



REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO VEINTE CIVIL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA
Bucaramanga, trece (13) de febrero de dos mil veintitrés (2023).

Radicado No. 68001-4003-020-2023-00059-00

FALLO

Procede el Despacho a decidir la acción de Tutela interpuesta por la señora **MARIA CLAUDIA BECERRA CAMACHO** en contra de **ATENTO TELESERVICIOS ESPAÑA S.A. SUCURSAL EN COLOMBIA**, siendo necesario vincular al **MINISTERIO DEL TRABAJO, SINDICATO ULTRACLARO, NUEVA EPS** y a la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DE SANTANDER**, con el fin de que se protejan sus derechos fundamentales al debido proceso, salud, estabilidad laboral reforzada, igualdad, dignidad humana, trabajo, mínimo vital y móvil, y derecho de asociación sindical, consagrados en nuestra Constitución Política.

HECHOS

Expone la accionante que, según certificado de la demanda, empezó a laborar desde el 10 de marzo del 2010 al 24 de julio del 2012, por medio de contrato **OBRA o LABOR**, desempeñando el cargo de **AGENTE TELEOPERADOR EMISIÓN MOVILES**. Después, desde el 3 de junio del 2014 hasta el 1 de agosto del 2022, por medio de contrato **INDEFINIDO**, desempeñándose en el cargo de **AGENTE TELEOPERADOR**.

Refiere que, en realidad, empezó a laborar el 10 de marzo del 2010 al 24 de julio del 2012, por medio de contrato **INDEFINIDO**, desempeñando el cargo de **AGENTE TELEOPERADOR EMISIÓN MOVILES**. Y luego desde el 3 de junio del 2014 hasta el 1 de agosto del 2022, por medio de contrato **INDEFINIDO** desempeñando el cargo de **BACK OFFICE y VIGIA OCUPACIONAL**, con horario de 8 horas diarias de lunes a domingo con un día de descanso.

Señala que, cuando ingresó a trabajar, su examen de estado de salud fue bueno, y su desempeño igual, al ir transcurriendo el tiempo le fueron asignando campañas de trabajo más complicadas, en las cuales sus jefes le informaban que si no cumplía con las metas sería despedida. Como consecuencia de ese acoso laboral, aproximadamente en el año 2017, se le intensificaron los dolores de cabeza, no dormía, sentía ansiedad y ritmo acelerado. Debido a ello, solicitó al Jefe de Negocios del Modo de emisión que la enviara al back office, lo cual fue negado.



Afirma que, a raíz de esos síntomas, sufrió un infarto agudo al miocardio el 20 de octubre del 2018, siendo internada aproximadamente 15 o 20 días, y una vez volvió a la empresa, su jefe le autorizó el cambio para back office. Posterior a ello, para el 25/sept/2019, acudió a la CLINICA PISQUIATRICA ISNOR – INSTITUTO DEL SISTEMA NERVIOSO DEL ORIENTE S.A., donde fue remitida a Medicina Laboral control en 6 meses por psiquiatría, el 22/mayo/2020, 23/nov/2020, 25/mayo/2021, 25 de octubre del 2021, 20 de enero del 2022, 20 de abril del 2022, 26 de julio del 2022, 26 de enero del 2023, según copia de la historia clínica.

Arguye que, cuando empezó la pandemia, fue enviada a su casa, sin asignación de cargo ni actividad laboral, por espacio de un mes, le descontaron ese tiempo como vacaciones. Una vez finalizado dicho mes, fue llamada por la abogada de la empresa quien le indicó que debía presentarse a laborar, pese a haberle informado que se encontraba enferma, aun así, le dieron la orden que tenía que trabajar de manera presencial.

Puntualiza que, le fueron asignados diferentes cargos en varias áreas, pero tuvo discrepancias e inconvenientes con el personal, ya que algunos no cumplían sus órdenes y era motivo de burlas. Posterior a ello, presentó molestias de salud, entre ellas fue positiva para COVID 19, solicitando permiso en la empresa para recuperarse del mismo, el cual fue negado, todo ello generándole estrés, lo cual la llevó a terminar padeciendo de trastorno de ansiedad, trastorno de somatización y otros problemas de tensión física o mental relacionados con el trabajo.

Informa que, a varios compañeros denominados vigías, que también contaban con prescripciones médicas, los empezaron a reubicar dentro de la empresa, y ella fue dejada de últimas, y luego la despidieron, habiendo sido informada unos días antes que sí se reubicaría.

Indica que fue despedida el 1° de agosto del 2022, sin justa causa, pero días antes, el 26 de julio del 2022, le habían concedido incapacidad médica de 3 días, a partir del 26 de julio de 2022, control en 3 meses por Psiquiatría, ya que se encontraba enferma, recalcando que cuando la sacaron de pandemia a su residencia y hasta el despido laboral, nunca le dieron vacaciones, siempre negándole las mismas.

Comenta que, respecto a la calificación de invalidez, cuando el médico Psiquiatra le ordenó valoración por Medicina Laboral, acudió a la **NUEVA EPS** para solicitar la valoración médica, quien le contestó que de ello se encargaba la empresa, lo cual procedió ante ésta y allí le manifestaron que no necesitaba tal valoración médica ya que se encontraba bien.

Aduce que el trabajo que desempeñaba ante la accionada, era su única fuente de subsistencia y se encuentra padeciendo necesidades básicas y primarias, al estar desempleada y en estado de discapacidad



PETICIÓN

En concreto, solicita se le tutelen sus derechos fundamentales antes indicados y por consiguiente, se le ordene a la accionada:

- (i) Reintegrarla a un puesto de trabajo similar, de igual remuneración y con observancia de las recomendaciones médicas.
- (ii) Pagarle los salarios, incluidos los recargos nocturnos, dominicales, y la comisión como si hubiera trabajado en el cargo de Teleoperador Comercial; y las prestaciones causadas por y desde el despido hasta la fecha del reintegro, así como la indemnización prevista en el inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997
- (iii) Pagarle los aportes de la seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales y aportes a la Caja de Compensación Familiar, sin dilaciones y justificaciones de ninguna clase, desde el despido hasta la fecha del reintegro laboral.

TRÁMITE

Mediante auto de fecha 02 de febrero de 2023, se dispuso avocar el conocimiento de la presente Acción de Tutela, ordenándose efectuar las correspondientes notificaciones a la accionada y vinculados a fin que pudieran ejercer su derecho de defensa frente a los hechos generadores de la acción constitucional esgrimida en su contra.

RESPUESTA DE LOS ACCIONADOS Y VINCULADO

1. ATENTO TELESERVICIOS ESPAÑA S.A. SUCURSAL EN COLOMBIA, manifiesta que, la acción carece del principio de inmediatez, toda vez que el vínculo laboral terminó el 01 de agosto de 2022 y a la fecha han transcurrido más de siete meses, dejando en evidencia que los derechos deprecados no fueron invocados en un tiempo razonable y esto pone de presente que no hubo violación a derecho fundamental alguno.

De igual manera, refiere que la accionante no cuenta con fuero sindical, por tanto, no es procedente un reintegro laboral, ya que al momento del despido no contaba con un dictamen de Pérdida de la Capacidad laboral, no contaba con restricciones ni recomendaciones médicas ocupacionales que le impidieran ni que le dificultaran sustancialmente el desarrollo de sus actividades laborales, no contaba con incapacidad, por lo cual la actora desarrollaba de forma normal sus funciones.

Puntualizó que, la accionante inicialmente sostuvo vínculo laboral con la entidad, prestado por medio de un contrato de obra o labor que se desarrolló del 10 de marzo de 2010 hasta el 24 de julio de 2012, del día 25 de julio de 2012 al 02 de junio de 2014 no sostuvo ninguna relación laboral con la empresa. El día 03 de junio de 2014 fue vinculada por medio de un contrato a término indefinido, desarrollando



inicialmente el cargo de AGENTE TELEOPERADOR y posteriormente el cargo de VIGIA OCUPACIONAL, relación laboral que perduró hasta el día 01 de agosto de 2022.

Indicó que, mientras la accionante laboró en la entidad, desarrolló de manera exitosa las laborales que le eran encomendadas, y le fueron asignadas las mismas campañas que a sus compañeros de trabajo, con un nivel de complejidad básico para el cual había sido capacitada correctamente y por lo tanto, pudo desarrollar perfectamente las mismas.. Por otro lado, nunca se le manifestó a la empleada la intención de despedirla por el incumplimiento de metas, tanto así que su vínculo laboral se mantuvo durante 8 años continuos, y nunca se ejerció acoso laboral.

Expone que, desconocen los diagnósticos que dice padecer, pues hacen parte de su historia clínica, misma que goza de reserva legal y que nunca le fueron informados a la entidad, aunado que no presentó queja alguna ante el Comité de Convivencia Laboral, ante el Ministerio del Trabajo ni ante el Juez Laboral. Y jamás manifestó padecer las dolencias que aduce en los hechos de tutela, ni ello fue observado por ninguno de sus compañeros de trabajo ni por sus superiores, ya nunca presentó incapacidad médica por los padecimientos que aduce, y siempre desarrolló la actividad para la que fue contratada, sin presentar ni manifestar ningún inconveniente, tanto así que tal y como ella lo manifiesta era una de las mejores en el cargo.

Argumenta que, desconocen las razones por las cuales el día 20 de octubre del 2018, la accionante sufrió un percance médico, sin embargo, debido a la afiliación a la seguridad social realizada por la empresa fue atendida hasta su recuperación, y el diagnóstico que aduce padecer también se desconoce porque ello tampoco lo informó, y de la última incapacidad que le fue generada, ni por ninguna otra le fueron expedidas recomendaciones ni restricciones médicas ocupacionales. El despido se originó más de un año después de presentar las incapacidades del hecho aducido, por tal motivo la terminación unilateral del vínculo no se originó por cuestiones discriminatorias.

Arguye que, también desconoce si la actora acudió el 25 de septiembre de 2019 a la **CLINICA PISQUIATRICA ISNOR –INSTITUTO DEL SISTEMA NERVIOSO DEL ORIENTE S.A**, y haber asistido a los controles mencionados, pues no fue informada tal circunstancia. Y respecto al tema relacionado con la emergencia sanitaria, provocada por el COVID-19, el Gobierno Nacional permitió que se cancelara al trabajador vacaciones por el periodo en el que no prestaría servicios, como una medida de contingencia que beneficiaría al empleado sin perjudicar a la empresa, y por ende, la entidad actuó de conformidad a la ley.

Así mismo, indica que a la accionante nunca se le manifestó por parte de Recursos Humanos sobre una posible reubicación laboral, y le fueron pagados todos los derechos laborales de la trabajadora durante el tiempo que duró el aislamiento provocado por el Covid-19 y se desconocen las necesidades que aduce padecer,



además, ella no aporta prueba que sustente su afirmación.

2. El MINISTERIO DE TRABAJO refiere que cuenta con la facultad de adelantar las actuaciones administrativas correspondientes, acorde con la competencia asignada por el mismo legislador, ante el presunto incumplimiento de las disposiciones laborales a que haya lugar por parte de su empleador directo. En efecto, se debe precisar la competencia que le asiste al Ministerio del Trabajo ante casos como el planteado, contándose concretamente con el Decreto 4108 de 2011, las Resoluciones No. 00404 del 22 de marzo de 2012, 02143 del 28 de mayo de 2014 y 3455 del 16 de noviembre de 2021, por las cuales se crean unos Grupos Internos de Trabajo y se asignan a las Coordinaciones en las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales del Ministerio del Trabajo las respectivas competencias.

Así mismo, precisa que frente a las peticiones formuladas por la ofendida, en el sentido que se tutelen los derechos fundamentales a la dignidad humana, trabajo, salud, debido proceso, estabilidad laboral reforzada, igualdad, asociación sindical y mínimo vital y móvil; se hace necesario manifestar que de conformidad con lo establecido en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Decreto Ley 2351 de 1965, artículo 41, modificado por la Ley 584 de 2000, artículo 20, a los funcionarios del Ministerio del Trabajo, no les está permitido declarar derechos individuales ni definir controversias, como quiera que es una competencia atribuida a los Jueces de la República, precisando también que una investigación administrativa podría conllevar la aplicación de una sanción por violación a las disposiciones legales pertinentes, acorde con el trámite previsto en los artículos 47 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sin que implique la invasión del campo de competencias de Jurisdicción correspondiente, como quiera que la misma no contendría una declaración de derechos en favor de la accionante, tan solo el pronunciamiento acerca de la violación o no de la normatividad constitucional y legal, según corresponda. Esto tampoco obstaría para que la respectiva jurisdicción se pronunciara en torno a los eventuales derechos que le pudieran corresponder a la misma de manera particular y concreta, acorde con sus peticiones.

Fundamenta que frente a la autorización de terminación de contrato solicitada por un empleador ante el Ministerio del Trabajo, se trae a colación circular interna No. 0049 del 01 de agosto de 2019, que fundamenta el mismo, y seguidamente expone que al no existir vinculación laboral, ni vulneración por parte de ese ente Ministerial de derechos fundamentales de la accionante, tales como la estabilidad laboral reforzada u otros, toda vez que no se le ha desconocido, ni rechazado alguna reclamación o queja dentro de la órbita de las competencias, todo lo contrario, la disposición institucional para adelantar actuación administrativa sobre los hechos objeto de la tutela, solicitan ser **DESVINCULADOS** y librados de cualquier responsabilidad en el presente asunto.

3. La NUEVA EPS relata que, la afiliada está en estado **ACTIVO** para recibir la asegurabilidad y pertinencia en el **SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL**



EN SALUD EN EL REGIMEN CONTRIBUTIVO CATEGORIA A, precisando que en los soportes adjuntos por la parte accionante no se evidencia ninguna vulneración al acceso a la salud por su parte. Aunado que en el escrito genitor aquella señala la vulneración de derechos únicamente en cabeza de **ATENTO TELESERVICIOS ESPAÑA S.A. SUCURSAL EN COLOMBIA**, y ante tal eventualidad, se encuentran frente a una **FALTA DE LEGITIMACION EN LA CAUSA POR PASIVA**.

4. La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DE SANTANDER** manifiesta que, los trámites, procedimientos y demás actuaciones adelantadas se hacen siguiendo estrictamente lo estipulado en el Decreto 1072 de 2015 y 1352 de 2013. A su vez una vez revisada la base de datos de la entidad se evidenció que a la fecha ninguna de las entidades competentes ha presentado solicitud para realizar el dictamen médico y de esa manera determinar la pérdida de capacidad laboral que argumenta la accionante señora **BECERRA CAMACHO**.

Finaliza, argumentando que los derechos fundamentales alegados por la accionante están dirigidos ante otra entidad, por tanto, no realizan pronunciamiento alguno.

5. El **SINDICATO ULTRACLARO**, guardó silencio sin dar respuesta a la presente acción constitucional.

COMPETENCIA

Este Juzgado es competente para conocer de la presente Acción de Tutela, toda vez que se dan las condiciones de procedibilidad de la acción de que trata el Art. 5º del Decreto 2591 de 1991.

Agotado como se halla el trámite de la presente tutela y observando que no se vislumbra causal que invalide lo actuado, se procede a decidir.

CONSIDERACIONES

La Carta Política de 1991 consagró importantes garantías constitucionales y mecanismos para hacerlas efectivas, entre los cuales se encuentra la Acción de Tutela (Art. 86) diseñada con el objeto de proteger en forma inmediata los derechos fundamentales.

La acción de tutela entonces se erige como el mecanismo oportuno con que cuentan todas las personas para la protección de sus derechos fundamentales constitucionales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por las acciones u omisiones de las autoridades públicas -Art. 86 C.P.- o de los particulares, en los eventos enunciados en el Art. 42 del decreto 2591 de 1991.

Para establecer la procedibilidad o no de la acción de tutela, corresponde al Juez Constitucional analizar cada caso en concreto con miras a determinar el grado de vulneración de los derechos fundamentales del actor, y la eficacia de los mecanismos



de defensa con lo que cuenta y si es el caso, impartir la orden necesaria para que cese todo agravio.

1. Problema Jurídico a resolver

¿Se vulneran los derechos fundamentales al debido proceso, salud, estabilidad laboral reforzada, igualdad, dignidad humana, trabajo, mínimo vital y móvil, y derecho de asociación sindical de la accionante, por parte de la empresa **ATENTO TELESERVICIOS ESPAÑA S.A. SUCURSAL EN COLOMBIA**, al haberla despedido sin justa causa el 1° de agosto de 2022, sin tener en cuenta su estado de salud, su pronóstico médico, y la incapacidad médica con sus respectivas recomendaciones?

2. MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL

Subsidiariedad de la acción de tutela

El principio de subsidiariedad de la acción de tutela exige el reconocimiento de las competencias jurisdiccionales. El numeral 1° del artículo 6° del Decreto 2591 de 1991 establece expresamente que sólo procede la tutela cuando “el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial”. Entonces, la procedencia de la acción se encuentra condicionada por el principio de subsidiariedad, bajo el entendido de que no puede desplazar los recursos ordinarios o extraordinarios de defensa, ni mucho menos a los jueces competentes en la jurisdicción ordinaria en sus diversas especialidades o contencioso administrativa¹.

Teniendo en cuenta el carácter excepcional de la acción de tutela, la jurisprudencia constitucional sostiene que, por regla general, ésta sólo resulta procedente cuando el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, pues no puede desplazar, ni sustituir los mecanismos ordinarios establecidos en el ordenamiento jurídico. Sin embargo, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha admitido que la acción de tutela resulta procedente, de manera subsidiaria, sólo en el evento en el que los derechos fundamentales resulten afectados o amenazados y los mecanismos ordinarios para su protección resulten: a) ineficaces, b) inexistentes, o c) se configure un perjuicio irremediable.

Tal es así que desde la Sentencia T-1268 de 2005, se indicó que *“dada la responsabilidad primaria que cabe a los jueces ordinarios en la protección de los derechos, la procedencia de la tutela está sujeta a la ineficacia del medio de defensa judicial ordinario, situación que sólo puede determinarse en cada caso concreto”*.

De igual forma, la jurisprudencia constitucional sostiene 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

¹ Sentencia T-317 de 2017 M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.



principal².

De esta manera, si el afectado no ejerció las acciones ni utilizó los recursos previstos en el ordenamiento jurídico para salvaguardar los derechos amenazados o vulnerados, este mecanismo de amparo no tiene la virtualidad de revivir los términos vencidos ni se convierte en un recurso adicional o supletorio de las instancias previstas en cada jurisdicción.

Así, resulta indispensable analizar frente a cada caso, si el ordenamiento jurídico tiene previstos otros medios de defensa judicial para la protección de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados o amenazados, si los mismos son lo suficientemente idóneos y eficaces para otorgar una protección integral y además establecer si fueron utilizados en término para hacer prevalecer los derechos supuestamente vulnerados.

Estabilidad laboral reforzada.

Al respecto, se debe tener en cuenta lo señalado por la Corte Constitucional en la sentencia T-317/17 en la cual se trae a colación y se reitera lo reseñado en la T-519/03, en la que se indica:

“Se puede afirmar entonces que (i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúne las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente.”

Cuando se comprueba que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante, la Corte ha encontrado que la desvinculación configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa.”

En suma, las personas discapacitadas, debido a que se trata de colectivos tradicionalmente discriminados que adicionalmente suelen encontrarse en una posición desaventajada, gozan del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Esto implica que para su despido es necesaria la autorización del Ministerio de la Protección Social, pues de lo contrario dicha decisión no

² Sentencia T-864 de 2011, M.P. Juan Carlos Henao Pérez.



produce efecto alguno. Adicionalmente, es procedente la acción de tutela cuando se trata de una persona de escasos recursos, que vive exclusivamente de su salario y que logra acreditar que el despido fue consecuencia directa de su estado de salud. En efecto, en estos casos se protege el derecho al trabajo en conexidad con el derecho al mínimo vital, a la no discriminación y a la dignidad humana. No obstante, resulta necesario demostrar el nexo de causalidad entre la desvinculación del trabajador y su estado de salud o incapacidad. A este respecto no sobra recordar que la Corte ha elaborado una serie de reglas en materia de prueba que tienden a equilibrar la posición de las partes en el proceso y facilitan la defensa de los intereses de la persona presuntamente discriminada. (...)"

La Corte Constitucional afirma que, la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral incluye a las personas que se encuentran bajo contratos laborales a término fijo o de obra o labor³, dada la obligación de garantizar la permanencia en el empleo al trabajador que se encuentre en una circunstancia de debilidad manifiesta, como por ejemplo las personas con limitaciones físicas sensoriales y psíquicas. La protección constitucional señala se justifica frente a la autonomía contractual que el ordenamiento jurídico colombiano otorga a los empleadores en la relación con sus trabajadores, en razón que *con el despido se puede discriminar a una persona en razón de una limitación física, sobre todo cuando la terminación de la relación laboral está motivada en su estado de salud y éste no resulta incompatible con las funciones que puedan serle asignadas.*⁴

La estabilidad laboral reforzada de trabajador en condiciones de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro del estado de salud.

Respecto a la procedencia de la acción de tutela, cuando lo que se persigue con el amparo constitucional es el reintegro laboral, pago y reconocimiento de prestaciones sociales o cualesquiera acreencias laborales, en sentencia T-521 de 2016, la Corte Constitucional reitero lo siguiente:

“(...) LA ESTABILIDAD LABORAL CON SUSTENTO EN LAS AFECCIONES DE SALUD SUFRIDAS POR EL TRABAJADOR. REITERACIÓN DE JURISPRUDENCIA.

50. La Corte Constitucional ha conocido numerosos casos relativos a la estabilidad laboral reforzada producto de los padecimientos de salud sufridos por un trabajador, que le impiden el normal desempeño de sus funciones. Con el propósito de precisar las reglas jurisprudenciales que se han construido a lo largo de los años, se estudiarán los pronunciamientos más recientes que permitan reflejar su estado actual.

En efecto, (i) se realizará una aproximación a los conceptos de discapacidad,

³ En este sentido ver las sentencias: T-860 de 2010 y T-226 de 2012, M.P. Humberto Sierra Porto; T-106 de 2015, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-041 de 2014, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva y T-383 de 2014, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

⁴ Sentencia T-111 de 2012, M.P. María Victoria Calle Correa.



invalidez y debilidad manifiesta, (ii) con el fin de estudiar en una segunda sección los requisitos que se han estructurado para declarar que el empleador ha violado el derecho a la estabilidad laboral reforzada y (iii) al nacimiento de la presunción de discriminación en su contra cuando se han cumplido con las anteriores condiciones. Más adelante, se hará alusión a (iv) la aplicación de este derecho con independencia del tipo de vínculo y al margen del origen de la enfermedad.

(i) Al margen del grado de afectación de salud, siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

50.1. En la sentencia T-461 de 2015⁵ esta Corte tuvo la oportunidad de conocer cinco procesos de personas que fueron retiradas del trabajo. Uno de los actores padecía trastorno discolumbar; otro se encontraba en tratamiento médico -por sufrir de mareos derivados del VIH/SIDA- al momento en el que no se le renovó el contrato de trabajo a término fijo; un tercer expediente se trataba de un sujeto que después de sufrir un accidente de trabajo había recibido recomendaciones médicas de reubicación; otro actor había sido diagnosticado con un tumor en el abdomen; un último caso, en el que se le terminó a un sujeto en estado de discapacidad un contrato a término fijo con una empresa temporal tras aducir que había finalizado la labor para la que había sido contratado.

En esta oportunidad, se decidió tutelar los derechos de la mayoría los actores tras considerar que si una persona se encuentra incapacitada, cuenta con una discapacidad o sufre un problema de salud que disminuya su posibilidad física de trabajar -con independencia de ser o no considerado como una persona en estado de discapacidad- tiene derecho a que previo a su retiro se acredite una justa causa ante el Ministerio de Trabajo. En un único caso de los expuestos la Sala decidió negar las pretensiones, al comprobar que este proceso sí se surtió y por tanto, el empleador no vulneró derecho fundamental alguno. Para arribar a esta conclusión la Corte consideró necesario diferenciar entre la (i) discapacidad que siendo el género⁶ exige una“(…) restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad (…)”⁷ dentro del contexto particular del ser humano, (ii) la cual si es severa –mayor del

⁵ M.P. Myriam Ávila Roldán.

⁶ En la sentencia T-148/12 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez) se aclaró que “De conformidad con la línea trazada por la Corte en la sentencia T-198 de 2006, recogida por la sentencia T-906 de 2011, “se encuentra establecido que se presenta una clara diferencia entre los conceptos de discapacidad e invalidez. En efecto, podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona inválida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa”. / De allí se desprende que si una persona pierde el 50% o más de su capacidad laboral, es inválida y pertenece al grupo más amplio de discapacitados; y si pierde menos del 50%, es discapacitado./ Sin embargo, este concepto de discapacidad obliga a que la persona haya sido calificada, exigencia que la jurisprudencia constitucional no ha impuesto a las personas que aspiran ser cubiertas por la estabilidad laboral reforzada. Esto implica, entonces, que la estabilidad laboral reforzada no es un derecho exclusivo de los discapacitados calificados sino también de los no calificados, pues la discapacidad es una condición comprobable empíricamente en la realidad que no puede sujetarse a una formalidad como el dictamen de las Juntas de Calificación de Invalidez, en estricto apego al principio de la primacía de la realidad sobre las formas (art. 53 de la C.N.”)

⁷ Corte Constitucional. Sentencia T-361/08 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla).



50% de pérdida de capacidad laboral- configurará una situación de invalidez o (iii) si es menor o no ha sido calificada deberá entenderse como una disminución física, psíquica o debilidad manifiesta que impide el cumplimiento de una función, que en otras condiciones, podría desempeñarse por la persona de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales⁸:

“En síntesis, resulta de especial importancia resaltar que la garantía a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas en situación de discapacidad grave y permanente, calificada por la ley como invalidez, sino también de aquellos que por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta”⁹.

En la sentencia T-440 A de 2012¹⁰ se concluyó que en los casos de sujetos que han recibido incapacidades transitorias y son desvinculados dentro de uno de estos periodos o en el medio de un tratamiento médico, se aplica el derecho a la estabilidad laboral reforzada¹¹. Para ello, en esta providencia se refirió a este concepto, como uno independiente de los ya expuestos. Según la Corte el (iv) trabajador incapacitado se relaciona entonces con “(...) los efectos de la ocurrencia de un accidente o el diagnóstico de una enfermedad común o profesional (que) pueden colocar al trabajador en diversos grados de afectación que denotan la existencia de una disminución de su capacidad laboral, ya sea ésta temporal o definitiva. Las distintas categorías que se generan, según la normatividad, son las de: (a) trabajador incapacitado temporalmente; (b) trabajador incapacitado definitivamente, ya sea que se encuentre en situación de (b.1) incapacidad permanente parcial o de (b.2) invalidez. Y, finalmente, en los casos de mayor intensidad de la lesión sufrida, el supuesto del (d) trabajador que fallece como consecuencia del accidente o enfermedad padecida”¹².

(...)

(ii) La activación de la garantía de la estabilidad laboral reforzada exige que el empleador hubiere conocido de las afecciones de salud del trabajador retirado.

50.2. En la sentencia T-420 de 2015¹³ se analizó, como un presupuesto

⁸ Ibídem.

⁹ Corte Constitucional. Sentencia T-461/15 (M.P. Myriam Ávila Roldán) que reiteró los postulados desarrollados en la sentencia T-188/14 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva).

¹⁰ M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

¹¹ Ver también la sentencia T-690/15 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio). En dicha oportunidad se indicó que: “(...) cuando un trabajador tiene una incapacidad, indistintamente de cuál sea su origen, enfermedad o accidente de trabajo, tendrá derecho a que su empleador y el sistema de seguridad social cubran el pago de las incapacidades a las que haya lugar y mantengan el vínculo laboral sin que el argumento para retirarlo del cargo sea su condición de enfermedad o discapacidad, de manera que luego sea reintegrado a sus labores u otras similares. / Por esta misma línea, en relación con la estabilidad laboral reforzada de quienes son sujetos de especial protección con ocasión del deterioro de su salud, esta Corte señaló en sentencia T-754 de 2012 que también tienen derecho a su permanencia en el empleo, lo que se traduce en la imposibilidad de ser despedidos mientras no se configure una de las causales que la ley ha contemplado como justa y se cuente con la autorización expedida por el Ministerio de Trabajo”.

¹² Postulado reiterado en la sentencia T-116/13 (M.P. Alexei Julio Estrada).

¹³ M.P. Myriam Ávila Roldán.



necesario para la protección de la estabilidad laboral reforzada, la exigencia de que el empleador conozca de los padecimientos de salud sufridos por el trabajador. Al respecto se determinó que, con el fin de evitar la interrupción en un tratamiento médico, el accionante debía ser reintegrado al trabajo debido al “carcinoma basocelular nodular” que padecía y a que el empleador conocía de esta situación en el momento en el que decidió no renovar su contrato. Para la Corte “(..) la garantía del derecho a la estabilidad laboral de un trabajador que presenta alguna limitación física, sensorial o psíquica implica la constatación de los siguientes presupuestos: (i) que el trabajador presente una limitación física, sensorial o psíquica (ii) que el empleador tenga conocimiento de aquella situación (iii) que el despido se produzca sin autorización del Ministerio del Trabajo”¹⁴.

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

50.3. Una tercera cuestión que se debe analizar en materia de estabilidad laboral reforzada, se centra en la construcción de la presunción de discriminación en contra del empleador que retira del trabajo a un sujeto que se encuentre en estado de incapacidad –transitorio o permanente-, de discapacidad o de debilidad manifiesta. Si bien esta Corporación exigió en algunos pronunciamientos la carga del accionante en demostrar que el despido había obedecido a una discriminación y que en realidad existía un nexo causal entre la enfermedad padecida y el retiro, esta postura fue modificada posteriormente¹⁵.

En la sentencia T-692 de 2015¹⁶ la Corte estudió los casos de dos sujetos a quienes se les terminó -al margen de las afecciones de salud sufridas por ellos- los contratos laborales. El primer proceso tuvo su origen por cuanto a un sujeto que trabajaba en una empresa de lácteos adquirió una enfermedad denominada “brucelosis” y el otro, se relacionó con un accionante que

¹⁴ Sin embargo, en la sentencia T-029/16 (M.P. Alberto Rojas Ríos) se declaró que de manera excepcional y sólo cuando las circunstancias del caso lo ameriten, el juez de tutela puede ordenar el reintegro así el empleador no tuviera conocimiento de la situación de salud del trabajador, pero no con el fin de evitar una discriminación, sino para garantizar la continuidad en el tratamiento de salud y la eficacia del principio de solidaridad. En su momento se indicó que: “*En vista de ello, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de que son titulares los trabajadores que se hallen en estas condiciones, apareja para los empleadores el deber insoslayable de actuar con solidaridad, como se indicó en precedencia al abordar la protección que les asiste a las mujeres embarazadas, pese al desconocimiento del estado de gravidez por parte patrono*”.

¹⁵ En la Sentencia T-449/10 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto), a modo de ejemplo, tras analizar el retiro de una persona que estaba vinculada a una cooperativa de trabajo asociado y quien empezó a sufrir múltiples padecimientos después de varios accidentes de trabajo, a pesar de haberse esgrimido como causal de retiro la baja productividad en las ventas, se concluyó que: “*sobre el acto que dispone la desvinculación de un trabajador en esas condiciones recae una presunción de despido sin justa causa que revierte la carga de la prueba y obliga al empleador a demostrar la existencia de argumentos objetivos y razonables para la ruptura de la relación además del lleno de los requisitos pertinentes. Para que tenga lugar esa presunción se requiere la existencia de motivos que generen dudas sobre el trasfondo discriminatorio de la medida; que el rompimiento provoque una grave vulneración de derechos fundamentales; y que, en últimas, haya un nexo de causalidad entre el despido y las características de quien es despedido. Es decir, el trabajador afectado por la medida debe pertenecer a uno de los grupos poblacionales que demandan protección reforzada por parte del juez constitucional y debe ser éste el motivo para la finalización del vínculo. Esto permite la intervención del juez de tutela en reemplazo del juez natural. Corresponde al empleador, entonces, acreditar la ausencia de conexidad entre la condición del sujeto y la terminación de la relación laboral*”.

¹⁶ M.P. María Victoria Calle Correa.



desempeñaba la función de monta cargas y de ayudante de bodegas, quien había sido diagnosticado con una “lesión espoliosis espondiloartrosis”. En ambos casos se decidió conceder el amparo y, en consecuencia, ordenar el reintegro al cargo que venían ocupando. En esta providencia se hizo alusión a la presunción de discriminación y al cambio de jurisprudencia que determinó su nacimiento:

“(…) debe aclararse que si bien en un primer momento la jurisprudencia constitucional impuso como requisito para conceder el amparo a la estabilidad laboral reforzada la prueba de la conexidad entre el despido y la limitación del trabajador, con posterioridad la Corte desarrolló la inversión de esta carga, haciendo recaer sobre el empleador la necesidad de acreditar que el despido tuvo como causa razones distintas a la discriminación del empleado en razón de su debilidad manifiesta.

5.10. Como consecuencia de ello, se estructuró la presunción de despido discriminatorio, en cuya virtud se entiende que si una persona es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada y el empleador no ha logrado desvirtuar que fueron las circunstancias de debilidad manifiesta del trabajador las que dieron origen al despido sin autorización previa del Ministerio de Trabajo, debe el juez constitucional concluir que con la terminación del vínculo laboral hubo una grave afectación a los derechos del empleado”.

En similar sentido, en la sentencia T-647 de 2015¹⁷ se dispuso que esta presunción aplica aun cuando la persona que solicita la estabilidad laboral reforzada no hubiere sido calificada. En esta oportunidad, al estudiar un caso en el que los accionantes sufrían de ciertos padecimientos de salud, pero no contaban con un dictamen de pérdida de capacidad laboral, se retomó la idea en el sentido de determinar que“(…) este Alto Tribunal ha establecido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada, no solo se predica de las personas (en estado de discapacidad) que han sido calificadas, sino también de aquellas que presentan una disminución en su salud. Por consiguiente, los titulares de la protección constitucional a la estabilidad laboral reforzada son todas aquellas personas calificadas o no, que presenten una disminución en su salud física, síquica o sensorial que requieren de una especial consideración, pues la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran hace que el Estado tenga la obligación de garantizar la eficacia real de sus derechos”. De manera que, para esta Corporación si en sede de esta acción constitucional se logra establecer que la terminación del contrato de un trabajador se dio cuando se encontraba en estado de discapacidad, incapacidad o invalidez, sin la autorización de la autoridad competente, se deberá presumir que su causa fue la limitación física, psicológica o sensorial que padece y, por ello, que el despido es discriminatorio.

(iv) La estabilidad laboral reforzada se aplica frente a cualquier modalidad de contrato y con independencia del origen de la enfermedad, discapacidad o estado de debilidad manifiesta del accionante

¹⁷ M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.



50.4. Esta Corporación ha considerado que la garantía de estabilidad es aplicable frente a cualquier modalidad de contrato y con independencia de si el origen de la enfermedad del trabajador es laboral o común.

a) En la sentencia T-765 de 2015¹⁸ se aclaró que este tipo de estabilidad también se predica de los contratos de trabajo a término fijo y por labor u obra contratada, siempre que se cumplan las exigencias que han sido estructuradas por esta Corporación en los siguientes términos“(…) el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no resulta suficiente para legitimar la determinación de un empleador de no renovar esa clase de contratos o darlos por terminado cuando: (i) subsiste la materia del trabajo, las causas que lo originaron o la necesidad del empleador; (ii) el trabajador ha cumplido efectivamente sus obligaciones contractuales; y (iii) se trate de una persona en una situación de debilidad. Por ello, el trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada, no puede ser desvinculado sin que exista una razón objetiva para terminar el vínculo laboral y medie la autorización de la oficina del trabajo, que respalde dicha decisión”.

(…)

De modo que es irrelevante la fuente de la enfermedad, del estado de discapacidad o de debilidad manifiesta padecida por el actor para evaluar la existencia de la estabilidad laboral reforzada. No sólo aquellos padecimientos de salud que tienen origen en la labor ejercida habitualmente dan lugar a este derecho.

Ha llegado al punto de ser tan irrelevante esta cuestión para la Corte Constitucional, que a modo de ejemplo en la sentencia T-445 de 2014¹⁹, se tuteló el derecho de una mujer que había realizado labores de aseo en un hotel durante más de diecinueve (19) años y fue despedida, no obstante padecer una enfermedad de origen común denominada “coletiasis” y sin que hubiera sido necesario referirse a esta distinción. En dicha oportunidad se afirmó que siendo la solicitante titular de este derecho “(…) no podía ser despedida como resultado de su bajo rendimiento producto de su deteriorado estado de salud, sin que su empleador hubiera acudido a la Inspección del Trabajo para pedir la autorización para despedirla ya que dicha entidad está llamada a verificar que el despido de una persona en situación de discapacidad no obedezca a razones discriminatorias”. (Subraya del Despacho)

Mínimo Vital

En Sentencia T- 008-08 de la Corte Constitucional, se pronunció respecto el derecho fundamental al mínimo vital y a la vida digna, en las siguientes palabras:

“En Primer término, la Corte ha establecido, en esencia, dos presunciones de afectación al mínimo vital. De un lado, cuando se dé un incumplimiento prolongado o indefinido de las prestaciones, estimándose el término de más

¹⁸ M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

¹⁹ M.P. María Victoria Calle Correa.



de dos meses como suficiente para tal efecto y, de otro lado, un incumplimiento aún inferior a dos meses, si la prestación es menor a dos salarios mínimos. Si no se dan las condiciones reunidas en estas hipótesis, aunque no se presume su afectación, todavía puede considerarse vulnerado el derecho al mínimo vital cuando el actor pruebe aunque sumariamente, que su subsistencia digna se ve conculcada por el incumplimiento.

De no ocurrir las presunciones, la carga estará en cabeza del demandado, ya que es a él a quien corresponde acreditar unos elementos mínimos que están a su disposición o en su poder. La insatisfacción de esa carga acarrea la improcedencia de la acción. Efectivamente, la Corte ha estudiado en una ocasión anterior si en el demandante pesa la carga de probar sus afirmaciones. A esa pregunta respondió que en ciertos eventos de especial indefensión- como es el caso, por ejemplo de las personas en situación de desplazamiento forzado, o de quienes afirman carecer de recursos para sufragar un procedimiento excluido del POS- el juez constitucional debe hacer valer una presunción de veracidad de los enunciados del accionante, pues en la generalidad de los casos, el actor tiene la carga de probar la vulneración de sus derechos fundamentales. Así concluyó:

“En suma, quien instaure una acción de tutela por estimar vulnerados o amenazados sus derechos fundamentales tiene la carga procesal de probar sus afirmaciones; tan sólo en los casos excepcionales, dadas las especiales condiciones de indefensión en que se encuentra el peticionario, se ha invertido jurisprudencialmente la carga de la prueba a favor de aquel”

Principio de Inmediatez

En Sentencia T – 643 de 2014, la Corte Constitucional, respecto del pago de incapacidades y el principio de inmediatez ha manifestado:

“(…) En concordancia con lo anterior, el principio de inmediatez se concreta en el requisito de que “la acción de tutela debe ejercerse dentro de un término oportuno, justo y razonable, circunstancia ésta, que deberá ser valorada por el juez constitucional de acuerdo con los elementos que configuran cada caso”.²⁰ Al respecto sostuvo la Corte Constitucional en la Sentencia SU-961 de 1999, en la cual se trató de forma extensa el tema:

“La posibilidad de interponer la acción de tutela en cualquier tiempo significa que no tiene término de caducidad. La consecuencia de ello es que el juez no puede rechazarla con fundamento en el paso del tiempo y tiene la obligación de entrar a estudiar el asunto de fondo. Sin embargo, el problema jurídico que se plantea en este punto es: ¿quiere decir esto que la protección deba concederse sin consideración al tiempo transcurrido desde el momento en que ha tenido lugar la violación del derecho fundamental?

²⁰ Sentencia T-828 de 2011, reiterada en la Sentencia T-984 de 2012.



Las consecuencias de la premisa inicial, según la cual la tutela puede interponerse en cualquier tiempo, se limitan al aspecto procedimental de la acción, en particular a su admisibilidad, sin afectar en lo absoluto el sentido que se le deba dar a la sentencia. Todo fallo está determinada por los hechos, y dentro de estos puede ser fundamental el momento en el cual se interponga la acción, como puede que sea irrelevante.”

(...)

3. Caso Concreto

En el caso bajo estudio, la señora **MARIA CLAUDIA BECERRA CAMACHO**, solicita se protejan sus derechos fundamentales al debido proceso, salud, estabilidad laboral reforzada, igualdad, dignidad humana, trabajo, mínimo vital y móvil, y derecho de asociación sindical, los cuales considera le están siendo conculcados por la parte accionada **ATENTO TELESERVICIOS ESPAÑA S.A. SUCURSAL EN COLOMBIA**, al haber terminado la relación laboral que da cuenta el contrato indefinido de trabajo celebrado y haberla despedido sin justa causa el **1° de agosto de 2022**, según ella, sin tener en cuenta su estado de salud y la incapacidad otorgada.

En primer lugar, se debe realizar el estudio de procedibilidad de la acción constitucional, para lo cual partimos de la base que, dentro del escrito de tutela, arguye la accionante que, se encuentra ante un perjuicio irremediable, que necesita cese con la presente acción constitucional, ya que no cuenta con los recursos económicos y el trabajo que desempeñaba en la entidad accionada era su única fuente de subsistencia; además, está padeciendo necesidades básicas y primarias, al estar desempleada y en estado de discapacidad, considerando que éste es el mecanismo idóneo y eficaz, para la garantía, protección, salvaguarda, y reconocimiento de sus derechos fundamentales. Además, que ha acudido ante la EPS quien le ha brindado los servicios de salud que se han requerido, circunstancia que se evidencia con los anexos arrimados.

En segundo lugar, se establece que las circunstancias de hecho que motivaron la interposición de la presente tutela tuvieron origen en el despido de la actora sin justa causa el 1° de agosto de 2022, y debido a su tratamiento y consultas periódicas ordenadas por el galeno tratante, es evidente que la paciente viene asistiendo de manera continua a revisión médica, aproximadamente desde el mes de septiembre de 2019 y así lo demuestra la copia de la historia clínica allegada, que aquella en principio acudía cada 6 meses a la **CLINICA ISNOR** para su control, y en la actualidad cada 3 meses, con última cita el 26 de enero de 2023, con siguiente control en 3 meses, es decir para abril de 2023, por tanto, es incuestionable que en materia de tiempo se puede concluir que el escenario en se presentaron hechos expuestos por la tutelante, le permiten ejercer su derecho de acción de manera oportuna.

Siguiendo con el derrotero, si bien en principio, para esta clase de asuntos existe otro mecanismo idóneo para debatir si existe vulneración a los derechos de la actora en su calidad de trabajadora que estuvo vinculada a la empresa **ATENTO**



TELESERVICIOS ESPAÑA S.A. SUCURSAL EN COLOMBIA., al estar de por medio la interrupción de un tratamiento médico con control o seguimientos por especialista en psiquiatría, (según órdenes medicas allegadas con el escrito genitor), se considera que es posible realizar un estudio de fondo en ejercicio de esta acción constitucional, en aras de evitar un perjuicio irremediable.

No obstante, debe precisarse que no resulta procedente la presente acción de tutela para el estudio de peticiones encaminadas al reconocimiento y pago de acreencias laborales (salarios, recargos nocturnos, comisiones, indemnizaciones etc), por tratarse de materias prestacionales y económicas que pueden ser ventiladas ante el juez natural y competente para ello, razón por la que, al respecto, la presente acción constitucional se declarará improcedente, teniendo en cuenta que la actora cuenta con otros mecanismos ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral, de los cuales debe hacer uso, en donde se practicará el respectivo debate probatorio en el cual se llegue a la certeza necesaria para determinar si hay lugar o no al pago de salarios dejados de percibir y la acusación de alguna indemnización a su favor si ello hubiere lugar.

En cuanto a la inmediatez con que se debe acudir, se considera que a pesar que no existe un término específico para acudir a la acción constitucional, vía jurisprudencial, la Corte Constitucional ha señalado que un plazo prudencial para acudir a este mecanismo es de 6 meses, según el caso, y para el presente asunto se observa que desde el 1° de agosto de 2022 al 1° de febrero de 2023, fecha de presentación de la tutela, justo transcurrieron 6 meses, luego se salva este requisito, haciendo procedente el estudio invocado.

Ahora bien, en lo referente al despido de la actora y las peticiones encaminadas a su reintegro, para el Despacho se encuentra acreditado que, a la accionante se le informó acerca de la terminación de su contrato laboral de forma unilateral sin justa causa, situación que le fue puesta en conocimiento de la misma con oficio de fecha 1° de agosto de 2022 hora 3:16 p.m., y actualmente, está en estado de indefensión frente a la situación en que se halla, ya que esta era su única fuente de trabajo, y en virtud de la terminación unilateral del contrato, pese a contar con seguridad social según lo manifestado por la **NUEVA EPS**, ya no percibe ingreso alguno pues, a raíz de los padecimientos de salud que la aquejan, se ve limitada, y debe continuar con el tratamiento que estaba adelantando para atender sus patologías.

Sumado a lo anterior, dentro de la presente tutela, se comprobó que la señora **MARIA CLAUDIA BECERRA CAMACHO**, tiene como diagnóstico "*F419 TRASTORNO DE ANSIEDAD, NO ESPECIFICADO, F-450 TRASTORNO DE SOMATIZACION, Z566 OTROS PROBLEMAS DE TENSION FISICA O NMETAL RELACIONADAS CON EL TRABAJO*" según se aprecia en la historia clínica de la Clínica Isnor, última consulta 26 de enero de 2023 con recomendación médica de valoración en 3 meses, es decir, para 26 de abril hogaño. También se evidenció que para llevar a cabo su tratamiento, se le han formulado diferentes medicamentos en cantidades periódicas, en distintos estadios de tiempo, y que para el momento en que la entidad **ATENTO TELESERVICIOS ESPAÑA S.A.**



SUCURSAL EN COLOMBIA., decidió terminar su contrato sin justa causa de manera unilateral separándola de su puesto, se incurrió en vulneración los derechos fundamentales de la actora, pues en ningún caso la limitación de una persona en el desarrollo de sus actividades podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral o cualquier opción productiva, tal como lo ha reiterado la Corte Constitucional en diversos pronunciamientos, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

Así las cosas, dado que para la fecha de su desvinculación la accionante se encontraba asistiendo al médico por intermedio de la **NUEVA EPS**, para ser tratada por sus diferentes diagnósticos, tales como “*F419 TRASTORNO DE ANSIEDAD, NO ESPECIFICADO, F-450 TRASTORNO DE SOMATIZACION, Z566 OTROS PROBLEMAS DE TENSION FISICA O NMETAL RELACIONADAS CON EL TRABAJO*”, con sugerencia y órdenes de controles cada tres meses, según su última visita médica, se concluye que la misma es acreedora de la protección constitucional de *Estabilidad Laboral Reforzada*, y por tanto, la terminación de su contrato requería de autorización previa por parte del Ministerio de Trabajo, y como no se acreditó que ello se hubiera dado, esto hace que su despido se torne ineficaz, haciendo procedente su reintegro.

Cabe precisar, que es cierto que la accionante fue valorada por galeno tratante por especialidad de Psiquiatría aproximadamente desde el 25 de septiembre de 2019, con diagnósticos propios relacionados a trastornos y tensiones físicas o mentales relacionadas con el trabajo, y desde esa fecha hasta el 26 de enero de 2023 ha asistido de manera continua a sus citas de control, siempre con formulación de medicamentos para vigilar su evolución, de tal forma que, para la fecha de su despido, es absolutamente claro que se encontraba pleno tratamiento.

Paciente	BECERRA CAMACHO MARIA CLAUDIA	CC	63485713	Edad	50	NUEVA EPS-PGP
Página 1 de 6						
Fecha	25/sep./2019 01:32p.m.	Médico	REGULO ALFONSO RAMOS RODRIG	Psiquiatría		
	Consulta	Paciente	BECERRA CAMACHO MARIA CLAUDI	CC	63485713	
Subjetivo	"Estoy sufriendo de mucho dolor de cabeza.."					
	w. teleoperadora hace 6 años, actualmente reubicada en tramitación union libre / una hija de 16 años tecnóloga en admon de empresas católica					
Objetivo	Psiquiatría					



ISNOR INSTITUTO DEL SISTEMA NERVIOSO DEL ORIENTE
CLINICA PSIQUIATRICA ISNOR
NIT 800012323-8
GALLE 50 # 23-100 Tel: 6432354
Email: gorerencia@clinicaisnor.com Web: www.clinicaisnor.com

SOLICITUD EXAMENES/PROCEDIMIENTOS

No Historia: 63485713

Fecha	ENERO 26 DE 2023	Entidad	NUEVA EPS-PGP	CC	63485713	Edad	50 Meses	
Paciente	BECERRA CAMACHO MARIA CLAUDIA						Cant.	
Examen/Procedimiento							1	
1890488 - INTERCONSULTA POR ESPECIALISTA EN REUMATOLOGIA							1	
2890384 - CONSULTA DE CONTROL O DE SEGUIMIENTO POR ESPECIALISTA EN PSIQUIATRIA 3 meses								
Total							2	

Diagnosticos F419 TRASTORNO DE ANSIEDAD , NO ESPECIFICADO
F450 TRASTORNO DE SOMATIZACION
Z566 OTROS PROBLEMAS DE TENSION FISICA O MENTAL RELACIONADAS CON EL TRABAJO

REGULO ALFONSO RAMOS RODRIGUEZ
R.M. 00966
CC 91492811 ESPECIALIDAD: PSIQUIATRIA

No obstante, y conforme a lo narrado por la entidad accionada **ATENTO TELESERVICIOS ESPAÑA S.A. SUCURSAL EN COLOMBIA.**, en el hecho que aparentemente desconocían la situación de salud en la que se encontraba la señora **MARIA CLAUDIA BECERRA CAMACHO**, ya que ignoraban sus padecimientos, diagnósticos y tratamiento a seguir por hacer parte de su historia clínica con reserva legal, se queda en una controversia pendiente por resolver ante la justicia ordinaria laboral pues, la actora manifiesta que sí informó a sus superiores su situación y solicitó ciertas consideraciones a la hora de desarrollar sus labores, pero en cualquier caso, no puede pasarse por alto que, en efecto la accionante para el momento de su despido (1º de agosto de 2022), se encontraba frente a un contexto de vulnerabilidad, que a la fecha de interposición de la presente acción constitucional aún perdura, y que su desconocimiento ya sea por las diferentes razones que se hayan presentado, no lo exime de enmendar el desenlace que se le imprimió al caso específico, para así rectificar las decisiones tomadas, y proceder con lo que aquí se resolverá.

De manera que se concederá el amparo de los derechos fundamentales a la **estabilidad laboral reforzada**, y por consiguiente, como medida de carácter **TRANSITORIO**, y en aras de evitar un perjuicio irremediable, se le ordenará a la entidad **ATENTO TELESERVICIOS ESPAÑA S.A. SUCURSAL EN COLOMBIA.**, que dentro de las cuarenta y ocho horas (48) siguientes a la notificación de la presente providencia, proceda a reintegrar provisionalmente a la tutelante en el mismo cargo que venía desempeñando en la empresa, teniendo en cuenta las recomendaciones médicas que, de acuerdo con su estado de salud, se emitan o lleguen a emitir, sin desmejorarla en las condiciones contractuales que se venían dando, efectuando la afiliación y el pago respectivo al sistema de seguridad social en salud, pensión, riesgos profesionales, que se generen con ocasión a su reintegro, condicionando a la actora a que, en el término de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de este proveído, acuda ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral para que allí definan la situación que acusa como vulneradora de sus derechos, en cuanto



aquella constituye el escenario en el cual se resolverá íntegramente el conflicto por ella planteado.

Así mismo, se le advierte a la empresa **ATENTO TELESERVICIOS ESPAÑA S.A. SUCURSAL EN COLOMBIA**, que no puede retirar a la tutelante de su cargo, sin tener el previo permiso del **MINISTERIO DE TRABAJO**, y que, el incumplimiento a las órdenes impartidas por este Despacho, dará lugar a la iniciación del incidente de desacato con las consecuencias previstas en el artículo 52 del Decreto 2591 de 1991.

Por otro lado, una vez analizado el acervo probatorio allegado a la presente acción constitucional, se constató que no existe vulneración a los derechos fundamentales del accionante por parte de los vinculados **MINISTERIO DEL TRABAJO, SINDICATO ULTRACLARO, NUEVA EPS, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DE SANTANDER**, razón por la cual este Despacho ordenará su desvinculación.

En mérito de lo expuesto, el **Juzgado Veinte Civil Municipal de Bucaramanga**, administrando justicia en nombre de la República y por mandato constitucional,

FALLA:

PRIMERO: **TUTELAR** el derecho fundamental a la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** de la señora **MARIA CLAUDIA BECERRA CAMACHO**, identificada con cédula de ciudadanía No. 63.485.713 de Bucaramanga, respecto de la empresa **ATENTO TELESERVICIOS ESPAÑA S.A. SUCURSAL EN COLOMBIA.**, por lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: **ORDENAR** a la empresa **ATENTO TELESERVICIOS ESPAÑA S.A. SUCURSAL EN COLOMBIA.**, como medida transitoria en aras de evitar un perjuicio irremediable, que en su calidad de empleador, dentro de las cuarenta y ocho horas (48) siguientes a la notificación de la presente providencia, proceda a reintegrar provisionalmente a la señora **MARIA CLAUDIA BECERRA CAMACHO**, identificada con cédula de ciudadanía No. 63.485.713 de Bucaramanga, en el mismo cargo que venía desempeñando en la empresa, en una actividad que tome en cuenta las correspondientes recomendaciones médicas de acuerdo a su estado de salud se emitan o lleguen a emitir, sin desmejorarla en las condiciones contractuales que se venían dando, efectuando la afiliación y el pago respectivo al sistema de seguridad social en salud, pensión, riesgos profesionales, que se generen con ocasión a su reintegro.

La permanencia en dicho cargo se condiciona a que la accionante, en el término de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de este proveído, acuda ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral para que



allí defina la situación que acusa como vulneradora de sus derechos, en cuanto constituye el escenario en el cual se resolverá íntegramente el conflicto por él planteado y sobre sus pretensiones económicas.

De igual manera, se advierte a **ATENTO TELESERVICIOS ESPAÑA S.A. SUCURSAL EN COLOMBIA.**, que no puede retirar a la tutelante de su cargo antes del vencimiento del término otorgado a la misma para accionar, sin tener el previo permiso del **MINISTERIO DE TRABAJO**, lo anterior conforme a lo expresado en la parte motiva de esta providencia.

TERCERO: DECLARAR IMPROCEDENTE la acción de tutela solicitada por **MARIA CLAUDIA BECERRA CAMACHO**, en cuanto al reconocimiento y pago de acreencias laborales (salarios, recargos nocturnos, comisiones, indemnizaciones etc), por las razones indicadas en la parte motiva de la presente providencia.

CUARTO: DESVINCÚLESE de la presente acción constitucional al **MINISTERIO DEL TRABAJO, SINDICATO ULTRACLARO, NUEVA EPS, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DE SANTANDER**, por lo indicado en la parte motiva de esta providencia.

QUINTO: NOTIFIQUESE en los términos del artículo 30 del Decreto 2591 de 1991, esta providencia en forma telegráfica o por cualquier medio expedito a la accionante, como a la accionada.

SEXTO: La presente decisión podrá ser impugnada, dentro de los tres (03) días siguientes a su notificación en los términos del artículo 31 del Decreto 2591 de 1991. Si esta providencia no fuere impugnada en tiempo oportuno, envíese la actuación a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

CÓPIESE, NOTIFIQUESE y CUMPLASE.

Cyg//

Firmado Por:
Nathalia Rodríguez Duarte
Juez Municipal
Juzgado Municipal
Civil 020

Bucaramanga - Santander

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: **7b855360f8a865b7d93c73b1123654da9dc65091079363d8956760551bc5cc56**

Documento generado en 13/02/2023 09:18:07 AM

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

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