

## JUZGADO SEXTO CIVIL DEL CIRCUITO

Manizales, Catorce (14) de enero de dos mil veintiuno (2021).

Proceso	Acción de Tutela
Accionante	LUZ MIRIAN OSPINA VALENCIA
Accionada	REPRESENTACIONES E INVERSIONES ELITE LIMITADA
VINCULADOS	COLPENSIONES SALUDTOTAL EPS INDUSTRIA LICORERA DE CALDAS MINISTERIO DEL TRABAJO
Radicado	17001-40-03-007-2020-00516-00
FALLO TUTELA N°	0005

### I. OBJETO DE DECISION

Se decide la impugnación interpuesta contra el fallo proferido por la Juez Séptima Civil Municipal de la ciudad en la ACCION DE TUTELA de la referencia.

### II. ANTECEDENTES

#### 1.- Planteamiento del caso

Pretendió la señora Luz Miriam Ospina Valencia se le tutelaran los derechos fundamentales “a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, a la SALUD, a la SEGURIDAD SOCIAL, al TRABAJO, a la DIGNIDAD HUMANA y a la IGUALDAD”, los que -dice- le fueron vulnerados por la EMPRESA REPRESENTACIONES E INVERSIONES ELITE LIMITADA, debido a la terminación unilateral del contrato de trabajo que ligaba a esta última, por lo que solicitó que se ordene el “...reintegro al cargo en que me venía desempeñando, o un cargo similar en la empresa de la ciudad de Manizales

*que el empleador lo considere pertinente” y al pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir.*

Sustentó sus pedimentos así:

- Que tiene 61 años de edad.
- Su vinculación con la Empresa se inició en el mes de mayo de 2016, para desempeñar labores de aseo y cafetería.
- Tiene varias afecciones de salud como “artritis reumatoide seropositiva erosiva, Hipertensión arterial, hipotiroidismo, cardiopatía isquémica, arritmia cardiaca”, y en el año 2018 tuvo “un accidente cardíaco mientras desempeñaba mis labores con diagnóstico IAM SEST + TSV FEVI:68%, lo que derivó en una incapacidad que comprendió entre el 11 de septiembre de 2018 y el 20 de septiembre de 2018”.
- Que en octubre 23 de 2020 le fue notificada la terminación del contrato laboral “aduciendo la terminación de la obra contratada”.
- Que no tiene otras fuentes de ingreso, por lo que depende de su trabajo para su subsistencia.
- Que “tengo diferentes tratamientos de salud en trámite, y me deben ser suministrados diferentes medicamentos para mantener bajo control los dolores que me aquejan”.
- Que no tiene las semanas para acceder a la pensión de vejez.
- Que la accionada *“cuenta con diversos contratos en la ciudad de Manizales, incluso, en el lugar donde me desempeñaba hasta el mes anterior (Industria Licorera de Caldas), fue recientemente suscrito contrato*

*540-2020 para la prestación de servicios de aseo y cafetería, con plazo de ejecución hasta el 31 de diciembre del año 2023”.*

- Que varios de sus anteriores compañeros continuaron con la “empresa con ocasión del nuevo contrato suscrito”

## **2.- ADMISORIO**

En noviembre 6 de 2020 se admitió la acción dirigida contra REPRESENTACIONES E INVERSIONES ELITE LTDA, a la cual fueron vinculadas. EPS SALUDTOTAL, COLPENSIONES, INDUSTRIA LICORERA DE CALDAS Y MINISTERIO DEL TRABAJO.

## **3. PRONUNCIAMIENTO ACCIONADAS**

- **COLPENSIONES** sostuvo que *“carece de toda competencia con lo pretendido del accionante, ya que quien debe dar respuesta a lo solicitado es dicha entidad [la accionada] ante quien elevaron la solicitud de acuerdo al vínculo laboral sostenido”.*
- **SALUDTOTAL EPS** afirmó que la atención en salud requerida por la accionante se le ha prestado, por lo que no le ha vulnerado derecho alguno.
- **REPRESENTACIONES E INVERSIONES ELITE LTDA** pidió se negará la solicitud de amparo aduciendo que no se le ha vulnerado ningún derecho a la accionante, pues la relación laboral se *“finiquitó como consecuencia de la finalización de la obra para la cual fue contratado la accionante...”.*

## **4. FALLO PRIMERA INSTANCIA**

La funcionaria de primera instancia luego de la instrucción procedió a proferir fallo en noviembre 18 de 2020 negando la acción por improcedente, al considerar que la accionante *“no está ad portas del cumplimiento de las semanas para pensionarse, o que le faltase solo tres años para adquirir dicha calidad,...”*. Tampoco *“demostró un perjuicio irremediable, si bien aportó historia clínica donde se advierte que padece múltiples diagnósticos, estos se le han tratado por su EPS, tampoco demostró que haya estado incapacitada por los últimos seis meses por tales circunstancias, ...”*. Que debe recurrir a la jurisdicción ordinaria laboral para debatir la *“legalidad de su despido”*.

## **5. IMPUGNACION**

La accionante impugnó el fallo indicando que en la decisión de primera instancia se dejó *“de lado un argumento central en el escrito de tutela, constituyente en mi situación de indefensión, con ocasión de las diversas afectaciones de salud que padezco, haciéndome sujeto de especial protección constitucional a través de la figura de la estabilidad laboral reforzada...”*

Que *“el estatus de preensionada (sic) nunca fue objeto de cuestionamiento de mi parte, es más se presentaron los diversos soportes para demostrar que aun quedan pendientes una cantidad significativa de semanas para poder aspirar a mi pensión de vejez, el objeto de mi petición se centró en mi difícil situación de salud, la cual se ve afectada por diversas enfermedades, que si bien ha sido tratadas por mi EPS, no desdibujan mi situación de especial protección, por cuanto estos aspectos se configuran en razones y discriminación para continuar en el mercado laboral...”*

Que sufre de “diversas enfermedades, una de carácter degenerativo como lo es la artritis reumatoidea seropositiva erosiva, que afecta y deforma las articulaciones, que me genera dolores de gran intensidad y que debe contar con un tratamiento constante para lograr ralentizar su avance, otras como la hipertensión y las afecciones cardíacas me ponen en un estado de cuidado total, ...”.

Que el hecho de no haber estado incapacitada en los últimos seis meses, “per se no implica la no existencia de las enfermedades ni de sus consecuencias....”.

### **III. CONSIDERACIONES**

#### **1. Procedencia:**

La acción de tutela consagrada en el art. 86 de la Constitución Nacional, es un mecanismo subsidiario y residual instituido para la defensa de los Derechos Fundamentales de las personas cuando éstos resulten vulnerados o amenazados por las autoridades y excepcionalmente por los particulares.

#### **2. Problema Jurídico**

Se determinará si el empleador REPRESENTACIONES E INVERSIONES ELITE LIMITADA vulnero los derechos fundamentales de la señora Luz Miriam Ospina Valencia al dar por terminado el “CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR LA DURACION DE UNA OBRA O LABOR DETERMINADA”, con fecha de iniciación el 2 de mayo de 2016 para realizar la obra de “OP. ASEO Y CAFETERIA PARA EL CONTRATO DE LA INDUSTRIA LICORERA DE CALDAS 168-2016”.

### **3. Antecedentes Normativos y jurisprudenciales aplicables al caso**

La Corte Constitucional ha reiterado sobre la procedencia de esta acción contra particulares, la protección laboral reforzada, el nexo causal de la terminación del contrato de trabajo y la discapacidad y el requisito de inmediatez en los siguientes términos:

***“... Procedencia excepcional de la acción de tutela contra particulares. Reiteración de jurisprudencia.***

*El artículo 86 superior establece que la acción de tutela excepcionalmente procede contra particulares, en 3 casos, i. cuando prestan un servicio público, ii. cuando se afecte grave y directamente el interés colectivo, o iii. cuando exista subordinación o indefensión entre accionante y accionado<sup>[1]</sup>, situaciones que son luego especificadas en el Decreto 2591 de 1991, artículo 42<sup>[2]</sup>.*

*En torno a lo último, es de anotar que la subordinación es, entre otros enfoques, la condición de una persona que se sujeta a otra por un vínculo jurídico (legal o contractual), que la hace depender de ella, como son los casos de la relación que surge entre estudiantes y un establecimiento educativo; o de los hijos en virtud de la patria potestad<sup>[3]</sup>; o en virtud de un contrato de trabajo, habiendo expuesto esta Corte que, a pesar de haber éste terminado, la subordinación subsiste frente a sus consecuencias, particularmente cuando durante la vigencia de la relación laboral se hubiere producido la violación o amenaza de derechos fundamentales<sup>[4]</sup>, que acarree la insatisfacción de una o unas necesidades básicas, debido a la actuación u omisión<sup>[5]</sup> de otra persona.*

*Esta explicación pone en evidencia que la acción de tutela es idónea, como mecanismo excepcional, para responder a las amenazas o violaciones de derechos por particulares ante quienes el accionante carezca de recursos jurídicos eficientes y suficientes.<sup>[6]</sup>*

**“...Quinta. Protección laboral reforzada a trabajadores en situación de discapacidad. Reiteración de jurisprudencia.**

Atendiendo lo previsto en instrumentos internacionales<sup>[12]</sup> y por sus organismos de control y promoción<sup>[13]</sup>, la Constitución Política de Colombia acopió preceptos que reiteran la especial protección de personas que se hallen en estado de discapacidad<sup>[14]</sup>, a quienes especial protección debe otorgárseles, particularmente a partir de lo estatuido en el artículo 13 superior (no está en negrilla en el texto original):

*“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación...”*

*El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.*

***El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.”***

*“ ... ”*

*La Ley 361 fue expedida con fundamento en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la carta política, en consideración “a la dignidad que le es propia a las personas con limitación”, para proteger sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales, en procura de su completa realización personal y total integración social (art. 1º), consagrando además (art. 26) que “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”; además, se proscribió que las personas sean*

*despedidas o su contrato laboral terminado a causa de una discapacidad, “salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”.*

*El inciso 3° de dicho artículo 26 señala que aquellas personas en situación de discapacidad que fueren despedidas o su contrato terminado sin la previa autorización del otrora Ministerio de la Protección Social, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, “sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar según el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”. Este inciso fue declarado exequible mediante fallo C-531 de mayo 10 de 2000, M. P. Álvaro Tafur Galvis, bajo el entendido de que en dichos eventos el despido o la terminación del contrato de trabajo por razón de la una discapacidad del empleado, “no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización”.*

*Como se observa, la indemnización a que alude el artículo 26, no otorga per se eficacia a la terminación del contrato de trabajo sin autorización del Ministerio de Trabajo, sino que constituye una sanción para el empleador que contraviene esa norma. Ese es, según la Corte, el significado de la expresión **“adicional a todas las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar según la normatividad sustancial laboral”** (no está en negrilla en el texto original).*

*Ahora bien, si de los elementos probatorios que obran en el proceso se deduce que la finalización del contrato laboral de un trabajador en estado de discapacidad, se produjo sin la previa aquiescencia de la autoridad administrativa, se puede presumir que esa decisión obedeció a la limitación física o mental, infiriendo de esa manera que se configura una discriminación, con afectación grave del derecho a la dignidad humana<sup>[19]</sup>. Por tal razón, al constatarse la presencia de tales condiciones, se deberá declarar la ineficacia del despido, ordenando el reintegro del trabajador al*

*mismo empleo u otro de igual o superior nivel, que esté acorde con su situación.*

*Por el contrario, si se evidencia que la ruptura del vínculo laboral obedeció a razones objetivas, constitucionalmente válidas, que no se vulneraron derechos de sujetos protegidos, o que no se trata de sujetos protegidos, debe declararse improcedente la acción de tutela y negarse el amparo solicitado.*

*“ ... ”*

***Séptima. Nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y la discapacidad.***

*La sola terminación del contrato de trabajo de un empleado en estado de discapacidad no implica necesariamente discriminación, pues se requiere que exista un nexo causal entre la discapacidad y la terminación del contrato, esto es, que se presente una relación de causa a efecto entre la condición física del trabajador y la ruptura del vínculo laboral.*

*De existir tal nexo causal, la terminación del contrato deviene inconstitucional e ilegal, con las consecuencias que ello genera. Por el contrario, si no existe nexo causal entre una y otra o, dicho de otro modo, si la terminación del contrato de trabajo no se debió a la condición de discapacidad, la ruptura no es digna de reproche constitucional.*

*Así lo reiteró la Corte en la sentencia T-1022 de noviembre 26 de 2007, M. P. José Manuel Cepeda Espinosa:*

*“No basta la constatación de la discapacidad para que proceda la acción de tutela como medio para ordenar el reintegro del trabajador, sino que se requiere: ‘... probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho.’ En el presente caso la conexidad fue afirmada*

*explícitamente por el empleador en la carta en la que dio por terminada la relación laboral con la accionante...”*

*Igualmente se expresó en la sentencia T-1097 de noviembre 6 de 2008, M. P. Clara Inés Vargas Hernández:*

*“No obstante, el mero hecho de que el empleador decida desvincular de manera unilateral a una persona que presenta una enfermedad o una discapacidad, no es suficiente para que la protección vía tutela prospere. Para tal efecto, además, debe estar probado que la desvinculación se originó en esa particular condición. Es decir, debe haber un nexo de causalidad entre la condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral. En consecuencia, cuando se comprueba que la causa de la desvinculación fue en realidad el estado de salud del trabajador, la Corte ha considerado que en tal caso se configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección.”*

*Así, desvirtuado el nexo causal entre la terminación del vínculo laboral y la situación de discapacidad, desaparece la presunción de ilegalidad del despido y este se regirá por las normas laborales ordinarias, que regulen el tipo de contrato celebrado entre las partes.<sup>1</sup>*

#### **4.- CASO CONCRETO**

La accionante señora Luz Miriam Ospina Valencia pretendió que fuera reintegrada por parte de la Empresa REPRESENTACIONES E INVERSIONES ELITE LIMITADA, aduciendo que se encuentra en una *“difícil situación de salud, la cual se ve afectada por diversas enfermedades”* por lo que es un *“sujeto de especial protección constitucional a través de la figura de la estabilidad laboral reforzada”*.

---

<sup>1</sup> T-594 de 2012

Ahondando en el asunto se puede apreciar que la accionante suscribió contrato de trabajo por duración de obra como operaria aseo con fecha de iniciación el 26 de mayo de 2016, labor que realizaría con ocasión al contrato 168-2016 suscrito entre Representaciones e inversiones Elite Ltda con la Industria Licorera de Caldas.

El 23 de octubre de 2020 se le comunicó a la señora Luz Miriam Ospina Valencia que *“el contrato de servicios de Representaciones e inversiones Elite Ltda. Y su cliente INDUSTRIA LICORERA DE CALDAS para el cual fue contratado finalizo el 31 de octubre de 2020, por lo cual se le informa la finalización de su contrato a partir del 31 de octubre de 2020, esto teniendo en cuenta lo pactado en el contrato individual de trabajo por la duración de una obra o labor determinada....”*.

De la historia clínica aportada por la accionante se desprende que, si bien presenta varias patologías, ¿“artritis reumatoidea, hipertensión arterial, hipotiroidismo, cardiopatía isquémica, arritmia cardiaca?”, no le han provocado una incapacidad permanente, las mismas han sido tratadas por la EPS SALUD TOTAL, y tampoco se observa que tuviera recomendaciones de los médicos que la tratan, muy por el contrario se indicó el 7 de octubre de 2020 por el especialista en reumatología que la enfermedad se encuentra *“en el momento con actividad leve”*, y con relación a los episodios de arritmia, el especialista en marzo 9 de 2020 indicó que *“PACIENTE HASTA EL MOMENTO CON ADECUADO CONTROL DE LOS EPISODIOS DE ARRITMIAS CON EL MAJENO ACTUAL”*, por lo que ello no es suficiente *“para considerar que gozaba de estabilidad laboral reforzada”*<sup>2</sup>, y mucho menos que fuera *“suficiente per se para inhibir la facultad del empleador para dar por terminado el vínculo laboral”*<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> T-102-2020.

<sup>3</sup> ibidem

Entonces, su desvinculación se produjo por la terminación del contrato, fecha en la cual no estaba incapacitada, ni presentaba discapacidad, ni tenía pendiente procedimiento alguno, esto es, circunstancias que conllevarían a la debilidad manifiesta y a la estabilidad laboral reforzada que pretende a través de este mecanismo, no existiendo nexo causal entre la terminación el contrato y las patologías que padece la señora Luz Miriam Ospina Valencia.

Entonces la accionante dispone de otros mecanismos de defensa judicial en la jurisdicción ordinaria laboral para discutir allí las controversias sobre su desvinculación.

Ahora, la accionante si no cuenta con los recursos para continuar cotizando a salud puede gestionar su afiliación en el régimen subsidiado, para que reciba la atención a sus padecimientos de salud.

Se confirmará la sentencia impugnada.

Por lo anteriormente discurrecido, el JUZGADO SEXTO CIVIL DEL CIRCUITO DE MANIZALES, CALDAS, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Constitución y la Ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** el fallo proferido por la Juez Séptima Civil Municipal de la ciudad en la ACCION DE TUTELA instaurada por la señora LUZ MIRIAM OSPINA VALENCIA, contra REPRESENTACIONES E INVERSIONES ELITE LTDA, vinculando a la EPS SALUDTOTAL, COLPENSIONES, INDUSTRIA LICORERA DE CALDAS Y MINISTERIO DEL TRABAJO.

**SEGUNDO: NOTIFICAR** a las partes.

**TERCERO: ENVIAR** el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**

**GUILLERMO ZULUAGA GIRALDO  
JUEZ**

**Firmado Por:**

**GUILLERMO ZULUAGA GIRALDO  
JUEZ CIRCUITO  
JUZGADO 006 CIVIL DEL CIRCUITO MANIZALES**

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:

**04db4a8a93cfb98209faed8090c95d8cc2b177a26783e395e12c6973f1e32fbd**

Documento generado en 14/01/2021 12:59:43 PM

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:  
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**