

REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO
Barrancabermeja, mayo veintisiete (27) de dos mil veintidós (2022)

OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede el Juzgado a resolver la impugnación interpuesta por la accionante **ADRIANA MILENA CARBALLO PALOMINO**, contra el fallo de tutela fechado 3 de mayo de 2022, proferido por el JUZGADO CUARTO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, dentro de la acción de tutela interpuesta contra AGM SALUD CTA, tramite en el que se dispuso la vinculación a la UNIDAD CLÍNICA LA MAGDALENA, POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS, MINISTERIO DE TRABAJO, SUPERSOLIDARIA, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE SANTANDER y JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ.

ANTECEDENTES

ADRIANA MILENA CARBALLO PALOMINO, impetra la protección de los derechos fundamentales de petición, derecho al debido proceso, a la salud, mínimo vital, igualdad, dignidad humana y estabilidad laboral reforzada y cuyas peticiones son:

“PRIMERA PRINCIPAL: Se tutelen mis derechos fundamentales AL DERECHO DE PETICIÓN así como mi derecho al DEBIDO PROCESO, A LA SALUD, AL MÍNIMO VITAL, LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA SUJETA A PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL, Y EL DERECHO LA IGUALDAD EN CONEXIDAD CON LA DIGNIDAD HUMANA, EN CONEXIDAD CON EL DERECHO A LA VIDA BAJO LA CONNOTACIÓN DE CALIDAD DE VIDA. SEGUNDA PRINCIPAL: Solicito a usted su señoría, me conceda el amparo de mi derecho consagrado en el artículo 23 superior y en el Decreto 2591 de 1991, se ordene a la ACCIONADA AGM SALUD C.T.A., N.I.T. 900.267.502-7, representada legalmente por ELKIN E. MONTOYA PERALTA, o quien haga sus veces, a responder en el término que usted le otorgue y de manera clara, completa y de fondo las peticiones hechas mediante oficio radicado el cinco (05) de febrero de 2022, radicado en las instalaciones de la entidad las cuales transcribo a continuación: “PRIMERO: Se me suministre una copia integral de los estatutos que regula las relaciones entre los asociados de la cooperativa. SEGUNDO: Se me suministre el documento cooperativo de AGM SALUD C.T.A., en el que se pueda tener información del régimen de trabajo asociado en los términos del artículo 2.2.8.1.23 del artículo 1072 de 2015. TERCERO: Informarme de manera clara y detallada, las normas estatutarias que regulan los siguientes aspectos de AGM SALUD C.T.A: 7. Las condiciones o requisitos para desarrollar o ejecutar la labor o función, de conformidad con el objeto social de la Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado. 8. Los aspectos generales en torno a la realización del

trabajo, tales como: jornadas, horarios, turnos, días de descanso, permisos, licencias y demás formas de ausencias temporales del trabajo, el trámite para solicitarlas, justificarlas y autorizarlas; las incompatibilidades y prohibiciones en la relación de trabajo asociado; los criterios que se aplicarán para efectos de la valoración de oficios o puestos de trabajo; el período y proceso de capacitación del trabajador asociado que lo habilite para las actividades que desarrolla la Cooperativa, consagrando las actividades de educación, capacitación y evaluación. 9. Los derechos y deberes relativos a la relación del trabajo asociado. 10. Causales y clases de sanciones, procedimiento y órganos competentes para su imposición, forma de interponer y resolver los recursos. 11. Las causales de suspensión y terminación relacionadas con las actividades de trabajo y la indicación del procedimiento previsto para la aplicación de estas. 12. Las disposiciones que en materia de salud ocupacional y en prevención de riesgos profesionales deben aplicarse en los centros de trabajo a sus asociados. CUARTO: Se me entregue copia de mi contrato suscrito con AGM SALUD C.T.A. QUINTO: Se me suministre copia del pago de aportes a seguridad social que AGM SALUD C.T.A., ha realizado a mi favor”. TERCERA PRINCIPAL: Se tutele mi derecho fundamental al debido proceso respecto los procesos disciplinarios que se me realizaron en virtud de que no pude ejercer mi derecho a la defensa de manera oportuna y efectiva por no consagrar ni la citación a descargos ni el documento en el que se me notificaban las sanciones, de manera clara y expresa los fundamentos legales, estatutarios o reglamentarios en que fundamentaron las sanciones que me impusieron. PRIMERA SUBSIDIARIA DE LA TERCERA PRINCIPAL: Solicito respetuosamente se dejen sin efectos las sanciones DISCIPLINARIAS que me impuso la entidad accionada. SEGUNDA SUBSIDIARIA DE LA TERCERA PRINCIPAL: Una vez dejado sin efectos las sanciones DISCIPLINARIAS en mi contra por clara violación al debido proceso, se restablezcan los derechos que dicha vulneración me generó, es decir, y que se regresen los 6 días de descuento que hicieron de mi salario en el mes de enero y de febrero de 2022. CUARTA PRINCIPAL: Se declare que, al momento de la terminación del convenio de trabajo asociado, me encontraba en estado de debilidad manifiesta y que, por ende, no se me podía dar por terminado el convenio de trabajo, de acuerdo con las pruebas allegadas en este escrito. PRIMERA SUBSIDIARIA DE LA CUARTA PRINCIPAL: Que declarado mi estado de debilidad manifiesta al momento de darse por terminado mi convenio de trabajo con la entidad de manera unilateral, se declare que se me violó mi derecho al trabajo y al mínimo vital. SEGUNDA SUBSIDIARIA DE LA CUARTA PRINCIPAL: Que, con la terminación de mi convenio de trabajo de forma unilateral por parte de la accionada, se configuró una discriminación en mi contra por mi estado de salud. QUINTA: Que se tutele mi derecho a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, porque no se solicitó permiso a la autoridad del trabajo para terminar mi contrato, y no ha existido una restructuración en la entidad accionada que justificara mi despido, siendo el único que se realizó, quedando en evidencia que fui discriminada en razón a mi condición de salud. PRIMERA SUBSIDIARIA DE LA QUINTA: Que una vez se reconozca que se violó mi derecho a la estabilidad laboral reforzada, se declare la ineficacia del despido unilateral por parte de la entidad accionada. SEGUNDA SUBSIDIARIA DE LA QUINTA: Que una vez se reconozca que se violó mi derecho a la estabilidad laboral reforzada, y por ende lo establecido en el inciso primero del artículo 26° de la ley 261 de 1997- Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012, y como consecuencia es de aplicación a lo establecido en el inciso tercero de la misma norma. SEXTA: Se tutelen los derechos invocados y como consecuencia se ordene a la entidad accionada, proceder con el reintegro inmediato a mi lugar de trabajo para cesar el perjuicio que se me ha generado con la terminación del convenio de trabajo, en razón a que por mis condiciones de salud ninguna empresa querrá contratarme, violándose de esta forma mi derecho al mínimo vital, al trabajo y a la dignidad humana. SÉPTIMA: Se ordene a la empresa, cesar todos los actos de persecución, discriminación e intimidación en mi contra, y se me garantice mi derecho a la igualdad, a la no discriminación y a la dignidad humana. OCTAVO: Se ordene a la entidad accionada, a eliminar la limitación de ingreso que tengo

a la UNIDAD CLÍNICA LA MAGDALENA, para que los médicos que me han tratado a lo largo de mi proceso médico puedan seguir haciéndome el seguimiento médico correspondiente. NOVENO: Una vez de declare el amparo de los derechos invocados, se ordene a la empresa pagar los salarios dejados de percibir por parte de la suscrita accionante.”.

Como hechos sustentatorios del petitum señala:

“PRIMERO: Desde el cinco (5) de diciembre de 2020, soy ASOCIADA a AGM SALUD C.T.A. (Anexo 3) SEGUNDO: Hasta el dos de marzo de 2022 realicé contribución de Trabajo como AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES, en la sede SERVICIOS GENERALES CLÍNICA LA MAGDALENA – BARRANCABERMEJA, por terminación unilateral del convenio de trabajo por parte de AGM SALUD C.T.A. TERCERO: Desde el día 1 de noviembre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021, estuve reubicada de mi puesto de trabajo por disposición del médico ocupacional de la empresa, a la parte de Cocina. La empresa no me compartió el documento de reubicación donde se encontraban las recomendaciones por escrito. Desde el primero de enero de 2022 quedé reubicada en la sección de ropa de la UCM hasta el 1 de marzo de 2022. La empresa no me compartió el documento de reubicación donde se encontraban las recomendaciones por escrito. CUARTO: Desde que estuve reubicada y por cuestiones meramente médicas, me han incapacitado en varias oportunidades y debido a tal situación se ha vuelto una constante los llamados de atención y a procesos disciplinarios por parte de la empresa, configurándose una situación de persecución en mi contra por parte de los administrativos de la accionada. QUINTO: Ante tal situación, y en aras de defenderme de los hechos mencionados en el hecho anterior, solicité de manera verbal a mis jefes inmediatos, copia de los estatutos que nos regulan como asociados a efectos de verificar que los procedimientos disciplinarios que permanentemente se me estaban realizando, con citaciones a ampliación de versiones inclusive estando con incapacidad médica, se ajustan a dichos estatutos y a la ley, sin embargo, me fueron negados. SEXTO: El diecisiete (17) de febrero de 2022, se me notificó una sanción de un proceso disciplinario que se me realizó, en el que no se indicaban las normas internas sobre las cuales se fundamentaba la sanción. Tampoco se mencionó en la notificación de la sanción, si para la conducta por la que se me imputó responsabilidad disciplinaria procede la sanción que se me condenó, violándose de esta forma el principio de legalidad (Anexo 4) SÉPTIMO: En el fallo que se me notificó, se me manifestó que tenía tres días para impugnar la decisión, sin embargo, para hacer dicha impugnación solicité nuevamente copia de los estatutos para fundamentar mi derecho de contradicción y defensa, pero estos me fueron negados. OCTAVO: Ante las reiteradas e injustificadas negativas de la empresa de entregarme los documentos solicitados, con fundamento en el derecho constitucional de Petición (Anexo 5), el cinco (5) de febrero de los corrientes, radiqué derecho de petición (Anexo 6 Pantallazos de radicado) para que se me respondiera de manera clara, oportuna, completa y de fondo, lo siguiente: “PRIMERO: Se me suministre una copia integral de los estatutos que regula las relaciones entre los asociados de la cooperativa. SEGUNDO: Se me suministre el documento cooperativo de AGM SALUD C.T.A., en el que se pueda tener información del régimen de trabajo asociado en los términos del artículo 2.2.8.1.23 del artículo 1072 de 2015. TERCERO: Informarme de manera clara y detallada, las normas estatutarias que regulan los siguientes aspectos de AGM SALUD C.T.A: 1. Las condiciones o requisitos para desarrollar o ejecutar la labor o función, de conformidad con el objeto social de la Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado. 2. Los aspectos generales en torno a la realización del trabajo, tales como: jornadas, horarios, turnos, días de descanso, permisos, licencias y demás formas de ausencias temporales del trabajo, el trámite para solicitarlas, justificarlas y autorizarlas; las incompatibilidades y prohibiciones en la relación de trabajo asociado; los criterios que se aplicarán para efectos de la valoración de oficios o puestos de trabajo; el período y proceso de capacitación del trabajador asociado que lo habilite para las actividades que desarrolla la Cooperativa, consagrando las actividades de educación,

capacitación y evaluación. 3. Los derechos y deberes relativos a la relación del trabajo asociado. 4. Causales y clases de sanciones, procedimiento y órganos competentes para su imposición, forma de interponer y resolver los recursos. 5. Las causales de suspensión y terminación relacionadas con las actividades de trabajo y la indicación del procedimiento previsto para la aplicación de estas. 6. Las disposiciones que en materia de salud ocupacional y en prevención de riesgos profesionales deben aplicarse en los centros de trabajo a sus asociados. CUARTO: Se me entregue copia de mi contrato suscrito con AGM SALUD C.T.A. QUINTO: Se me suministre copia del pago de aportes a seguridad social que AGM SALUD C.T.A., ha realizado a mi favor”. NOVENO: A la fecha de presentación de esta acción constitucional, aún la expresa no se pronuncia de fondo, de manera oportuna, clara y precisa sobre las peticiones realizadas, por el contrario, tomaron decisiones administrativas en contra de mis derechos como explico en los numerales subsiguientes. DÉCIMO: Las razones de mi condición médica se explican a continuación: •La Entidad Prestadora de Salud Nueva EPS con dictamen de Autorización N° 140878429 de fecha 20/01/2021, debido a molestias médicas que requirieron consultas y generaron incapacidades médicas, calificó las Patologías que presentaba, como a continuación de menciona: 1. Epicondilitis lateral - Bilateral, 2. Otras degeneraciones del disco cervical, 3. Síndrome del túnel carpiano -Derecha, 4. Otros desplazamientos del disco cervical, como de origen Enfermedad laboral. •La Administradora de Riesgos Laborales Positiva no estuvo de acuerdo con la calificación de origen laboral emitido por la Nueva EPS, y el caso fue enviado a la Junta Regional de Calificación de Invalidez •La Junta Regional de Calificación de Invalidez de Santander mediante dictamen N° 28019938-747 de fecha 14/04/2021 determinó el siguiente diagnóstico: Epicondilitis lateral – Bilateral Otras degeneraciones del disco cervical Otros desplazamientos del disco cervical Síndrome del túnel carpiano – Derecho Origen: Enfermedad común •Finalmente, mediante Dictamen No. 28019938 – 11667 emitida por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez (Anexo 7), de fecha 1° de Julio de 2021, en la que se dictaminó lo siguiente: “... esta junta decide MODIFICAR el dictamen 28019938-747 de fecha 14/04/2021, emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Santander, con el siguiente resultado: Diagnóstico(s): Otras degeneraciones del disco cervical Otros desplazamientos del disco cervical Origen: Enfermedad común Diagnóstico(s): Epicondilitis lateral – Bilateral Síndrome del túnel carpiano - Derecho Origen: Enfermedad Laboral DÉCIMO PRIMERO: Como manifesté en el HECHO TERCERO, desde el primero (1°) de enero de 2022 quedé reubicada en la sección de ropa de la UCM hasta el primero (1°) de marzo de 2022. Posteriormente, me reubicaron nuevamente a la zona de lavandería el primero (1°) de marzo de 2022 (Anexo 8), y al día siguiente me pasaron mi carta de despido. DÉCIMO SEGUNDO: El 22 de enero se me ordenó cita médica con especialista del DEL MANEJO DEL DOLOR Y CUIDADOS PALIATIVOS (Anexo 9), y en cita del 27 de enero de 2022, el médico tratante de la IPS PAINFREE S.A.S. CENTRO INTEGRAL DEL MANEJO DEL DOLOR Y CUIDADOS PALIATIVOS, me envió tratamiento con medicamentos por 60 días y cita de Control en 2 meses, con tratamiento por la especialidad de psicología y cuidados paliativos (Anexo 10) DÉCIMO TERCERO: El primero (1°) de marzo de 2022, la IPS SALUD S.A.S., remitió a la empresa AGM SALUD C.T.A., a través de la fisioterapeuta (Anexo 11) que venía tratándome, carta de recomendación en la que decía lo siguiente: “Por medio de la presente, Yo Heidy Catherine Toro Beltrán con C.C. 1098750611 fisioterapeuta encargada de la señora Adriana Milena Carballo Palomino con C.C. 28019938 me dirijo a ustedes para solicitar que pueda continuar con el mismo horario ya establecido en el cronograma enviado sus terapias físicas, ya que necesita guardar reposo después de realizada la terapia, es fundamental para su proceso de recuperación y así las terapias realizadas obtengan el beneficio deseado y ayuden a mejor el dolor de la paciente”. DÉCIMO PRIMERO: En la fecha en que fui despedida, aún me encontraba en tratamiento médico, específicamente en fisioterapia como lo demuestra el anexo 12 de este escrito de tutela, CRONOGRAMA DE TERAPIAS FÍSICAS. DÉCIMO SEGUNDO: En cita médica de control y seguimiento por parte de la ARL, ya estando despedida, el 8 de marzo de los corrientes, nuevamente se

me ordena consulta por cuidados paliativos para continuar con tratamiento para el dolor. (Anexo 13) DÉCIMO TERCERO: Actualmente, y por disposición de la IPS que me trata por respaldo de la ARL debido al concepto de calificación de origen laboral de las enfermedades que padezco, he sido remitida desde el 22 de enero de 2022, a la especialidad de cuidados paliativos y a la especialidad de psicología, especialidades que hacen parte integral del tratamiento que los profesionales de la salud han determinado. Además de esto, el 5 de febrero de 2022, se me expidió orden médica para consulta por la especialidad de fisioterapia y rehabilitación (Anexo 14) DÉCIMO CUARTO: El 4 de marzo de 2022, en continuidad a mi tratamiento por enfermedad laboral, ya estando despedida, nuevamente se me ordenó cita de control en dos meses por la clínica del dolor (Anexo 15) DÉCIMO QUINTO: Durante mis incapacidades médicas, la empresa, en un acto claro de persecución y discriminación por mis condiciones de salud, por cualquier circunstancia me llamaba a descargos, inclusive me llamó en dos ocasiones a diligencias de descargo, sin importar que me encontraba incapacitada Anexos 16 y 17. DÉCIMO SEXTO: La empresa AGM, aunque me desvinculó con el argumento que no había un puesto de trabajo para mí por “REESTRUCTURACIÓN”, no ha despedido a nadie más, solo a mí, siendo evidente una discriminación en mi contra. DÉCIMO SÉPTIMO: En reiteradas ocasiones, la entidad accionada solicitó copia integral de mi historia clínica so pena de nuevamente realizarme un proceso disciplinario, información sensible que se me obligó entregar y que luego de entregada determinó mi exclusión del trabajo. (Anexo 19) DÉCIMO OCTAVO: Mediante comunicación fechada 15 de marzo de 2022, la accionada me cita nuevamente a sus instalaciones físicas bajo la advertencia de que, si no lo hago dentro de los tres días siguientes, de acuerdo con los estatutos, que no me han querido entregar pese a haberlos solicitado mediante derecho de petición, seré excluida. (Anexo 18) DÉCIMO NOVENO: Atendiendo el requerimiento de la empresa, me acerqué a las instalaciones de esta, en el que se me prohibió como siempre, el ingreso de mi celular para evitar grabaciones o fotografías, y se me puso en consideración que no había lugar para mí en la “Cooperativa”, por lo que podía renunciar a la afiliación voluntariamente, de lo contrario, debería pagar la mensualidad por concepto de aportes. Esa ha sido la manera en que han querido forzar mi retiro de la empresa, no siendo esta la primera vez que me hacían la invitación a renunciar. VIGÉSIMO: No siendo suficiente con el trato que me dieron mientras estuve laborando, en el mes de marzo tuve que asistir de urgencias a la Unidad Clínica la Magdalena, lugar donde realizaba mis actividades laborales, y me llevé la sorpresa de que tengo prohibida la entrada a la clínica de acuerdo con la información que me dio en la puerta el Orientador de Servicios, quien es empleado también de AGM, y que recibe órdenes directas de esa entidad hoy accionada. Por esta razón, mis últimas consultas por urgencias han tenido que hacerse en la Clínica San José. VIGÉSIMO PRIMERO: Soy madre cabeza de hogar de cuatro (4) hijos, tres (3) de ellos menores de edad, soltera, no recibo auxilio de alimentación por parte del progenitor de mis menores, pese a que le tengo demanda de alimentos, no tengo una fuente de ingresos diferente al empleo del que fui injustamente despedida. No recibo ningún tipo de auxilio, beneficio o ingreso del gobierno. Ninguna empresa me va a contratar con mi estado actual de salud, y para ser franca, los dolores permanentes que tengo me están impidiendo incluso atender de una manera adecuada las necesidades básicas de mis hijos respecto a aseo, higiene personal, cocina y ayuda escolar. VIGÉSIMO SEGUNDO: El decir de la empresa a los trabajadores, es que ellos nunca han perdido una tutela, ni una demanda, que sus abogados son los mejores y que si el que no esté de acuerdo quiere demandar, que lo haga. VIGÉSIMO TERCERO: Actualmente me encuentro en tratamiento psicológico por recomendación dada por la ARL, debido al impacto que la empresa generó en mi vida en relación, en una clara violación al PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD que tiene la empresa con respecto a la suscrita (Anexo 20). VIGÉSIMO CUARTO: Me he visto en la necesidad de buscar asesoría gratuita de algún abogado para que me ayude con esta situación, sin embargo, ante varios intentos ninguno trabaja sin cobrar, pero he sido orientada por uno, para interponer el presente recurso. VIGÉSIMO QUINTO: Actualmente no tengo recursos para

realizar los pagos a la cooperativa ya que se afectó mi única fuente de ingresos y mínimo vital, razón por la cual me excluirán de la cooperativa. VIGÉSIMO SEXTO: La UNIDAD CLÍNICA LA MAGDALENA, es solidariamente responsable de la decisión que ha tomado la accionada AGM, toda vez que soy una trabajadora EN MISIÓN, y el personal tanto médico como administrativo dela entidad conocen mi situación actual de salud. Por lo anterior, me encuentro cobijada no solo por las normas que regulan a los afiliados de la Cooperativa AGM, sino que también me aplica el Código Sustantivo de Trabajo, y por ende, lo contemplado en la ley 361 de 1997.”

TRAMITE

Con auto de fecha 21 de abril de 2022, el JUZGADO CUARTO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, admitió la presente acción de tutela y ordenó la vinculación a la UNIDAD CLÍNICA LA MAGDALENA, POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS, MINISTERIO DE TRABAJO, SUPERSOLIDARIA, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE SANTANDER y JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ.

RESPUESTA DEL ACCIONADO Y VINCULADOS

AGM SALUD C.T.A., JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ, SUPERINTENDENCIA DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA, OFICINA ESPECIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO-BARRANCABERMEJA, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE SANTANDER, POSITIVA ARL contestaron dentro del término de Ley la acción de tutela que les fue notificada.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Cumplido el trámite legal, en sentencia de mayo tres (03) de 2022, el JUZGADO CUARTO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, NEGÓ POR IMPROCEDENTE la presente acción de tutela POR CARENCIA ACTUAL DE OBJETO POR HECHO SUPERADO respecto de la petición incoada por la accionante.

NEGÓ POR IMPROCEDENTE la presente acción de tutela respecto de la pretensión denominada por ese Despacho como “Solicitud de declarar nulo el proceso disciplinario adelantado en su contra por violación al debido proceso”, por contar la accionante con otro medio de defensa judicial, como lo dispone el artículo 6 del decreto 2591 de 1991.

NEGÓ POR IMPROCEDENTE la presente acción de tutela respecto de la pretensión denominada por ese Despacho como Pretensión de reintegro a la entidad con la que laboraba”, por contar la accionante con otro medio de defensa judicial, como lo dispone el artículo 6 del decreto 2591 de 1991.

Dice el Juez *a quo*, que respecto al derecho de petición la accionada dio respuesta clara y de fondo a la petición presentada por la accionante en febrero hogañ, la cual fue remitida al correo electrónico linitta_r_2304@hotmail.com el cual fue informado para efectos de notificaciones de la señora Adriana en la petición presentada por ella ante AGM SALUD C.T.A., tal y como consta dentro del pantallazo allegado por la entidad accionada.

Respecto al proceso disciplinario indica el a quo que la disciplinada cuenta con un mecanismo alternativo a la presente acción de tutela para poder hacer valer su derecho al debido proceso ante la entidad accionada, este es, la solicitud de nulidad de todo lo actuado que debió presentar la señora aquí accionante ante AGM SALUD C.T.A., para que fuera dicha entidad la que resolviera en primer plano aquella petición esbozada, además, la actora no presentó los recursos de ley diseñados para atacar las decisiones sancionatorias.

Respecto al reintegro a su puesto de trabajo con el consecuente pago de los salarios y demás acreencias legales dejados de percibir señala que la accionante no puede ser cobijada por el estado de debilidad manifiesta de que trata la jurisprudencia constitucional, toda vez que las patologías que la aquejan, no le comportaron estado de incapacidad al momento de la terminación del convenio de trabajo, que sostenía con la parte pasiva. La activa, no allega prueba al proceso que demuestre su estado de incapacidad al momento de la finalización del contrato, ni la misma le ha sido determinada. Lo anterior hace inferir que no se encuentra en estado de debilidad manifiesta y por tanto no es procedente conceder el amparo solicitado. La accionante cuenta con la vía ordinaria laboral para reclamar los derechos que considere conculcados, si insiste en su pretensión de reintegro.

IMPUGNACIÓN

ADRIANA MILENA CARBALLO PALOMINO, impugno el fallo de primer grado en los siguientes términos:

“Que el superior revise la decisión de primera instancia, por carecer de las condiciones necesarias a la SENTENCIA CONGRUENTE, teniendo en cuenta que: a) No se ajusta el fallo a la integridad de los hechos antecedentes que motivaron la tutela ni a los derechos impetrados, por error de hecho y de derecho, en el examen y consideración de las peticiones hechas por la suscrita en el escrito de tutela; b) Se niega a cumplir el mandato legal de garantizar al agravio que se me ha causado, el pleno goce de mis derechos como la ley lo establece, omitiendo, como se indicó en el escrito de tutela, la violación al DERECHO AL DERECHO DE PETICIÓN, el cual interpose oportunamente para garantizar de manera oportuna mi derecho de defensa y contradicción en los procesos disciplinarios que se me iniciaron, además de que no es cierto que la accionada haya contestado oportunamente el derecho de petición, ya que éste solo fue resuelto posterior a la interposición de la acción de tutela, EL

DERECHO AL DEBIDO PROCESO, porque en las los cargos que se me hicieron y las faltas que me impusieron no hubo certeza de cuál era el fundamento para uno y otro caso, además de la VIOLACION A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, Y EL MÍNIMO VITAL, no habiendo pedido permiso ante el Ministerio del Trabajo para darme por terminado el contrato, y omitiendo mi estado de debilidad manifiesta que me impedía trabajar en algún otro lugar para pagar las cuotas de la cooperativa para mantener mi vinculación con ellos; c) Se funda en consideraciones inexactas y erróneas dadas por el accionados.

Yerra el juez de tutela al momento de fallar, agrupando algunos derechos según su criterio interpretativo, pero dejando por fuera otros de vital importancia como EL DERECHO AL MÍNIMO VITAL, LA DISCRIMINACIÓN DE LA QUE FUI VÍCTIMA y en consecuencia la VIOLACIÓN A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. Muy distinto resulta lo interpretado por el juez al verdadero propósito de la acción de tutela, el cual consiste, luego del hecho superado de la respuesta al derecho petición que interpuse, en que SE RECONOZCA MI ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA, considerando mi estado de salud que me está impidiendo realizar las labores que hago en mi actividad laboral. El Juez no tiene en cuenta, que la empresa accionada terminándome el trabajo, me cercenó la POSIBILIDAD DE UBICARME LABORALMENTE POR MI CONDICIÓN DE SALUD, hecho que por ser el trabajo mi única forma de obtención de recursos, me impide pagar seguridad la social y por ende verme sujeta a la expulsión de la cooperativa, violándose, con la decisión de la empresa MI DERECHO AL MÍNIMO VITAL, y por consecuencia, MI DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Con fundamento en lo anterior, solicita REVOCAR EL FALLO DE PRIMERA INSTANCIA y que se tutele su derecho a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, porque no se solicitó permiso a la autoridad del trabajo para terminar su contrato

CONSIDERACIONES

1.- La acción de tutela se consagró en la Constitución Política de Colombia en su artículo 86, para que toda persona pueda reclamar, ante los Jueces, en todo momento y lugar, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales como quiera que estos resulten amenazados o quebrantados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de particulares por excepción, no obstante limitando su generalidad a que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

2.- La tutela puede ser ejercida por cualquier persona vulnerada o amenazada en sus derechos fundamentales, quien actuará por si misma o a través de un representante o agente oficioso, en este último caso, cuando el titular de los derechos no esté en condiciones de promover su propia defensa, lo cual deberá manifestarse y probarse en

la solicitud. La legitimación del accionante resulta evidente frente a los derechos que se dicen vulnerados, y de la accionada empresa empleadora del actor.

2.1. El artículo 25 de la Constitución Política señala que el “*trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas*”. Sin embargo lo anterior no significa que cualquier controversia que surja en torno a este derecho constitucional sea tutelable, ya que el ordenamiento jurídico colombiano prevé para el efecto acciones judiciales específicas, cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral, y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate, por lo que afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual.

2.2. En armonía con lo anterior, la Corte Constitucional ha precisado que, por regla general, la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral; no obstante ello ha decantado en basta jurisprudencia, que dicha acción sí es procedente cuando se trata de personas que se encuentran **en circunstancias de debilidad manifiesta** por causa de su condición económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada. Sobre el particular, en la Sentencia T-576 de 1998, sostuvo:

“Pues bien, la tutela no puede llegar hasta el extremo de ser el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo; además, frente a la estabilidad existen variadas caracterizaciones: desde la estabilidad impropia (pago de indemnización) y la estabilidad ‘precaria’ (caso de los empleados de libre nombramiento y remoción que pueden ser retirados en ejercicio de un alto grado de discrecionalidad), hasta la estabilidad absoluta (reintegro derivado de considerar nulo el despido), luego no siempre el derecho al trabajo se confunde con la estabilidad absoluta.

(...)

No se deduce de manera tajante que un retiro del servicio implica la prosperidad de la tutela, porque si ello fuera así prosperaría la acción en todos los casos en que un servidor público es desligado del servicio o cuando a un trabajador particular se le cancela el contrato de trabajo; sería desnaturalizar la tutela si se afirmara que por el hecho de que a una persona no se le permite continuar trabajando, por tutela se puede ordenar el reintegro al cargo. Solamente en determinados casos, por ejemplo cuando la persona estuviera en una situación de debilidad manifiesta, o de la mujer embarazada, podría estudiarse si la tutela es viable.”

En sentido similar, en Sentencia T-198 de 2006 la Corte, al analizar un caso enmarcado dentro del escenario constitucional que se comenta, indicó:

“En un primer término, debe observarse que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral frente a cualquier tipo de razones de desvinculación. En efecto, esta Corporación ha sostenido que solamente cuando se trate de personas en estado de debilidad manifiesta o aquellos frente a los cuales la Constitución otorga una estabilidad laboral reforzada, la acción de amparo resulta procedente.”

2.3. Esa misma Corporación, ha señalado tajantemente que la simple desvinculación unilateral de un trabajador que presenta una enfermedad o una discapacidad, no es suficiente para que prospere la protección por vía de tutela, puesto que para ello es necesario acreditar el nexo de causalidad entre las condiciones de salud de la persona y su desvinculación. Al respecto, en Sentencia T-826 de 1999, dijo:

“En el presente asunto, al no hallarse la relación causal entre el padecimiento del accionante y la terminación del contrato de trabajo a término fijo, el juez constitucional se encuentra ante un asunto que no le compete resolver, por cuanto de lo aportado al proceso no se deduce la violación de los derechos fundamentales de aquél, en el sentido de que haya podido ser discriminado o estigmatizado por el patrono.

En este orden de ideas, al no establecerse la vulneración del derecho a la igualdad del accionante, estima la Sala que se trata de una controversia ordinaria, y que quienes están llamados a resolverla son los jueces laborales, en aplicación del principio de subsidiariedad que rige el amparo constitucional (art. 86 C.P.).”

2.4. Más recientemente sobre el tema en sentencia T-277 de 2012, la Honorable Corte Constitucional expuso:

“De esta manera, se ha llegado a determinar que, no por el simple hecho de que la persona esté en situación de debilidad manifiesta, surge de manera inmediata la protección por vía de la estabilidad laboral reforzada. Esta Corporación, ha sido clara en establecer que, para que opere el mencionado amparo, debe encontrarse acreditado que el despido se dio con ocasión de la situación de salud del trabajador, es decir, que haya una relación causal entre la desvinculación y la discapacidad que padece la persona. En ese orden de ideas, corresponde al empleador demostrar que la terminación del vínculo tuvo como fundamento razones distintas a la condición de la persona.

“En conclusión se puede afirmar que (i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente.”

“Esta Corte ha sido reiterativa en indicar que para que se materialice la “estabilidad laboral reforzada” de personas que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, no basta demostrar la circunstancia especial, pues es necesaria la acreditación de la relación de causalidad o conexidad entre la debilidad dicha y la desvinculación laboral, es decir, que se deduzca o se infiera que aquella condición personalísima del afectado fue el móvil o la razón del retiro, en cuyo caso el acto de la autoridad deviene discriminatorio y constitutivo de abuso del derecho, dando lugar a que la persona sea protegida conforme a la figura constitucional mencionada”. (Subrayado y negrilla fuera del texto).

2.5. La Corte Constitucional, en sentencia T-383 de 2014, frente al tema relacionado con el derecho a la estabilidad reforzada de personas en situación de discapacidad, ha reiterado que:

“Como primera medida, resulta necesario recordar que tal como lo establece el artículo 53 de la Constitución Política, uno de los principios constitucionales que debe orientar todas las relaciones laborales es la estabilidad en el empleo, como garantía fundamental

en el marco de un Estado Social de Derecho. Este principio cobra importancia teniendo en cuenta que el fin que persigue es garantizar la primacía de los derechos inalienables de la persona. En efecto, en virtud del artículo 13 de la Constitución Política, el derecho a la igualdad impone al Estado la obligación de salvaguardar, de manera preferencial, los derechos de aquellas personas que por su condición física o mental, están en alguna circunstancia de debilidad manifiesta.

El constituyente veló por que el modelo político del Estado Social de Derecho se fundara en la prevalencia del ser humano y su dignidad, teniendo, como uno de sus fines principales, que se protegiera de manera especial a la mujer en estado de gravidez, a las personas con discapacidad, a las personas de la tercera edad, a los niños, entre otros sujetos en situación de vulnerabilidad. Como consecuencia de lo anterior, en el ámbito de las relaciones laborales se estableció que se encuentra proscrita toda terminación del vínculo laboral que tenga un nexo con el estado de salud de una persona. En caso contrario, la objetividad de la causal del despido debe verificarse por la autoridad laboral competente. En virtud de la nombrada protección, no puede procederse al despido de los trabajadores que sufran alguna discapacidad sin que se haya obtenido, previamente, la autorización del Ministerio de la Protección Social.
[...]

Por otro lado, en el sentido negativo, se ordena que ninguna persona con alguna limitación mental o física puede ser despedida ni puede darse por terminado su contrato por razón de su limitación, a menos que exista de por medio una previa autorización de la oficina de Trabajo.
[...]

Igualmente, en el mismo pronunciamiento [T-198/2006], se deja claro que la protección en mención no solamente es predicable: de las personas que se encuentran ya en situación de discapacidad al momento de iniciar la relación laboral, sino que también cubre a cualquier trabajador que sufre, durante la ejecución de su contrato cualquier mengua que le impida continuar con sus labores, no siendo necesario que exista, de por medio, la calificación del padecimiento del trabajador.
[...]

Teniendo en cuenta lo anterior, y para reforzar la protección de la estabilidad laboral reforzada, en la Sentencia T-225 de 2012, el Tribunal Constitucional indica que el despido de una persona que se encuentra en condiciones de vulnerabilidad en razón del estado de gravidez, fuero sindical o de aquellos- que sufren limitaciones o pérdidas de la capacidad laboral, opera en su favor una presunción de despido sin justa causa, la cual revierte la carga de la prueba y obliga al empleador a demostrar la existencia de argumentos objetivos y razonables que prueben la necesidad de la ruptura de la relación laboral, es decir el empleador debe acreditar la ausencia de conexidad entre la condición del sujeto y la terminación del contrato de trabajo.
[...]

En suma, la jurisprudencia ha indicado que el juez constitucional debe verificar cuando está en presencia de una posible vulneración del derecho a la estabilidad laboral de una persona vulnerable por su condición física o psicológica. En este sentido, se han fijado las siguientes reglas:

- "(i) Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta;
- (ii) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y
- (iii) Que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social [o la autoridad de trabajo correspondiente]."

Con relación a lo anterior, es conveniente hacer alusión a la figura de la reubicación, otra obligación que se desprende del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y que recae sobre el empleador cuando se ha despedido al trabajador incapacitado sin autorización del Ministerio de Trabajo. A este respecto se refiere la Corporación en la Sentencia T-1040 de 2001. En dicho pronunciamiento, se consagró una excepción al deber de reubicación por parte del trabajador en los siguientes términos:

"En efecto, el alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho. Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el

tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación,"

Finalmente, en cuanto a la situación de discapacidad o de debilidad manifiesta en que debe encontrarse el trabajador para que sea necesario pedirse autorización al despedirlo, cabe hacer alusión a lo establecido en sentencia T-018 de 2013, en la cual, se reitera lo manifestado en sentencia C-824 de 2011, donde se advirtió que no solo las personas con discapacidad severa son destinatarias de la protección de la estabilidad laboral reforzada y de las demás prestaciones establecidas en la Ley 361 de 1997. Así, se incluyen como beneficiarias de dicha protección las personas con una limitación leve y moderada, de modo que "la referencia específica que hace el artículo 1° de la Ley 361 de 1997, a las personas con limitaciones 'severas y profundas' no puede tomarse como expresiones excluyentes para todos los artículos que conforman la citada ley. En punto a este tema, es de aclarar que la clasificación del grado de severidad de una limitación (art. 7°, Ley 361 de 1997) no implica la negación y vulneración de un derecho, sino la aplicación de medidas especiales establecidas por la misma ley para personas con discapacidad en cierto grado de severidad (vgr. los artículos 2°, 3° y 4° de la Ley 361 de 1997). Más que de discapacidad leve y moderada, la jurisprudencia ha señalado que en estas situaciones debe hablarse de personas que por su estado de salud física o mental se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les dificulta trabajar en ciertas actividades o hacerlo con algunas limitaciones y que por tanto, requieren de una asistencia y protección especial para permitirle su integración social y su realización personal, además de que gozan de una estabilidad laboral reforzada". [...]

2.6. La Honorable Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Civil, en sentencia del 13 de marzo de 2015, M.P. DR. LUIS ARMANDO TOLOSA VILLABONA, proceso radicado al No. 68001-22-13-000-2015-00010-01, STC2844-2015, expuso frente al requisito de la subsidiariedad:

*"...2. Luego de analizado el expediente, se advierte la improcedencia del resguardo deprecado por ausencia del principio de subsidiariedad, porque la actuación enunciada no es censurable por esta vía extraordinaria, para ello, **el gestor tiene la posibilidad de acudir ante la jurisdicción laboral**, a través del proceso ordinario estatuido en el Capítulo XIV del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.*

*Esta Sala enfáticamente ha reiterado la improcedencia de salvaguardas **encaminadas a reclamar prestaciones de carácter laboral**¹, relacionadas con el pago de los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, ni al reintegro suplicado por el petente, por tratarse de cuestiones que requieren el trámite y comprobación propio de los instrumentos judiciales ordinarios.*

En efecto, es menester acudir a dichos juicios, porque es en ese escenario donde pueden ventilarse y debatirse con amplitud los hechos narrados por el gestor, en aras de establecer si hay lugar a acceder a las pretensiones antes esbozadas o si, por el contrario, la compañía atacada no está obligada a ello.

Al respecto la Sala ha puntualizado:

"(...) [Cuando se trata de pretensiones (...) de orden laboral, la Sala ha reiterado la improcedencia (...), [pues] '(...) la subsidiariedad que por antonomasia caracteriza el ejercicio de la acción de tutela, es requisito que en el presente asunto no puede predicarse, en la medida en que, ciertamente, (...) la accionante contaba con la posibilidad cierta y efectiva de acudir a la jurisdicción (...) laboral, la cual, conforme a normas que incluso encuentran respaldo constitucional, es quien ostenta la competencia para (...)'"]" ello².

¹Véase, entre otras, la sentencia STC14153 de 17 de octubre de 2014.

²COLOMBIA, CSJ. Civil. Fallo de 20 de mayo de 2008, exp. 00066-01, reiterado el 18 de diciembre de 2012, exp. 00165-01, reiterada el 22 de mayo de 2014 en sentencia STC6408-2014.

3. Al margen de lo expresado en antelación, debe destacarse que el supuesto menoscabo a "(...) la estabilidad laboral reforzada (...)" del tutelante, en su condición de discapacitado, no se encuentra demostrado, por lo cual el resguardo de esa prerrogativa es improcedente.

La mera enunciación de las patologías adolecidas por Valbuena Romero, acompañadas de historias clínicas e incapacidades, no revisten la entidad suficiente para acreditar la discapacidad o limitación alegada, que lo haría beneficiario de las medidas especiales de protección estatuidas en la regla 26 de la Ley 361 de 1997³..."

2.7. Ahora nuestro Honorable Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bucaramanga, en sentencia del 20 de enero del 2014, M.P. Dra. MERY ESMERALDA AGON AMADO, acción constitucional de LUIS JAVIER QUINTERO OSORIO, contra ECOPETROL S.A., frente al tema expuso:

*"...De estos hechos se sigue, como consecuencia razonable, que la causa del rompimiento del vínculo laboral no obedece al diagnóstico del accionante sino a un hecho objetivo que aparece demostrado, la terminación del periodo pactado. **Así las cosas, la acción de tutela no es procedente para ordenar el reintegro laboral del accionante, porque no se demostró la especial condición de debilidad manifiesta por los quebrantos de salud del trabajador y mucho menos el nexo causal entre tal quebranto de salud y la terminación del contrato...**" (Subrayado y negrilla fuera de texto).*

2.8. En el mismo sentido se pronunció el Honorable Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bucaramanga, en sentencia del 15 de enero del 2014, M.P. Dr. RAMON ALBERTO FIGUEROA ACOSTA, acción constitucional de VICTOR OMAR GUARIN RUEDA, contra LA NUEVA EPS, expuso:

*"...Corolario de lo anterior se tiene que el objeto de la impugnación interpuesta por el accionante, con la cual pretende que se reconozca directamente por esta vía excepcional su derecho al reintegro y demás, pierde razón de ser al estar predeterminado. **Además que, en todo caso el asunto no es del resorte del Juez Constitucional, salvo que, por su relación directa con la protección de otros derechos fundamentales el no reconocimiento puede dar lugar a un perjuicio irremediable,** aspecto que en el caso de marras no se probó en momento alguno en el plenario por lo que no podría intervenir el juez en su solución y que, en todo **vías ordinarias ante el Juez laboral competente para determinar si la accionante tiene derecho a lo que hoy reclama...**"*

2.9. En el año 2014 el Honorable Tribunal Superior de Bucaramanga, en sentencia del 16 de Enero de 2014, M.P. Dr. CARLOS GIOVANNY ULLOA, acción de tutela contra ECOPETROL S.A.:

"En conclusión, conforme al principio de subsidiariedad que rige la acción de tutela, el actor se encuentra en libertad de acudir a la jurisdicción ordinaria a debatir todo cuanto concierne a la terminación de su vínculo laboral por parte de

³⁴(...) Artículo 26. 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 (...)"

ECOPETROL S.A, estadio judicial en que bien puede demostrar, como no lo hiciera en esta sede constitucional, que aquél, en realidad se finiquitó por razón de su presunta incapacidad laboral, obteniendo así el restablecimiento de sus derechos, como también podría discutir allí otros temas atinentes a la supresión de la BOLSA DE EMPLEOS TEMPORALES DE LA GERENCIA DEL COMPLEJO INDUSTRIAL DE BARRANCABERMEJA" mediante el Acta de Acuerdo suscrito el 31 de mayo de 2013 entre ECOPETROL S.A y la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo -USO- en representación personal, en la que por cierto se establecieron una serie de beneficios económicos destinados a solventar los gastos de la familia y del trabajador."

2.10. Y en más reciente pronunciamiento la Corte Constitucional en sentencia T-500-19 frente al requisito de subsidiariedad, señaló:

*La acción de tutela constituida como un mecanismo de protección de derechos constitucionales fundamentales, **solo procede cuando el afectado: (i) no disponga de otro medio de defensa judicial, (ii) exista pero no sea idóneo o eficaz a la luz de las circunstancias del caso concreto o, (iii) se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.***

En lo que respecta a la ocurrencia de un perjuicio irremediable, este Alto Tribunal Constitucional ha advertido que este configura cuando se está ante un daño: "... (a) Cierto e inminente —esto es, que no se deba a meras conjeturas o especulaciones, sino a una apreciación razonable de hechos ciertos-, (b) grave, desde el punto de vista del bien o interés jurídico que lesionaría, y de la importancia de dicho bien o interés para el afectado, y (c) de urgente atención, en el sentido de que sea necesaria e inaplazable su prevención o mitigación para evitar que se consume un daño antijurídico en forma irreparable".

3.- Frente al tema que nos entretiene, la jurisprudencia constitucional y local, han decantado el principio de subsidiariedad que rige la acción de tutela, así como la acreditación de la relación de causalidad del estado de salud de la accionante frente a la terminación laboral. Acreditadas estas situaciones, la acción constitucional aventaja al mecanismo ordinario de defensa judicial, por resultar eficaz en medida y oportunidad, frente a las circunstancias particulares del actor.

Lo anterior porque, en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. Ahora, y en el evento de presentarse una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección, la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que **es necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral**, por ser constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho.

4.- Respecto a la inconformidad de la Petente frente al no reintegro por el cual se duele en sus peticiones del escrito de impugnación, se advierte que si bien es cierto la terminación de la relación laboral ocurrió el **2 de marzo de 2022** esto obedeció a la culminación de la actividad que realizaba, y no por razón diferente por ello fue terminado su contrato.

5.- El presente caso trata de una terminación de la relación laboral, evidenciándose que el tema en discusión es un asunto que no se puede conceder en el trámite de la tutela, sino a través de un proceso ordinario laboral, escenario donde se establecerá con las pruebas a las que haya lugar si hubo engaño o dolo en su terminación laboral.

5.1. El tema del despido, el reintegro y pago de acreencias laborales es un análisis que corresponde efectuarlo a un **Juez Ordinario Laboral**, si la accionante así lo estima pertinente, porque allí se discuten temas fundamentalmente de estirpe laboral, como es la presunta terminación del contrato, indemnización y un eventual reintegro; aspectos o temas que no pueden resolverse por vía de tutela; pues la decisión del empleador debe ser analizada a la luz de pruebas, alegaciones, contradicción y defensa de cada parte, para garantizar el debido proceso.

6.- Fundamento por el que se confirmará la sentencia de primera instancia, decisión que se encuentra apoyada también en el fallo del 13 de mayo de 2015 del Honorable Tribunal Superior de Bucaramanga Sala Civil⁴ M.P. Dr. JOSÉ MAURICIO MARIN MORA, que reza:

“Ahora, antes de desatar el disenso vertical formulado, importa señalar que este Tribunal en decisiones de Sala Especializada del 16 de enero de 2014, unificó suposición frente al evento objeto de debate, en el sentido de que no es la vía de amparo constitucional el medio apropiado para que quien accionen por esta vía excepcional obtenga su reintegro laboral y el pago de acreencias laborales y demás prestaciones”.

Más adelante señaló:

“En consecuencia desde ya advierte la Corporación que el proveído censurado deberá confirmarse, teniendo en cuenta que la Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia ha decantado la no procedencia del amparo para lograr reintegro laboral, dado que es un dispositivo subsidiario y excepcional para la protección de los derechos esenciales contemplados en la Carta Política, Aun así, en algunos casos es preciso brindar protección especial de estabilidad laboral reforzada para mitigar la afectación a las garantías constitucionales cuando ésta es sufrida por mujeres embarazadas, trabajadores aforados y personas en situación de debilidad manifiesta, condiciones tales que en cada asunto particular deberán acreditarse a plenitud.”

7.- Por todo lo anterior se le recuerda a la actora que dispone de la acción laboral para reclamar los derechos que estima vulnerados, escenario idóneo, para controvertir de manera amplia el tema de reintegro y no ante el angustioso término de la acción de tutela como lo expuso el Honorable Tribunal Superior de distrito judicial de Bucaramanga, en sentencia del 16 de enero de 2014, M.P. Dr. JOSÉ MAURICIO MARÍN MORA, acción constitucional de DARINEL CASTILLO ACOSTA, contra ECOPETROL S.A.

“Así las cosas, para el evento objeto del análisis, la acción de tutela no es el mecanismo procedente e idóneo para dilucidar la situación invocada por el demandante DARINEL

⁴ Sentencia de Tutela de HENRY PALOMINO RANGEL contra ECOPETROL.

CASTILLO ACOSTA, pues no hay razones para desconocer su carácter subsidiario y residual, toda vez que no es el Juez Constitucional el competente para esclarecer el conflicto laboral que se plantea, frente al que existen otros medios de defensa judicial ante los Jueces Laborales competentes, que aunque bien puede ejercitar con la finalidad de debatir todo cuanto concierte a la terminación de su vínculo laboral con ECOPETROL S.A. (...)" (subrayado y negrilla fuera de texto)

8.- Las consideraciones anteriores son suficientes para CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia proferida por el a quo.

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE BARRANCABERMEJA** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo proferido por el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Barrancabermeja de fecha 3 de mayo de 2022, dentro de la acción de tutela interpuesta por **ADRIANA MILENA CARBALLO PALOMINO**, contra **AGM SALUD CTA**, tramite en el que se dispuso la vinculación a la UNIDAD CLÍNICA LA MAGDALENA, POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS, MINISTERIO DE TRABAJO, SUPERSOLIDARIA, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE SANTANDER y JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ, por lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE esta decisión a las partes comprendidas en este asunto, conforme a lo previsto en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1.991 y comuníquese la decisión a la Oficina Judicial de primer grado.

TERCERO: REMÍTASE el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

CESAR TULIO MARTINEZ CENTENO

JUEZ

Firmado Por:

Cesar Tulio Martinez Centeno
Juez
Juzgado De Circuito
Civil 002
Barrancabermeja - Santander

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **dcdac8330916171475316f8dde6cd726f3e523d45c6cea673422452f580161c3**

Documento generado en 27/05/2022 01:29:55 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>