



**JUZGADO TRECE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD**  
Medellín, quince (15) de junio de dos mil veintidós (2022)

|                   |                                                                         |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| <b>Radicado</b>   | 05001 40 03 013 2022 00587 00                                           |
| <b>Accionante</b> | <b>Isabel Cristina Muñoz Hoyos</b>                                      |
| <b>Accionado</b>  | <b>Tiempos S.A.S.</b>                                                   |
| <b>Vinculado</b>  | <b>Montre S.A.S.</b>                                                    |
| <b>Tema</b>       | Derecho al mínimo vital, debido proceso y estabilidad laboral reforzada |
| <b>Sentencia</b>  | General: 176 Especial: 168                                              |
| <b>Decisión</b>   | Concede tutela parcialmente                                             |

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

**I. ANTECEDENTES**

**1.1.** Manifestó la accionante, en síntesis, que el 1 de septiembre de 2021, inició una relación laboral con la empresa Tiempos S.A.S., para prestar los servicios como trabajadora en misión para la empresa Montre S.A.S. mediante la modalidad de contrato por obra o labor, para desempeñar el cargo de coordinadora de calidad.

Señala que, en diciembre de 2021, sufrió un accidente de tránsito cuando se desplazaba en una motocicleta ocasionándose una luxofractura de bennet en la mano derecha, traumatismo que le produjo reducción de movilidad y dolor en la muñeca tanto en la atención inicial de urgencias como el tratamiento posterior.

Aduce que, desde la ocurrencia del accidente hasta el 19 de abril de 2022, le fueron prescritas incapacidades prorrogadas de manera continua así: 1/12/2021 al 30/12/2021, 31/12/2021 al 19/01/2022, 20/01/2022 al 18/02/2022, 19/02/2022 al 20/03/2022 y 21/03/2022 al 19/04/2022.

Afirma que, el 18 de febrero de 2022, fecha en que terminaba la incapacidad médica le comunicó al superior en Montre S.A.S. que, debido al tratamiento de recuperación de la lesión tenía programada cita de fisioterapia para el 14

de marzo de 2022 y que existían altas probabilidades de una nueva incapacidad.

Por consiguiente, el 21 de febrero de 2022, no se presentó a laborar y mediante comunicación telefónica la empresa Tiempos S.A.S. le informó que debía presentarse a laborar toda vez que no tenía incapacidad laboral vigente. Posterior a ello, el 23 de febrero del año en curso la citan a descargos, la cual presentó en efecto los descargos vía telefónica señalando que en efecto no se presentó a laborar con posterioridad a la culminación de la incapacidad aduciendo que presentaba mucho dolor en la mano y no se encontraba en capacidad de laborar, situación que afirma le fue informada al superior en la empresa Montre S.A.S., señalando que el ortopedista le había informado que una vez asistiera a la cita médica le otorgaría la respectiva incapacidad de forma continua, por lo que los días que no se presentó a laborar quedaron amparados por la incapacidad prescrita.

No obstante, el 24 de febrero le notificaron la carta de despido, invocando la terminación unilateral del contrato de trabajo por incurrir en una falta disciplinaria aduciendo falta total al puesto de trabajo durante el día sin excusa suficiente. Posteriormente, el 10 de marzo de 2022, le fue remitida la liquidación del contrato de trabajo.

El 14 de marzo del año en curso, acudió a la cita programada de fisioterapia y allí, en efecto le fue prescrita la incapacidad desde el 19/02/2022 al 20/03/2022.

Manifiesta que para la fecha de presentación de la acción de tutela no le han pagado la totalidad de las incapacidades prescritas y en la actualidad se encuentra desempleada subsistiendo solo con la colaboración de familiares y sin protección del sistema de seguridad social.

Por lo anterior, solicita se amparen sus derechos fundamentales ordenándole a Tiempos S.A.S. su reintegro de manera inmediata con la afiliación a la seguridad social y el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir y la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

**1.2.** La acción de tutela fue admitida en contra de la sociedad Tiempos S.A.S., se ordenó la vinculación de la sociedad Montre S.A.S. y se les concedió el término de dos (2) días para que se pronunciaran sobre los fundamentos de hecho y de derecho expuestos por la accionante.

**1.3.** La sociedad **Tiempos S.A.S.** contestó la acción de tutela a través del Representante Legal Suplente señalando, en síntesis, que es cierto que la señora Muñoz Hoyos sostuvo un vínculo laboral con Tiempos S.A.S., asimismo, que este inició el día 01 de septiembre del año 2021, mediante un contrato por obra o labor, siendo enviada en misión a la empresa usuaria Monré S.A.S.

Afirma que es cierto que la accionante, tuvo un accidente el pasado 01 de diciembre de 2021, mismo que le ocasionó un “TRAUMATISMO NO ESPECIFIADO DE LA MUÑECA (...)” y como consecuencia de este, a la colaboradora le fueron expedidas incapacidades, debiendo especificar que esta únicamente notificó a Tiempos S.A.S. como el empleador, las incapacidades del 1/12/2021 al 30/12/2021, 31/12/2021 al 19/01/2022, 20/01/2022 al 18/02/2022.

Señala que en efecto la señora Isabel Cristina no se presentó a laborar, el pasado 21 de febrero de la presente anualidad, teniendo en cuenta que esta no contaba con soporte médico que validara el ausentismo. Siendo también afirmativo que, el día 23 de febrero se citó a la señora Muñoz Hoyos a diligencia de descargos por su ausentismo injustificado durante los días 21, 22 y 23 de febrero. La accionante asistió a diligencia de descargos, donde indicó no tener incapacidad médica que soportar el ausentismo por más de tres días, toda vez que el único soporte válido para soportar la inasistencia era la prescripción médica respectiva, misma que no fue allegada a la entidad accionada.

Teniendo en cuenta el análisis realizado en el proceso disciplinario iniciado a la colaboradora y no haber obtenido la documentación médica pertinente para soportar la ausencia, conforme la causa contemplada en el Reglamento Interno del Trabajo se notificó la terminación del contrato de trabajo, pagando el valor correspondiente a las prestaciones sociales adeudas hasta el momento de la finalización de la relación contractual.

Finalmente, aducen que desconocían la expedición de las incapacidades relacionadas en la acción de tutela, pues tan solo hasta el día en que fue

notificada la presente acción constitucional conocieron de ellas, toda vez que no fueron notificadas a Tiempos S.A.S.

**1.4.** La sociedad **Montre S.A.S.** contestó la acción de tutela a través del Representante Legal señalando, en síntesis, la accionante laboró con la empresa Tiempos S.A.S. y con Montre S.A.S. como trabajadora en misión.

Señala que la contadora de la empresa nunca sostuvo la conversación señalada en el hecho cuarto del escrito de tutela con la tutelante y menos en los términos manifestados. Tienen información por la empresa contratante que el despido obedeció al ausentismo en la labor por lo que el empleador directo tomó las medidas disciplinarias correspondientes para la terminación de su misión.

Manifiesta que la jefe inmediata no refiere haber tenido comunicación con la accionante, sin embargo, de las pruebas aportadas con la acción de tutela se puede advertir que la incapacidad W1677178 fue expedida el 14 de marzo con fecha inicial del 19 de febrero al 20 de marzo de 2022.

## **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**

Conforme a la situación fáctica puesta de presente en el asunto bajo estudio le corresponde al Despacho determinar si la acción de tutela instaurada por **Isabel Cristina Muñoz Hoyos** en contra de la sociedad **Tiempos 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 y/o vinculada.

## **IV. CONSIDERACIONES**

### **4.1. 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.

#### **4.2. 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 **Isabel Cristina Muñoz Hoyos** 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.

#### 4.3. 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”*<sup>1</sup>.

*“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 podría hacerse valer ni siquiera como mecanismo transitorio de protección,*

---

<sup>1</sup> Corte Constitucional Sentencia T-063 de 2013. Magistrado Ponente Luis Guillermo Guerrero Pérez

*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 mismo<sup>2</sup>”.*

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.

#### **4.4. 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*

---

<sup>2</sup> Sentencia T - 325 de 2018. M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

*vulnerado o en riesgo de serlo. Sin embargo, es una herramienta residual que no puede reemplazar los medios judiciales ordinarios para resolver 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 reforzada<sup>3</sup>”.*

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

---

<sup>3</sup> Sentencia T - 325 de 2018. M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

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:

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 social<sup>4</sup>.

#### **4.5. 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”*.

---

<sup>4</sup> Sentencia T-14 de 1992. M.P. Fabio Morón Díaz.

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.

“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 eficaz*<sup>5</sup>”.

#### **4.6. 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.***

---

<sup>5</sup> Sentencia T-663 de 2011. M.P. Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

*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”.*

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 biopsicosocial<sup>6</sup>”.*

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).

---

<sup>6</sup> JARAMILLO JASSIR, Iván Daniel. Principios Constitucionales y legales del derecho del trabajo en Colombia, 2ª edición. Bogotá, Legis, 2015. Pág. 106.

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 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.

#### **4.7. DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO POR ENTIDAD PARTICULAR**

*“La jurisprudencia ha señalado que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que “en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso”. En virtud de lo anterior, ha determinado que este mandato “no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de*

lucro, e.t.c.)”. Agregó la Corporación, en relación con la sujeción al debido proceso en los procedimientos en que los particulares tienen la posibilidad de aplicar sanciones o juzgar la conducta de terceros, lo siguiente “no podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados”. En otras ocasiones, esta Corte ha llegado a la misma conclusión apoyada en el argumento de que “la garantía del debido proceso ha sido establecida en favor de la persona, de toda persona, cuya dignidad exige que, si se deducen en su contra consecuencias negativas derivadas del ordenamiento jurídico, tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas predeterminadas, por el tribunal o autoridad competente y con todas las posibilidades de defensa y de contradicción, habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor”.

#### **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 los artículos 58 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo y artículo 80 Reglamento Interno de Trabajo.

En primer lugar, 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 24 de febrero 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 a la vida digna, salud, seguridad social, mínimo vital, igualdad, debido proceso y estabilidad laboral reforzada.

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

Igualmente, se tiene acreditado que Isabel Cristina Muñoz Hoyos fue despedida por su empleador encontrándose diagnosticada con *“TRAUMATISMO NO ESPECIFICADO DE LA MUÑECA Y DE LA MANO”* (fl. 28 pdf archivo 01 tutela), *“FRACTURA DE OTROS HUESOS METACARPÍANOS”* (fl. 34 pdf archivo 01 tutela), asimismo, el especialista en Ortopedia en consulta del 7 de febrero de 2022, señaló que *“SE HIZO REDUCCIÓN CERRADA DE LUXOFX DE BERNET Y FIJACIÓN CON PIN PERCUTANEO DE L LXX. ACTUALMENTE PERSISTE CON MUY POBRE MOVILIDAD Y DOLOR ADEMÁS TRASTORNO DE LA UÑA DEL 3ER AL 5TO DEDO HOY SE DECIDE DAR PRORROGA DE INCAPACIDAD POR 30 DÍAS Y SE SOLICITA 15 SESIONES DE FISIOTERAPIA, CITA EN 15 DÍAS”*

En consulta con el Ortopedista realizada el 14 de marzo de 2022, le prorrogan la incapacidad por 30 días más y le ordenan otras 15 sesiones de fisioterapia.

Adicional a ello, se encuentran acreditadas las incapacidades prescritas del 1/12/2021 al 30/12/2021, 31/12/2021 al 19/01/2022, 20/01/2022 al 18/02/2022, 19/02/2022 al 20/03/2022 y 21/03/2022 al 19/04/2022.

Lo anterior, permite evidenciar que la accionante al momento de la terminación del contrato de trabajo se encontraba en tratamiento con la realización de fisioterapias, citas médicas de control y seguimiento.

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 desde la fecha de ocurrencia del accidente.

De otro lado, la sociedad accionada Tiempos S.A.S., se opuso a la prosperidad de las pretensiones argumentando que el contrato de trabajo fue terminado con fundamento en lo en los artículos 58 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo y artículo 80 Reglamento Interno de Trabajo y al mismo tiempo señala que la accionante no se encontraba incapacitada o puso en conocimiento alguna situación particular que impidiera desarrollar el objeto contractual. Asimismo, señala que a la accionante se le cancelaron los respectivos salarios y liquidación hasta la fecha de culminación del contrato laboral.

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 invalidez<sup>7</sup>”.*

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 Isabel Cristina Muñoz Hoyos 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, condición de salud que se puede apreciar en la historia clínica aportada por la accionante.

Ahora, si bien es claro para este Despacho que la accionante en efecto no asistió a laborar los días posteriores al 18 de febrero de 2022, fecha en la cual presuntamente terminaba la incapacidad prescrita y que en efecto podría configurarse una falta disciplinaria consagrada en el Reglamento Interno de Trabajo estipulado por la entidad accionada, lo cierto es que, de acuerdo a lo estipulado en dicho reglamento este señala como infracciones *“La falta total al trabajo durante el día **sin excusa suficiente**”*. (Negrita y subrayado fuera de texto). No obstante, considera esta funcionaria que, si bien la prescripción de la incapacidad expedida por el médico tratante es catalogada como la prueba idónea para excusarse de la inasistencia al lugar de trabajo cuando se padece alguna enfermedad, también es cierto que el empleador debe prever que la oportunidad y acceso a la atención en salud en nuestro sistema colombiano en muchos casos no permite acceder de manera oportuna a la atención propiamente, sino también en aquellos casos en los cuales se requiere prorrogar una incapacidad médica, lo cual deja en el limbo a trabajadores que se encuentran en una difícil condición de salud y que no pueden acceder rápidamente el mismo día o siguiente de la terminación de la incapacidad a una cita médica.

Y es que, de la historia clínica e incapacidades prescritas a la accionante si bien la entidad accionada afirma desconocer las condiciones particulares de salud de esta, lo cierto es que, el empleador si conocía del accidente que Isabel Cristina Muñoz Hoyos había sufrido, así como de la prescripción de incapacidades por lo menos del 1/12/2021 al 30/12/2021, 31/12/2021 al 19/01/2022, 20/01/2022 al 18/02/2022, información esta 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

---

<sup>7</sup> T-663 de 2011. M.P. Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

procedimiento idóneo para dar por terminado el contrato de trabajo si es que esa era su intención.

Sin embargo, la entidad accionada una vez realizada la diligencia de descargos dentro del proceso disciplinario iniciado y conociendo de primera mano lo que acontecía con la accionante, en vez de aplicar una sanción menos gravosa contemplada en el artículo 80 del Reglamento Interno de Trabajo, esto es, una posible suspensión como allí se prevé, pues era de pleno conocimiento de Tiempos S.A.S. que en efecto el médico tratante le venía prescribiendo las incapacidades a la accionante de manera retroactiva como se puede apreciar en la historia clínica (fl. 43 pdf archivo 01 tutela), pues en la contestación se allana a ello, indicando que la accionante había remitido incapacidades del 20 de enero hasta el 18 de febrero de 2022, a la dirección electrónica [incapacidades@tiempo.co](mailto:incapacidades@tiempo.co), y pese a ello, la entidad lo que hace es imponer la sanción más gravosa que en este caso fue la terminación del contrato de trabajo.

Ahora, es posible que la trabajadora en efecto no haya puesto en conocimiento del empleador como este lo afirma condiciones especiales de salud en que se encontraba con anterioridad a la terminación del contrato de trabajo, no obstante, lo cierto es que, si era posible que el 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, prescripción de incapacidades 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, 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 Isabel Cristina Muñoz Hoyos, pues en efecto como lo relató y probó la accionante el día 14 de marzo de 2022, fecha en la que pudo acceder a la cita de seguimiento y control con el ortopedista, este le prorrogó la incapacidad quedando cubiertos los días que el empleador señala como faltas totales al lugar de trabajo.

Advirtiéndose que las atenciones médicas que requería la accionante se produjeron durante el término de duración del contrato de trabajo, teniéndose para el efecto que Isabel Cristina Muñoz Hoyos 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, se evidencia de manera palpable su posible limitación para ejercer sus funciones para el momento de la terminación del contrato de trabajo.

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 fisioterapias y seguimiento y control con la especialidad de Ortopedia, así como el otorgamiento de una incapacidad de manera retroactiva que fue prorrogada hasta el 19 de abril de 2022, condiciones que a juzgar por la historia clínica le fueron realizadas fisioterapias hasta el 23 de mayo de 2022, lo que deviene en que se verificaban en ella las razones jurisprudencialmente establecidas por la Corte Constitucional para considerarla sujeto de especial protección constitucional dadas sus condiciones de salud al momento de terminar la relación laboral y con posterioridad a esta.

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.

Por consiguiente, y siguiendo la línea jurisprudencial, además de ordenar el reintegro de la 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 Tiempos S.A.S., que cancele a la accionante todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir por Isabel Cristina Muñoz Hoyos 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 Tiempos 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.

Por otra parte, respecto de la sociedad Montre S.A.S., el Despacho se abstendrá de emitir orden alguna, toda vez que no se advierte que dicha

entidad se encuentre vulnerando derechos fundamentales de la accionante. Por lo que, se desvinculará de la presente acción constitucional.

## **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 **Isabel Cristina Muñoz Hoyos** en contra de la sociedad **Tiempos S.A.S.**, por las razones expuestas.

**Segundo: Ordenar** a la sociedad **Tiempos 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 **Isabel Cristina Muñoz Hoyos** 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 a **Tiempos 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 **Isabel Cristina Muñoz Hoyos** 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 **Isabel Cristina Muñoz Hoyos** 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: Desvincular** de la presente acción a la sociedad Montre S.A.S., por lo expuesto en precedencia.

**Sexto: Notificar** a las partes la presente providencia e informarles que puede ser impugnada al correo electrónico [cmpl13med@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto: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: **3041e515bf15c41cbb065095ac5f2934b55956db95f39a0f62669b5cd41b81fb**

Documento generado en 15/06/2022 05:15:40 PM

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