



**JUZGADO CATORCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE MEDELLÍN**  
**Medellín, quince (15) de octubre de dos mil veintiuno (2021)**

<b>PROCESO</b>	Acción de Tutela
<b>ACCIONANTE</b>	GLORIA PATRICIA CORRALES VILLADA
<b>ACCIONADO</b>	CADUFF S.A.S
<b>PROCEDENCIA</b>	Reparto
<b>RADICADO</b>	<b>N° 05001 40 03 014 2021 01050-00</b>
<b>INSTANCIA</b>	Primera
<b>PROVIDENCIA</b>	<b>252</b>
<b>TEMAS Y SUBTEMAS</b>	TRABAJO, SALUD, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA
<b>DECISIÓN</b>	CONCEDE COMO MECANISMO TRANSITORIO

Procede el Despacho a resolver la presente acción de tutela promovida por **GLORIA PATRICIA CORRALES VILLADA** en contra de **CADUFF S.A.S.**, encaminada a proteger sus derechos fundamentales al mínimo vital, vida digna, trabajo y dignidad humana, en conexidad con la estabilidad laboral reforzada.

**I-ANTECEDENTES**

**1.1.- Supuestos fácticos y pretensiones.** – En síntesis, la actora manifiesta que inició a laborar para la empresa accionada en enero de 2019, en virtud de contrato a término indefinido, desempeñándose en el área de producción y cocina. Expone que hace aproximadamente 2 años empezó a presentar dolores en sus muñecas y fue diagnosticada con "SÍNDROME DEL TUNEL DEL CARPIANO", presentando por dicha patología diversas incapacidades; así mismo, ante dicho diagnóstico el pasado 11 de mayo le fue realizada cirugía de "DESCOMPRESIÓN INTEGRAL TUNEL DEL CARPO BILATERAL (AMBAS MANOS)", siendo incapacitada hasta el día 30 de mayo y ordenándosele control con ortopedia.

Indica que estando incapacitada el 24 de junio le fue entregada carta de terminación del contrato a partir del día 01 de agosto; que el 28 de junio inició terapias y posterior a ello debió ser valorada por médico fisiatra, cita que no se pudo programar; resalta que la última incapacidad generada data del 17 de agosto y que la empresa tenía conocimiento de su estado de salud y tratamiento en estado pendiente, así mismo, que es madre cabeza de familia y vela por su mamá de 73 años y su hija de 26.

**1.2.-Trámite.** – Admitida la solicitud de tutela el 05 de octubre del año que avanza, se ordenó vincular a la **EPS SURA**, a la **ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD –ADRES y MINISTERIO DE TRABAJO** y se procedió a notificar a la accionada y vinculadas.

**1.2.1. CADUFF S.A.S** en síntesis, manifestó que celebró contrato con la accionante a término fijo inferior a 1 año, el cual finalizó el 01 de agosto de 2021, habiéndose preavisado el término pactado; expuso que la accionante no firmó la terminación del contrato, no realizó los exámenes de egreso, ni reclamó las prestaciones sociales, motivo por el cual solicitaron la autorización para la consignación conforme lo dispone la ley, solicitud que se encuentra en el Juzgado 15 Laboral de Medellín. Resaltó que la accionante nunca le notificó a la empresa sobre sus incapacidades y que aquella no es sujeto de especial protección por no tener PCL igual o superior al 15%.

**1.2.2.** El **MINISTERIO DE TRABAJO** realizó un recuento normativo sobre algunos de los temas tratados por la accionante, como la estabilidad laboral reforzada y las funciones del ministerio. Finalmente indicó que, frente al caso concreto, revisadas las bases de Datos de la Coordinación Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites del Ministerio de Trabajo – Dirección Territorial de Antioquia de los años 2019, 2020 y lo que va corrido del 2021, no aparece solicitud de la empresa **CADUFF S.A.S.**, identificada con el NIT. 901114162 -3, para que le fuera autorizada la terminación de la relación laboral con **GLORIA PATRICIA CORRALES VILLADA**, identificada con la cédula de ciudadanía número 43.532.500.

**1.2.3.** La **ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD –ADRES**, por su parte, realizó un recuento normativo sobre algunos de los temas tratados por el accionante como la estabilidad laboral reforzada e indicó que debía declararse la falta de legitimación por pasiva,

toda vez que esta entidad no es ni fue el empleador de la accionante por lo que no existen obligaciones ni derechos recíprocos de índole laboral entre estos dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte de la entidad, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza alguna de los derechos fundamentales invocados.

**1.2.4.** La **EPS SURA**, manifestó que la actora estuvo afiliada al PBS de EPS Sura en calidad de cotizante por parte de **CADUFF S.A.S.**, hasta el día 31/07/21, por retiro laboral reportado, y actualmente cuenta con el servicio por el estado de emergencia, el cual va hasta el 30/11/21 si no se prorroga de nuevo. Al validar en su sistema de información, encontró que tiene orden autorizada para el servicio de "CONSULTA POR ORTOPEDIA" y no tiene ningún procedimiento pendiente por parte de la EPS.

Hechas las anteriores aclaraciones, solicitó que fuera declarada la improcedencia de la acción, dado que no se evidenciaba vulneración a los derechos fundamentales de la accionante por parte de la **EPS SURA**.

Una vez emitida la respuesta por parte de la **EPS SURA** y al verificar que existían inconsistencias entre el reporte de incapacidades aportado por la accionante y el aportado por la EPS, mediante auto del 12 de octubre de 2021, se requirió a la **EPS SURA** para que, dentro del término de seis (06) horas, emitiera certificación de las incapacidades hasta la fecha generadas a favor de la accionante; no obstante, la entidad guardó silencio.

## **II. CONSIDERACIONES**

**2.1. Competencia.** – Esta agencia judicial es competente para conocer y fallar el presente asunto, de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 86 de la Constitución Nacional, art. 37 del Decreto 2591 de 1991 y el inciso 2º, numeral 1º del artículo 1º del Decreto 1382 de 2000.

**2.2. Problema jurídico.** – Corresponde al juez constitucional determinar si en este caso es procedente tutelar los derechos fundamentales invocados y, en consecuencia, ordenar a la empresa tutelada pagar los salarios, prestaciones y cotizaciones a la seguridad social dejados de percibir, a que haya lugar, desde cuando la accionante fue retirada del cargo, hasta que se haga efectivo el reintegro.

**2.3. Marco normativo aplicable.** – *Constitución Política: Arts. 1, 2, 11, 48, 49, 86, 228, 230. Decreto 2591 de 1991: Arts. 1, 5, 10, 23, 27, 29, 42. Decreto 306 de 1992: Arts. 4 y 6. Decreto 1382 de 2000.*

**2.4. De la acción de tutela.** – La acción de tutela, conforme al artículo 86 de la Constitución Política de 1991, es un mecanismo de protección de carácter residual y subsidiario que puede ser utilizado ante la vulneración o la amenaza de los derechos fundamentales, cuando no exista otro medio idóneo para la protección de los mismos, o cuando existiendo otro mecanismo de defensa judicial se requiera acudir al amparo constitucional transitoriamente a fin de evitar un perjuicio irremediable (artículo 8 del Decreto 2591 de 1991).

La naturaleza subsidiaria y excepcional de la acción de tutela, permite reconocer la validez de los medios y recursos ordinarios de protección judicial, como mecanismos legítimos y prevalentes para la salvaguarda de los derechos. De modo que, al existir estos, los ciudadanos se encuentran obligados a acudir de manera preferente a ellos, cuando son conducentes para conferir una eficaz protección constitucional. De allí que quien alega la afectación de sus derechos, debe agotar los medios de defensa disponibles por la legislación para el efecto, exigencia que se funda en el principio de subsidiariedad, por el cual se pretende asegurar que una acción tan expedita no sea considerada en sí misma una instancia más en el trámite jurisdiccional, ni un mecanismo de defensa que reemplace aquellos diseñados por el legislador, y menos aún, un camino excepcional para solucionar errores u omisiones de las partes.

**2.5. Fundamento y alcance del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Sentencia T-020 de 2021.**

Según el artículo 53 de la Constitución Política, todos los trabajadores son titulares de un derecho general a la estabilidad en el empleo. Aquella garantía se intensifica en el caso de sujetos que se encuentran en condición de vulnerabilidad, a saber: **(i)** las mujeres embarazadas; **(ii)** las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; **(iii)** los aforados sindicales; y **(iv)** las madres y padres cabeza de familia.

De igual forma, este postulado se deriva de otras disposiciones superiores, como el derecho de todas las personas "en circunstancias de debilidad manifiesta" a ser protegidas "especialmente", con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad "real y efectiva" (arts. 13 y 93). También, la mencionada garantía se sustenta en los deberes que le asisten al Estado, como proteger el derecho al trabajo "en todas sus modalidades" (art. 25), y adelantar una política de "integración social" a favor de los "disminuidos físicos, sensoriales y síquicos" (art. 47). Finalmente, los artículos 1º, 48 y 95 aluden al deber de "obrar conforme al principio de solidaridad social".

Ahora bien, la **Sentencia SU-049 de 2017** se precisó que la estabilidad laboral reforzada no protege exclusivamente a aquellos sujetos que presentan una PCL calificada. Por consiguiente, dicha garantía ampara a quienes tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares y que, por este hecho, pueden ser objeto de tratos discriminatorios. En consecuencia, este escenario sitúa a la persona "*(...) en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas (...)*".

En tal perspectiva, si un empleador pretende desvincular a una persona que se halla en esta situación, debe contar con autorización del Inspector de Trabajo. Este funcionario verifica que las razones esgrimidas no estén asociadas a la condición de salud del trabajador, sino que se trata una causal objetiva. Bajo este entendido, la estabilidad laboral reforzada se concreta en una prohibición de despido discriminatorio hacia quienes se encuentran amparados por dicha prerrogativa. De manera que la pretermisión del trámite ante la autoridad laboral "acarrea la presunción de despido injusto". Por lo tanto, se invierte la carga de la prueba y corresponde al empleador acreditar una causa objetiva para terminar el contrato de trabajo.

En este punto, la Sala resalta que, en el caso de los contratos laborales a término fijo, por obra o labor, "*(...) el vencimiento del [plazo] pactado o el cumplimiento de la condición no constituye una justa causa para su terminación (...)*". De manera que el empleado "tiene el derecho a conservar su trabajo, aunque el término del contrato

haya expirado o la labor haya finiquitado" si ha cumplido adecuadamente sus funciones y si la labor o el servicio se mantiene en el tiempo.

A partir de las reglas enunciadas, esta Corporación ha establecido los presupuestos para que opere la garantía de estabilidad laboral reforzada. En concreto, el juez constitucional debe verificar: **(i)** que la condición de salud del trabajador le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones; **(ii)** que dicha circunstancia sea conocida por el empleador con anterioridad al despido; y, **(iii)** que no exista una causal objetiva que fundamente la desvinculación.

Acreditado lo anterior, el operador judicial deberá, prima facie, reconocer al sujeto protegido: *"(a) en primer lugar, la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir); (b) en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud sino que esté acorde con sus condiciones; (iii) en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.); y (iv) en cuarto lugar, el derecho a recibir 'una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario'".*

Según la **Sentencia T-201 de 2018**, el reconocimiento de estas prestaciones se funda en que el vínculo jurídico no desaparece a pesar de la *"interrupción de la labor y de la relación del empleado con la empresa"*.

Por último, la indemnización mencionada líneas atrás se encuentra prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la cual, según la **Sentencia C-824 de 2011**, protege un universo amplio de sujetos. En esa oportunidad, la Sala Plena explicó que la referencia a las personas con limitaciones severas y profundas contenida en el artículo 1º de la citada ley no debe entenderse como una expresión excluyente que restringe su ámbito de aplicación. Sobre el particular, recordó que este Tribunal ha acogido una noción amplia del término limitación, *"(...) en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no*

*necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar". Según lo expuesto, también son beneficiarios de la referida norma quienes presentan una situación de salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.*

**2.6. El caso en estudio y solución al problema jurídico planteado.** – Del material probatorio se evidencia que la accionante fue desvinculada de su trabajo a partir del 01 de agosto de 2021; presenta un diagnóstico de "SÍNDROME DEL TUNEL DEL CARPIANO", así mismo, se advierte de la historia clínica que, desde el 09 de noviembre de 2020, consulta por "CUADRO DE 2 MESES DE EVOLUCIÓN CONSISTENTE EN PARESTESIAS EN MANOS DE PREDOMINIO DERECHO REFIERE EN OCASIONES SE PRESENTA EN LA NOCHE Y AL REALIZAR ACTIVIDAD"; en igual sentido (en historia del 31/05/2021) se avizora que el 11 de mayo de 2021, le fue realizada cirugía de "DESCOMPRESIÓN INTEGRAL TUNEL DEL CARPO BILATERAL (AMBAS MANOS)" y se le realizaron las siguientes recomendaciones: *"Durante 3 meses se recomienda: Mueva sus muñecas y manos varias veces al día evitando movimientos repetitivos Mantenga sus manos y muñecas en posiciones cómodas evitando posiciones forzadas o dolorosas, así como agarres constates. No manipule herramientas que generen vibración o requieran de la aplicación de golpe para su funcionamiento. Puede levantar y transportar cargas inferiores a 3 Kg con la mano afectada o 6 kg de manera bimanual. Realice ejercicios de estiramiento y relajación muscular al levantarse y cada 2 horas por 5 minutos durante el día. Adopte hábitos saludables como complemento a su proceso de rehabilitación que incluya alimentación saludable y actividad física como caminar, nadar y rutinas de relajación. Mantenga su peso en límites normales. Estas recomendaciones son de carácter funcional para su vida personal. Informe de estas a su empleador para que, por medio del médico ocupacional de la empresa, se defina la necesidad de realizar ajustes a las tareas o al cargo"*; además, del historial de incapacidades aportado por la accionante se avizora que, desde la fecha de la cirugía, el día 11 mayo de 2021, y la fecha de terminación del contrato, estuvo incapacitada por 81 días; incluso, lo estaba cuando finalizó el vínculo laboral, información que se corrobora de la historia clínica.

Ahora, contrario a lo manifestado por la accionada, se avizora que este conocía la condición médica de la tutelante, pues la incapacidad principal y las posteriores se dieron durante la vigencia del contrato, por tanto, se encuentra probada la condición

de debilidad manifiesta de la accionante y resulta procedente dar aplicación al precedente jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada, antes citado, para garantizar que la accionante reciba la atención en salud que requiere; asimismo, de la respuesta y una vez verificado el ADRES, se observa que **GLORIA PATRICIA CORRALES VILLADA** aparece en el régimen contributivo ACTIVO POR EMERGENCIA, el cual va hasta el 30/11/21 si no se prorroga de nuevo, según informó **EPS SURA**, y fecha en la cual quedará sin seguridad social mientras se afilia al régimen subsidiado, lo que pone en riesgo su salud y su vida.

Así las cosas, resulta procedente amparar transitoriamente el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora **GLORIA PATRICIA CORRALES VILLADA** y, en consecuencia, ordenar el reintegro laboral transitorio a un cargo equivalente o de superior jerarquía al que ostentaba y bajo la misma modalidad contractual que atiende, en todo caso, a las restricciones médicas que le sean prescritas y a la correspondiente afiliación al sistema de salud, lo que opera incluso así el empleador no tuviera conocimiento de la situación de salud del trabajador, para garantizar la continuidad en el tratamiento de salud y la eficacia del principio de solidaridad, el cual, en el marco del referido fallo, les impone a ciertas personas la obligación de adoptar determinadas conductas de auxilio y colaboración frente a otras.

En consecuencia, SE ORDENA al Representante Legal de **CADUFF S.A.S** que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo, proceda al reintegro laboral transitorio de **GLORIA PATRICIA CORRALES VILLADA** y a la correspondiente afiliación al sistema de la seguridad social salud, pensión y riesgos profesionales.

Se advierte a **GLORIA PATRICIA CORRALES VILLADA** para que en el término de **cuatro (4) meses** contados a partir de la notificación del presente fallo instaure acción ordinaria laboral con el fin de reclamar los salarios que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculada. De no interponerse en el término antes señalado, cesarán los efectos del presente fallo.

Finalmente, por ser la **CADUFF S.A.S.** la encargada del cumplimiento de lo ordenado en la presente acción constitucional, no se emitirá pronunciamiento alguno contra



**EPS SURA, ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD –ADRES y MINISTERIO DE TRABAJO.**

**III. DECISIÓN**

En mérito de lo dicho, el **JUZGADO CATORCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato constitucional,

**FALLA:**

**PRIMERO.** - CONCEDER el amparo constitucional invocado al interior de esta Acción promovida por **GLORIA PATRICIA CORRALES VILLADA** en contra de **CADUFF S.A.S.**, por las razones expuestas en la parte motiva.

**SEGUNDO.** - ORDENAR a **CADUFF S.A.S.**, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo, proceda al reintegro laboral transitorio de **GLORIA PATRICIA CORRALES VILLADA** y a la correspondiente afiliación al sistema de la seguridad social salud, pensión y riesgos profesionales.

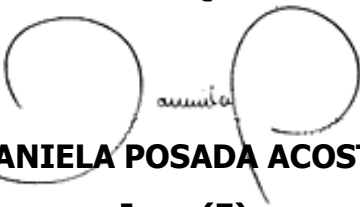
**TERCERO.** Advertir a la señora **GLORIA PATRICIA CORRALES VILLADA VÉLEZ** para que en el término de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo instaure acción ordinaria laboral con el fin de reclamar los salarios que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculada. De no interponerse en el término antes señalado, cesarán los efectos del presente fallo.

**CUARTO.** - DESVINCÚLESE a la **EPS SURA**, a la **ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD – ADRES** y al **MINISTERIO DE TRABAJO**, conforme lo expuesto.

**QUINTO.** - NOTIFÍQUESE a las partes por el medio más expedito, a más tardar, al día siguiente de la fecha en que se profiere esta decisión.

**SEXTO.** - La presente decisión puede ser impugnada dentro de los tres (03) días siguientes a su notificación. REMÍTASE al día siguiente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, una vez se levante la suspensión eventual por la referida Corte.

**NOTIFÍQUESE**



**DANIELA POSADA ACOSTA**  
Juez (E)

**MCH**