentra establecido que se presenta una clara diferencia entre los conceptos de discapacidad e invalidez. En efecto, podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona inválida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa”. / De allí se desprende que si una persona pierde el 50% o más de su capacidad laboral, es inválida y pertenece al grupo más amplio de discapacitados; y si pierde menos del 50%, es discapacitada./ Sin embargo, este concepto de discapacidad obliga a que la persona haya sido calificada, exigencia que la jurisprudencia constitucional no ha impuesto a las personas que aspiran ser cubiertas por la estabilidad laboral reforzada. Esto implica, entonces, que la estabilidad laboral reforzada no es un derecho exclusivo de los discapacitados calificados sino también de los no calificados, pues la discapacidad es una condición comprobable empíricamente en la realidad que no puede sujetarse a una formalidad como el dictamen de las Juntas de Calificación de Invalidez, en estricto apego al principio de la primacía de la realidad sobre las formas (art. 53 de la C.N.”).

4 Corte Constitucional. Sentencia T-361/08 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla).

5 Ibidem.

6 Corte Constitucional. Sentencia T-461/15 (M.P. Myriam Ávila Roldán) que reiteró los postulados desarrollados en la sentencia T-188/14 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva).

7 T-420 de 2015

**(c). Se presume la discriminación cuando el empleador, conociendo la situación, retira del servicio a una persona que por sus condiciones de salud es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada:**

Por la presunción de despido discriminatorio, se entiende que si una persona es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada y el empleador no ha logrado desvirtuar que fueron las circunstancias de debilidad manifiesta del trabajador las que dieron origen al despido sin autorización previa del Ministerio de Trabajo, debe el juez constitucional concluir que con la terminación del vínculo laboral hubo una grave afectación a los derechos del empleado<sup>8</sup>

Precisamente, *“en razón al estado de vulnerabilidad en que se encuentra un trabajador con alguna discapacidad física, sensorial o psíquica esa Corporación ha invertido la carga de la prueba de manera que sea el empleador quien deba demostrar que la terminación unilateral del contrato tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador.”*<sup>9</sup>

En similar sentido, en la sentencia T-647 de 2015 se dispuso que esta presunción aplica aun cuando la persona que solicita la estabilidad laboral reforzada no hubiere sido calificada.

Así entonces, quienes sean titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada se benefician de dos normas de carácter fundamental: (i) en primer lugar, de la prohibición que pesa sobre el empleador de despedir o terminar el vínculo contractual con una “persona (...) [p]or razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo” y, (ii) en segundo, de la obligación del juez de presumir el despido discriminatorio, cuando una persona en circunstancias de debilidad manifiesta es desvinculada del empleo sin autorización de la oficina del trabajo, caso en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción<sup>10</sup>.

Ahora bien, la Corte ha estimado que cuando el trabajador es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, lo es con independencia del tipo de vinculación laboral en que se encuentre<sup>11</sup>, esto es, contrato a término fijo, indefinido, por duración de la obra<sup>12</sup>. Es decir, pese a la existencia de causas objetivas para la terminación del vínculo laboral (art. 61 C.S.T), las mismas no son suficientes para terminar la relación laboral si no se cumplen con las cargas contenidas el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en punto a la autorización del Ministerio de trabajo<sup>13</sup>.

En ese orden de ideas, la sola llegada del plazo pactado por las partes en el contrato de trabajo, “no es una razón constitucionalmente sostenible para finalizar el vínculo laboral”, en tanto implica el desconocimiento del principio a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, y de los derechos fundamentales de las personas que tienen algún tipo de discapacidad o limitación, “al quedar en una situación de total desprotección, poniendo en vilo uno de los principios estructurantes del Estado Social de Derecho, cual es, la dignidad humana”<sup>14</sup>.

---

<sup>8</sup> T-692 de 2015

<sup>9</sup> T-041 de 2019

<sup>10</sup> T-372 de 2017

<sup>11</sup> T-449 de 2008

<sup>12</sup> T-589 de 2017

<sup>13</sup> lb.

<sup>14</sup> T-226 de 2012 y T-819 de 2008

#### **4. El Caso Concreto:**

Descendiendo al sub-examine, revisado el expediente se advierte desde ya la confirmación del fallo impugnado, por cuanto, no se evidencia dentro del proceso la acreditación de un perjuicio irremediable que sugiera a esta Juzgadora la posibilidad de resolver la controversia de manera extraordinaria a través de una acción de tutela, máxime cuando se encuentra acreditado que la accionada le canceló a la demandante la suma por indemnización prevista en el artículo 64 del C.S. del T.

Aunado a lo anterior, tampoco se advierte de las pruebas obrantes en el expediente, que la causal de terminación obedeciera a un acto de discriminación por parte de la encartada hacia la accionante en razón a su estado de salud, mucho menos que la accionante fuera una persona de especial protección constitucional, es decir, amparada por el derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada, por lo que se requiriera para la terminación del contrato la autorización del Ministerio de Trabajo, pues, iterase, no se aportó prueba alguna que acreditara que la actora sufriera de alguna patología que le impidiera el normal desarrollo de la labor para la cual fue contratada o para otra similar, en tanto que sin desconocerse el diagnóstico principal de la agenciada, esto es, "**TENDINITIS BICIPITAL – TRAUMATISMO SUPERFICIAL NO ESPECIFICADO DEL HOMBRO Y DEL BRAZO**", es importante decir que, en las historias clínicas se puede observar que tanto dicha patología como los diagnósticos secundarios que padece, no le impiden desempeñar su labor, ni tampoco se precisa alguna limitación que afecte su desempeño en la vida diaria, de igual forma, no obra prueba alguna que acredite que para el momento del despido existían recomendaciones médicas para tratar su padecimiento, o que la accionante hubiese estado incapacitado días antes del despido por dicho diagnóstico, circunstancias que entonces denotan que aún con el estado de salud que refiere, el cual no es desconocido por esta funcionaria judicial ni tampoco lo fue por el Juzgado de primera instancia, lo cierto es que, en este particular evento no se demostró que ello le impidiera ejecutar el objeto del contrato, motivo por el cual no puede predicarse que la empresa accionada tuviese la obligación de solicitar el permiso del ente laboral para poder dar por terminado el contrato de trabajo, lo que de suyo demuestra que no hay razón por la cual esta Juez constitucional debe intervenir.

Aunado a lo anterior, es dable precisar también que, en efecto, la accionante puede acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, para que en el marco de un proceso y con la posibilidad de aportar un mayor número de pruebas, el juez natural dirima su inconformidad.

En ese orden de ideas se confirmará el fallo proferido por el Juzgado Octavo (8°) Civil Municipal de Bogotá, le pasado 6 de septiembre de la presente anualidad.

#### **V. DECISIÓN:**

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Octavo (8) Civil del Circuito de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

#### **VI. RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** el fallo adiado seis (6) de septiembre de 2022 proferido por el Octavo (8°) Civil Municipal de Bogotá, conforme lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

**SEGUNDO: ORDENAR** que por secretaría se notifique la presente decisión a las partes involucradas y al Juzgado de primera instancia por el medio más expedito.

**TERCERO: REMITIR** el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

**NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE,**

**EDITH CONSTANZA LOZANO LINARES  
JUEZ**

Firmado Por:

**Edith Constanza Lozano Linares**

**Juez**

**Juzgado De Circuito**

**Civil 008**

**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: **c75f6abdaec9a3a3fdc2c4387c98ae5766ebf0b842518eacf3971b9f54a716a7**

Documento generado en 20/10/2022 01:00:31 PM

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

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