



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



DISTRITO JUDICIAL DE BUCARAMANGA JUZGADO VEINTE CIVIL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA Bucaramanga, veintisiete (27) de julio de dos mil veintitrés (2023).

Radicado No. 68001-4003-020-2023-00438-00

FALLO

Procede el Despacho a decidir la acción de Tutela interpuesta por el señor **WILMER GONZALO FLÓREZ OJEDA**, contra **SOLUCIONES PARA CRECER S.A.S.**, siendo vinculados el **MINISTERIO DEL TRABAJO** y **EPS FAMISANAR**, con el fin de que se protejan sus derechos fundamentales a la seguridad social, vida digna, salud, y mínimo vital, consagrados en la Constitución Política de Colombia, teniendo en cuenta los siguientes,

HECHOS:

Manifiesta el accionante que, prestó sus servicios como asesor comercial en la empresa accionada, y debido a situaciones derivadas de su estado de salud, por las cuales debía ausentarse de su sitio de trabajo para asistir a citas médicas, el 20 de abril de 2023 presentó la renuncia ante dicha compañía, pues no le daban permisos para asistir a sus citas o cuando se los daban, hacían comentarios desobligantes y de insatisfacción que lo hacían sentir mal, fecha en la que desconocía qué patología lo aquejaba.

Indica que, pocos días después, fue diagnosticado con tumor maligno del colon transversal, y actualmente se encuentra en quimioterapia.

Refiere que, la falta de ingresos que garanticen su mínimo vital, junto al hecho de no contar con afiliación vigente al sistema de seguridad social en salud, afecta su mínimo vital y vida digna.

PETICIÓN

Solicita el accionante que se le amparen los derechos fundamentales invocados, los cuales considera le están siendo vulnerados por **SOLUCIONES PARA CRECER S.A.S.**, y por consiguiente, se le ordene a esta entidad el reintegro al cargo de asesor comercial, sin solución de continuidad, además de ordenar el pago de los salarios dejados de percibir desde el momento en que presentó la renuncia, esto es, el 20 de abril de 2023, y hasta que se haga efectivo el reintegro.



TRÁMITE

Mediante auto de fecha 17 de julio de 2023, se dispuso avocar el conocimiento de la Acción de Tutela, vinculando de oficio al **MINISTERIO DE TRABAJO REGIONAL SANTANDER** y la **EPS FAMISANAR**, para que se pronunciaran sobre los hechos materia de la presente acción de tutela.

RESPUESTA DEL ACCIONADO Y VINCULADOS

1. **EPS FAMISANAR** manifiesta en su contestación que, el accionante se encuentra activo en el régimen contributivo como cotizante, sin novedad en su registro.

Indica además que, se debe declarar la improcedencia de la presente acción constitucional y, desvincular a dicha entidad, teniendo en cuenta que actualmente no hay vulneración alguna a los derechos fundamentales del accionante por parte de dicha EPS.

2. La **DIRECCIÓN REGIONAL SANTANDER DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**, manifestó en su contestación que, frente a las peticiones formuladas por el accionante, en el sentido que se tutelén los enunciados derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, salud, vida en condiciones dignas y seguridad social, se hace 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.

Manifiesta que, al no existir vinculación laboral con el Ministerio, ni vulneración por parte de dicho ente Ministerial de derechos fundamentales del accionante, tales como la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta u otros, ni se le ha desconocido, ni rechazado alguna reclamación o queja dentro de la órbita de las competencias, solicita se desvincule al Ministerio del Trabajo, Dirección Territorial de Santander, de cualquier responsabilidad en el presente caso.

3. **SOLUCIONES PARA CRECER S.A.S.**, manifiesta en su contestación que, dicha compañía vinculó mediante contrato a término indefinido al accionante el día 08 de abril de 2021, en el cargo de ASESOR COMERCIAL, y que el examen de egreso no evidenció patología o recomendación médica alguna.

Afirma que, el 20 de abril de 2023, fecha en la que el actor presentó carta de renuncia voluntaria, éste no acreditaba padecimiento de una afectación de tal gravedad que de la misma pueda inferir con facilidad que estaba disminuido o impedido a raíz de su estado de salud para prestar el servicio de manera regular, además tampoco acreditaba y no contaba con recomendaciones médicas vigentes, tratamiento médico o incapacidades.



Precisa que, no existe un nexo causal entre el motivo que generó la finalización del contrato de trabajo (renuncia voluntaria) y los hechos que ahora este alega con la presentación de la tutela, por lo tanto, deben negarse las pretensiones de la misma.

Afirma que, no existe obligación alguna para que dicha entidad reintegre al señor **WILMER GONZALO FLOREZ OJEDA**, pues la razón de la finalización del vínculo laboral, obedeció a su voluntad de renuncia. A su vez, refiere que para predicarse de un trabajador estabilidad laboral reforzada, debe configurarse la inminencia y padecimiento de una afectación de tal gravedad que de la misma pueda inferir con facilidad que el mismo está disminuido o impedida a raíz de su estado de salud para prestar el servicio de manera regular, luego entonces, no toda o cualquier dificultad médica o enfermedad puede ser propuesta para adquirir dicho fuero y en el presente caso, el accionante no había comunicado y probado estado de debilidad manifiesta con la presentación de certificado médico y/o incapacidad, ya que solo se enteró de su patología después de haber renunciado voluntariamente y de ser debidamente liquidado.

Además, refiere que la acción de tutela instaurada por el accionante se encuentra directamente encaminada a que el Despacho se pronuncie sobre situaciones que corresponden exclusivamente a la jurisdicción ordinaria por tratarse de situaciones de orden legal, más no de orden o rango constitucional, adicional no se allega prueba de precariedad económica del accionante, pudiendo el régimen subsidiado en salud atender los presuntos temas y afectaciones médicas del señor **FLOREZ OJEDA**.

Finalmente, indica que la terminación del contrato de trabajo del señor **FLOREZ OJEDA**, obedeció a una renuncia voluntaria, no motivada, no existiendo de parte de dicha entidad incumplimiento alguno en vigencia o a la finalización de los derechos laborales y contractuales del hoy accionante, para la fecha de la renuncia, el demandante no contaba con restricción médica, incapacidad, calificación de pérdida de capacidad laboral, que los facultara como empleadores para no aceptar su renuncia.

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. 5° 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

Teniendo en cuenta los antecedentes reseñados, procede el Despacho a determinar sí:

¿La sociedad **SOLUCIONES PARA CRECER S.A.S.** incurrió en vulneración de los derechos fundamentales al mínimo vital, al trabajo, a la seguridad social y a una vida digna en perjuicio de **WILMER GONZALO FLÓREZ OJEDA**, por cuanto terminó su relación de trabajo con este, sin tener en cuenta para ello el diagnóstico de cáncer de Colon?

Tesis del despacho: No, porque no se cumplían las condiciones que dan lugar al amparo de la estabilidad laboral reforzada, como consecuencia de una conducta discriminatoria. Esto debido a que la terminación de la relación de trabajo ocurrió por voluntad del propio trabajador antes del conocimiento de éste de la existencia de la situación de enfermedad que actualmente lo aqueja. Con fundamento en esto, no es posible inferir que la terminación de la relación de trabajo hubiese tenido como presunta causa la enfermedad del tutelante.

2. MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL

Reiteración de las reglas de estabilidad laboral reforzada

La jurisprudencia constitucional reconoció la estabilidad laboral como un derecho fundamental, cuya *“correcta interpretación no implica que el trabajador tenga un derecho subjetivo a permanecer indefinidamente en un determinado puesto de trabajo [pues una] inmutabilidad absoluta de las relaciones laborales, aparte de ser fácticamente imposible, limitaría el derecho a la igualdad, en el sentido de truncar la expectativa de otras personas de acceder a un puesto de trabajo, e*



impondría una carga desproporcionada al empleador en la gestión de sus negocios”¹.

En efecto, la jurisprudencia constitucional ha señalado que tanto trabajadores en condición de discapacidad como aquellos que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta *“son merecedor[e]s de un trato especial y tienen derecho a no ser discriminad[o]s en el ámbito laboral con ocasión de sus condiciones particulares”²*. Tal interpretación no desconoce que la protección en favor de trabajadores en situación de discapacidad y de aquellos que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro de su estado de salud³ se fundamenta en instituciones distintas, con orígenes, características y consecuencias jurídicas diferenciables.

Con todo, si se acredita que **la razón del despido o desvinculación es la condición especial que caracteriza al trabajador**, el empleador podrá ser condenado al pago de la indemnización de 180 días de salario prevista por la Ley 361 de 1997. Por el contrario, en el evento en que no sea posible evidenciar que el trabajador padezca una afectación de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desarrollo de las labores -situación que *prima facie* es de difícil valoración probatoria en sede de tutela- es razonable considerar que el empleador no estaba en la obligación de solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo para finalizar el vínculo laboral y, por tanto, no le es extensible la sanción contenida en la Ley 361 de 1997. Lo anterior, dado que en dichas circunstancias la terminación del contrato no se advierte injustificada ni puede calificarse como discriminatoria.

De conformidad con lo expuesto, para que opere la estabilidad en el empleo respecto de un trabajador en situación de debilidad manifiesta e indefensión es necesario demostrar: **(i)** la existencia de una relación laboral, **(ii)** el *“deterioro significativo de su salud”⁴*, **(iii)** que *“le impid[a] o le dificulte el desempeño de labores”⁵* y **(iv)** que este haya sido *“desvinculad[o] por tal circunstancia”⁶*. Lo anterior significa que *“debe acreditarse que la desvinculación es imputable al empleador, quien, conociendo la condición de vulnerabilidad del trabajador, hace efectiva la terminación de la relación laboral”⁷*.

En los términos expuestos, tener una condición de salud deteriorada no puede generar ningún tipo de discriminación en el empleo. Entonces, un trabajador no

¹ Sentencia T-434 de 2008.

² Categoría de trabajadores amparados por la estabilidad laboral reforzada, conforme a la Sentencia SU-040 de 2018.

³ Expresión aplicable respecto de estos asuntos, conforme lo señalado por esta Corte en la Sentencia C-043 de 2017.

⁴ Sentencia T-014 de 2019.

⁵ Sentencia SU-049 de 2017.

⁶ Sentencia T-064 de 2017.

⁷ Sentencias T-173 de 2011 y T-064 de 2017. Sobre este aspecto, además, “la jurisprudencia ha impuesto al empleador la carga de probar que la decisión por él tomada no tenía relación alguna con las condiciones particulares del empleado. Lo anterior por cuanto la disminución física o el delicado estado de salud de éste, ha sido considerado como un criterio sospechoso de discriminación cuando se da por terminado el vínculo laboral con quien se halla en ese estado”.



puede ser despedido por sus condiciones de salud. Por ello, antes de proceder a la terminación del vínculo laboral, el empleador estará en la obligación de solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo *“siempre que tenga conocimiento previo de una afectación de salud que impida o dificulte sustancialmente”*⁸ el desarrollo de las labores al trabajador. Así, si el empleador omite este trámite y termina la relación laboral, por un lado, violenta una norma de rango legal y, por el otro, transgrede el orden constitucional, pues incurre en una conducta sospechosa de un presunto trato discriminatorio.

En tales escenarios, surge para el juez de la causa el deber de reconocer: *(i)* la ineficacia del despido del empleado; *(ii)* el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir durante el periodo de desvinculación; *(iii)* el reintegro del afectado al cargo que ocupaba, o a uno mejor en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud; *(iv)* la capacitación para cumplir las tareas que el nuevo cargo impone, en los casos en los que esto sea necesario; y *(v)* de resultar procedente, *“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”*⁹.

Lo anterior, dado que la jurisprudencia constitucional ha considerado que la decisión del empleador resulta discriminatoria si se acredita que éste conocía las circunstancias de salud del empleado, antes de dar por finalizado el vínculo laboral, y, a pesar de ello, no agotó el trámite respectivo ante el Ministerio del Trabajo. Por el contrario, la Corte ha dicho, que si el material probatorio da cuenta de que el empleador no conocía la situación de salud del trabajador, antes de finalizar el vínculo laboral, no podría atribuírsele una actuación discriminatoria¹⁰.

3. CASO CONCRETO

Descendiendo al caso concreto, se encuentra probado dentro del diligenciamiento que, el señor **WILMER GONZALO FLÓREZ OJEDA** se vinculó laboralmente con la sociedad accionada **SOLUCIONES PARA CRECER S.A.S.**, mediante contrato a término indefinido desde el 08 de abril de 2021, en virtud del cual el actor desempeñó el cargo de asesor comercial.

De igual forma, tanto el accionante como la accionada, coinciden en que la terminación de la relación laboral se originó por la renuncia del accionante, la cual fue presentada sin motivación expresa el 20 de abril de 2023.

Ahora bien, como se indicó en la jurisprudencia precitada, el elemento del *conocimiento* de la condición de salud del trabajador, por parte del empleador, ha sido considerado, de manera reiterada, como un elemento fundamental para otorgar

⁸ Sentencia SU-040 de 2018.

⁹ Ley 361 de 1997, artículo 26, inciso 2°.

¹⁰ Sentencias T-547 de 2013, T-664 de 2017 y SU-040 de 2018.



la protección de la garantía a la estabilidad laboral reforzada. En el caso concreto, las pruebas del expediente descartan la existencia de una situación de discriminación. Está probado, para efectos de esta acción de amparo, que la terminación de la relación de trabajo ocurrió antes del conocimiento de la existencia de la situación de enfermedad del señor **WILMER GONZALO FLÓREZ OJEDA**, por parte del empleador. De hecho, los elementos de juicio aportados al expediente de tutela dan cuenta de que, el propio tutelante desconocía su situación de salud al día 20 de abril de 2023, fecha en la cual, asegura, presentó la renuncia ante la accionada. Por tanto, en seguimiento de la jurisprudencia constitucional, no es posible inferir que la terminación de la relación de trabajo hubiese tenido como presunta causa la enfermedad del tutelante, si incluso era desconocida para el mismo trabajador al momento de la terminación del vínculo laboral. En consecuencia, no se cumplen las condiciones que dan lugar al amparo, como consecuencia de una conducta discriminatoria.

Entonces, el despacho advierte que los elementos de juicio obrantes en el expediente no son suficientes para imputar a la empresa accionada **SOLUCIONES PARA CRECER S.A.S.**, la obligación de reintegrar al accionante a su puesto de trabajo o a uno que atienda a sus condiciones actuales de salud, aunado al hecho de que la terminación del vínculo laboral, según se indicó dentro del diligenciamiento, no obedeció a un acto de la accionada, sino a un ejercicio de la voluntad del accionante.

Aunado a lo anterior, como se dijo, tanto el accionante como la parte accionada, desconocían al momento de configurarse la terminación laboral, la situación de salud del señor **WILMER GONZALO FLOREZ OJEDA**; y al no estar acreditado este conocimiento previo, la garantía de estabilidad pierde su fundamento fáctico, máxime cuando tampoco se acreditó que su situación de salud disminuía su capacidad de trabajar.

Es preciso indicar que, cuando la relación de trabajo termina, las obligaciones que se generaron en su vigencia también terminan. La *“posición jurídica del exempleador en relación con dicho ciudadano no es diferente de la que cualquier otra persona tiene en relación con él. En efecto, sostener lo contrario implica crear obligaciones respecto de un sujeto (exempleador) sin que exista relación jurídica alguna que lo vincule a otro”*¹¹. En ese sentido, no resulta razonable vincular a un exempleador, de manera indefinida en el tiempo, a la potencial situación de enfermedad de un extrabajador, con fundamento en el principio de solidaridad. Esto, según lo ha manifestado la Corte constitucional, atenta contra la seguridad jurídica de quien finaliza una relación laboral.

¹¹ En esa ocasión se citó la Sentencia SU-070 de 2013. En esta providencia la Corte estableció que la protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo procede cuando se demuestre: (i) la existencia de una relación laboral o de prestación; y (ii) que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. Sin embargo, mediante la Sentencia SU-040 de 2018, la Corte aclaró que el alcance de la protección, se debe determinar a partir de dos factores: (iii) el conocimiento del embarazo por parte del empleador; y (iv) la alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada. En ese sentido, fijó unos estándares de protección a la mujer en estado de embarazo. Sin embargo, estos no son aplicables al presente proceso de tutela, por obvias razones.



De todas formas, del hecho que al empleador no se le pueda imponer una obligación frente a su empleado, no se sigue que el Estado deba dejar en una situación de desamparo a la persona en situación de enfermedad, pues este debe, al menos, asegurar su atención en salud por medio del Régimen Subsidiado en Salud y, de ser necesario, garantizar las ayudas sociales a las que pueda tener derecho la persona, conforme a su situación económica y social. En este caso, la **EPS FAMISANAR**, que fue vinculada al presente trámite constitucional, reconoce que, actualmente, el señor **WILMER GONZALO FLOREZ OJEDA** está afiliado al régimen contributivo, de lo que se infiere que allí se garantiza el tratamiento y atención en salud que requiere.

En ese orden de ideas, es claro para el despacho que, para que opere la garantía del derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas afectadas por una enfermedad, es necesario el conocimiento previo del empleador de dicha condición y que la terminación laboral esté relacionada con la incapacidad para cumplir sus funciones debido a su situación particular de disminución, sin lo cual no es posible estudiar la existencia de un posible acto discriminatorio en la terminación de la relación laboral. En todo caso, se advierte, el señor **WILMER GONZALO FLOREZ OJEDA** puede acudir ante el juez laboral, en caso de que desee someter la discusión de los extremos laborales, especialmente lo atinente a la forma de terminación del contrato, los salarios dejados de percibir, y demás que considere pertinentes, a un debate probatorio más profundo del que fue posible en este proceso de tutela.

Es por ello que se negará el amparo solicitado, pues no se cumplen las condiciones que dan lugar al amparo de la estabilidad laboral reforzada, como consecuencia de una conducta discriminatoria. Esto debido a que la terminación de la relación de trabajo ocurrió antes del conocimiento de la existencia de la situación de enfermedad del actor. Con fundamento en esto, no es posible inferir que la terminación de la relación de trabajo hubiese tenido como presunta causa la enfermedad del tutelante.

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: **NEGAR** el amparo solicitado por el señor **WILMER GONZALO FLOREZ OJEDA**, respecto de **SOLUCIONES PARA CRECER S.A.S.**, por lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: La presente decisión podrá ser impugnada, dentro de los tres 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.



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

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE y CUMPLASE

ASQ//

NATHALIA RODRÍGUEZ DUARTE
Juez

Firmado Por:
Nathalia Rodriguez 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: **71ede07ba30144c38bd364397942c0eb72aabb1575793500680d50b138c874d**

Documento generado en 27/07/2023 12:18:59 PM

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