

REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO SEXTO CIVIL DEL CIRCUITO Manizales, treinta (30) de enero de dos mil veintitrés (2023)

Radicado: 17001430300220220022902
Sentencia de tutela No. 6

Procede el Despacho a resolver el recurso de impugnación formulado por la señora LEIDY PAOLA MOREIRA TORRES quien obra a través de apoderado, contra del fallo proferido el día 21 de noviembre de 2023 por el Juzgado Segundo de Ejecución Civil Municipal de Manizales, dentro de la acción de tutela adelantada por esta contra la sociedad WW PACK S.A.S, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales “a la estabilidad laboral reforzada, mínimo vital, trabajo, vida digna, igualdad, salud, seguridad social”.

1. ANTECEDENTES

1.1. La señora LEIDY PAOLA MOREIRA TORRES solicitó tutelar sus derechos fundamentales y en consecuencia se declare ineficaz su despido de la empresa WW PACK S.A.S por no contar con autorización del Ministerio del Trabajo, se ordene su reintegro al cargo en que venía desempeñando sus funciones o en otro que pueda desempeñarse de acuerdo a sus condiciones de salud. Así mismo que se ordene a la accionada cancelar los salarios y demás prestaciones laborales dejados de devengar desde el momento de su despido y hasta que se realice su reintegro.

Finalmente, que se exhorte a la demandada a afiliarla al Sistema General de Seguridad Social, y que proceda con el pago de 180 días de salario, por concepto de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

1.2. Como fundamento de sus pretensiones, expuso la actora en el escrito de tutela que ha dedicado su vida productiva laboral al cargo de operaria de producción, ocupación que es susceptible de movimientos repetitivos de sus miembros superiores, y del cual depende su fuente de ingreso.

Adujo que celebró con la sociedad WW PACK S.A.S, contrato a término fijo inferior a 1 año, con fecha de inicio el día 9 de marzo de 2022 y fecha de finalización el 12 de septiembre de la misma anualidad, con ocasión al cual tenía funciones de empaque, actividad susceptible de movimientos repetitivos, por lo que empezó a sentir dolores en su miembro superior izquierdo, asociado a limitación funcional en el momento de dar cumplimiento a las actividades ordinarias laborales asignadas.

Afirmó que el día 18 de agosto de 2022, debió acudir a una cita prioritaria debido a la intensidad en el dolor sufrido, cita donde se le diagnosticó *trastorno sinovial y tendinosis*, y con ocasión a este le fueron ordenadas unas terapias físicas y le dieron 2 días de incapacidad (Fecha de inicio 18/agosto2022, fecha final: 19/agosto/2022), historia clínica que fue remitida al empleados vía whatsapp.

Indicó la accionante que continuó con las afecciones de salud, mismas que le dificultaban desempeñar sus funciones, lo que empezó a generar conflictos con su jefe inmediato, y que la llevaron a consultar nuevamente atención médica el día 26 de agosto de 2022, donde se lee la siguiente prescripción -la cual fue entregada personalmente al Gerente de Producción de la empresa empleadora-: *Paciente de 19 años con cuadro compatible con tenisinovitis en mano izquierda al parece secundaria a realización de movimientos en su trabajo, se reajusta manejo, incapacidad 2 días. Se solicita ante el empleador valoración por seguridad y salud en el trabajo o médico laboral empresarial para definir restricciones y/o recomendaciones, que no afecten la patología base.*

Afirmó que la empleadora ni le realizó la valoración por medicina ocupacional y omitió activar los protocolos y procedimientos del sistema de seguridad y salud en el trabajo, por lo que debió continuar con sus labores habituales, y al continuar con la sintomatología, debió nuevamente buscar atención médica el día 29 de agosto de 2022 donde se lee la siguiente prescripción -la cual fue remitida vía whatsapp a la empresa empleadora-: *Edad 19 años operaria fábrica de alimentos WW PACK trabaja allí desde hace 6 años con actividades de empaquetamiento. Desde agosto de 2022 con dolor de muñeca izquierda, esta pendiente de terapia física, relata conflictos frecuentes con su empleador. Manejo actual con naproxeno/cafeína con baja modulación, policonsultas. Tendinitis de extensores de muñeca y epicondilitis lateral izquierda. Incapacidad 15 días.*

Expuso que el día 12 de septiembre de 2022 fue notificada de la terminación de su contrato de trabajo, sin autorización del Ministerio del Trabajo, y no obstante estar en proceso de rehabilitación y tratamiento médico, y en vigencia del periodo de incapacidad asignado por su médico tratante, lo cual la deja en un estado de indefensión pues no cuenta con mas ingresos para sobrellevar sus gastos básicos, además de encontrarse desafiliada al SGSS.

1.3. Trámite de instancia

Mediante auto del 8 de noviembre de 2022 el Juzgado Segundo de Ejecución Civil Municipal de Manizales - Caldas admitió la acción de tutela, y se ordenó a las accionadas dar respuesta a la tutela dentro del término de 2 días.

1.4. Posición de las entidades accionadas y vinculadas.

- La sociedad WW PACK S.A.S dio respuesta a la tutela por medio de su Representante Legal, en el sentido que la acción de tutela deviene improcedente teniendo en cuenta que la accionante LEIDY PAOLA MOREIRA TORRES tiene a su alcance otros medios de defensa, como es lo es el proceso ordinario laboral, aunado a lo cual puede acceder al sistema judicial subsidiado, y enfatiza en que no es una persona discapacitada o en estado de invalidez para trabajar, y en ningún momento sufrió discriminación, pues mientras se encontraba vigente el contrato de trabajo, se presentó a desempeñar sus labores. Con todo, no se evidencia la configuración de un perjuicio irremediable que torne procedente esta acción constitucional, y no es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Adujo que a la accionante se le garantizó su trabajo hasta la finalización del término por el cual fue suscrito, del cual tenía pleno conocimiento la actora, el cual tenía como fecha de duración de 3 meses con fecha de inicio el día 9 de marzo de 2022 hasta el día 9 de junio de 2022, prorrogado por otros 3 meses hasta el día 12 de septiembre de 2022.

Expresó que en la actividad de operaria de producción los empleados debe realizar empacados de varios productos en material termo encogible, y en este caso la señora MOREIRA TORRES debía empacar en la sede de la empresa CELEMA con la cual tiene contrato, en las bodegas de la Enea, y las ofertas que se empacan son bebidas lácteas y de pequeñas cantidades, ofertas que no pesan más de 2 kilos, actividad que en todo caso cuenta con protocolos de pausas activas para la actividad de empaque.

Expuso que los líderes de esa empresa no trasgreden los derechos de los empleados y tampoco les dan tratos discriminatorios, y aclara que a la accionante en el mes de abril se le hizo un llamado de atención en el sentido que cambiara de actitud en el horario de trabajo, lo cual acaeció antes de que se iniciaran los periodos de incapacidades.

Afirmó que esa empresa solicitó a *Eje Salud Laboral* cita para valoración médica ocupacional el día 22 de agosto de 2022, y en ese tiempo trabajó la accionante realizando diferentes labores como pegar sticker y otras labores que no le generara dolencias, y aunado a ello, a la accionante se le notificó de la no prórroga del contrato el día 8 de agosto de 2022, antes de ser incapacitada y que manifestara la sintomatología, momento en el cual se le preguntó si estaba incapacitada, si tenía terapias por cumplir o si estaba tomando medicamentos, frente a lo cual manifestó que no -respuesta que dio en presencia de 2 personas-, para finalmente renunció a la realización del examen de egreso.

Enfatiza en que la vida laboral de la accionante inicia a los 18 años y a la fecha tiene 19 años, de los cuales ha trabajado para esa empresa solo 6 meses, y finalmente que no tenía la obligación de solicitar autorización de terminación del contrato por las razones esbozadas.

1.5. Decisión Objeto de Impugnación.

Mediante fallo del día 21 de noviembre de 2022, el Juzgado Segundo de Ejecución Civil Municipal de Manizales decidió negar por improcedente el amparo deprecado por la señora LEIDY PAOLA MOREIRA TORRES contra la empresa WW PACK S.A.S.

Consideró la A Quo que si bien se cumple con el requisito de inmediatez, sin embargo, no se acreditó el de subsidiariedad, en tanto y cuanto se hallan en el ordenamiento jurídico otros medios para salvaguardar los derechos de la accionante, a los cuales debe acudir preferentemente. Indicó que no existe prueba que demuestre el nexo causal entre el despido de la accionante LEIDY PAOLA MOREIRA TORRES y su estado de salud, pues si bien es cierto que esta tiene programados varios procedimientos médicos, la misma se encuentra

actualmente afiliada a SALUDTOTAL EPS y tiene derecho a cobertura integral, lo cual efectiviza su derecho a la salud, sumado a lo cual la entidad allegada allegó prueba al proceso de que la terminación del contrato de trabajo se dio por una causa lógica y aparentemente legal -término del contrato-, es decir, se adujo razones plausibles y razonables que permiten dar por desvirtuada al menos en sede constitucional que el despido obedeció al estado de salud de la demandante, lo cual encuentra mas sustento en el hecho que la notificación de no prórroga del contrato se notificó a la actora el día 5 de agosto de 2022 y esta inició sus citas médicas el día 18 de agosto de la mis a anualidad, por lo que no es posible determinar que dicho finiquito tuvo como origen el estado de salud de la señora MOREIRA TORRES y que requiriera autorización del Ministerio del Trabajo, y acorde con todo lo anterior no se dan los presupuestos necesarios para la procedibilidad de la tutela como mecanismo para dirimir conflictos litigiosos y económicos que van más allá del ámbito de sus derechos fundamentales.

1.6. Impugnación.

Dentro del término legal y luego de recibir la correspondiente notificación, la accionante señora LEIDY PAOLA MOREIRA TORRES impugnó el fallo de primera instancia en escrito por el cual expone que el A Quo partió de la base que la primera atención médica a la accionante se realizó el día 18 de agosto de 2022, y que por ende inició su tratamiento con posterioridad a la notificación del preaviso, sin considerar que su patología fue exacerbada como ocasión a las labores propias del contrato de trabajo, y que sí se presentó sintomatología previa que llevó a la atención médica recibida.

Indicó que el juez de primera instancia concluyó que no se materializó el nexo causal entre el despido y el nexo causal de la salud de la accionante, no obstante, no consideró los criterios de presunción mediante los cuales se permiten establecer que frente a un trabajador en estado de indefensión por su estado de salud, se presume que la terminación del contrato de trabajo obedece al mismo, y tiene el empleador la carga de demostrar que tuvo una causa objetiva. Indica que no se tuvo en cuenta que el empleador tenía pleno conocimiento del estado de salud de la accionante incluso antes de la notificación del preaviso por cuanto ya le habían sido otorgadas incapacidades médicas y tratamientos con ocasión a su enfermedad.

Adujo que el empleador, teniendo en cuenta que las patologías sufridas por la accionante tienen su origen en las actividades desempeñadas como operaria de producción, debió hacer uso de la garantía constitucional para proteger a su trabajadora en situación de debilidad manifiesta, pues además estaba pendiente la orden de valoración por medicina laboral, y sin considerar toda la situación el empleador optó por una conducta discriminatoria y despedir a la actora señora MOREIRA TORRES.

Argumentó que según jurisprudencia constitucional, las personas en condición de debilidad manifiesta por sus condiciones de salud, gozan de estabilidad laboral reforzada, y la configuración de una causal objetiva no es suficiente para proceder con la terminación del vínculo laboral, pues siempre será necesaria la autorización del Ministerio del Trabajo.

Se decide el recurso previas las siguientes,

2. CONSIDERACIONES

2.1. Problema jurídico.

En esta instancia debe el Despacho determinar si por parte de la sociedad WW PACK S.A.S se vulneraron las prerrogativas fundamentales de la accionante LEIDY PAOLA MOREIRA TORRES, al no renovar el contrato laboral cuya finalización acaeció el día 09 de septiembre de 2022.

Lo anterior, previo el análisis de procedencia de la acción de tutela, y del análisis sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada que se alega le asiste a la accionante.

2.2. Aspectos procesales y antecedente normativo a aplicar en el caso concreto

2.2.1. Legitimación en la causa por activa

En lo atinente a la legitimidad e interés en la acción de tutela, el artículo 86 superior dispuso que toda persona puede reclamar ante autoridades judiciales la protección inmediata de sus derechos fundamentales, y en consonancia con ello, el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991 dispone que *“La acción de tutela podrá ser ejercida, en todo momento y lugar, por cualquiera persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, quien actuará por sí misma o a través de representante. Los poderes se presumirán auténticos. También se pueden agenciar derechos ajenos cuando el titular de los mismos no esté en condiciones de promover su propia defensa. Cuando tal circunstancia ocurra, deberá manifestarse en la solicitud. También podrá ejercerla el Defensor del Pueblo y los personeros municipales”*.

En el presente asunto se encuentra acreditada la legitimación en la causa por activa, toda vez que la señora LEIDY PAOLA MOREIRA TORRES, es a quien presuntamente se transgredieron derechos fundamentales, y obra por conducto de apoderado judicial.

2.2.2. Legitimación en la causa por pasiva

El referido artículo 86 de la Constitución Política señala que la acción de tutela puede ser ejercida contra (i) cualquier autoridad pública o (ii) excepcionalmente particulares, siempre que estos últimos estén a cargo de la prestación de un servicio público, su conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o el interesado se halle en situación de subordinación o indefensión.

De ésta manera, se considera acreditada la legitimación por pasiva en el presente trámite, por parte de la sociedad WW PACK S.A.S.

2.2.3. Subsidiariedad

De conformidad con lo establecido en los artículos 86 de la Constitución Política y el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, la acción judicial en análisis solo es procedente cuando: i) el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquel se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable o ii) aun existiendo mecanismos ordinarios de defensa los mismos no sean idóneos, ni eficaces para la protección inmediata y plena de los derechos fundamentales en juego, caso en el cual opera como mecanismo definitivo de protección. En este punto, nuestro tribunal constitucional, en Sentencia T 051 de 2016, precisó que, el mecanismo alternativo del ordenamiento jurídico, *“(...) tiene que ser suficiente para que a través de él se restablezca el derecho fundamental violado o se proteja de su amenaza, es decir, tiene que existir una relación directa entre el medio de defensa judicial y la efectividad del derecho. Dicho de otra manera, el medio debe ser idóneo para lograr el cometido concreto, cierto, real, a que aspira la Constitución cuando consagra ese derecho”*. Así las cosas, *si el medio judicial concreto no cumple con dichas características, y por el contrario, el derecho fundamental en juego no puede ser restablecido, procede la solicitud de amparo constitucional como medio definitivo de protección al bien jurídico*.

Por lo tanto, quien pretenda la protección de sus derechos fundamentales deberá analizar si dentro del ordenamiento jurídico la protección implorada puede obtenerse a través de acciones ordinarias, pues estas son las llamadas a ser intentadas en primer término, dada la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela; de modo que si el medio judicial alternativo es inexistente o ineficaz el ejercicio del amparo constitucional se abre paso.

Al hilo de lo anterior enfatizó el alto tribunal constitucional en Sentencia T-480 de 2011: *“el carácter subsidiario de la acción de tutela impone al interesado la obligación de desplegar todo su actuar dirigido a poner en marcha los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos fundamentales. Tal imperativo constitucional pone de relieve que para acudir a la acción de tutela el peticionario debe haber actuado con diligencia en los procesos y procedimientos ordinarios, pero también que la falta injustificada de agotamiento de los recursos legales deviene en la improcedencia del mecanismo de amparo establecido en el artículo 86 superior”*.

Ahora, en tratándose del reconocimiento de derechos laborales y pago de prestaciones económicas derivadas de salarios de aquellos derechos, el alto tribunal constitucional ha manifestado que *“dicha pretensión no es susceptible de ampararse por esta vía, por cuanto en el ordenamiento jurídico la jurisdicción ordinaria laboral, o la jurisdicción de contenciosa administrativa tienen mecanismos idóneos y eficaces de defensa judicial según el caso”*. - Sentencia T- 043 de 2018. Además precisó que una controversia laboral puede someterse a juicio de tutela, desplazando el medio ordinario de defensa cuando se reúnan las siguientes condiciones: (1) que el problema que se debate sea de naturaleza constitucional, es decir, que pueda implicar la violación de derechos fundamentales de alguna de las partes de la relación laboral, puesto que si lo que se discute es la violación de derechos de rango legal o convencional, su conocimiento corresponderá exclusivamente al juez laboral; (2) que la vulneración del derecho fundamental se encuentre probada o no sea indispensable un amplio y detallado análisis probatorio, ya que si para la solución del asunto es necesaria una amplia controversia judicial,

el interesado debe acudir a la jurisdicción ordinaria pues dicho debate escapa de las atribuciones del juez constitucional y (3) que el mecanismo alternativo de defensa sea insuficiente para proteger íntegramente los derechos fundamentales amenazados o vulnerados y no resulte adecuado para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable de carácter iusfundamental.

2.2.4. Fundamentos Legales Y Jurisprudenciales.

PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

Aclarado lo que antecede, en cuanto a la procedencia de la acción de tutela como instrumento jurídico para la salvaguarda de la estabilidad laboral reforzada de una persona de especial protección constitucional por su estado de salud, sea que el mismo sea utilizado de forma transitorio para evitar un perjuicio irremediable o como definitivo para restablecer el derecho fundamental violado o se proteja de su amenaza. En este punto del análisis jurisprudencia y legal es necesario traer a colación las apreciaciones correspondientes a la dimensión del derecho alegado, los efectos de su incumplimiento, las reglas exigidas al juez constitucional para otorgar la protección pretendida y el alcance respecto de los diferentes tipos de vinculación:

De este modo, tenemos que el principio de la estabilidad laboral reforzada propiamente dicha, se manifiesta como la protección legal y constitucional en favor del trabajador a no *“ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente”*. En consecuencia, debe mencionarse que tal principio se instituye como una garantía dentro de las relaciones laborales de por sí asimétricas, en pro de aquellos trabajadores que presentando una situación de debilidad - mujeres embarazadas, personas con fuero sindical, madres cabeza de familia y personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud - su desvinculación debe estar supeditada a condiciones adicionales entre las cuales se encuentra la autorización de la autoridad laboral competente para proceder en tal sentido.

Ahora, en tratándose de personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, la protección en estudio se predica tanto de aquellos individuos en condición de invalidez (artículo 38 de la Ley 100 de 1993¹), como de aquellos que han sido dictaminados con pérdida de capacidad laboral (Decreto 2463 de 2001²). Garantía que a su vez trasciende el ámbito meramente legal (art. 26 de la Ley 361 de 1997), para convertirse en una protección de rango constitucional³.

Frente a este particular precisó la Corte Constitucional indicando que (...) *los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancia de debilidad manifiesta y,*

por tanto, gozan de “estabilidad laboral reforzada”. (...) ⁴.

Así las cosas, la estabilidad laboral reforzada se configura en favor de persona con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud cuando, protección que implica que además del requisito administrativo - autorización de la oficina del Trabajo - (art. 26 Ley 361 de 1997) se debe (i) establecer que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; (ii) que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación, esto es que le corresponde al trabajador acreditar sumariamente la situación de debilidad, y al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato.

Por último, se debe precisar en lo atinente a la institución en estudio que: i) a partir de las sentencias SU-049 de 2017 y C-200 de 2019, cualquier persona en condición de debilidad manifiesta por condiciones de salud, independiente del vínculo ocupacional, sea este de naturaleza laboral, Civil o Comercial, goza de estabilidad ocupacional reforzada y ii) la configuración de una causal objetiva, no es suficiente para proceder con la terminación del vínculo ocupacional, pues siempre será necesaria la autorización del Ministerio de Trabajo².

1

¹ Estado de invalidez. Para los efectos del presente capítulo se considera inválida la persona que, por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral

² Pérdida de capacidad entre el 15% y el 25% se le llamaría moderada, la pérdida del 25% al 50% se le denominaría severa, y a la pérdida mayor del 50% se le nombraría profunda.

³ Estabilidad en el empleo” (art. 53 C.P.); igualdad “real y efectiva” en el empleo (arts. 13 y 93 C.P.); derecho al trabajo “en todas sus modalidades en condiciones dignas y justas” (art. 25 C.P.), deber del Estado de adelantar una política de “integración social” a favor de aquellos que pueden considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (art. 47 C.P.); derecho fundamental a gozar de un mínimo vital (arts. 1, 53, 93 y 94 C.P.).

⁴ Sentencia T – 052 de 2020.

⁵ ² Sentencia C-200 de 2019:

(i) La estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental derivado de los artículos 1º, 13, 25, 47, 48, 53 y 93 de la Constitución Política, el cual protege a los trabajadores que, por distintas circunstancias, se encuentran en un estado de debilidad manifiesta.

(ii) En relación con los trabajadores que sufren de alguna afectación de salud, estos gozan del derecho a la estabilidad laboral reforzada en los casos en que su condición dificulta su desempeño laboral, incluso cuando no existe acreditación de alguna discapacidad.

(iii) La aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada no se limita a contratos de trabajo a término indefinido. Al cumplirse el plazo de los contratos a término fijo, por obra o labor, el empleador tiene prohibido decidir no renovar el contrato por este simple hecho. Por el contrario, si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral y el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el empleado tiene el derecho a conservar su trabajo, aunque el término del contrato haya expirado.

(iv) En este sentido, si un trabajador con afectaciones de salud ha sido despedido sin la debida autorización de la Oficina de Trabajo, se presume que el despido es discriminatorio. Lo anterior, debido a que el derecho a la estabilidad laboral reforzada se cimienta en la prerrogativa con la que cuentan aquellas personas para acceder en igualdad de condiciones a un empleo; a la imposibilidad de ser despedidos en razón de su condición; a la garantía de asegurarles su permanencia en el trabajo hasta que no se configure una causal objetiva que justifique su despido y, finalmente; al hecho de que esa desvinculación esté mediada por esta autorización.

(v) Esta protección laboral no se desvirtúa por la materialización de la justa causa de despido establecida en el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo. Si un trabajador cumple 180 días de incapacidad, el empleador tiene prohibido ejercer la facultad de despido de manera automática. A este respecto, debe seguir el procedimiento establecido en el artículo 142 del Decreto 019 de 2012, referente al pago de incapacidades y la emisión del concepto de rehabilitación. Asimismo, debe reintegrarlo a un cargo acorde con sus capacidades. En caso de que esto sea imposible, la jurisprudencia constitucional ha establecido que debe darle la oportunidad al trabajador de proponer soluciones razonables a dicha situación y solicitar autorización de la Oficina de Trabajo para despedir al trabajador por esta justa causa.

(vi) De no cumplir con los requisitos legales y constitucionales para despedir a un trabajador que esté incapacitado, el empleador tiene la obligación de reintegrar al trabajador; de pagar las prestaciones sociales y cotizaciones al sistema integral de seguridad social por todo concepto, desde la fecha de su despido hasta la fecha en la que se haga efectivo su reintegro; y de pagar los salarios y demás emolumentos que se hubiesen podido causar en el mismo periodo, siempre y cuando el trabajador no estuviera incapacitado o no hubiera causado la pensión de invalidez.

(vii) Finalmente, de lo anterior se desprende que la protección legal a las personas en situación de discapacidad, derivada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se ha hecho extensiva a todo trabajador cuyas afectaciones de salud dificulta su desempeño laboral. Lo anterior, independientemente de si sufre de alguna limitación leve, moderada, severa o profunda. En relación con este asunto, si bien la Corte no había ordenado pagar la indemnización equivalente a 180 días de salario a la que se refiere el inciso 2 de este artículo, la Sentencia SU-049 de 2017 cambió la jurisprudencia respecto a esta sanción legal que derivada exclusivamente en beneficio de personas en situación de discapacidad.

3. Caso concreto

3.1. Para resolver la presente impugnación, conviene precisar que se encuentran demostrados en este asunto los siguientes hechos relevantes:

- La señora LEIDY PAOLA MOREIRA TORRES identificada con c.c. 1.006.022.296 laboró al servicio de la sociedad W.W. PACK S.A.S desde el día 9 de marzo de 2022 hasta el día 12 de septiembre de 2022 (Inicialmente por un término de 3 meses prorrogado por otros 3 meses) desempeñando funciones asignadas al cargo, con un contrato a término fijo, devengando un salario de \$1.000.000³.

- La sociedad W.W. PACK S.A.S realizó la liquidación del contrato en favor de la señora LEIDY PAOLA MOREIRA TORRES, por la suma de \$1.406.141⁴.

- Desde el día 18 de agosto de 2023, a señora LEIDY PAOLA MOREIRA TORRES ha recibido atención médica en varias ocasiones por el diagnóstico de TENDINITIS DE EXTENSORES DE MUÑECA, TENOSINOVITIS y EPICONDILITIS y le han sido formuladas terapias físicas y medicamentos como: ETIRICOBIX TABLETA RECUBIERTA 120 MG, TIZANIDINA TABLETA 2 MG, DICOFENADO GEL 1%/50 G, NAPROXENO + CAFEÍNA TABLETA O CÁPSULA 550 + 65 MG. DICLOFENACO SODICO (iv-im) SOLUCIÓN INYECTABLE 75 MG/3 ML). Así mismo, le han sido expedidas las siguientes incapacidades médicas: Fecha inicio: 18/Ago/2022 fecha fin: 18/Ago/2022, Fecha inicio: 26/Ago/2022 fecha fin: 27/Ago/2022, Fecha inicio: 29/Ago/2022 fecha fin: 12/Sep/2022: Finalmente entre las recomendaciones se encuentra: SE SOLICITA ANTE EL EMPLEADOR VALORACIÓN POR SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO O MÉDICO LABORAL EMPRESARIAL PARA DEFINIR RESTRICCIONES Y/O RECOMENDACIONES QUE NO AFECTEN LA PATOLOGÍA BASE-⁵

- En reunión realizada el día 29 de agosto de 2022 por parte de la empleadora W.W. PACK S.A.S a través del Supervisor General de Operaciones y la Coordinadora de Seguridad y Salud de dicha sociedad, se le dieron a la actora una serie de recomendaciones por las incapacidades médicas que le han sido expedidas, y así mismo se le informó que debía asistir para valoración a la IPS donde realizó su examen de ingreso (Eje Salud Laboral)⁶, para lo cual la empresa inició las gestiones para la atención en salud por parte de dicha IPS⁷.

- A la accionante LEIDY PAOLA MOREIRA TORRES se le realizó examen de preingreso ocupacional en la IPS EJE SALUD LABORAL, en el que se concluyó que no presentaba restricciones para desempeñar la ocupación de operaria del sector económico servicios.⁸

- El día 5 de agosto de 2022, a la accionante LEIDY PAOLA MOREIRA

³ Según certificado laboral expedido por la sociedad W.W. PACK S.A.S (C01Principal/02/FI47), y copia del contrato allegado (C01Principal/02/FI41Y52),

⁴ (C01Principal/02/FI48)

⁵ (C01Principal/02/FI26a45)

⁶ (C01Principal/07/FI8)

⁷ (C01Principal/07/FI27)

⁸ (C01Principal/07/FI12)

TORRES le fue comunicado la no prórroga del contrato de trabajo a vencerse el día 05 de septiembre de 2022⁹.

- La accionante LEIDY PAOLA MOREIRA TORRES firmó *paz y salvo* de la sociedad W.W. PACK S.A.S, por concepto de citación a examen de retiro (renuncia voluntaria), certificado laboral, último pago de seguridad social y liquidación por prestaciones sociales y salario.¹⁰

3.2. Expuestos los anteriores supuestos fácticos y realizado el análisis de procedibilidad formal del amparo objeto de estudio, se avizora el cumplimiento los requisitos jurisprudenciales establecidos para ello, para tal efecto se tiene:

a) Requisito de inmediatez: Frente al principio de inmediatez, la Constitución Política no establece propiamente un término perentorio para interponer la acción de tutela; es un concepto de origen y desarrollo jurisprudencial, que corresponde al período de tiempo prudencial desde que se presenta la conducta que presuntamente vulnera los derechos del accionante y la fecha de interposición de la acción. Extremos temporales que para el caso concreto se ubican entre el 12 de septiembre de 2022, hecho generador de la presunta vulneración por la terminación del contrato laboral y el día 8 de noviembre de 2022, data de radicación del escrito tutelar; periodo que no excede más de un mes y que a criterio de este judicial da cumplimiento al requisito en estudio.

b) Requisito de subsidiariedad: En cuanto al requisito de subsidiariedad, la presente causa judicial se encuadra dentro de la excepción mencionada ut supra, toda vez que quien ejerce la acción constitucional se encuentra en una situación de especial protección como lo es su estado de salud; presupuesto fáctico que quedó debidamente probado en el litigio, dado que la accionante fue diagnosticado con las patologías denominadas: TENDINITIS DE EXTENSORES DE MUÑEDA, TENOSINOVITIS y EPICONDILITIS, con ocasión a lo cual viene recibiendo atención médica desde el día 18 de agosto de 2022 y le han sido prescritas unas incapacidades, ello si se tiene en cuenta lo regulado en el artículo 2.2.3.2.3 del decreto 1333 de 2018⁶.

3.3. Superado el precedente análisis de procedibilidad, atañe precisar que el artículo 53 de la Constitución Política, contempla como uno de los principios mínimos de las relaciones laborales: el derecho que tiene todo trabajador a permanecer estable en un empleo, salvo que se presente una justa causa para su desvinculación. La Corte Constitucional ha establecido⁷ que la prerrogativa en comento toma más fuerza cuando se reconoce el derecho a la estabilidad laboral reforzada, el cual se concreta a través de medidas diferenciales en favor de personas en condición de vulnerabilidad, y que son aquellos que han sufrido discriminación por razones sociales, económicas, físicas o mentales. Con todo, son titulares de la estabilidad laboral reforzada *i) las*

¹ ARTÍCULO 2.2.3.2.3. Prórroga de la incapacidad. Existe prórroga de la incapacidad derivada de enfermedad general de origen común, cuando se expide una incapacidad con posterioridad a la inicial, por la misma enfermedad o lesión o por otra que tenga relación directa con esta, así se trate de diferente código CIE (Clasificación Internacional de Enfermedades), siempre y cuando entre una y otra, no haya interrupción mayor a 30 días calendario.

² Sentencia T 201 de 2018M.P Gloria Stella Ortiz Delgado

⁹ C01Principal/07/FI28)

¹⁰ C01Principal/07/FI26)

*mujeres embarazadas; (ii) las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) los aforados sindicales; y (iv) las madres cabeza de familia*⁸; en tanto y cuanto el objetivo de esa figura es “proteger al trabajador que por sus condiciones especiales es más vulnerable a ser despedido por causas distintas al trabajo que desempeña”⁹.

En ese sentido, de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional y tomando en cuenta las pruebas que obran en el expediente, se deberán verificar los siguientes aspectos: (i) si en razón del estado de debilidad manifiesta derivado de las afecciones de salud que padecen la actora, esta es sujeto de especial protección constitucional; (ii) si el accionado en su condición de empleador, conoció previamente la situación de vulnerabilidad en la que se encontraba el accionante comoquiera que estaban al tanto de su estado de salud y; por último, (iii) si la terminación del vínculo laboral del tutelante se causó con ocasión de sus problemas de salud.

En lo que respecta *al estado de debilidad manifiesta derivado de una limitación física, sensorial o psíquica*, se pudo establecer en el asunto bajo estudio, que: **(i)** La señora LEIDY PAOLA MOREIRA TORRES fue diagnosticada con TENDINITIS DE EXTENSORES DE MUÑEDA, TENOSINOVITIS y EPICONDILITIS **(ii)** Con ocasión a lo anterior ha debido recibir valoraciones y atenciones médicas por lo menos en las siguientes fechas, según la historia clínica allegada: 18 de agosto de 2022, 26 de agosto de 2022, 29 de agosto de 2022, **(iii)** Que a la accionante le han ordenado las siguientes incapacidades médicas: Fecha inicio: 18/Ago/2022 fecha fin: 18/Ago/2022, Fecha inicio: 26/Ago/2022 fecha fin: 27/Ago/2022, Fecha inicio: 29/Ago/2022 fecha fin: 12/Sep/2022 (Si bien en el expediente obra otra incapacidad con fecha inicio 10/Jun/2023 y fecha fin: 12/Jun/2023, la misma tiene su origen en el diagnóstico infección viral no especificada).

A partir de lo anterior, concluye este despacho que la accionante se encontraba en estado de debilidad manifiesta a consecuencia del estado de salud que presenta con ocasión a los diagnósticos dados por los galenos tratantes, por lo tanto, era un sujeto de especial protección constitucional para el momento en que se dio por terminado el vínculo laboral, aclarando que la condición especial a que ha venido haciendo referencia el Despacho no se concreta única y exclusivamente si el trabajador cuenta con calificación de pérdida de capacidad laboral o si se encuentra incapacitado, en tanto y cuanto, puede presentarse también cuando se evidencia un deterioro en el estado de salud y se está en tratamiento médico, como en el asunto de marras.

De otro lado, en lo que se refiere concretamente al requisito del *conocimiento previo de empleador de la situación de vulnerabilidad en que se encontraba el*

⁸ Sentencia T 118-2019 MP Cristina Pardo Schlesinger

⁹ CHÁVEZ, Armando Mario. Fuero de maternidad. Garantía a la estabilidad laboral. Revista de derecho: División de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Norte, 2003, no 19, p. 126-141.

tutelante, tenemos que en la solicitud de amparo constitucional se expuso que el empleador sabía del diagnóstico e incapacidades de la accionante, frente a lo cual la demandada W.W. PACK S.A.S manifestó en la respuesta dada a este trámite, que la atención médica y las incapacidades expedidas a la señora MOREIRA TORRES iniciaron el día 18 de agosto de 2022, y toda vez que el preaviso de terminación del contrato el día 5 de agosto de 2022, no se conocía en dicho momento ninguna afección en la salud de la accionante.

Ante este panorama, en cuanto al cumplimiento de dicho requisito, ha resaltado el Máximo Tribunal Constitucional¹⁰ que puede inferirse que el empleador conocía el estado de salud del trabajador si, entre otras, *(i) la enfermedad del accionante presentaba síntomas que la hacían notoria¹¹, (ii) después del periodo de incapacidad, el accionante solicitó permisos para asistir a citas médicas y debía cumplir recomendaciones de medicina laboral¹², (iii) el accionante fue despedido durante un periodo de incapacidad médica o “por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral”¹³ y (iv) el accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato¹⁴.*

Así, de la historia clínica de la accionante se desprende que desde el mes de agosto de 2022 ésta ha recibido diversas valoraciones médicas y ha sido incapacitada, de lo cual se colige que ha debido obtener del empleador los respectivos permisos y ha requerido justificar la ausencia en las labores desempeñadas; no obstante lo anterior, en el expediente obra prueba de las atenciones en salud que recibió la accionante a partir del 18 de agosto de 2022, calenda a partir de la cual también se inició la expedición de incapacidades. En todo caso, no hay indicio alguno que de cuenta que el empleador tenía conocimiento de alguna afección en la salud de la accionante en la fecha del preaviso de la no prórroga del contrato -5 de agosto de 2022-, razón por la cual, no se cuenta con elementos para concluir que la sociedad W.W. PACK S.A.S conocía el estado de vulnerabilidad de la señora MOREIRA TORRES previo al finiquito del vínculo laboral.

Siguiendo con la línea de pensamiento expuesta, no resulta tampoco plausible dar por cumplida la exigencia encaminada a que *la terminación del vínculo laboral se causó en razón de la limitación física de la actora*; puesto que, al no evidenciarse que al momento del preaviso dado por el empleador a la señora MOREIRA TORRES, aquel tuviera conocimiento que ésta presentara algún deterioro en su salud; con mayor lucidez viciumbra el Despacho el inconveniente para razonar que el despido obedeció al estado de debilidad manifiesta de la demandante, sin que sea dable en consecuencia aplicar la presunción de despido por razones discriminatorias -la cual conlleva a la necesaria autorización dada por el Ministerio del trabajo-, en tanto y cuanto, se itera, todo ello parte de la base del conocimiento previo del estado de salud del trabajador, por parte del empleador.

De cara a los argumentos discurridos, encuentra este funcionario acertada la decisión adoptada por el Juez de primera instancia, quien al no encontrar superados los requisitos jurisprudenciales para abrir paso a la protección constitucional, declaró en consecuencia la improcedencia del amparo suplicado.

De esta manera, el Despacho confirmará el fallo proferido el día 21 de noviembre

de 2023 por el Juzgado Segundo de Ejecución Civil Municipal de Manizales, dentro de la acción de tutela adelantada por la señora LEIDY PAOLA MOREIRA TORRES contra la sociedad WW PACK S.A.S, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales “a la estabilidad laboral reforzada, mínimo vital, trabajo, vida digna, igualdad, salud, seguridad social”.

Por lo expuesto, el **Juzgado Sexto Civil del Circuito de Manizales, Caldas**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Constitución,

4. FALLA

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo proferido el día 21 de noviembre de 2023 por el Juzgado Segundo de Ejecución Civil Municipal de Manizales, dentro de la acción de tutela adelantada por la señora LEIDY PAOLA MOREIRA TORRES contra la sociedad WW PACK S.A.S, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales “a la estabilidad laboral reforzada, mínimo vital, trabajo, vida digna, igualdad, salud, seguridad social”.

SEGUNDO: NOTIFICAR esta providencia a las partes por el medio más expedito y eficaz.

TERCERO: ENVIAR el expediente a la H. Corte Constitucional por la Secretaría del Despacho, para su eventual revisión.

CUARTO: HACER saber al Juzgado de primera instancia esta decisión para los efectos legales a que hubiere lugar, a través de oficio, en el cual se insertará la parte resolutive de este fallo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

**GUILLERMO ZULUAGA GIRALDO
JUEZ**

Firmado Por:
Guillermo Zuluaga Giraldo
Juez
Juzgado De Circuito
Civil 006
Manizales - Caldas

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: **32a64de130f6854143e92daf12c0f6b126db7f8f7b6262700e177be44b0eb1b**

Documento generado en 30/01/2023 04:44:22 PM

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