



Referencia	Acción de Tutela
Accionante:	Leydy Johana Rico Bautista
Accionado:	Salid International Market S.A.S.
Radicación:	63-001-41-05-001-2024-10027-00

**Armenia, veintidós (22) de febrero de dos mil veinticuatro
(2024)**

SENTENCIA DE TUTELA

Decide el despacho en primera instancia la acción de tutela promovida por **Leydy Johana Rico Bautista** en contra de la **Salid International Market S.A.S.**

I. ANTECEDENTES

Leydy Johana Rico Bautista promovió la acción constitucional con el propósito que se le ampare sus derechos fundamentales «*al trabajo y a la dignidad humana*», mismos que, presuntamente estan siendo transgredidos por la entidad accionada al despedirla sin justa causa con pleno conocimiento de su estado de salud.

Como fundamento de la acción manifestó que, desde el 03 de enero de 2024 inicio un contrato laboral inferior a un año con SALID INTERNATIONAL MARKET, dijo que el 10 de enero de 2024 sufrió una caída bajando las escaleras de la empresa accionada, presentando diagnóstico de «*trauma contuso en tobillo izquierdo e hipertensión de hombro derecho presentando dolor de alta intensidad a nivel de hombro con limitación funcional y edema en el hombro*», preciso que debido al dolor persistente le practicaron una ecografia la cual arrojó como resultado «*Edema*

Miofibrilar en Topografía del Musculo Biceps Derecho (desgarre muscular)», otorgando 5 días de incapacidad,

Aseveró que, el 15 de enero de 2024, expuso situación de salud a Darwin Fabian Fayad Farfan, gerente de la entidad accionada, informando que de acuerdo con reporte del médico ginecólogo oncólogo, presenta «*Displacia Cervical Severa*», por lo tanto, requiere de un procedimiento de histerectomía, el cual implica una incapacidad de un mes, quien manifestó que debía esperar instrucciones por parte de la gerencia.

Adujo que, debido a sus patologías se le impedía digitar con las dos manos, no podía hacer mucha fuerza, ni tener una vida normal, agregó que, en atención medica del 22 de enero de 2024 se le expidieron ordenes médicas para fisioterapia, quien a su vez, ordenó una resonancia magnética, la cual arrojó como resultado, «*Ruptura parcial intrasustancia del supraespinoso asociado a tendinosis, tendinosis del infraespinoso subescapular, hipotrofia deltoides – artrosis acromioclavicular – bursitis subcoracoidea y fractura de cabeza humeral*»

Explicó que, con el diagnóstico dado, avisó al empleador, con el fin de dar a conocer las recomendaciones dadas por el médico tratante, tendientes a no realizar esfuerzos, no cargar elementos pesados y tomar un analgésico (tramadol) de forma periódica.

Señaló que, anterior al informe del diagnóstico, es decir, el 19 de enero de 2024, la accionada sin mediar una justa causa dio por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, situación que generó una vulneración a su estado, puesto que el trabajo era su único sustento para el sostenimiento de sus hijos y madre; adicionalmente que se encontraba pendiente de una intervención quirúrgica.

Para concluir, solicito se le tutelen los derechos fundamentales incoados y como consecuencia, se ordene el reintegro a su puesto de trabajo y el pago retroactivo de las acreencias laborales dejadas de percibir durante el tiempo que estuvo por fuera de la empresa.

En respuesta, **Salid International Market S.A.S.** aceptó la existencia de la relación laboral con el accionante mediada a través de un contrato a término fijo, por 3 meses, el cual incluía 18 días de periodo de prueba; dijo que la terminación del contrato obedeció a que no pasó el periodo de prueba y que en el momento en que se envió la notificación de terminación del contrato por no pasar el periodo de prueba, la accionante no se encontraba en periodo de incapacidad, sino laborando.

Señalo que, no es cierto que la accionante conociera su situación médica, de hecho, el contrato de trabajo terminó el 19 de enero de 2024, y para el 22 de enero de 2024 que ella aduce haber informado no poder realizar esfuerzos, ya no se encontraba en la empresa, adicional a ello indicó que jamás se le solicitó hacer esfuerzos pesados.

Finalmente solicitó que no se accedan a las pretensiones del accionante dado que el 15 de febrero de 2024 se reintegró a la accionante al puesto de trabajo, en virtud de la acción constitucional.

Para resolver basten las siguientes,

II. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

1. Aspectos generales de la acción de tutela

Al tenor del **artículo 86 de la C.P**, la acción de tutela es un mecanismo preferente y sumario de defensa judicial de derechos fundamentales cuando quiera que éstos estén vulnerados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública, o privada en los casos previstos en la ley; además y de conformidad con lo previsto en los artículos 1, 5, 6, 8, 10 y 42 del Decreto 2591 de 1991, para efectos de determinar la procedencia de la acción de tutela debe acreditarse los requisitos de legitimación en la causa (activa y pasiva); la inmediatez; y la subsidiariedad.

En lo referente a la **legitimación en la causa por activa**, el artículo 86 de la constitución política en concordancia con el artículo 10 del decreto 2591 de 1991, ésta se configura: i) a partir del ejercicio directo de la acción ii) de la representación legal, - como en el caso de los menores de edad, los incapaces absolutos, los interdictos y las personas jurídicas-, iii) a través de apoderado judicial -caso en el cual el apoderado debe ostentar la condición de abogado titulado y al escrito de acción se debe anexar el poder especial para el caso o en su defecto el poder general respectivo-; iv) o por medio de agente oficioso. No obstante, esta última figura no procede directamente, pues es necesario que el agente oficioso afirme que actúa como tal y además demuestre que el agenciado no se encuentra posibilitado para promover su propia defensa. **(CC T-054 de 2014)**.

Respecto de la **legitimación por pasiva**, de la lectura de los artículos 5, 13 y 42 del decreto 2591 se establece que la acción de tutela se puede promover contra toda acción u omisión de las autoridades, y de los particulares, en este último caso siempre que estén encargados de la prestación de un servicio público, o, respecto de quienes el solicitante se halle en situación de subordinación e indefensión.

En lo que comporta a la **inmediatez**, la finalidad de la acción de tutela es garantizar la protección inmediata de los derechos fundamentales vulnerados o amenazados; en ese orden si bien la acción de tutela se puede formularse en cualquier tiempo, su interposición debe darse en un tiempo razonable, oportuno y justo. Sin embargo, la Corte Constitucional ha indicado que el requisito no es exigible de forma estricta cuando se demuestra que la vulneración es permanente en el tiempo y que, pese a que el hecho que la originó por primera vez sea muy antiguo respecto de la presentación de la tutela, la situación desfavorable del actor derivada del irrespeto por sus derechos continúa y es actual. **(CC T-194 de 2021)**

Finalmente y en lo que atañe a la **subsidiariedad** el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991 dispone que la acción de tutela tiene un carácter subsidiario, por lo que solo procede cuando quiera que el afectado no tenga otro medio de defensa judicial; también cuando existiendo el mecanismo i) se ejerza la acción como un mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, o ii) éste resulte ineficaz, caso en el que la tutela se convierte en un mecanismo de protección definitivo **(CC T-177 de 2013)**.

De acuerdo con lo antes expuesto, el estudio sobre la existencia de otro mecanismo de defensa judicial por parte del juez constitucional debe darse en relación a las circunstancias fácticas y jurídicas del caso concreto, en cuanto las mismas le permitirán determinar cuál es la pretensión del accionante la cual deberá estar dirigida hacia la protección de los derechos fundamentales, y determinar si el otro mecanismo de defensa judicial tiene la posibilidad de brindar el mismo marco de protección que puede alcanzar la acción de tutela. **(CC T-692 de 2016)**

De otra parte, la valoración del perjuicio irremediable implica la concurrencia de varios elementos esenciales a saber, i) que sea cierto, es decir que existan fundamentos empíricos acerca de su probable ocurrencia, ii) debe ser inminente, esto es que esté próximo a suceder, y iii) que su prevención o mitigación sea urgente para evitar la consumación de un daño. **(CC-T 554 de 2019)**

El carácter subsidiario de la tutela impone la obligación de acudir, de manera principal, a los medios ordinarios de defensa consagrados en el ordenamiento jurídico. No se trata de una herramienta judicial que pueda desplazar los mecanismos judiciales ordinarios, siempre que sean idóneos y eficaces para la garantía de los derechos de las personas. La primera característica impone considerar la entidad del mecanismo judicial para remediar la situación jurídica infringida y, la segunda, su capacidad para dar resultados o respuestas al fin para el cual fue concebido el mecanismo, en todo caso, dependiendo de las condiciones particulares de la parte actora. Lo anterior, se insiste, sin perjuicio de su uso como mecanismo transitorio para evitar la configuración de un perjuicio irremediable, y, excepcionalmente, como lo ha admitido la Corporación, como mecanismo principal. **(CC.T-450 de 2017)**

2. Subsidiariedad: Procedencia de la acción de tutela para el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada.

La Corte Constitucional ha determinado que en aquellos asuntos en los que se discuta el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el proceso laboral regulado en el Código Procesal del Trabajo, resulta ser el mecanismo idóneo y eficaz para garantizar tales derechos, pues en dicho escenario pueden controvertir la legalidad de la terminación del vínculo laboral y

solicitar el reintegro junto con el pago de las prestaciones asistenciales a las que haya a lugar. (CC T-387/17, T-176/20, T-071/21 y T-171/21)

Aun así, también ha aceptado que, en estos casos, la tutela procede como mecanismo transitorio, cuando se acredite la existencia de un riesgo de perjuicio irremediable, el cual se configura si el accionante está en una situación de vulnerabilidad económica que no le permite garantizar su subsistencia, y esperar las resultas del trámite del proceso; esto se puede concluir siempre que figure acreditado que el accionante *«(i) está desempleado, (ii) no tiene ingresos suficientes para “garantizar por sí mismo sus condiciones básicas y dignas de existencia” y soportar el sostenimiento de su núcleo familiar, (iii) no está en capacidad de asumir los gastos médicos que su situación de salud comporta , (iv) se encuentra en “condición de pobreza” y (v) no cuenta con una red de apoyo familiar que pueda asistirlo mientras se tramita el proceso ordinario»* (CC T-195/22)

3. Estabilidad Laboral Reforzada

La estabilidad laboral reforzada protege *«a aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral y que se concreta en gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición»*, la Ley 361 de 1997, en su artículo 26 incluye la garantía de la estabilidad laboral reforzada de la siguiente manera: *«En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su*

discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo...»

La Corte Constitucional ha determinado que para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral sino que la protección depende de tres supuestos: *(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.*

Ahora bien, tanto la Corte Constitucional como la Corte Suprema coinciden en que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no es absoluto dado que, en tanto presunción, el empleador puede desvirtuarla siguiendo el procedimiento que la ley establece para tal fin. La Sala Plena de la Corte Constitucional considera que exigir a un empleador acudir a la autoridad laboral para efectos de obtener el permiso de despido de un trabajador que puede ser considerado en situación de discapacidad -en los términos ya explicados supra en el fundamento 35 - no es desproporcionado. En efecto, esta garantía existe para prevenir la discriminación debido a la discapacidad, por lo que la Oficina del Trabajo se encuentra habilitada para intervenir a efectos de establecer si la terminación de la relación laboral no obedece o no a una causa objetiva.

En síntesis, gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral,

pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: *(i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado.* La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva. **(CC SU 087/22)**

4. Caso Concreto

A partir de todo lo anteriormente expuesto, encuentra el despacho que, **Leydy Johana Rico Bautista** se encuentra legitimada por activa para invocar la protección de sus derechos fundamentales a las luces del inciso 2 del artículo 10 del decreto 2591 de 1991, en tanto que es el titular de estos.

Por su parte la **Salid International Market S.A.S.**, se encuentran legitimada por pasiva. Pues a pesar de que es una institución de derecho privado, en los términos del artículo 42 numeral 4 del decreto 2591 de 1991, existe una relación de subordinación con la accionante derivada del vínculo laboral que otrora les unió.

Frente al requisito de inmediatez, se tiene se encuentra satisfecho en la medida en que el acto de terminación del vínculo laboral que supuestamente comporta una vulneración de sus derechos fundamentales se produjo el 19 de enero de 2024, y la acción de tutela se formuló dentro de los dos (2) meses siguientes, esto es durante un término más que prudencial.

Respecto a la subsidiariedad, se estima que, en este caso, no se dan los presupuestos para remplazar la competencia del juez ordinario laboral. En efecto, la actora apunala la existencia del fuero de salud en la existencia de una serie de patologías que estaban presentes al momento de la terminación del vínculo laboral ocurrido en enero de 2024. Al respecto, luego de la revisión de la documental arrimada al plenario se encontró que laboró para la entidad accionada desde el 08 de enero de 2024 y en efecto el 10 de enero de 2024 asistió al servicio de urgencias por «*contusión del Hombro y del brazo, contusión del tobillo*» (fl. 44 al 48 archivo 02 ED); en virtud de lo anterior, se le otorgó incapacidad por tres (3) días (fl 42 archivo 02ED), sin embargo, se constata que luego del incidente no existieron incapacidades; de hecho, la única existente por tres (3) días data del 10 de enero de 2024 (fl. 42 archivo 02 ED), aunado a que tampoco se expidieron recomendaciones o restricciones.

Ahora y aun cuando el 22 de enero de 2024 y el 02 de febrero del mismo año (fl. 27 al 31 archivo 02 ED) acudió al médico general y luego de practicarse una resonancia magnética se concluyó «*Ruptura parcial intrasustancia del supraespinoso asociado a tendinosis, tendinosis del infraespinoso y subescapular, hipotrofia del deltoides, artrosis acromioclavicular, bursitis subcoracoidea y fractura de cabeza humeral*. (fl. 7 y 8 archivo 02 ED), lo cierto es que no existe evidencia de que tales diagnósticos hayan sido informados a su empleador, quien, para el momento de la

realización del examen, ya no tenía vínculos laborales con la accionante, puesto que el contrato había sido terminado por no haber superado el periodo de prueba; tampoco los médicos tratantes expidieron restricciones ni recomendaciones acerca del origen de la enfermedad y si la misma se debía al accidente de trabajo o era de origen común. De hecho, de forma preliminar se puede deducir que, al no existir evidencia del estado de debilidad manifiesta de la accionante, la terminación de su contrato obedeció a una razón objetiva como es la no superación del periodo de prueba, lo cual coloca en tela de juicio la discriminación que se protege con el fuero de salud.

Con ese escenario, es claro para el despacho que la actora no ostentaba una situación de indefensión o de debilidad manifiesta para el 19 de enero de 2024, que amerite la intervención del juez constitucional ni siquiera de forma transitoria; en ese orden de ideas, y de persistir su insatisfacción frente a la forma en que terminó su contrato, deberá discutir ante el Juez Ordinario Laboral, la validez de su desvinculación sea desde la óptica de la ineficacia del despido o subsidiariamente desde la terminación sin justa causa; aunado a que no existen razones que permitan establecer que la accionante no esta en condiciones de esperar las resultas del proceso referido.

III. DECISION.

En mérito de lo expuesto el **Juzgado Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Armenia Quindío**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: NEGAR por improcedente el amparo constitucional deprecado por **Leydy Johana Rico Bautista** en contra de **Salid International Market S.A.S.**

SEGUNDO: NOTIFICAR a los interesados en la forma prevista en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

TERCERO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, si esta decisión no fuere impugnada

Notifíquese y cúmplase,

MANUEL ALEJANDRO BASTIDAS PATIÑO
JUEZ



Puede escanear este código QR para acceder al Micrositio del Juzgado o dirigirse al siguiente enlace <https://t.ly/P-59>