



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE SOLEDAD ATLÁNTICO

Soledad, treinta y uno (31) de enero de dos mil veintitrés (2023)

Sentencia de 2° Instancia

Referencia Clase de acción: TUTELA
Demandante: JOHANNA MARIA HERRERA AMARANTO.
Demandado: DIAGNOSTICO Y ASISTENCIA MEDICA S.A.S.
Radicado 1° instancia: No. 2022-00816-00
Radicado 2° instancia: No. 2022-00663-01

Procede a pronunciarse el despacho sobre la impugnación instaurada por la parte accionante contra la sentencia de fecha once (11) de noviembre de dos mil veintidós (2022), por medio de la cual el Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad, decide declarar improcedente la acción de tutela incoada por el accionante.

I. ANTECEDENTES.

La señora JOHANNA MARIA HERRERA AMARANTO, en nombre propio, presentó acción de tutela en contra de DIAGNOSTICO Y ASISTENCIA MEDICA S.A.S., y SURA URGENCIAS, a fin de que se le amparen sus derechos fundamentales a la dignidad humana y estabilidad laboral reforzada elevando las siguientes,

I.I. Pretensiones.

“... (...) se declare la estabilidad laboral reforzada, declarar nula la terminación del contrato de trabajo por justa causa, se ordenen el pago de los salarios dejados de percibir, así como el reintegro laboral, se ordene el pago de todos los aportes a seguridad social. (...)...”.

V.II. Hechos planteados por la accionante.

Se sintetizan los hechos narrados a saber:

“1. Que la accionante se venía desempeñando en el cargo de AUXILIAR DE LABORATORIO, que la contratación se venía efectuando mediante contrato por termino fijo.

2. Que la accionante requirió un procedimiento denominado Descompresión del Trigémino, lo cual le generó una incapacidad.

3. Que no fue evaluada por medicina laboral y se postergó el reintegro.

4. Que luego en el mes de enero de 2021 se enteró que se encontraba en estado de embarazo y fue enviada a realizar trabajo desde su residencia.

T-2022-00663-01

5. Que fue sobrecargada laboralmente con excesiva documentación.
6. Que se realizaron varias prorrogas al contrato inicial.
7. Que la empresa dio por terminado el contrato de trabajo el día 9 de abril de 2022.
8. Que el diagnóstico de la enfermedad adquirida fue dado mientras se desempeñaba en sus funciones.
9. Que no cuenta con una situación económica buena y que la empresa no tuvo en cuenta su estado de salud al momento de terminarle el contrato...”.

IV. La Sentencia Impugnada.

El Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad - Atlántico, mediante providencia del 11 de noviembre de 2022, decidió declarar improcedente la acción de tutela al considerar:

“... De acuerdo a los hechos narrados, y las pruebas allegadas por el accionante, se tiene que el accionante efectivamente estuvo vinculada con la accionada en la presente tutela bajo contrato a término fijo el cual fue terminado en concordancia con las normas laborales, que de conformidad a la respuesta allegada a este despacho por parte de la entidad accionada existe una aceptación de vinculación laboral con al accionante de la presente acción de tutela pero que dicha contratación aducen que fue finalizada bajo el amparo de las normas laborales colombianas.

En primer término, procedió el Despacho revisar la peticiones elevadas por el actor ante la tutelada, y luego de confrontarla con la contestación de la accionada, se advierte que la misma si bien es cierto existió una contratación y posterior cesación de vinculación laboral, no es menos cierto que se pretende a través de la presente acción de tutela que se ordenen los pagos de dichas acreencias laborales, así como el reintegro laboral, que se declare la estabilidad laboral reforzada, que se declare la nulidad de la terminación laboral situación que no es viable toda vez que la vía indicada para este tipo de situaciones es la vía ordinaria laboral, que sería la encargada de dirimir la situación de marras.

Así pues, ante la existencia de otro mecanismo de defensa judicial, que en este caso corresponde al ejercicio de una demanda laboral, y en la medida en que este despacho ha concluido que este es eficaz e idóneo, la presente acción de tutela tan solo podría llegar a ser procedente como mecanismo transitorio de protección, para evitar un perjuicio irremediable.

No obstante, esto solo acontecería, en caso de que se observara que el accionante se encuentra sometido a la posible materialización de un perjuicio irremediable respecto de sus derechos fundamentales y en este caso concreto no fue promovida como mecanismo transitorio, tal como se desprende de las pretensiones del accionante.

Visto lo anterior, el Despacho considera que no existió vulneración al derecho fundamental al debido proceso.

Finalmente, en cuanto al derecho fundamental reclamado por la accionante, resalta el Despacho que el ejercicio de la acción de tutela para su protección, resulta procedente luego de agotados todos los mecanismos judiciales y administrativos con que cuenta la accionante, que para el presente caso, aún no han sido agotados, por lo que se reafirma la tesis de la improcedencia de la

T-2022-00663-01

tutela, por considerar que converge de manera reiterada, la causal contenida en el numeral 1º del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, pues la accionante cuenta con un medio de defensa judicial idóneo para la garantía de su derecho fundamental...”.

V. Impugnación.

La parte accionante en nombre propio, presento escrito de impugnación, insistiendo en los mismo hechos y pretensiones de la tutela, en relación al reintegro por su estado de salud, siendo una persona en debilidad manifiesta con fuero de salud.

VI. Pruebas relevantes allegadas.

- Certificado laboral
- Historias
-
-
-

VII. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

VII.I Competencia

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991 y en el Decreto 1382 de 2000, este despacho resulta competente para conocer de la impugnación del fallo de la acción de tutela en referencia, por resultar ser el superior funcional de la agencia judicial que la profirió.

VII.II Problema Jurídico

Deberán despejarse los siguientes interrogantes:

¿Resulta procedente formalmente la acción de tutela en el caso que nos ocupa?

En caso positivo,

¿Si la empresa DIAGNOSTICO Y ASISTENCIA MEDICA S.A.S., está vulnerando los derechos, a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, al debido proceso, a la vida en condiciones dignas, al mínimo vital de la actora al desvincularla de su cargo?

- **El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de trabajadores en estado de incapacidad, de discapacidad, de indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta.**

La Corte Constitucional ha efectuado una síntesis de las reglas jurisprudenciales y criterios de interpretación establecidos en los fundamentos considerativos de esta providencia en relación con el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de

T-2022-00663-01

trabajadores en estado de incapacidad, de discapacidad, de indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta, y la procedencia de la tutela para su protección, para posteriormente establecer, los hechos materiales de cada uno de los casos acumulados, y así abordar el análisis de fondo y la resolución de cada uno de ellos.

(i) La acción de tutela procede contra particulares, de conformidad con las causales previstas en el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, entre las cuales se encuentra la relación de subordinación entre las partes del proceso, el estado de incapacidad, de discapacidad, de indefensión, de vulnerabilidad o debilidad manifiesta, particularmente para las relaciones derivadas del contrato de trabajo, que ahora nos ocupan.

(ii) Si bien la acción de tutela no es en principio procedente para resolver conflictos derivados de relaciones o vínculos laborales, ya que para ello existe la jurisdicción ordinaria laboral y la contenciosa administrativa, la tutela puede proceder de manera excepcional con el fin de proteger derechos laborales relativos a la terminación unilateral de un contrato de trabajo sin justa causa, por tratarse de un caso de estabilidad laboral reforzada, de un trabajador en estado de discapacidad, de afectación o disminución de su salud, lo cual lo coloca en una situación de indefensión, de vulnerabilidad o debilidad manifiesta, casos frente a los cuales la tutela se torna en mecanismo principal, idóneo y eficaz, respecto a los medios ordinarios de defensa, superándose así el requisito de subsidiariedad, establecido en el Decreto 2591 de 1991, o cuando se instaure la acción de tutela de forma transitoria para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

(iii) La estabilidad laboral implica las siguientes dimensiones:

“i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”.

(iv) Por tanto, la protección de la estabilidad laboral reforzada debe prosperar si: a) el trabajador se encuentra en debilidad manifiesta o en estado de vulnerabilidad, que se expresa a través de factores que afectan su salud, bienestar físico, mental o fisiológico; b) la desvinculación del empleado se produjo sin autorización previa de autoridad competente; c) la terminación del contrato o desvinculación del trabajador por motivos discriminatorios se entenderá demostrada si se acreditan las dos primeras reglas señaladas, porque la carga de la prueba se traslada al empleador, quien debe demostrar que despidió al empleado con base en una justa causa, para poder oponerse válidamente al amparo; d) se debe pagar al trabajador una indemnización de 180 días de salario; y e) si ello no ocurre, el despido será ineficaz y por tanto se deberá reintegrar y, según el caso, reubicar al trabajador.

(v) La procedencia excepcional de la tutela para proteger derechos laborales relativos a la terminación de un contrato de trabajo, salvo cuando se trate de casos de estabilidad laboral reforzada, como personas en estado de discapacidad, no solo frente a contratos a término indefinido, sino a toda clase de contratos, y en relación con toda clase de empleadores, incluyendo empresas temporales y contratistas independientes, frente a los cuales se presenta la figura de la responsabilidad solidaria con los derechos laborales del empleador.

(vi) En consecuencia, el despido resulta discriminatorio en razón de la situación de salud del trabajador si se acredita en el caso particular:

T-2022-00663-01

(a) Que el peticionario pueda considerarse una persona en incapacidad, discapacitada, o en estado de indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta por su estado de salud;

(b) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación;

(c) Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador; y

(d) Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester.

(vii) Finalmente, la alta Corporación reitera el principio de solidaridad como fundamento constitucional de la protección a la estabilidad laboral reforzada, el cual evoca un deber de ayuda o auxilio a las personas que se encuentran en estado de debilidad.-.

VIII. Del Caso Concreto

De acuerdo con el memorial que impulsa la presente acción la señora JOHANNA MARIA HERRERA AMARANTO solicita la protección de sus derechos fundamentales a la SALUD, MÍNIMO VITAL, TRABAJO y VIDA, que afirma están siendo conculcado por la empresa DIAGNOSTICO Y ASISTENCIA MEDICA S.A.S., al desvincularla como trabajador sin tener en cuenta la condición especial de salud, y que es la única persona que sustenta su hogar siendo padre cabeza de familia.

El Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad - Atlántico, declaró improcedente la presente acción de tutela instaurada, decisión que fue objeto de impugnación conforme a los argumentos arriba expuestos.

Dicho lo anterior, pasará este fallador de instancia a hacer unas precisiones en torno a la procedencia formal de la acción, y a luego se ocupará de establecer si en el caso concreto se cumplen las sub-reglas jurisprudenciales trazadas por la Corte Constitucional para que en el tema que nos ocupa prospere la acción de tutela.

La Corte Constitucional ha establecido en reiteradas ocasiones la improcedencia de la acción de tutela para solicitar reintegros laborales, toda vez que existen otros medios de defensa judicial a los cuales puede acudir para lograr lo pretendido; no obstante excepcionalmente es aceptada la viabilidad del amparo cuando se establece que aquellos mecanismos de defensa no son idóneos o que se requiera la urgente intervención del Juez de tutela para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

De igual manera, ha establecido como excepción a la regla general de improcedencia, que se trate de un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta o en circunstancia que le conceda el derecho a permanecer en su empleo, es decir, en una circunstancia que le otorgue el derecho a la estabilidad laboral reforzada como es el caso que han sufrido deterioro de su salud durante el desarrollo de sus funciones.

En estos casos, la acción de tutela es el medio idóneo y preferente, en razón a la protección laboral reforzada que consagra explícitamente el texto constitucional a favor de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Lo anterior no significa que siempre que las personas se encuentren en situación de vulnerabilidad, deben permanecer en su cargo, sino que su desvinculación laboral o la terminación unilateral de

T-2022-00663-01

su contrato de prestación de servicios solo podrán efectuarse con previa autorización del Ministerio del Trabajo.

En efecto, el alcance e interpretación que la Corte Constitucional que dentro del marco de la acción de tutela le ha dado al artículo 26 de la ley 361 de 1997 es más amplio que el que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia le ha fijado en reiterada jurisprudencia.

Así, para el alto Tribunal Constitucional dentro del marco de la acción de tutela por estabilidad laboral reforzada en desarrollo de los artículos 13 y 47 de la Carta Política consagra una categoría especial de estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador discapacitado, *sin necesidad de calificación previa de tal condición*, que aplica a todo tipo de contrato de trabajo, en virtud de la cual si se despide a un trabajador discapacitado sin la autorización respectiva se presume que la terminación de la relación laboral se produjo por esta circunstancia, se genera la ineficacia del despido o la terminación del contrato, además de la indemnización de 180 días, adicionales a las demás prestaciones económicas derivadas naturalmente del vínculo laboral sin solución de continuidad¹.

En otros términos, dentro del contexto de la acción de tutela según el precedente de la Corte Constitucional, no es necesario entrar a estudiar si al tutelante se le ha efectuado calificación de la pérdida del porcentaje de capacidad laboral, o si habiéndose emitido la calificación el porcentaje supera o no el 15%, sino que basta que se comprueben los siguientes presupuestos:

- Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta al momento de la desvinculación.
- Que el empleador tenga conocimiento de tal situación;
- Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador;
- y
- Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester.

En el caso de marras, el tutelante hace derivar el desmedro de sus garantías fundamentales del hecho de haber sido desvinculada el día 9 de abril de 2022, sin tener en cuenta la patología NEURALGIA DEL TRIGEMIO adquirida mientras se desempeñaba en sus funciones.

¹ A diferencia de la Corte Constitucional, la Sala de Casación Laboral al interpretar el alcance del artículo 26 de la ley 361 de 1997, como órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, viene sosteniendo una tesis más restringida que la que viene prohiendo la Corte Constitucional sobre la materia.

Así el máximo tribunal de la justicia ordinaria laboral ha sostenido reiteradamente, que para la viabilidad de otorgar la protección prevista en la norma relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se exige:

- Que el trabajador haya sido calificado como limitado físico.
- Que se trate de una disminución en la capacidad productiva igual o superior al 15% que corresponde es decir debe ser una limitación moderada, severa o profunda en los términos previstos en el artículo 7º del Decreto 2463 de 200.
- Que tal circunstancia haya sido conocida por el empleador.

T-2022-00663-01

empresa dio por terminado el contrato de trabajo, y que es la única persona que sustenta económicamente su hogar.

Así las cosas, y en lo concerniente a los presupuestos necesarios para que se abra paso la prosperidad de la pretensión de reintegro por estabilidad laboral reforzada dentro del ámbito de la acción de tutela hay que precisar lo siguiente:

De conformidad con los documentos visibles aportados con la tutela, tenemos que la accionante aporta historia clínica donde acredita la patología NEURALGIA DEL TRIGEMIO que datan del 2020, sin embargo para la fecha de la finalización del vínculo abril de 2022, no existe constancia del padecimiento de alguna enfermedad, tampoco se encontraba incapacitada, ni muchos menos en proceso de calificación de la pérdida de capacidad laboral, o en su defecto en algún proceso de rehabilitación.

Así las cosas, puede concluir que lo que motivó a la empresa demandada de dar por finalizada la relación laboral no fue un ánimo discriminatorio en razón de su estado enfermedad o discapacidad, sino a una causa objetiva contemplada en la norma, relacionada con la notificación de la no prorroga de un contrato a término fijo.

De otra parte, y en lo relacionado con el hecho afirmado de ser madre cabeza de familia, tenemos que se ha establecido como excepción a la regla general de improcedencia, que se trate de un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta o en circunstancia que le conceda el derecho a permanecer en su empleo, es decir, en una circunstancia que le otorgue el derecho a la estabilidad laboral reforzada relativa como es el caso que han sufrido deterioro de su salud durante el desarrollo de sus funciones, las madres o padres cabeza de familia y los prepensionables.

En estos casos, la acción de tutela es el medio idóneo y preferente, en razón a la protección laboral reforzada que consagra explícitamente el texto constitucional a favor de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

En el caso de marras, la tutelante hace derivar el desmedro de sus garantías fundamentales del hecho de haber sido desvinculado siendo madre cabeza de familia.

En lo concerniente a los presupuestos necesarios para que se abra paso la prosperidad de la pretensión de reintegro por estabilidad laboral relativa, dentro del ámbito de la acción de tutela hay que precisar que conforme a lo dispuesto por la Corte Constitucional en sentencia reciente T-003 de 2018, se requiere acreditar:

- Tiene la responsabilidad permanente de hijos menores o personas incapacitadas para trabajar.
- No cuenta con la ayuda de otros miembros de la familia.
- Su pareja murió, está ausente de manera permanente o abandonó el hogar y se demuestra que esta se sustrae del cumplimiento de sus obligaciones, o cuando su pareja se encuentre presente pero no asuma la responsabilidad que le corresponde por motivos como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental.

T-2022-00663-01

De conformidad con los documentos aportados con la tutela, se acredita:

- Registro civil de nacimiento.

De las pruebas en conjunto, se concluye que la accionante no logró acreditar que sea madre cabeza de familia, pues no se aportó otros medios de pruebas para acreditar su dicho.

Por todo lo anterior, se deberá confirmar el fallo de primera instancia.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Primero Civil del Circuito de Soledad administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

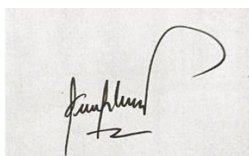
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de tutela de fecha once (11) de noviembre de dos mil veintidós (2022), proferido por el Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad, por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO: Notificar ésta providencia a las partes, así como al Defensor del Pueblo, por el medio más expedito y eficaz.

TERCERO: Remítase el expediente a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión, según lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1991.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



GERMAN RODRIGUEZ PACHECO

Juez

Firmado Por:

German Emilio Rodriguez Pacheco

Juez

Juzgado De Circuito

Civil 001

Soledad - Atlantico

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: **8720e2f106fa366573468f6c0b19427784997616546dfccd06240775f4539f4e**

Documento generado en 01/02/2023 02:47:06 PM

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