REPÚBLICA DE COLOMBIA

RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BUCARAMANGA

Bucaramanga, diecinueve (19) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

RAD. 680014105003-2024-00051-00

REFERENCIA: ACCION DE TUTELA promovida por **NANCY YOLIMA RODRIGUEZ VEJAR** contra **EFICACIA S.A.S,** vinculado **NUEVA EPS SA, DEFENSORIA DEL PUEBLO REGIONAL NORTE DE SANTANDER Y UNIDAD PARA LA ATENCIÓN Y REPARACIÓN INTEGRAL VICTIMAS.**

SENTENCIA

1. ANTECEDENTES

Anuncia la accionante que, el 01 diciembre 2022 suscribió contrato laboral con la Empresa EFICACIA S.A.S. y desde el año anterior los médicos tratantes le diagnosticaron una hernia umbilical razón por la que el 16 enero 2024 le ordenaron la realización de una cirugía. El 29 enero de este año, el empleador le comunicó la terminación del contrato sin observar que se encuentra en un estado de debilidad manifiesta, además tiene un hijo de 15 años, vive en arriendo y no tiene recursos económicos para solventar los meses de incapacidad, además de ello, es víctima del conflicto armado desplazada del Municipio de Tibú por amenazas

Por lo anterior acude a la vía constitucional para que se ordene a EFICACIA S.A.S., reincorporarla a sus labores respetando su derecho a la estabilidad reforzada

2. REPLICA

2.1 EFICACIA S.A.S

Procura la improcedencia de la presente acción de tutela, porque no se cumple con los requisitos para que de manera excepcional el Juez en sede de tutela proceda a fallar el caso, toda vez que se encuentra demostrado que la accionante cuenta con todos los medios para iniciar la acción correspondiente ante la Justicia Ordinaria, y además no se encuentra probada la concurrencia de los requisitos fijados por la Corte Constitucional para que la tutela, en este caso particular, se utilice como un mecanismo ordinario, deslegitimando su verdadera razón de ser.

Expone que la accionante está solicitando el reintegro laboral porque supuestamente la empresa desconoció su estado de salud, a sabiendas que la terminación de la relación laboral se dio por una causal objetiva, lo que se encuentra plenamente amparado por el Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia. Igualmente, a la fecha de la terminación del contrato de trabajo, la ex colaboradora no contaba con ninguno de los presupuestos de una persona con fuero de estabilidad laboral reforzada como lo pretende hacer ver ante el Juzgado. Además, las reclamaciones respecto a la terminación de relaciones laborales ante empleadores privados son de competencia de los Jueces Laborales, asunto que se debe conocer por vía de demanda ordinaria, y no mediante acción constitucional; sin que además en el presente caso, se cumpla con los requisitos de la Ley 361 de 1997 para que se le de el estatus que reclama la accionante.

Finalmente, en cuanto a lo manifestado sobre su estado de salud, es importante precisar que dentro del proceso disciplinario llevado a cabo cumpliendo el debido proceso, jamás notificó la situación médica que aduce tener, ni tampoco lo hizo a su jefe directo ni al área encargada dentro de la empresa, condición que para el momento de la terminación del contrato laboral de fecha martes 30 enero de 2024 era desconocida para su entonces empleador porque la actora lo notificó dos días después de su desvinculación, conforme consta en el acápite de pruebas.

2.2. UNIDAD PARA LA ATENCIÓN Y REPARACIÓN INTEGRAL VICTIMAS

Informa al Despacho que como requisito indispensable para que una persona pueda acceder a las medidas previstas en la Ley 1448 de 2011, "Ley de Víctimas y Restitución de Tierras", es que debe haber presentado declaración ante el Ministerio Publico y estar incluida en el Registro Único de Victimas – RUV, sin que para el caso de NANCY YOLIMA RODRIGUEZ VEJAR, cumpla con esta condición y por ello no se registra por el hecho victimizante de DESPLAZAMIENTO FORZADO

Frente al presente tramite, informa que, en lo que atañe a su competencia, no existe legitimación en la causa por pasiva, ya que la controversia laboral en contra de EFICACIA S.A.S., no se encuentra en cabeza de la UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS, de ahí que solicite al Despacho su desvinculación.

2.3 NUEVA EPS SA

Manifiesta que, verificando el sistema se evidencia que la usuaria está en estado "ACTIVO" para recibir la asegurabilidad y pertinencia en el Sistema General de Seguridad Social en Salud en el Régimen Contributivo.

Finaliza indicando que se DENIEGUE POR FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR PASIVA la presente acción de tutela contra NUEVA EPS S.A., teniendo en cuenta que no se ha incurrido en vulneración de los derechos fundamentales de la accionante, toda vez que, lo pretendido es de carácter laboral y no de salud.

2.4. DEFENSORIA DEL PUEBLO REGIONAL NORTE DE SANTANDER
Guardo Silencio en el término del traslado de la tutela.

CONSIDERACIONES

Este Despacho es competente para conocer del presente asunto, tal como lo señala el Art.1 del Decreto 1382 de 2000 y el Art. 37 del Decreto 2591 de 1991.

La acción de tutela prevista en el artículo 86 de la Constitución Política y reglamentada por los Decretos 2591 de 1991, 306 de 1992 y 1983 de 2017, constituye un procedimiento preferente de naturaleza residual cuyo objeto es la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos cuando se ven amenazados por las autoridades o particulares ya sea con sus actuaciones u omisiones, sin que se esté dispuesta para suplir el Ordenamiento Jurídico, que puede ser invocada cuando no se cuente con otro mecanismo para el ejercicio de su defensa o pese a contar con el mismo, no resulte eficaz o se requiera para evitar un perjuicio irremediable[1].

Sentado lo anterior, previo a iniciar el estudio que corresponde, señala el Despacho que en el sub-lite se encuentran satisfechos los requisitos de legitimación en la causa, tanto por pasiva como por activa y el de inmediatez, tal como pasa a verse.

[1] *Sentencia T-046 de 2019*

En lo que a la legitimación en la causa por activa se refiere, debe indicarse que la señora RODRIGUEZ VEJAR, está legitimada para promover la presente acción ya que es la directamente afectada en sus derechos y en cuanto a la legitimación en la causa por pasiva, claro es que la empresa EFICACIA S.A.S., es la que actúa en tal calidad, dado que es a ella a quien le están atribuyendo la vulneración antes anotada.

Respecto al requisito de la inmediatez, el Despacho estima que también se encuentra acreditado, dado que, la terminación del contrato de trabajo de la señora RORIGUEZ VEJAR corre a partir del 30 de enero de 2024 y se acude a la Administración de Justicia el 05 de febrero actual, entonces, se tiene que entre una fecha y la otra, no transcurrió un lapso que se pueda estimar como irrazonable para deprecar la protección.

Se debe ahora establecer si en el caso de trato se verifica el cumplimiento del requisito de subsidiariedad de la acción constitucional. Se tiene que la parte actora manifiesta la existencia de un vínculo laboral desde el año 2022 con la Empresa EFICACIA S.A.S, el que se dio por terminado en enero de 2024, sin que tuvieran en cuenta su estado de salud al momento del rompimiento contractual, por ello solicita el reintegro laboral y el derecho al mínimo vital, ya que se halla en condiciones de debilidad manifiesta, debido a su enfermedad, aunado a ser madre de un menor de 15 años de edad, que depende de ella y adicional a estas circunstancias, estar en condición de persona desplazada por motivos de violencia.

Al punto, la condición de debilidad manifiesta ha sido definida por la Jurisprudencia Nacional como aquella situación de salud que impide o dificulta sustancialmente el desempeño de las labores en las condiciones regulares del trabajador, al respecto, la Corte Constitucional en sentencia C-200 del 2019 refirió:

"…94. *La estabilidad laboral reforzada ha sido definida como un derecho fundamental desarrollado por la jurisprudencia de esta Corporación desde hace más de 20 años. En particular, su reconocimiento se deriva de varias normas constitucionales (arts. 1 dignidad humana, 13 igualdad, 25 derecho al trabajo, 47 integración social, 48 seguridad social, 53 principios mínimos fundamentales del trabajo, 93 y 94 sobre tratados internacionales, 95 deber de solidaridad). Por lo tanto, no es de recibo el argumento de la Universidad de Cartagena que consideró que la estabilidad laboral reforzada invocada por la demandante no es un derecho fundamental, aunque sí enunció la posibilidad de su protección a través de la acción de tutela.*

Los sujetos protegidos por esta categoría son, entre otros, las personas en circunstancias de discapacidad y aquellas que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta debido a problemas de salud o por la concurrencia de ciertas condiciones físicas o mentales que les dificulten sustancialmente el desempeño de sus labores, pues existe la posibilidad de que la terminación de la relación laboral corresponda a un acto discriminatorio por estar basado únicamente en las circunstancias de salud del empleado y no en su aptitud laboral. Por lo anterior, no es relevante si los sujetos tienen o no calificación de invalidez, ni su porcentaje. Tampoco lo es la forma de contratación ni la duración inicial del vínculo, ya que el elemento central para determinar si la terminación de la relación laboral no fue discriminatoria es la existencia de una causal objetiva distinta a la condición de salud del empleado para terminar el contrato, de lo contrario, el despido es ineficaz (…)"

A su vez se debe traer a colación el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, norma que establece:

"En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, 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. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren."

Es así que, la Sala de Casación Laboral en Sentencia Rad. 53394 del 2 de abril de 2018 con ponencia de la Dra. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, respecto del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fijó un nuevo criterio, en el sentido de que el despido de un trabajador en estado de discapacidad sí se presume discriminatorio y recae en el empleador acreditar la

ocurrencia real de la causal alegada, demostrando que, la razón en que basó la decisión de ruptura resulta por demás ajena al estado de salud de su trabajador; pues el objeto del precepto normativo objeto de análisis es proscribir los despidos discriminatorios, es decir, que el mismo tenga como sustento el estado de salud del operario.

Y así mismo la Alta Corporación en sentencia del 10 de mayo de 2023 rad. 90116. SL1152-2023 con ponencia de la MG. Marjorie Zúñiga Romero, modificó su postura al respecto y estableció los parámetros a tener en cuenta al momento de considerar configurada la protección deprecada, concluyendo que a la luz de la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad del 10 de junio de 2011 que debe tenerse en cuenta para hablar de estabilidad laboral:

"(…)

1. *"La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»; Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.*
2. *La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de ondiciones que los demás. de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;*
3. *Que dichos elementos sean conocidos por el empleador a menos que sean notorios para el caso.*

(…)"

De otro lado, la Corte Constitucional en Sentencia T-102 de 2020, con ponencia del Dr. CARLOS BERNAL PULIDO sobre el reintegro solicitado vía de tutela, resaltó:

"(…)1. El proceso ordinario laboral previsto por el numeral 1 del artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social es el mecanismo prima facie idóneo y eficaz para tramitar las pretensiones planteadas por el accionante en sede de tutela, por las siguientes dos razones:

2. Primero, este es el medio judicial principal e idóneo para cuestionar la constitucionalidad y legalidad de la terminación del vínculo laboral de una persona que alega encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro del estado de salud[2] o porque la obra para la cual fue contratado continuó ejecutándose. De una parte, está diseñado para exigir el reintegro, el pago de los emolumentos dejados de percibir, los aportes al Sistema de Seguridad Social y la indemnización prevista por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. De otra, corresponde al juez laboral asumir la dirección del proceso mediante la adopción de "las medidas necesarias para garantizar el respeto de los derechos fundamentales y el equilibrio entre las partes, la agilidad y rapidez en su trámite"[3] .

3. Segundo, este mecanismo es, prima facie, y de manera abstracta, eficaz, pues la normativa que lo regula contiene un procedimiento expedito para su resolución. Además, en el marco de dicho proceso, el demandante está facultado para solicitar el decreto de "cualquiera otra medida que el juez encuentre razonable para la protección del derecho objeto del litigio, impedir su infracción o evitar las consecuencias derivadas de la misma, prevenir daños, hacer cesar los que se hubieren causado o asegurar la efectividad de la pretensión"[4] .

(…)"

De conformidad con los anteriores presupuestos, es necesario concluir que los temas laborales, tal como es el caso en estudio, en primera medida no son competencia del Juez Constitucional, pudiendo excepcionalmente ventilarse en sede de tutela, precisamente por el principio de la subsidiariedad, toda vez que es el Juez Laboral quien debe entrar a definir si la accionante es sujeto de refuerzo en la salud y las prestaciones derivadas de dicha condición, ya que el análisis de las circunstancias particulares en cualquier caso de la terminación de un contrato laboral, debe ser revisado en curso de un proceso ordinario laboral, por ser el medio judicial idóneo dispuesto por el Legislador, para

[2] Ver entre otras, ver la sentencia T-586 de 2019.
[3] Artículo 48 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.
[4] Artículo 590 del Código General del Proceso

tal efecto, debiendo agotar cada una de sus etapas procesales en procura del debido proceso y el derecho defensa con que cuentan los sujetos procesales.

Descendiendo al caso que nos ocupa, no desconoce el Juzgado que de acuerdo con la historia clínica aportada por la accionante se advierte que fue objeto de cirugía de hernia umbilical hace dos años, presentando actualmente cuadro clínico de RECIDIVA DE LA HERNIA, resultado de ello el médico tratante ordenó la práctica de CIRUGIA DE EVENTRACION ABDOMINAL INCISIONAL, patología superada con la intervención quirúrgica realizada el 14 de febrero último[5], no obstante, la accionante no adjuntó el plan de manejo post- operatorio, ni obra prueba en el diligenciamiento que de cuenta de las razones que por excepción permiten operar el mecanismo de protección en su favor, es decir, no se trajo elemento de prueba que permita establecer que en efecto, las condiciones de salud de la promotora de la acción, implican un trato especial excepcional, en los términos de la jurisprudencia arriba citada, pues lo que se advierte es que le fue prescrito un diagnostico y el consecuente procedimiento quirúrgico, sin que se evidencie una condición futura inmediata que pueda causar un perjuicio irremediable que deba habilitar la intervención del Juez de tutela.

Por lo anterior, el camino a seguir en el sub-lite, tal como se indicó en precedencia, es que los hechos denunciados como violatorios de los derechos fundamentales de la actora, deben ser dirimidos ante el Juez que por designación legal tiene a su cargo la competencia para ello, habida cuenta la naturaleza subsidiaria y residual del mecanismo constitucional previsto en el artículo 86 Superior, acción que no tiene por objeto suplir el procedimiento ordinario y las vías establecidas por el Ordenamiento Jurídico para la definición de derechos como los que aquí se pretende.

(…) Según disponen los Artículos 86 de la Constitución y 6.1 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es un mecanismo residual y subsidiario, que solo procede cuando el solicitante no dispone de otro mecanismo de defensa judicial para lograr la protección de sus derechos fundamentales, salvo que se acredite un supuesto de perjuicio irremediable de "naturaleza ius fundamental"[6] . En tales términos, es deber del juez constitucional verificar, de un lado, la existencia de un medio de defensa judicial, idóneo y eficaz, para la resolución de la controversia (numeral 2.3.1. infra), y, de otro, en caso de que exista, la acreditación de un supuesto de perjuicio irremediable[7] (numeral 2.3.2. infra)[8] .

Así mismo, de vieja data la Corte Constitucional lo tiene dispuesto, en Sentencia. T-163/95, así:

"...la acción de tutela no ha sido consagrada para provocar la iniciación de procesos alternativos o sustitutivos de los ordinarios, o especiales, ni para modificar las reglas que fijan los diversos ámbitos de competencia de los jueces, ni para crear instancias adicionales a las existentes, ni para otorgar a los litigantes la opción de rescatar pleitos ya perdidos, sino que tiene el propósito claro y definido, estricto y específico, que el propio artículo 86 de la Constitución indica, que no es otro diferente de brindar a la persona protección inmediata y subsidiaria para asegurarle el respeto efectivo de los derechos fundamentales que la Carta le reconoce". (Cfr. Corte Constitucional. Sala de Revisión No. 3. Sentencia 1 del 3 de abril de 1992).

Es así entonces que la petición de la actora encaminada a un posible reintegro al cargo que venía desempeñando con la Empresa EFICACIA S.A.S desborda la competencia del mecanismo de amparo y es que ésta solicitud no puede ceñirse únicamente a los supuestos de hecho anunciados por la señora RODRIGUEZ VEJAR, dado que, aspectos como la terminación del contrato de trabajo de la actora y los móviles que lo motivaron, si se trató de una causal objetiva o no son hechos que no pueden dirimirse vía tutelar, máxime si se tiene en cuenta que aduce no haber tenido conocimiento de los padecimientos de salud narrados por la promotora del medio de amparo.

Igualmente, si bien es cierto existen excepciones para que se tutelen derechos fundamentales en aquellos casos donde existen otras vías de defensa judicial, también es cierto que, el ejercicio de la acción constitucional está condicionado a que la parte

[5] Folio 1 Archivo PDF 016 y PDF 017 expediente digital
[6] Sentencias T-225 de 1993, SU-544 de 2001 y SU-772 de 2014.
[7] Sentencia T-554 de 2019.
[8] Sentencia T-102 de 2020. MP: CARLOS BERNAL PULIDO

accionante demuestre la existencia de una amenaza concreta y específica de la violación de los derechos fundamentales que alega.

Ahora, el Despacho hace alusión a la precaria condición económica en que aduce la actora encontrarse en la actualidad, lo que daría como resultado proteger su derecho al mínimo vital, del que la jurisprudencia constitucional ha adoctrinado que está intrínsecamente ligado a la dignidad humana y se deriva del principio de solidaridad característico de un Estado Social de Derecho, así se reiteró en Sentencia T-144/2021 con ponencia de la Mg CRISTINA PARDO SCHLESINGER, en la cual se consideró:

"(…) 59. Desde sus inicios, la jurisprudencia constitucional ha reiterado que «el Estado Social de Derecho exige esforzarse en la construcción de las condiciones indispensables para asegurar a todos los habitantes del país una vida digna dentro de las posibilidades económicas que estén a su alcance»[9] . Así, uno de los derechos más característicos de un Estado Social de Derecho es el mínimo vital.

60. La jurisprudencia constitucional ha señalado que el derecho al mínimo vital se deriva de los principios de Estado Social de derecho, dignidad humana y solidaridad, en concordancia con los derechos fundamentales a la vida, a la integridad personal y a la igualdad[10] .

61. Para la Corte, esta garantía constitucional adquiere gran relevancia en «situaciones humanas límites, relativas a la extrema pobreza y la indigencia, cuando frente a las necesidades más elementales y humanas, el Estado y la sociedad no responden de manera congruente»[11] .

62. Así, desde la sentencia SU-995 de 1999, esta corporación reconoce el mínimo vital como un derecho fundamental ligado a la dignidad humana. En esa oportunidad, la Corte manifestó que «la idea de un mínimo de condiciones decorosas de vida (…), no va ligada sólo con una valoración numérica de las necesidades biológicas (…) para subsistir, sino con la apreciación material del valor de su trabajo, de las circunstancias propias de cada individuo, y del respeto por sus particulares condiciones de vida»[12] . (…)"

En este entendido, pese a que la señora RODRIGUEZ VEJAR, afirmó falta de ingreso económico ya que el único sustento lo devenga del salario obtenido de su trabajo con la empresa EFICACIA S.A.S, aunado a ser el sostén de una menor de edad que es su hija, ser una mujer víctima del desplazamiento forzado, tales eventos no los soportó ni siquiera sumariamente, y a la par, la Unidad Administrativa Especial de Atención y Reparación Integral para las Victimas reportó que la señora NANCY YOLIMA RODRIGUEZ VEJAR no está registrada en la base de datos de esa entidad, en el acápite pertinente del hecho victimizante de desplazamiento, aspecto que controvierte lo afirmado por la accionante en ese sentido

Así las cosas, en el caso de la actora, no se configura un inminente perjuicio irremediable que amerite la intervención de la administración de justicia en sede de tutela, no se encuadra en el presente caso el requisito de subsidiariedad, exigido por la jurisprudencia, a fin de proteger derechos fundamentales de manera residual, cuando existen otras vías jurídicas para sortear las reclamaciones pretendidas dentro de una acción de tutela.

En esos términos, es claro que el interrogante planteado en este caso, es decir, si en efecto, la actora al momento de la terminación de su contrato de trabajo era sujeto de protección especial con base en las previsiones de la jurisprudencia y el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 haciéndola beneficiaria del reintegro que reclama, deberán ventilarse por la vía ordinaria en virtud del debido proceso y el derecho de defensa, pues, se itera, la acción de tutela no fue ideada para desconocer el proceso ordinario dispuesto por el Legislador, en cada caso concreto, siendo así, el Despacho declarará la improcedencia del amparo solicitado en la presente acción de tutela

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga, administrando justicia en nombre del pueblo y por autoridad de la Constitución Política,

---

[9] Sentencia T-426 de 1992. Reiterada en la sentencia T-716 de 2017.
[10] Corte Constitucional, Sentencia C-776 de 2003. Reiterada en la sentencia T-716 de 2017.
[11] Sentencias SU-225 de 1998, T-651 de 2008 y T-716 de 2017, entre otra
[12] Ibíd.

RESUELVE

PRIMERO: NEGAR por **IMPROCEDENTE** el amparo deprecado por la señora **NANCY YOLIMA RODRIGUEZ VEJAR,** conforme a las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: COMUNICAR esta determinación a las partes involucradas en esta acción, de la manera más expedita posible.

TERCERO: Si no fuere impugnada esta providencia dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación, **ENVÍESE** a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión y, en caso de no ser seleccionada, **ARCHÍVESE** previa las anotaciones secretariales del caso.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

LENIX YADIRA PLATA LIEVANO
Juez