REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

JUZGADO CUARENTA Y NUEVE PENAL DEL CIRCUITO
LEY 600 DE BOGOTA
Carrera 28 A Nro. 18 A 67 Piso 5 Bloque E.
Complejo Judicial de Paloquemao
Telefax 3753827
Correo institucional: **pcto49bt@cendoj.ramajudicial.gov.co**.

Bogotá D.C., veinticuatro (24) de mayo de dos mil veintiuno (2021).

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Resolver la impugnación interpuesta por la accionante **CLAUDIA PATRICIA QUINTERO AREVALO**, contra el fallo de tutela proferido el 15 de abril de 2021, por el Juzgado 19 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de esta ciudad.

SITUACIÓN FÁCTICA

1º. El motivo de la tutela radica en que la señora **CLAUDIA PATRICIA QUINTERO AREVALO,** considera violatorio de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, trabajo y mínimo vital el hecho de que la empresa **LABORATORIO LEGRAND S.A.,** el 19 de febrero del año en curso haya terminado su contrato de trabajo a término indefinido, sin tener en cuenta sus quebrantos de salud y sin autorización del Ministerio de Trabajo.

De oficio se vinculó por la primera instancia a la ARL COLPATRIA y a SANITAS EPS.

2º. Esta actuación fue repartida a este despacho, por la Oficina Judicial el pasado 26 de abril de 2021.

PROVIDENCIA IMPUGNADA:

Por medio de sentencia dictada el 15 de abril de 2021, el Juzgado 19 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de esta ciudad, declaró improcedente la acción de tutela interpuesta por la ciudadana **CLAUDIA PATRICIA QUINTERO AREVALO.**

Se precisó por la instancia que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para invocar la protección de los derechos fundamentales invocados, máxime que frente a las circunstancias expuestas por la accionante y enfocadas al análisis de vulneración de sus derechos a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital, a partir de enarbolar una condición de especial protección constitucional derivada de su condición de salud, se concluye que ninguna de esas circunstancias se encuentra demostrada en el presente asunto; realizada la valoración de las circunstancias en que se sustenta su precaria condición de salud, se estableció que la actora tiene cuarenta y cuatro (44) años de edad, por ende, no puede ser catalogada como persona con protección constitucional reforzada, además, el caudal probatorio no logra demostrar una situación clínica que permitan ubicarla en un escenario de indefensión o de especial protección constitucional, pues si bien en el mes de agosto año 2013 sufrió un accidente laboral que le generó una herida en su mano izquierda, y presentó dolencias en su oído izquierdo, también lo es que no se advierte que al momento de la terminación unilateral de su contrato de trabajo que estuviera incapacitada o que tuviera serios problemas de salud que le impidieran o dificultaran sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares y en tal medida, no se cumplen las condiciones para aplicar en este caso la presunción de que el despido laboral cuestionado tenga indefectiblemente un nexo de causalidad derivado de su estado de salud.

Tampoco se acreditó la existencia de un perjuicio irremediable que atente de manera concreta contra los derechos fundamentales invocados por la accionante, derivado de la actuación de la empresa accionada y con el que se esté ocasionando una lesividad desmesurada de tan alta magnitud que conlleve a la intervención directa del Juez Constitucional.

La accionante sostuvo que la pérdida de su empelo afectó su derecho al mínimo vital al no tener los recursos para solventar su sostenimiento, pero no se allegó ninguna prueba sumaria en respaldo de sus afirmaciones. Aunado a ello, por parte de la EPS SANITAS se informó que la accionante mantiene afiliación activa con esa entidad, condiciones que impiden establecer la vulneración a los derechos reclamados. Es más, tampoco se probaron los motivos por los cuales el mecanismo judicial principal de protección, no resulta idóneo ni eficaz para resolver el problema jurídico aquí ventilado, máxime cuando lo que pretende la accionante implica la declaratoria de un despido ilegal y el consecuente reintegro laboral y pago de emolumentos laborales, es decir, que ello corresponde a un conflicto legal de índole laboral, el cual, resulta ajeno al ámbito constitucional y, no es propio de la acción de tutela reemplazar procesos fijados por el legislador.

DE LA IMPUGNACION

La actora en su escrito de impugnación reiteró los conceptos de los derechos constitucionales al mínimo vital, estabilidad laboral reforzada y trabajo, para luego señalar que el fallo dictado por la instancia está en contra de la Constitución Política ya que se manifiesta que no hay una posición de debilidad manifiesta, cuando en su caso la condición de salud ha sido tan perjudicial para el normal desarrollo de sus labores que está en discusión la calificación del origen de la

enfermedad el cual fue conceptuado por la EPS como laboral, resaltando que la debilidad manifiesta se da cuando la disminución de la capacidad laboral surge en desarrollo del contrato de trabajo y se protege a trabajadores que sufren un accidente de trabajo o una enfermedad laboral y no exige que haya una calificación previa de discapacidad.

Dijo además que el perjuicio irremediable se causa por el retiro del trabajo, teniendo una condición médica causada por un accidente laboral, cuyas consecuencias se encuentran en controversia con la ARL de donde se advierte que la condición médica es persistente tanto así que en la actualidad no hay un diagnóstico de rehabilitación ya que sigue en tratamientos por parte de le EPS. La afiliación como cotizante de EPS, no acredita que su condición económica sea favorable, pues tal aporte es un subsidio que brindan las Cajas de Compensación y económicamente dependía de su salario aunado a que no existe un mecanismo eficaz en la jurisdicción ordinaria.

Culminó sus argumentos solicitando el reintegro laboral inmediato, con condiciones dignas y justas teniendo en cuenta su situación de salud y se cancelen los salarios que se dejaron de recibir entre el momento de la desvinculación -19 de febrero de 2021- hasta el momento de su reintegro.

CONSIDERACIONES

- **DE LA PROCEDENCIA EXCEPCIONAL DE LA ACCIÓN DE TUTELA CUANDO SE PONEN EN RIESGO LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN:**

El artículo 86 de la Constitución Nacional indica lo siguiente: *"Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe en su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública….Esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable"* .

Se itera entonces que la acción de tutela es un medio de protección de los derechos fundamentales, cuando no exista otro medio idóneo de defensa, o cuando existiéndolo, no resulte expedito u oportuno, o se requiera el amparo como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Por consiguiente, si hubiere otras instancias judiciales que resultaren eficaces para alcanzar la protección que se reclama, el interesado debe acudir a ellas, antes de pretender la defensa por vía de tutela.

En la Sentencia T-161 de 2005, una vez más la Corte Constitucional enfatizó lo aludido sobre el tema estudiado, pues sostuvo que:

> *"la tutela no fue creada para sustituir los mecanismos de defensa ordinarios. Para el Tribunal, la acción del artículo 86 de la Carta tiene carácter excepcional en la medida en que únicamente responde a las deficiencias de los medios de defensa judiciales, sin desplazarlos ni sustituirlos. De allí que la Corte haya afirmado que dicha acción constituye un instrumento democrático con que cuentan los ciudadanos para reclamar ante los jueces dicha protección de sus derechos constitucionales, pero de la cual, en razón a su excepcionalidad, no puede abusarse ni hacerse uso cuando existan otros medios judiciales idóneos para la definición del conflicto asignado a los jueces ordinarios con el propósito reiterado de obtener, entre otras consideraciones, un pronunciamiento más ágil y expedito".* (Subrayado fuera del texto)

En este sentido, la acción de tutela es improcedente como mecanismo de protección de los derechos fundamentales, cuando lo que se busca es evadir el proceso laboral, contemplado por el ordenamiento jurídico, como la herramienta idónea para el conocimiento de un referido asunto.

En otras palabras, la subsidiaridad implica agotar previamente los medios de defensa legalmente disponibles al efecto, pues el amparo no puede desplazar los mecanismos específicos previstos en la correspondiente regulación común[1].

- **DE LA PROCEDENCIA EXCEPCIONAL DE LA TUTELA EN CASOS DE DESPIDOS DE TRABAJADORES**:

Sobre el tema de la viabilidad de la acción de tutela en casos de índole laboral la Corte Constitucional en sentencia T-151 de 2017, indicó que:

> "… la acción de tutela no es la vía judicial idónea, dado que existe una jurisdicción especializada, que en los últimos años ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad introducido con la Ley 1149 de 2007. **No obstante, … de manera excepcional**, la jurisprudencia de este Tribunal ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional para obtener el reintegro de un trabajador, en aquellos casos en que se encuentra inmerso en una situación de **debilidad manifiesta**, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. En este escenario, la situación particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vías *ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela,*

[1] Cfr. SU-622 de junio 14 de 2001, M. P. Jaime Araújo Rentería.

ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra".

(negrilla fuera de texto).

En sentencia T-041/2019 la Corte Constitucional, señaló frente a este tema que:

"*… En la sentencia T-405 de 2015[20] se sostuvo que la regla que desarrolla el principio de subsidiariedad no es absoluta, ya que excepcionalmente y con carácter extraordinario la acción de tutela se muestra como el mecanismo apto para la protección inmediata,* ***"cuando quiera que se involucren los derechos de sujetos que se encuentran en estado de debilidad manifiesta o de aquellos que tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada****.''[22]*

"Así mismo, se resaltó que la jurisprudencia constitucional ha determinado que cuando se trata de "poblaciones históricamente discriminadas o de sujetos que merecen una especial protección, la tutela es el mecanismo idóneo para la protección de sus derechos."

"En igual sentido, en la sentencia T-442 de 2017[22] se consideró que "en los eventos en los que las circunstancias particulares del caso constituyen un factor determinante, es posible que la acción de tutela pase a otorgar directamente el amparo pretendido, ya sea de manera transitoria o definitiva, a pesar de existir mecanismos ordinarios de protección a los que sea posible acudir."

"Finalmente, en la sentencia T-317 de 2017[23] se destacó que la jurisprudencia constitucional ha establecido que: ***"en aquellos casos en los que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal****".*

"En ese orden de ideas, si bien el ordenamiento jurídico previó procedimientos judiciales especiales para ventilar pretensiones laborales, la Corte ha entendido que las reglas relativas a la procedencia de la acción tendrán que ser matizadas cuando se trata de personas en especial condición de vulnerabilidad o en circunstancias de debilidad manifiesta, como consecuencia, entre otros, de su estado de salud; por lo tanto, la tutela debe ser considerada como el mecanismo más adecuado para adoptar las acciones que permitan conjurar la afectación de los derechos en cuestión…"

[2] Corte Constitucional T-664, 30 de Octubre/2017 M.P. Carlos Bernal Pulido

DE LA DEBILIDAD MANIFIESTA DEL TRABAJADOR COMO CAUSA DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA:

Respecto al tema de la debilidad manifiesta, la Corte Constitucional ha señalado lo siguiente[1]: *"… Conforme a lo anterior, el trabajador que se encuentra en un estado de debilidad manifiesta debe permanecer en su* ***puesto mientras no se presente una causa objetiva y justa*** *para su desvinculación.*

"Este Tribunal ha expresado la necesidad de consolidar relaciones equitativas en el escenario laboral, por tal razón, se han establecido acciones afirmativas bajo la premisa de la disparidad de fuerzas que la componen, principalmente en razón de su asimetría. ***En consecuencia, el Texto Superior permite evidenciar "(…) la existencia de un verdadero derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión****"[101]. (negrilla y subraya fuera de texto)*

"La mencionada protección le asiste a quienes acrediten su discapacidad[102], ***pero también a las personas que están en situación de debilidad manifiesta debido a importantes deterioros en su estado de salud que "(…) impiden o dificultan sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares"[103]****. De tal suerte, "(…)* ***siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada****."[104] (subraya y negrilla fuera de texto).*

*"****En suma, la estabilidad laboral reforzada tiene como objetivo brindar protección adicional a las personas que puedan ser apartadas de su trabajo, con ocasión de una eventualidad médica por la que transitoriamente pueda atravesar****. La Corte ha señalado que la inobservancia de las limitaciones o formalidades para el despido de personas con limitaciones de salud genera como consecuencia la invalidez del despido[105]. En ese sentido el vínculo laboral que, aparentemente y como un acto discriminatorio por parte del empleador, había terminado, no puede entenderse jurídicamente finalizado…*

"Dicha protección se materializa mediante acciones afirmativas que permitan la continuidad laboral, estas son manifestaciones del deber de solidaridad contenido en los artículos 1[109] y 95[110] de la Carta, como principio fundador del Estado Social de Derecho y patrón de conducta de las personas que integran la sociedad, con la obligación de responder con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas[111].

"Una de las expresiones de dicha garantía es la imposición de un límite al despido de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta, particularmente mientras el vínculo estatal está vigente, puesto que exige la acreditación de razones objetivas y constitucionalmente válidas que justifiquen la desvinculación, sin que puedan entenderse como tales las relacionadas con el estado de salud del empleado.

*"**De acuerdo con lo expuesto, la garantía de la estabilidad laboral reforzada se predica de las personas que, por su estado de salud, se encuentran en condición de debilidad manifiesta**, de ahí que la garantía no distinga el tipo de vinculación que tenga el trabajador, si es público o privado. Lo anterior no implica de ninguna manera que se establezca una regla absoluta de permanencia en el cargo que sea oponible en todas las circunstancias a los intereses generales del Estado y a otros principios constitucionales, puesto que lo que debe verificar el juez de tutela es que el titular del derecho haga parte de un grupo de especial protección por su situación de discapacidad y que el despido se haya producido como una expresión discriminatoria por su condición..."*.

- **DEL CASO CONCRETO:**

Con base en lo relacionado en precedencia, dentro de la acción de tutela instaurada por CLAUDIA PATRICIA QUINTERO AREVALO contra LABORATORIO LEGRAND S.A. se tiene que en efecto, la misma tuvo un vínculo laboral con la empresa a término indefinido, el cual culminó el 19 de febrero de 2021 y se pagó la respectiva indemnización por la causal invocada por la empresa frente a la cual no hizo alusión la accionante que estuviera en inconformidad; que la actora ha presentado diversas enfermedades que han sido tratadas a su tiempo, calificadas por medicina laboral desde 2017 como de origen laboral: tenosinovitis mano izquierda, tenosinovitis de guervain izquierda, epicondilitis media izquierda y síndrome doloroso complejo mano izquierda (secuela de accidente laboral), dictamen que se encuentra en controversia con la ARL y le han sido otorgadas varias incapacidades médicas. Igualmente en la Historia ocupacional del 23 de febrero de 2021, se dejó consignado que la actora no presenta restricciones y se sugirió para el dolor de rodilla izquierda, espalda baja y alta, muñecas, cuello y codos y, hormigueo en brazos: realizar terapia física plan casero.

En este orden de ideas se tiene que en cuanto a la debilidad manifiesta y estabilidad laboral reforzada, aducida por la accionante, con base en los documentos presentados debe aclararse que efectivamente la señora Quintero, ha presentado patologías discontinuas –accidente de trabajo- herida abierta en mano izquierda en 2013 que le generó siete (7) días de incapacidad-asunto que fue atendido por la ARL, además, le fue diagnosticado por medicina laboral de la EPS -13 de enero de 2017-: tenosinovitis mano izquierda, tenosinovitis de guervain izquierda, epicondilitis media izquierda y síndrome doloroso complejo mano izquierda (secuela de accidente laboral), episodios calificados como de origen laboral, dolencias que en su momento fueron tratadas por los médicos de la EPS, siendo dable resaltar que ésta sintomatología aún se encuentra en controversia empero lo que si se evidencia, es que las mismas no generan una condición médica que limite su capacidad para laborar, por el contrario, sus controles fueron esporádicos y las asistencias a su EPS, solo lo fueron por molestias de tipo temporal. Tampoco la accionante demostró un tratamiento que conlleve a pensar que tales enfermedades fueran incapacitantes, ni se allegaron estudios sobre dichas enfermedades con las cuales los galenos

hubieran dado un tratamiento sobre las mismas, se repite , a pesar de que la actora aduce que estaba en discapacidad o disminución física, no se advierte que estuviera siendo tratada de manera continua con un procedimiento específico. Así mismo a la trabajadora se le efectuó examen de egreso ocupacional en la empresa en el que se conceptuó que no tenía restricción alguna como consecuencia de las dolencias que le aquejan producto no solo del devenir laboral sino del paso de los años.

En consecuencia y como atinadamente lo dedujo la primera instancia, la accionante no se encontraba en una situación de *debilidad manifiesta* al momento del despido, pues aplicando el precedente de la Corte Constitucional, sus padecimientos no evidencian un impedimento para su desempeño en sus labores cotidianas regulares que fuera incapacitante, más aún, si bien ésta relaciona que las dolencias fueron ocasionadas en el trabajo, ella misma aduce que aun no hay concepto de rehabilitación ni se señaló que se hubiera acudido a la Junta Regional o Nacional de Invalidez, por manera que no puede alegar una condición con la que no ha contado pues se reitera, si bien presenta unos diagnósticos, tales padecimientos han sido intermitentes durante su permanencia como trabajadora de LABORATORIO LEGRAND S.A. sin que los mismos se consideren incapacitantes.

Al respecto, la SALA LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, en **sentencia SL-28412020 (67130), Jul. 22/20**, Magistrado Ponente **OMAR RANGEL**, enseña que la población destinataria de la estabilidad laboral reforzada es la que padece una **discapacidad relevante**, entendida como la **pérdida sustancial de la capacidad laboral**, ya sea física o mental, y no la expresión general y abstracta de condición de debilidad manifiesta por afecciones de salud, **ya que no cualquier discapacidad está cobijada por el manto de la estabilidad reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997**, por lo tanto, las discapacidades leves que podría padecer un buen número de la población no son las que han sido objeto de discriminación.

Por esta razón, considera que el legislador fijó los niveles de limitación moderada, severa y profunda, en el artículo 5° reglamentado por el artículo 7º del Decreto 2463 del 2001, a partir del 15 % de la pérdida de capacidad laboral.

De no existir ese límite fijado en el ordenamiento, advirtió, se llegaría al extremo de reconocer esa prerrogativa de manera general y no como una excepción, dado que bastaría la pérdida de la capacidad en un 1 % para tener derecho al reintegro por haber sido despedido, sin la autorización del Ministerio del Trabajo.

Es así como, de esta manera, desaparecería la facultad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente, evento que, no era el objetivo de la norma comentada.

En este caso, la accionante NO PADECE UNA PERDIDA SUSTANCIAL DE SU CAPACIDAD LABORAL, que es la que genera un fuero de estabilidad laboral reforzada por salud.

En cuanto a afectación del mínimo vital, si bien, no se puede desconocer que el despido de un trabajador después de varios años de trabajo, lo afecta ya que debe repensar su situación e intentar emplearse nuevamente o trabajar de manera independiente, para generar ingresos, por ello debe manejar o invertir adecuadamente la suma de dinero que recibe al momento de su liquidación laboral y para el caso se evidencia que también se efectuó indemnización por la terminación unilateral.

En este caso le corresponde es al Juez laboral, determinar, previa valoración de los hechos puestos a su consideración, si el empleador obró de manera irregular en la terminación unilateral del contrato. Así las cosas, es evidente la improcedencia del amparo reclamado, como lo dedujo el juez de instancia, por cuanto la accionante cuenta con otro medio de defensa judicial para dilucidar su controversia, como lo es acudir ante la autoridad competente, esto es a la jurisdicción ordinaria, toda vez que puede hacer uso de la acción correspondiente para debatir la pretensión que persigue de modo que pueda solucionarse la situación motivo de disenso. A esto se suma que no se evidencian hechos que permitan pregonar la existencia de un perjuicio irremediable, pues la accionante recibió el pago de la respectiva indemnización por la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral por parte del empleador.

Bajo las anteriores consideraciones, se CONFIRMARA en su integridad el fallo recurrido.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Cuarenta y Nueve Penal del Circuito Ley 600/2000, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO.- CONFIRMAR el fallo de tutela emitido el 15 de abril de 2021 por el Juzgado 19 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de esta ciudad, dentro de la acción de tutela interpuesta por la señora **CLAUDIA PATRICIA QUINTERO AREVALO** contra el **LABORATORIO LEGRAND S.A.** en la que se vinculó de oficio a **ARL COLPATRIA Y EPS SANITAS**

SEGUNDO.- **ORDENAR** remitir esta sentencia al fallador de primera instancia: el Juzgado 19 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de esta ciudad, al email: j19pmgbt@cendoj.ramajudicial.gov.co , para su conocimiento.

TERCERO.- ORDENAR NOTIFICAR esta providencia de acuerdo con lo previsto en el artículo 5º del Decreto 306 de 1992 y remitirla por email a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, vía correo electrónico

La sentencia se debe notificar a los siguientes emails:

Accionante: **claoquintero23@hotmail.com**

Accionadas:

LABORATORIO LEGRAND: **contactenos@laboratorioslegrand.com**

EPS SANITAS: notificacionesjudiciales@keralty.com

COLPATRIA ARL: arlcolpatria@axacolpatria.co

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

JUAN PABLO LOZANO ROJAS
JUEZ