



JUZGADO TRECE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD

Medellín, cinco (5) de abril de dos mil veintidós (2022)

Radicado	05001 40 03 013 2022 00327 00
Accionante	Margarita María Cortes Mesa
Accionado	Best Direct CO S.A.S.
Tema	Cosa juzgada, derecho al mínimo vital, trabajo y dignidad humana
Sentencia	General: 101 Especial: 096
Decisión	Concede tutela transitoria

Se procede a resolver la acción de tutela del trámite de la referencia.

I. ANTECEDENTES

1.1. Manifestó la accionante, en síntesis, que tiene 52 años. Desde el 8 de febrero de 2016, laboró para la empresa Best Direct CO S.A.S. mediante contrato a término indefinido en el cargo de impulsadora devengando un salario mínimo legal mensual vigente.

Señala que, desde el 8 de enero de 2019, fue diagnosticada con cáncer de mama. También padece de presión alta, migraña y trastorno de la ansiedad.

Afirma que con anterioridad presentó acción de tutela reclamando el pago de salarios y prestaciones sociales, la cual correspondió al Juzgado Octavo Penal Municipal con Función de Control de Garantías bajo el radicado 05001408800820210001901 y fallada a su favor.

El 18 de enero de 2022, le fue terminado el contrato de trabajo argumentando como causa de terminación el estado de salud en el cual se encuentra, esto es, el cáncer de mama que desarrolló, sin que en ningún momento se haya solicitado autorización por parte del Ministerio del Trabajo teniendo en cuenta que es sujeto de especial protección constitucional.

Aduce que desde la terminación del contrato de trabajo no ha podido conseguir un nuevo empleo por las condiciones de salud en las que se encuentra. Es madre cabeza de familia, tiene un hijo menor de edad, se encuentra viviendo con la hermana quien fue la que la ha ayudado en este

momento de dificultad, a la fecha no cuenta con ningún ingreso que le permita solventar los gastos personales y del hogar.

Por lo anterior, solicita se ordene a la accionada reintegrarla al cargo que estaba desempeñando. Cancelar los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir durante el tiempo que estuvo desvinculada, así como al pago de la indemnización de 180 días de salario.

1.2. La acción de tutela fue admitida en contra de la sociedad Best Direct CO S.A.S. y se le concedió el término de dos (2) días para que se pronunciara sobre los fundamentos de hecho y de derecho expuestos por la accionante.

1.3. La sociedad **Best Direct CO S.A.S.** contestó la acción de tutela a través del Representante Legal señalando, en síntesis, que no le constan las enfermedades descritas por la accionante, toda vez que la señora María Margarita Cortes, en ningún momento ha probado las enfermedades de ansiedad, depresión alta y migraña. De igual manera, si bien es cierto que a la trabajadora se le diagnosticó cáncer, actualmente no goza de incapacidad alguna debido a ese diagnóstico. Así como tampoco, la trabajadora ha remitido incapacidades o restricciones medicas debido a este trastorno.

Aduce que, a la accionante se le realizó el pago de las prestaciones sociales, salario y respectivas indemnizaciones a pesar de que desde el año 2020 la trabajadora no ha realizado su labor de manera personal, incumpliendo con sus labores contractuales.

Señala que la accionante no ha probado incapacidad para laborar o diagnósticos médicos en donde pruebe el estado de discapacidad. Así como tampoco ha empezado proceso alguno de pensión por invalidez debido al aparente estado de salud.

El 3 de enero de 2022, se da por terminado el contrato de trabajo con la accionante toda vez que, en ningún momento aportó pruebas del estado de incapacidad o salud que le impidiera prestar la labor del objeto contractual. Sin embargo, la empresa sin desconocer los derechos de la ex trabajadora, realizó la debida indemnización por despido sin justa causa, que trata el artículo 62 del C.S.T.

Afirma que la empresa no tenía obligación alguna de solicitar un permiso al Ministerio del Trabajo para despedir a la accionante ya que se procedió a indemnizarla y esta no contaba con ninguna discapacidad.

Por lo anterior, solicita negar la presente acción de tutela toda vez que, en ningún momento se dejó sin ingreso a la trabajadora y mucho menos se desvaloró el mínimo vital.

II. COMPETENCIA

De conformidad con lo establecido en el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia y el Decreto 2591 de 1991, artículo 32, es competente este Despacho para conocer y decidir respecto de la solicitud de tutela impetrada.

III. PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico consiste en definir si se cumplen los presupuestos para establecer la existencia cosa juzgada constitucional en atención a la acción de tutela promovida previamente por la aquí accionante en contra de la parte accionada.

De no encontrarse demostrada la cosa juzgada, procederá el Despacho de acuerdo con la situación fáctica puesta de presente en el asunto bajo estudio a determinar si la acción de tutela instaurada por **Margarita María Cortes Mesa** en contra de la sociedad **Best Direct CO S.A.S.** es procedente para proteger los derechos fundamentales invocados por la accionante y de ser procedente, determinar la orden a impartir a la entidad accionada.

IV. CONSIDERACIONES

4.1. COSA JUZGADA Y TEMERIDAD EN LA PRESENTACIÓN DE ACCIONES DE TUTELA. REITERACIÓN DE JURISPRUDENCIA (Sentencia T-123 de 2016)

“El artículo 38 del Decreto 2591 de 1991 señala que “cuando sin motivo expresamente justificado la misma acción de tutela sea presentada por la misma persona o su representante ante varios jueces o tribunales, se rechazarán o decidirán desfavorablemente todas las solicitudes. El abogado que promoviere la presentación de varias acciones de tutela respecto de los mismos hechos y derechos, será sancionado con la suspensión de la tarjeta profesionales, sin perjuicio de las demás sanciones a que haya lugar”.

Para la Corte, esta disposición limita la libertad de acudir sucesiva e indefinidamente ante los jueces de tutela para promover reclamos por los mismos hechos y basándose en los mismos derechos, cuando ya han

obtenido un pronunciamiento definitivo por la justicia constitucional. Esto parte de la necesidad de preservar la seguridad jurídica requerida para el buen funcionamiento de la administración de justicia y el tráfico de las relaciones jurídicas; pretende salvaguardar el carácter subsidiario de la acción de tutela, y se orienta a garantizar la eficacia de las decisiones judiciales adoptadas en sede jurisdiccional, todo lo cual se eliminaría si los debates sobre los derechos fundamentales de una persona pudieran permanecer abiertos indefinidamente.

En este contexto, la Corte ha reiterado que cuando el juez constitucional ya se pronunció sobre un asunto iusfundamental y ya se surtió todo el trámite de la acción de tutela, incluyendo una decisión sobre la eventual revisión de la Corte –y en caso de que la Corte haya decidido revisarlo, que ya se haya proferido la sentencia de tutela correspondiente- este pronunciamiento hace tránsito a cosa juzgada.

En tal virtud, si una persona instaura una o varias acciones tutela sobre un asunto sobre el que pesa la cosa juzgada constitucional, el juez debe declarar improcedentes estas acciones posteriores al primer fallo definitivo. Y solo si se desvirtúa debidamente la presunción de buena fe del actor (CP art. 83), puede declararse la temeridad de que trata el segundo inciso del artículo 38 del Decreto 2591, e imponer entonces las consecuencias establecidas en la ley.

Para llegar a la conclusión de que una misma demanda de tutela se ha instaurado varias veces, con infracción de la prohibición prevista en el artículo 38 del Decreto 2591 de 1991 o con desconocimiento de la cosa juzgada constitucional, es indispensable acreditar que en la tutela concurren: (i) identidad de partes; (ii) identidad de *causa petendi*, o lo que es lo mismo, que el ejercicio simultáneo o sucesivo de la acción se fundamente en unos mismos hechos que le sirvan de causa; e (iii) identidad de objeto, esto es, que las demandas busquen la satisfacción de una misma pretensión tutelar o el amparo de un mismo derecho fundamental.

Adicionalmente, es necesario verificar que no existe una razón válida que justifique un nuevo pronunciamiento por parte de la jurisdicción constitucional en relación con los mismos hechos, porque por ejemplo surgieron nuevas pruebas que antes era imposible haber allegado al proceso. Así, la sentencia T-185 de 2013 señaló que existen varios eventos en los que queda desvirtuada la cosa juzgada entre acciones de tutela, como son “i) una nueva solicitud de amparo que se fundamenta en hechos nuevos, que no habían sido tenidos en cuenta con anterioridad por el juez; y ii) alegar

nuevos elementos fácticos o jurídicos que fundan la solicitud, los cuales fueron desconocidos por el actor y no tenía manera de haberlos conocido en la interposición de la primera acción de tutela”.

4.2. DE LA ACCIÓN DE TUTELA

Conforme al artículo 86 de la Constitución Política y el Decreto 2591 de 1991, el objeto fundamental de la acción de tutela, no es otro que la protección efectiva e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales cuando éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de una autoridad pública o de un particular en los casos expresamente señalados en la ley.

4.3. DE LA LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA (ACTIVA – PASIVA) EN LA ACCIÓN DE TUTELA.

De conformidad con el artículo 86 de la constitución política “Toda Persona” puede recurrir a la acción de tutela “para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, **por sí mismo o por quien actúe a su nombre**, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública”.

Conforme lo anterior, la acción de tutela puede ser ejercida por toda persona que considere que le están vulnerando sus derechos constitucionales fundamentales sea nacional o extranjera, natural o jurídica, ciudadano o no, que se halle en el territorio colombiano o se encuentre por fuera y la autoridad o particular que vulneró los derechos fundamentales se encuentre en Colombia. Así pues, puede ser ejercida directamente o por quien actúe a su nombre, bien sea por medio de (i) un representante legal en el caso de los menores de edad, las personas jurídicas, los incapaces absolutos y los interdictos; (ii) mediante apoderado judicial; y (iii) por agencia oficiosa. En estos tres últimos casos se debe probar la legitimación en la causa por activa.

Como ya se expresó, por mandato constitucional se faculta a todo ciudadano para que en su propio nombre instaure acción de tutela ante una autoridad judicial con el fin de hacer valer sus derechos fundamentales cuando los considere vulnerados o amenazados; dentro del presente caso, por **Margarita María Cortes Mesa** actúa en causa propia, por lo que se encuentra legitimada para interponer la presente acción.

Se tiene además la legitimación en la causa por **pasiva** de la accionada, toda vez que es la entidad a la cual se le endilga la “presunta” vulneración de los derechos fundamentales esgrimidos por la accionante.

4.4. SUBSIDIARIEDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA

Sabido es que el artículo 86 de la Constitución Política de 1991 consagra la tutela para la protección de los derechos constitucionales fundamentales cuando éstos han sido vulnerados o están siendo amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública. Sin embargo, ésta sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial instituido en el ordenamiento jurídico para la salvaguarda de los intereses en pugna, salvo que se utilice como mecanismo transitorio enderezado a evitar un perjuicio de carácter irremediable. Es lo que se conoce con el nombre de subsidiariedad de la acción de tutela y que se erige como un requisito de procedibilidad de la misma.

En términos similares, la Corte Constitucional se ha referido en múltiples ocasiones al concepto de subsidiariedad, y como ejemplo de ello, en la sentencia T-063 de 2013 el alto tribunal sostuvo que *“Por su propia naturaleza la acción de tutela tiene un carácter residual o subsidiario, por virtud del cual procede de manera excepcional para el amparo de los derechos fundamentales vulnerados, por cuanto se parte del supuesto de que en un Estado Social de Derecho existen mecanismos judiciales ordinarios para asegurar su protección. Así las cosas, este carácter residual obedece a la necesidad de preservar el reparto de competencias atribuido por la Constitución Política a las diferentes autoridades judiciales, lo cual tiene apoyo en los principios constitucionales de independencia y autonomía de la actividad judicial. No obstante, aun existiendo otros mecanismos de defensa judicial, la jurisprudencia de esta Corporación ha admitido que la acción de tutela está llamada a prosperar, cuando se acredita que los mismos no son lo suficientemente idóneos para otorgar un amparo integral, o no son lo suficientemente expeditos para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable”*¹.

“Sobre este particular, ha precisado la jurisprudencia que si existiendo el medio judicial de defensa, el interesado deja de acudir a él y, además, pudiendo evitarlo, permite que éste caduque, no podrá posteriormente acudir a la acción de tutela en procura de obtener la protección de un derecho fundamental. En estas circunstancias, la acción de amparo constitucional no

¹ Corte Constitucional Sentencia T-063 de 2013. Magistrado Ponente Luis Guillermo Guerrero Pérez
Sentencia - Tutela Radicado: 05001 40 03 013 2022 00327 00

podría hacerse valer ni siquiera como mecanismo transitorio de protección, pues tal modalidad procesal se encuentra subordinada al ejercicio de un medio judicial ordinario en cuyo trámite se resuelva definitivamente acerca de la vulneración iusfundamental y a la diligencia del actor para hacer uso oportuno del mismo²”.

Recientemente en sentencia T-028 de 2017, M.P. ALBERTO ROJAS RÍOS precisó: *“La Corte ha señalado que hay ciertos eventos en los que a pesar de existir mecanismos ordinarios de protección, resulta admisible acudir directamente a la acción de tutela con el objeto de obtener la protección pretendida, los cuales han sido sintetizados de la siguiente manera: (i) cuando se acredita que a través de estos es imposible al actor obtener un amparo integral a sus derechos fundamentales, esto es, en los eventos en los que el mecanismo existente carece de la idoneidad y eficacia necesaria para otorgar la protección de él requerida, y, por tanto, resulta indispensable un pronunciamiento por parte del juez constitucional que resuelva en forma definitiva la litis planteada; eventos dentro de los que es necesario entender que se encuentran inmersos los casos en los cuales la persona que solicita el amparo ostenta la condición de sujeto de especial protección constitucional y, por ello, su situación requiere de una especial consideración por parte del juez de tutela; y (ii) cuando se evidencia que la protección a través de los procedimientos ordinarios no resulta lo suficientemente expedita como para impedir la configuración de un perjuicio de carácter irremediable, caso en el cual el juez de la acción de amparo se encuentra compelido a efectuar una orden que permita la protección provisional de los derechos del actor, mientras sus pretensiones se resuelven ante el juez natural.”*

Como puede observarse la acción de tutela es procedente cuando los medios ordinarios de defensa no son expeditos o que éstos no tengan la capacidad de resolver el problema. Por lo que la acción de tutela no es un mecanismo de reemplazo de aquellos que el ordenamiento jurídico ha establecido como adecuados para la solución de los conflictos.

4.5. LA PROCEDENCIA EXCEPCIONAL DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA SOLICITAR EL REINTEGRO LABORAL. REITERACIÓN DE JURISPRUDENCIA

“Como se señaló anteriormente, la acción de tutela es un mecanismo creado para la protección inmediata de un derecho fundamental que se encuentra vulnerado o en riesgo de serlo. Sin embargo, es una herramienta residual que no puede reemplazar los medios judiciales ordinarios para resolver

² Sentencia T - 325 de 2018. M.P. José Fernando Reyes Cuartas.
Sentencia - Tutela Radicado: 05001 40 03 013 2022 00327 00

controversias jurídicas y se convierte en un instrumento supletorio cuando no se han empleado oportunamente dichos medios, salvo que no resulten idóneos ni eficaces para amparar las garantías constitucionales. Ahora bien, se puede utilizar como mecanismo transitorio de protección de derechos cuando se está ante un perjuicio irremediable que hace urgente la intervención del juez constitucional.

En cada caso en particular se deben tener en cuenta las condiciones particulares de la persona cuyo derecho está siendo presuntamente vulnerado, así como los supuestos fácticos que generaron la conducta vulneradora y la efectividad de los mecanismos ordinarios para proporcionar una garantía oportuna y eficaz en el momento de existir un desconocimiento de los derechos invocados. El hecho de existir un mecanismo de defensa judicial previsto en el ordenamiento jurídico para dirimir la controversia ante el juez constitucional, no es óbice para que el juez de tutela conozca del asunto si se requieren acciones urgentes.

En el caso específico de los reintegros laborales, la Corte ha establecido que la acción de tutela, por regla general, no es el mecanismo idóneo para ventilar controversias de esta naturaleza. Sobre este particular, la sentencia T-341 de 2009 indicó que “La jurisprudencia de esta corporación ha establecido que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral, sin miramientos a la causa que generó la terminación de la vinculación respectiva, al existir como mecanismos establecidos la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la forma de vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada³”.

Ahora, por mandato del artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, “El trabajo es **un derecho** y una **obligación social**, y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”, es así como de la norma superior comentada, se establece que el trabajo cumple entonces una doble función, de un lado, se constituye en un derecho de las personas, del otro, un deber. Como derecho, no cabe duda que no deja de ser otra cosa más que la dignificación del ser humano, pues a partir de allí es que se concibe el desarrollo del hombre en su contexto social, familiar y personal.

Al respecto, la Corte Constitucional, ha dejado sentado que:

³ Sentencia T - 325 de 2018. M.P. José Fernando Reyes Cuartas.
Sentencia - Tutela Radicado: 05001 40 03 013 2022 00327 00

No cabe duda que el derecho del trabajo es una manifestación de la libertad del hombre y, por tanto, en último término tiene su fundamento en la dignidad de la persona humana. De ahí que, su constitucionalización haya sido el resultado de un largo y difícil proceso histórico, en cuyo fondo aparecen las grandes luchas políticas y sociales por la libertad del hombre. Por eso se ha señalado que, en el marco de la libertad económica consagrada por el estado liberal, la libertad de trabajo es el instrumento para que se realicen los fines individuales y el Estado sólo debe establecer reglas que permitan a cada hombre un salario suficiente para satisfacer sus necesidades. En una evolución posterior, históricamente se considera el trabajo como una función social en que se conjugan el derecho y el deber de trabajar, con la especial protección de un Estado que interviene en la vida económica y social⁴.

4.6. PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL A PERSONAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA

De la mano a lo ya expuesto, queda por decir que la procedencia de este mecanismo constitucional en los eventos en mención, esto es, sujeto de especial protección constitucional o debilidad manifiesta, se finca en normas de rango superior como lo es el derecho a la igualdad artículo 13 ***“(...) El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económicas, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ella se cometan”*** y el artículo 53 de la Constitución Política, cuando otorga al Congreso la tarea de expedir el estatuto del trabajo, para lo que de tenerse en cuenta como mínimo unos principios fundamentales: *“(...) Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales (...) protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”*.

De este modo, la acción de tutela se erige como un instrumento eficiente, cuando se trate de salvaguardar los derechos de éstas personas, para lo que se ha admitido por nuestra jurisprudencia el reconocimiento de su estabilidad laboral reforzada.

⁴ Sentencia T-14 de 1992. M.P. Fabio Morón Díaz.
Sentencia - Tutela Radicado: 05001 40 03 013 2022 00327 00

“De acuerdo a las disposiciones consagradas en la Constitución Política y en armonía con el desarrollo legislativo, esta Corte ha señalado que las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas, se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión **son beneficiarios de una “estabilidad laboral reforzada”** y ha indicado que dicho término hace referencia **al derecho constitucional con el cual se garantiza “la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación (...), como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”**. De igual manera, en Sentencia T-263 de 2009, precisó algunos de los elementos que configuran el contenido esencial de dicho derecho, a saber: “(i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz⁵”.

4.7. PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

La Ley 361 de 1997, Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad, prevé en su artículo 26 lo siguiente:

*“NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la [discapacidad] de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha [discapacidad] sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, **ninguna persona [en situación de discapacidad] podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su [discapacidad], salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.***

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su [discapacidad], sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

⁵ Sentencia T-663 de 2011. M.P. Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.
Sentencia - Tutela Radicado: 05001 40 03 013 2022 00327 00

Esa disposición fue objeto de estudio por parte de la Corte Constitucional en la Sentencia C-531 de 2000, declarándola exequible con aclaración del alcance de su inciso segundo en los siguientes términos:

*“[Debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad, así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, **carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación** sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.*

*Como puede advertirse, **el artículo no precisa quiénes son las personas en situación de discapacidad que gozan de estabilidad ocupacional reforzada**. Ante ese vacío han hecho carrera dos interpretaciones jurisprudenciales: (i) la de la Corte Suprema de Justicia -inspirada en la teoría médico biológica de la discapacidad- y (ii) la de la Corte Constitucional – sustentada en el modelo biopsicosocial⁶”.*

La primera considera persona en situación de discapacidad a quien tenga una limitación física, psíquica o sensorial igual o superior al 15%, es decir, desde el grado moderado de severidad según la clasificación establecida en el artículo 7° del Decreto 2463 de 2001 (**sentencia SL10538-2016 de junio 29 de 2016**.) Mientras que la segunda afirma “*el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una **afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral**”.* (Sentencia SU-049 de 2017).

En tratándose de la acción constitucional de tutela, impera la interpretación de la Corte Constitucional como órgano de cierre de la jurisdicción en estos asuntos, además porque su orientación en casos como el presente es más incluyente y armónica con los principios mínimos fundamentales del derecho al trabajo, la protección especial a las personas en circunstancias de debilidad manifiesta y la justicia en las relaciones laborales.

En efecto, si bien la calificación de pérdida de la capacidad laboral constituye un criterio objetivo para identificar la discapacidad, su conducencia no debe extremarse al punto de convertirla en el único criterio

⁶ JARAMILLO JASSIR, Iván Daniel. Principios Constitucionales y legales del derecho del trabajo en Colombia, 2ª edición. Bogotá, Legis, 2015. Pág. 106.
Sentencia - Tutela Radicado: 05001 40 03 013 2022 00327 00

válido para reconocer la posible discriminación de una persona por sus condiciones de salud. De hecho, considerar la calificación como la única prueba concluyente de la discapacidad podría ser una acción discriminatoria en sí misma, por ejemplo, a las personas en proceso de valoración de su pérdida de capacidad laboral o a quienes experimenten transitoriamente la afectación de su salud y, en ambos casos, sean despedidos por ser cosificados como de menor utilidad económica.

A contrario sensu, puede estarse más cerca de lograr la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución que inspiran la Ley 361 de 1997, a la luz de una interpretación amplia del universo de sus beneficiarios, no sujeta necesariamente al tipo de limitación que se padezca, ni al grado de severidad, sino a la situación de debilidad manifiesta que produce una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de capacidad para trabajar, como orienta la sentencia C-824 de 2011.

4.8. CASO CONCRETO

De acuerdo con la situación fáctica planteada por la parte actora, se observa que, lo señalado por la accionante como hecho vulnerador del derecho fundamental, es la terminación del contrato laboral con la entidad accionada dentro de la cual fue invocada la causal prevista en el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ahora, conforme a lo manifestado por la accionante se advierte que esta interpuso anteriormente una acción de tutela en contra de la sociedad Best Direct CO S.A.S., la cual correspondió por reparto al Juzgado Octavo Penal Municipal con Función de Control de Garantías bajo el radicado 05001408800820210001901, por lo que, se hace necesario realizar un análisis si se ha configurado la cosa juzgada o no.

Al respecto ha de indicarse que conforme a lo resuelto en el fallo de tutela (fls. 141 a 155 pdf tutela) la misma fue interpuesta solicitando el pago de acreencias laborales, pretensión que difiere de las acá pretendidas, toda vez que en esta acción constitucional se pretende es el reintegro laboral, razón por la cual, no se configura la cosa juzgada y este Despacho deberá proferir una decisión de fondo respecto de los derechos que el accionante afirma están siendo vulnerados por la sociedad Best Direct CO S.A.S.

Por consiguiente, el Despacho verificará los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela, en especial si se satisface el requisito de subsidiariedad.

Se tiene acreditado que la trabajadora contratada es quien interpone la acción de tutela, de ahí que acreditada se encuentre la legitimación en la causa por activa, amén de que la legitimación en la causa por pasiva igualmente se acredita en tanto la accionada fue la entidad empleadora.

Respecto de la inmediatez advierte esta judicatura que se encuentra satisfecho tal requisito para acudir a la acción de tutela, teniendo en cuenta que los hechos relatados en el escrito tutelar, específicamente la terminación del contrato se generó a partir del 18 de enero de 2022.

Ahora bien, la accionante a través de esta acción constitucional solicita ser reintegrada a su cargo, toda vez que considera habersele transgredido los derechos fundamentales al mínimo vital, trabajo y dignidad humana.

Se tiene probada la relación laboral surgida entre las partes, conforme la carta de terminación del contrato laboral aportada por la accionante y lo manifestado por la entidad accionada en la contestación.

Igualmente, se tiene acreditado que Margarita María Cortes Mesa fue despedida por su empleador encontrándose diagnosticada con “CARCINOMA IN SITU DE LA MAMA, PARTE NO ESPECIFICADA, TUMOR MALIGNO DE LA MAMA, PARTE NO ESPECIFICADA (archivo 06 pdf expediente electrónico), TRANSTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN (fl. 43 pdf archivo 01 tutela)”, asimismo, esta se encuentra en tratamiento con el suministro de medicamentos, citas médicas de control y seguimiento y a la espera de la realización de una cirugía plástica para la reconstrucción del CAP (archivo 06 pdf expediente electrónico).

Según la historia clínica aportada y lo narrado por la accionante, ha venido en seguimiento médico con la realización procedimientos médicos, exámenes diagnósticos, citas médicas y suministro de medicamentos aproximadamente desde el año 2019.

De otro lado, la sociedad accionada Best Direct CO S.A.S., se opuso a la prosperidad de las pretensiones argumentando que el contrato de trabajo fue terminado con fundamento en lo dispuesto en el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y al mismo tiempo señala que la accionante no se encontraba incapacitada o puso en conocimiento la condición de salud que afirma padece y que impidiera desarrollar el objeto contractual. Asimismo, señala que a la accionante se le canceló la respectiva indemnización.

Pues bien, siendo esa la situación planteada, es obligación del Juzgado determinar si se accede o no a lo solicitado por la accionante.

En primer lugar, se debe analizar si la accionante se encuentra en estado de debilidad manifiesta, respecto de quien pueda predicarse la estabilidad laboral reforzada, caso afirmativo en el cual bajo ese presupuesto se daría paso la acción de tutela como mecanismo idóneo para acceder a lo solicitado por esta.

De acuerdo con lo visto en las consideraciones, uno de los eventos en los que se puede hablar de estabilidad laboral reforzada, es cuando la persona que fue despedida de sus funciones, tiene problemas de salud que le representen una disminución física o psíquica que de cierto modo interfiera con sus funciones.

Así, para que pueda hablarse del fuero de la estabilidad reforzada, no se requiere, según la Corte Constitucional, ostentar la calidad de inválido o contar con un porcentaje de pérdida de la capacidad laboral certificada, sino que es suficiente con que la enfermedad o anomalía de que se trate, impida desarrollar el potencial laboral del trabajador en condiciones regulares, limitando de manera importante su capacidad laboral y su posibilidad de acceder a un nuevo puesto de trabajo como lo expuso la Corte Constitucional: *“la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez⁷”*.

Claro esto, puede concluirse que para el caso concreto se configuran los elementos mencionados, porque a diferencia de lo sostenido por la entidad accionada, existe prueba en el expediente del grado de vulnerabilidad de **Margarita María Cortes Mesa** debido a su estado de salud para la fecha en que se le comunicó la terminación del contrato, permitiéndose advertir la calidad de sujeto de debilidad manifiesta, lo que se confirma con la carta de terminación del contrato donde se señala con claridad que la empleada se encuentra con problemas de salud (fl. 195 pdf archivo 01), condición de salud que se puede apreciar en la historia clínica aportada por la accionante y los documentos aportados luego del requerimiento realizado en el auto de admisión de la tutela.

⁷ T-663 de 2011. M.P. Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.
Sentencia - Tutela Radicado: 05001 40 03 013 2022 00327 00

Es claro que el Representante Legal de la entidad accionada se contradice al expresar en la contestación de tutela que desconocía el estado de salud de la accionante que le impidiera prestar la labor para la cual fue contratada, pues en la carta de terminación señala de manera suficiente que el contrato se da por terminado con ocasión a las condiciones de salud en que se encuentra la trabajadora. Información está que bastaba para que el empleador de manera juiciosa indagará con la trabajadora acerca de su condición de salud a efectos de poder determinar el procedimiento idóneo para dar por terminado el contrato de trabajo si es que esa era su intención.

Ahora, es posible que la trabajadora en efecto no haya puesto en conocimiento del empleador como este lo afirma, las condiciones especiales de salud en que se encontraba con anterioridad a la terminación del contrato de trabajo, lo cierto es que, si era posible que su empleador detectara que su empleada se encontraba con algún grado de afectación en su salud, puesto que de los distintos momentos en que esta consultaba a la EPS para citas médicas o realización de exámenes debía ausentarse de su actividad laboral tal y como se advierte de la historia clínica.

Sin embargo, el empleador conociendo que la empleada padecía problemas de salud decide terminar el contrato de trabajo de manera unilateral, limitándose a manifestar que la accionante no se encontraba incapacitada y que esta no cumplió con la carga de poner en conocimiento del empleador su condición de salud o incapacidad, como si para este tipo de situaciones el legislador o la jurisprudencia hubieran puesto tarifa legal.

Argumentos que no son de recibo por parte de este Despacho toda vez que, se encuentra probado que el empleador si conocía los problemas de salud que aquejaban a la accionante pues así lo deja plasmado en la carta de terminación del contrato de trabajo, no quedando entonces supeditado a una tarifa legal, esto es, a la espera que el empleado aportara orden médica por escrito, sino que por el solo hecho de su manifestación a este se le imponía la carga de verificar antes de proceder a terminar su contrato de trabajo en qué condiciones de salud se encontraba Margarita María Cortes Mesa.

Advirtiéndose que las atenciones médicas que requiere la accionante se produjeron durante el término de duración del contrato de trabajo, teniéndose para el efecto que **Margarita María Cortes Mesa** goza de una protección especial por parte del estado y que, si bien no cuenta con una discapacidad toda vez que está en seguimiento médico, tiene pendiente la realización de una cirugía plástica derivada de la enfermedad que padece, se evidencia de manera palpable su posible limitación para ejercer sus

funciones pues una vez realizada la intervención médica lo prudente es que se le prescriba una incapacidad médica.

Por lo tanto, para la fecha en que se le informó a la accionante sobre la terminación del contrato, contaba con padecimientos de salud y se encontraba a la espera de la realización de un procedimiento médico, condiciones que a juzgar por la historia clínica y la orden vista en (archivo 06 pdf expediente electrónico), aún persisten, lo que deviene en que se verificaban en ella las razones jurisprudencialmente establecidas por la Corte Constitucional para considerarlo sujeto de especial protección constitucional dadas sus condiciones de salud.

Concluyéndose la existencia de estabilidad laboral reforzada, emerge como consecuencia, el derecho de la trabajadora a permanecer en su lugar de trabajo, pues ante tal situación, hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación, evento en el cual, en todo caso, y en eso es muy claro el precedente jurisprudencial aplicable, dicha causal debe ser previamente verificada y **autorizada por el inspector del trabajo o la autoridad competente**, quien es finalmente el llamado a autorizar el despido.

El anterior panorama, también lleva a este Despacho concluir como satisfechos los presupuestos de la acción de tutela para el reintegro de la empleada, pues se trata de una persona que, contando con estabilidad reforzada por la disminución de sus condiciones físicas, fue despedida sin mediar autorización de la autoridad administrativa del caso.

Adicional a lo anterior, la Corte ha sostenido que en los casos en los que una persona ha suscrito un contrato laboral, y se encuentra cobijada por el principio de estabilidad laboral reforzada, el tipo de contrato y para el caso que nos ocupa, esto es, haber sido indemnizado no es razón suficiente para justificar el despido de la persona sin que medie la autorización de la Oficina del Trabajo.

Por consiguiente, y siguiendo la línea jurisprudencial, además de ordenar el reintegro del accionante, sin solución de continuidad a un cargo que ofrezca iguales o superiores condiciones al que venía desempeñando cuando fue desvinculada y que sea compatible con sus condiciones actuales de salud; adicionalmente, se ordenará Best Direct CO S.A.S., que cancele a la accionante todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir por **Margarita María Cortes Mesa** desde la fecha del despido hasta la fecha de expedición de esta sentencia, además que cotice los aportes al Sistema

General de Seguridad Social (salud, pensiones, caja de compensación y riesgos laborales), desde el momento en que fue desvinculada de sus labores hasta cuando se haga efectivo el reintegro, concediéndosele a la accionada el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes, contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, para que proceda conforme a lo ordenado.

Lo anterior no obsta para que, una vez efectuado el reintegro, la accionada Best Direct CO S.A.S. pueda dar por terminado el contrato de trabajo a la accionante, pero únicamente con previa verificación y autorización del inspector del trabajo competente.

Sin embargo, como el proceso ordinario laboral es el escenario propicio para determinar si el despido efectuado obedece o no a causas justificadas, por cuanto dentro de tal proceso debe agotarse un periodo probatorio, así como la valoración a profundidad de las pruebas allí practicadas, se concederá el presente amparo como mecanismo transitorio, por el término de 4 meses para que la accionante instaure el correspondiente proceso ordinario laboral, so pena de que cesen los efectos de la presente decisión.

Finalmente, con relación a la pretensión de ordenar a la entidad accionada el pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, advierte el Despacho que deberá ser dentro del proceso ordinario laboral que se eleve dicha pretensión para que sea el Juez natural del proceso quien determine su procedencia.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la suscrita **Juez Trece Civil Municipal de Oralidad de Medellín**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por mandato de la Constitución Política,

RESUELVE

Primero: Conceder la acción de tutela como mecanismo transitorio para proteger los derechos fundamentales invocados por **Margarita María Cortes Mesa** en contra de la sociedad **Best Direct CO S.A.S.**, por las razones expuestas.

Segundo: Ordenar a la sociedad **Best Direct CO S.A.S.**, a través de su Representante Legal o quien hagan sus veces, que en un término no superior a cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta

providencia, si aún no lo ha hecho, reintegre a **Margarita María Cortes Mesa** sin solución de continuidad a un cargo que ofrezca iguales o superiores condiciones al que venía desempeñando cuando fue desvinculada y que sea compatible con sus condiciones actuales de salud; adicionalmente, se ordena a **Best Direct CO S.A.S.**, que cancele a la accionante todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de expedición de esta sentencia, además que cotice los aportes al Sistema General de Seguridad Social (salud, pensiones, caja de compensación y riesgos laborales), desde el momento en que fue desvinculada de sus labores hasta cuando se haga efectivo el reintegro, concediéndosele a la accionada el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes, contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, para que proceda conforme a lo ordenado.

Tercero: Advertir a **Margarita María Cortes Mesa** que el presente amparo se concede como MECANISMO TRANSITORIO, por el término de cuatro (4) meses en el cual, deberá instaurar la (s) correspondiente (s) acción (es) ordinaria (s), laboral, so pena de que cesen los efectos de la presente decisión.

Cuarto: Advertir a **Margarita María Cortes Mesa** que el pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, deberá ser resuelta dentro del proceso ordinario laboral que se promueva para que sea el Juez natural del proceso quien determine su procedencia.

Quinto: Notificar a las partes la presente providencia e informarles que puede ser impugnada al correo electrónico cmpl13med@cendoj.ramajudicial.gov.co **en horario de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. de lunes a viernes** conforme lo dispuesto en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991 y dentro de los tres días siguientes a la notificación. En caso de no ser impugnada dentro, remítase inmediatamente el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

PAULA ANDREA SIERRA CARO

JUEZ

JFG

Firmado Por:

Paula Andrea Sierra Caro

Juez

Juzgado Municipal

Civil 013 Oral

Medellin - Antioquia

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: **fbcb7281ed6725ace2052d0f41827a338498db1aa4a9af17948f1e075abe3346**

Documento generado en 05/04/2022 09:41:54 AM

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

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