



JUZGADO PRIMERO PROMISCO MUJICPAL DE ORALIDAD CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTÍAS

Sabaneta, primero (1) de marzo de dos mil veintidós (2022)

PROCESO	ACCIÓN DE TUTELA
RADICADO	056 31 40 89 001 2022 00082 00
ACCIONANTE	PAOLA ANDREA DIAZ MAZO
ACCIONADA	LABORATORIOS LAPROFF S.A
VINCULADOS	MINISTERIO DE TRABAJO y EPS SURA
DECISIÓN	CONCEDE TUTELA -ORDENA REINTEGRO
PROVIDENCIA	SENTENCIA # 34

1. OBJETO

La señora **PAOLA ANDREA DIAZ MAZO**, titular de la Cédula de Ciudadanía No. 1.039.454.561 interpuso acción de tutela en contra de la empresa **LABORATORIOS LAPROFF S.A.** por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social, a la vida digna, a la estabilidad laboral reforzada por estado de debilidad manifiesta, al trámite fue vinculado al **MINISTERIO DEL TRABAJO y a la EPS SURA** con el fin de indagar si la entidad accionada solicitó autorización para el despido del accionante, y si tenía tratamientos médicos pendientes. En consecuencia, atendiendo los postulados del artículo 86 de la Constitución Nacional y el Decreto 2591 de 1991, procede el Despacho a proferir fallo de tutela, luego de agotarse el trámite preferente y sumario establecido en el citado precepto constitucional.

2. ANTECEDENTES

Manifiesta el accionante que comenzó a laborar en la empresa LABORATORIOS LAPROFF S.A desde el 5 de febrero de 2018, desempeñando labores como operadora de empaque.

Afirma que en el año “2010” comenzó a padecer algunos problemas de salud, asociados al diagnóstico “**Tendonitis Aguda leve-**

Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Oralidad con Función de Control de Garantías
Carrera 45 Nro. 68 Sur-61 P. 1º Oficina 108; Teléfono: 288 57 63

j01prmpalctrlgcsabaneta@cendoj.ramajudicial.gov.co

Sabaneta-Antioquia

supraespinoso- Síndrome de manguito rotador-Cervicalgia Patología MR IZQ", motivo por el cual empezó a acudir a valoraciones médicas de las cuales le fueron entregadas varias recomendaciones y valoraciones que radicaba a la accionada con el fin de ser atendidas.

Indica que en diversas ocasiones los médicos tratantes le dieron recomendaciones laborales, entre ellas la reubicación del puesto de trabajo, e incapacidades.

Que el 19 de enero de 2022, su médico tratante, como complemento de su manejo ocupacional y medicamente, le recomendó ***"MAXIMO DE CARGA 7 KGS BIMANUAL – NO TRABAJO POR ENCIMA DE LA VISUAL -NO TRABAJO REPETITIVO CONTRARESISTENCIA- PAUSA ACTIVA 10 MIN CADA DOS HRS- NO TRABAJO EXTRA NI DOMINICAL O FESTIVO- TRABAJAR EN SILLA ELEVADA DURANTE 25 SEMANAS" y le ordenó " MD centinela eps Fisiatra"***

Manifiesta que, en el mes de enero de 2022, la empresa accionada le notificó la terminación de su contrato de trabajo sin justa causa, situación que le ha ocasionado un perjuicio económico irremediable, toda vez que el salario que devengaba eran los recursos con los que cubría sus necesidades básicas y la de su familia, adiciona la accionante que su despido se presentó posterior a que fuera a la oficina de trabajo porque la empresa no cumplía con las recomendaciones médicas ordenadas.

Agrega que debido a su estado de salud no ha podido conseguir un empleo, toda vez que cuando la evalúan le indican que no es posible ingresar a trabajar debido a que presenta desgaste en el manguito rotador, aduciendo que es muy riesgoso para una empresa contratarla.

3. PRETENSIONES

Conforme a los hechos narrados en precedencia, el accionante solicita:

1. Que se tutelen sus derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo, estabilidad laboral reforzada de persona en situación de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro de su estado de salud.
2. Que se ordene a LABORATORIOS LAPROFF S.A. el reintegro inmediato a su empleo y se le haga el pago de todas las prestaciones sociales a las que tiene derecho por ley.

4. TRÁMITE Y RÉPLICA

Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Oralidad con Función de Control de Garantías
Carrera 45 Nro. 68 Sur-61 P. 1º Oficina 108; Teléfono: 288 57 63

j01prmpalctrlgcsabaneta@cendoj.ramajudicial.gov.co

Sabaneta-Antioquia

Mediante auto calendarado el 16 de febrero de 2022, se admitió la presente acción tutelar, luego de verificarse el cumplimiento de los requisitos mínimos, posteriormente, el despacho se percató de que la notificación del auto de esta fecha no se había notificado en debida forma por un error involuntario, se profirió auto de fecha 25 de febrero de 2022, concediendo el término de Un (1) día, el cual fue notificando a la parte accionada y vinculadas a fin de que se pronunciara sobre los hechos y pretensiones expuestos por el accionante en su demanda. Posteriormente se recibió la siguiente respuesta.

4.1 LABORATORIOS LAPROFF S.A

Vencido el término de traslado y previo a proferir la presente decisión, se verificó si existía pronunciamiento por parte de la empresa accionada, pero no se encontró respuesta alguna, pese a que se notificó en el correo electrónico llaproff@une.net.co el cual fue consultado con el Nit 890902165 - 7 de entidad accionada en la Página del RUES y posteriormente en el certificado de existencia y representación legal de la entidad, en el cual se referencia dicho correo electrónico para notificaciones electrónicas, en cual consta que fue entregado a la dirección electrónica llaproff@une.net.co.

4.2 MINISTERIO DEL TRABAJO

Manifiesta la entidad vinculada, que debe declararse la improcedencia de la acción de tutela en referencia contra el Ministerio del Trabajo, por falta de legitimación por pasiva, toda vez que no es ni fue la empleadora de la accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre la demandante y esa Entidad, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte de este Ministerio, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

4.3 EPS SURA

Manifiesta la entidad prestadora de salud, que la señora **PAOLA ANDREA DIAZ MAZO** identificada con cédula de ciudadanía 1039454561 estuvo afiliada al PBS de EPS Sura en calidad de cotizante por parte de **LABORATORIO PROFESIONAL FARMACEUTICO S.A NIT 890902165**, hasta el día 31/01/2022 por retiro laboral reportado, que cuenta con un periodo de protección laboral hasta el día 31/03/2022,

Que respecto a la solicitud de reintegro esa entidad no es la llamada a realizar el reintegro laboral solicitado ni a pagar ninguna acreencia

laboral, pues no tiene ni ha tenido ninguna relación laboral con la accionante.

Por último, solicita NEGAR el amparo constitucional solicitado por la parte accionante y, en consecuencia, se declarar la IMPROCEDENCIA de esta acción de tutela por no existir vulneración de un derecho fundamental por parte de la EPS SURA.

5. CONSIDERACIONES

5.1. Competencia.

Competencia: Conforme a lo dispuesto en el artículo 86 de la Constitución Política y en el artículo 1° del Decreto 333 de 2021, que modificó el artículo 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015, este despacho es competente para conocer de la presente acción de tutela, toda vez que ejerce jurisdicción constitucional en el lugar donde ocurre la presunta amenaza de los derechos fundamentales reclamados por el actor, siendo esta municipalidad donde se han de surtir sus efectos jurídicos.

5.2. Del Problema Jurídico.

De acuerdo con la situación fáctica planteada, el problema jurídico se circunscribe en determinar si la empresa LABORATORIOS LAPROFF S.A vulnera los derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social, a la vida digna, a la estabilidad laboral reforzada por estado de debilidad manifiesta de la señora PAOLA ANDREA DIAZ MAZO con ocasión de la terminación unilateral del contrato de trabajo suscrito entre las partes.

Para responder lo planteado estudiará la jurisprudencia constitucional sobre: (i) La acción de tutela y sus requisitos de procedencia frente a los particulares. (ii) Procedencia excepcional de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral, Finalmente, se resolverá el caso concreto.

(i) De la Acción de Tutela y sus presupuestos legales frente a los particulares.

El ámbito conceptual que delimita el campo de aplicación de la acción de tutela, está en la consagración que hace la Constitución Política en su artículo 86 como en el Decreto 2591 de 1991 que la desarrolla legalmente y el Decreto 306 de 1992 que lo reglamenta; en efecto de dicha normatividad se desprende teóricamente la noción de esta trascendental figura jurídica. La acción de tutela entonces es una Institución Especial cuya finalidad es proteger los derechos y las garantías fundamentales

mediante un procedimiento jurídico preferente y sumario, cuando aquellos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de particulares siendo en este último caso restringida su aplicación.

De acuerdo con el pensamiento del legislador primario, plasmado en el artículo 86 de la Carta Política, la acción de tutela ha sido instituida a favor de toda persona, cuando uno o varios de sus derechos constitucionales fundamentales han sido quebrantados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública, privada o de un particular, en casos específicamente determinados.

En desarrollo del mismo artículo, el Gobierno expidió los Decretos 2591 de 1991 y 306 de 1992, reglamentarios de la tutela, señalando las pautas dentro de las cuales debe el juez hacer efectivo el reconocimiento de esos derechos constitucionales fundamentales, cuando exista violación o amenaza efectivamente reales.

La Corte Constitucional ha sostenido reiteradamente que la acción de tutela está prevista como un mecanismo procesal complementario, específico, de un derecho constitucional fundamental, ante la vulneración o amenaza por la actuación de la autoridad pública o de un particular en los casos específicamente señalados y que a ella puede acudir el individuo solo en ausencia de otros medios de defensa, no siendo un mecanismo alternativo o sustituto de los procesos jurisdiccionales. Ahora bien, la Honorable Corte Constitucional ha plasmado los requisitos concernientes a su procedibilidad en los siguientes términos:

“Este mecanismo privilegiado de protección, debe cumplir, sin embargo, con los requisitos de (i) relevancia constitucional, en cuanto sea una cuestión que plantea una discusión de orden constitucional al evidenciarse una afectación de un derecho fundamental; (ii) inmediatez, en cuanto la acción de tutela se concibe como un mecanismo de protección inmediata de los derechos fundamentales, de acuerdo con los criterios de razonabilidad y proporcionalidad; y (iii) subsidiariedad, en razón a que este mecanismo sólo procede cuando se han agotado todas los medios de defensa por las vías judiciales ordinarias antes de acudir al juez de tutela. En cuanto a que el mecanismo de tutela es un requisito residual y subsidiario, esta Corte ha establecido que solo procede cuando (i) el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial en el ordenamiento, - caso en el cual la tutela entra a salvaguardar de manera inmediata los derechos fundamentales

invocados, o (ii) cuando existiendo otro medio de defensa judicial, éste (iii) o no resulta idóneo para el amparo de los derechos vulnerados o amenazados, o (iv) la tutela procede como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”¹

En aquellos casos en que se constata la existencia de otro medio de defensa judicial, establecer la idoneidad del mecanismo de protección alternativo supone, en los términos del artículo 6° del Decreto 2591 de 1991. Por tal razón, el juez de la causa, debe establecer si ese mecanismo permite brindar una solución clara, definitiva y precisa a los acontecimientos que se ponen en consideración en el debate constitucional, y su habilidad para proteger los derechos invocados. Tales elementos, junto con el análisis de las circunstancias concretas del caso, permiten comprobar si el mecanismo judicial de protección alterno es conducente o no para la defensa de los derechos que se estiman lesionados. De ser ineficaz, la tutela será procedente. Si el mecanismo es idóneo para la protección de los derechos, se deberá acudir entonces al medio ordinario de protección, salvo que se solicite o se desprenda de la situación concreta, que la acción de tutela procede como mecanismo transitorio, para evitar un perjuicio irremediable. La acción de tutela puede interponerse frente a la acción u omisión de cualquier autoridad pública que vulnere los derechos fundamentales o frente a los particulares. En cuanto a estos últimos, la Corte Constitucional precisó su procedencia cuando se cumplen los siguientes presupuestos:

“La acción de tutela procede contra particulares cuando: i) estos se encuentran encargados de la prestación de un servicio público, ii) la conducta del particular afecte grave y directamente el interés colectivo; o iii) cuando el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión frente al particular. En materia laboral, la subordinación es un elemento común de las relaciones entre empleador y trabajador, en donde el acatamiento y sometimiento de órdenes es el resultado de las competencias de quienes, en razón de sus calidades, pueden impartirlas. En este sentido, ha aclarado esta Corporación que hay subordinación entre el peticionario y el empleador demandado, aunque al momento de la interposición de la acción de tutela el accionante ya no sea empleado del accionado, pues el desconocimiento de los derechos que aduce se produjo en el contexto de la relación laboral o en el marco de la terminación de la misma”.²

¹ Corte Constitucional, Sentencia T-127 de 2014.

² Corte Constitucional, Sentencia T-127 de 2014

En estas circunstancias, el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, prevé la procedencia de la acción de tutela contra particulares, en primer lugar cuando éste se encargue de la prestación de un servicio público, en cuyo caso ha reiterado la Corte Constitucional, el ámbito de la igualdad entre los particulares se suspende o quebranta; en segundo lugar, cuando la vulneración del derecho se deriva de una acción u omisión que vaya en detrimento de las personas que tienen relación con él; y por último, que el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión frente al particular. En efecto, cuando se trata de particulares que no prestan un servicio público, la norma exige que el accionante se encuentre, frente a éste, en una situación de subordinación o indefensión, a voces de lo expuesto en la Sentencia T-252 de 2017 en estos términos: *“debe entenderse como la condición de una persona que la hace sujetarse a otra o la hace dependiente de ella y, en esa medida, hace alusión principalmente a una situación derivada de una relación jurídica, como por ejemplo, en virtud de un contrato de trabajo”*

(ii) . La estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales.

La Constitución Política establece el derecho al trabajo bajo los artículos 25 y 53, de allí se desprende el principio de estabilidad laboral cuyo objetivo es asegurar al empleado una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se terminará de forma sorpresiva, de manera que no esté en permanente riesgo de perder su trabajo y, con ello, el sustento propio y el de su familia, por una decisión arbitraria del empleador. Lo que se busca por ende es, garantizar la permanencia del trabajador en el empleo y limitar las acciones discrecionales del empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, cuando dicha decisión está determinada por la situación de vulnerabilidad del trabajador.³

La estabilidad laboral cobra vital importancia cuando el empleado se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, dando lugar a la denominada estabilidad laboral reforzada que “consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido”.⁴

³ Corte Constitucional, Sentencia C-470 de 1997

⁴ T-102 de 2016.

Al respecto la Alta Corporación en materia Constitucional ha reiterado que se busca la protección del empleado cuando se encuentra en situaciones tales como el Embarazo, limitaciones físicas o sensoriales, enfermedades graves entre otras.

La jurisprudencia constitucional ha desarrollado ampliamente el tema de la estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador en situación de discapacidad, incluso mucho antes del pronunciamiento del legislador en la Ley 361 de 1997, al considerar que constituye un trato discriminatorio el despido unilateral de una persona debido a su situación física, mental o sensorial.

Por su parte la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, establece por primera vez una definición normativa y precisa del concepto de discapacidad: “El término discapacidad significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”⁵

Conforme a lo anterior la discapacidad no solo se asimila a la pérdida de la capacidad laboral, estableciéndose una diferenciación entre discapacidad e invalidez.

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece que ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, **salvo que se pruebe incompatibilidad del trabajo a realizar con la discapacidad, y medie autorización de la oficina del Trabajo**. Si no se cumple este requisito, las personas desvinculadas 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.

Fijese como la estabilidad laboral reforzada no atiende solamente al marco legal anteriormente descrito, sino que tiene una connotación constitucional integrada a una serie de principios dispuestos a lo largo de la Constitución Política, tal y como lo ha hecho notar la Corte Constitucional en la sentencia T 052 del 2020 en donde expresa:

5 Artículo 1 numeral 1° de la Ley 762 de 2002.

La estabilidad laboral reforzada no tiene un rango puramente legal sino que tiene fundamento directo en diversas disposiciones de la Constitución Política, a saber: en el derecho a “la estabilidad en el empleo” (art. 53 C.P.); en el derecho de todas las personas que “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegidas “especialmente” con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva” (arts. 13 y 93 C.P.); en que el derecho al trabajo “en todas sus modalidades” tiene especial protección del Estado y debe estar rodeado de “condiciones dignas y justas” (art. 25 C.P.); en el deber que tiene el Estado de adelantar una política de “integración social” a favor de aquellos que pueden considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (art. 47 C.P.); en el derecho fundamental a gozar de un mínimo vital, entendido como la posibilidad efectiva de satisfacer necesidades humanas básicas como la alimentación, el vestido, el aseo, la vivienda, la educación y la salud (arts. 1, 53, 93 y 94 C.P.); y en el deber de todos de “obrar conforme al principio de solidaridad social” ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas (arts. 1, 48 y 95 C.P.).

Ahora bien, con fundamento en el artículo 13 de la Constitución Política, la Alta Corporación en materia Constitucional ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor de aquellos trabajadores que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones, por ejemplo, a raíz de un accidente de trabajo o de una enfermedad. La persona que se encuentre en estas circunstancias está en estado de debilidad manifiesta, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite tal condición, y el despido en razón de la enfermedad que padezca, constituye un trato discriminatorio que puede ser cuestionado a través de la acción de tutela.

La estabilidad laboral reforzada, entonces, rige de manera general las relaciones laborales en favor de los trabajadores que por sus disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales deben ser tratados preferentemente, en el sentido de garantizarles la permanencia en el empleo. Así, aquellos trabajadores que sufren una disminución considerable en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser tenidos como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta y, por ello, gozan de estabilidad laboral reforzada por aplicación directa de la Constitución.⁶

⁶ Corte Constitucional, sentencia T-351 de 2001

“La Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Al tomar la jurisprudencia desde el año 2015 se puede observar que todas las Salas de Revisión de la Corte, sin excepción, han seguido esta postura, como se aprecia por ejemplo en las sentencias T-405 de 2015 (Sala Primera), T-141 de 2016 (Sala Tercera), T-351 de 2015 (Sala Cuarta), T-106 de 2015 (Sala Quinta), T-691 de 2015 (Sala Sexta), T-057 de 2016 (Sala Séptima), T-251 de 2016 (Sala Octava) y T-594 de 2015 (Sala Novena). Entre las cuales ha de destacarse la sentencia T-597 de 2014, en la cual la Corte concedió la tutela, revocando un fallo de la justicia ordinaria que negaba a una persona la pretensión de estabilidad reforzada porque no tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. [...]”⁷

En esos casos, además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de: (i) que se establezca que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; (ii) que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. La jurisprudencia constitucional ha señalado que establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato.

Si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá

⁷ Corte Constitucional Sentencia SU-049 de 2017

presumir que la causa de la desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador y, por tanto, concluir que se causó una grave afectación de sus derechos fundamentales.⁸

Cuando se prueban las condiciones anteriormente señaladas, el órgano de cierre en materia constitucional ha expresado:

“En consecuencia, cuando se comprueba que el empleador (a) desvinculó a un sujeto titular de la estabilidad laboral reforzada sin obtener la autorización de la oficina del Trabajo, y (b) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, el juez que conoce del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). (ii) El derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con su situación. (iii) El derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso. Y (iv) el derecho a recibir “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”⁹

Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben

8 Corte Constitucional, Sentencia T-519 de 2003. En esa ocasión, la Sala Sexta de revisión ordenó el reintegro de un trabajador que padecía “carcinoma basocelular en rostro y daño solar crónico”, a quien su empleadora le había terminado el contrato de forma unilateral y sin justa causa, sin solicitar autorización del inspector del trabajo, por considerar que se encontraba en circunstancias de debilidad manifiesta por lo que era titular de la estabilidad laboral reforzada. Esta decisión fue reiterada en las Sentencias T-427 de 1992, T-689 de 2004, T-081 de 2005, T-309 de 2005, T-530 de 2005, T-1219 de 2005, T-002 de 2006, T-198 de 2006, T-661 de 2006, T-687 de 2006, T-062 de 2007, T-992 de 2007, T-434 de 2008, T-518 de 2008, entre otras.

9 pueden ser consultadas las Sentencias T-853 de 2006, T-361 de 2008; Sala Tercera de Revisión, Sentencia T-434 de 2008, T-449 de 2008, T-125 de 2009, T-725 de 2009, T-936 de 2009, T-094 de 2010, T-118 de 2010, T-198 de 2010, T-050 de 2011, T-166 de 2011, T-410 de 2011, T-774 de 2011, T-775 de 2011, T-850 de 2011, T-263 de 2012, T-461 de 2012, T-018 de 2013, T-302 de 2013, T-484 de 2013, T-041 de 2014, T-217 de 2014, T-316 de 2014, T-383 de 2014, T-673 de 2014, T-837 de 2014, T-098 de 2015, T-310 de 2015, T-351 de 2015, T-405 de 2015, T-420 de 2015, T-188 de 2017, T-317 de 2017, T-502 de 2017, T-442 de 2017, T-443 de 2017, T-589 de 2017, T-305 de 2018, T-041 de 2019, entre otras.

contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo.

Conforme a lo anterior en el caso de que el juez de tutela establezca que el despido o no la renovación del contrato de una persona con considerable afectación de salud se produjo sin la autorización de la oficina del trabajo, deberá presumir que la causa de la desvinculación laboral fue la circunstancia de debilidad y vulnerabilidad del trabajador y, por lo tanto, inferir sin dubitación, que se causó afectación de sus derechos fundamentales.

6. CASO CONCRETO

Descendiendo al caso concreto, se analizará la legitimación de las partes para actuar dentro de las presentes diligencias junto con el cumplimiento de los requisitos de procedencia. Posteriormente se resolverá el conflicto.

En este orden de ideas, se observa que la accionante está legitimado en la causa por activa, para promover esta acción de tutela, porque actúa en nombre propio, y busca la protección inmediata de sus derechos constitucionales impetrados.

En lo que atañe a la legitimación en la causa por pasiva, el artículo 42.9 del Decreto 2591 de 1991 indica que la acción de tutela puede ser impetrada frente a un particular cuando quiera que la parte accionante se encuentre en uno de los supuestos exigidos en la norma, subordinación o indefensión, como bien lo ha expuesto la Corte Constitucional en la Sentencia T-127 de 2014:

“La acción de tutela procede contra particulares cuando el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión frente al particular. En materia laboral, la subordinación es un elemento común de las relaciones entre empleador y trabajador, en donde el acatamiento y sometimiento de órdenes es el resultado de las competencias de quienes, en razón de sus calidades, pueden impartirlas”.

En razón de la circunstancia antes mencionada, se encuentra acreditada la legitimación en la causa por pasiva de **LABORATORIOS LAPROFF S.A.**

En lo que se refiere al cumplimiento de los requisitos de procedencia de la acción de tutela, se encuentra satisfecho la inmediatez, pues la

terminación del contrato de trabajo sucedió el 28 de enero de 2022, por lo cual, el término para acudir a la acción de amparo se considera razonable.

Respecto al requisito de subsidiariedad, y conforme a la pretensión del accionante, es oportuno indicarle que este tipo de situaciones por regla general resultan improcedentes debido a la existencia de otros medios de defensa judicial, idóneos y eficaces.

Sin embargo, excepcionalmente, se ha reconocido el amparo cuando se trata de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como es el caso de personas discapacitadas, enfermas, madres cabeza de hogar, madres gestantes, entre otros, que con el despido se ven avocadas a una situación de discriminación. Al respecto la Corte Constitucional ha manifestado:

“En virtud del principio de subsidiariedad antes descrito, esta Corporación ha reiterado en su jurisprudencia que, en principio, la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar de una autoridad judicial la orden de reintegro a determinado empleo o el reconocimiento de prestaciones laborales o sociales, pues el ordenamiento jurídico ofrece a los trabajadores mecanismos de defensa establecidos por la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la forma de vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada, como por ejemplo las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores discapacitados y los trabajadores que por alguna limitación en su estado de salud deben ser considerados como personas puestas en estado de debilidad manifiesta.” ¹⁰

Ello, porque para tal efecto existen acciones judiciales especiales, cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la vinculación del servidor y la naturaleza del empleador, y, excepcionalmente procede, en el caso de que el accionante sea una persona en condiciones de debilidad manifiesta, puesto que en ese evento se configura la estabilidad ocupacional reforzada.

Ahora, el problema jurídico que debe resolver esta Agencia Judicial en el presente caso, se centra en la pretensión del actor en ser reintegrado al puesto laboral que desempeñaba en la empresa accionada, y que se

10. Corte Constitucional, Sentencia T-647 de 2015.

ordene el pago de las prestaciones sociales que ha dejado de percibir y a las que tiene derecho por Ley.

Como ya fue advertido la acción de tutela no procede por regla general para solicitar reintegro laboral y el pago de salarios y prestaciones sociales, en atención a que dichas controversias deben ser conocidas por el juez natural; no obstante, se examinarán otras situaciones específicas, en aras de verificar si procede la acción de tutela frente a las pretensiones del actor a través de este medio, indagándose en primer lugar, en lo que se refiere a la estabilidad laboral reforzada, institución que se presenta cuando:

“(i) el demandante puede considerarse una persona discapacitada o en estado de debilidad manifiesta; (ii) el empleador conoce esta situación; (iii) existe un nexo causal entre el despido y el estado de salud; y (iv) ausencia de autorización del Ministerio de Trabajo.”¹¹

Con el escrito de tutela, la contestación y las pruebas allegadas con esta, se lograron acreditar los siguientes aspectos:

La accionante laboró como operaria de empaque en la empresa LABORATORIOS LAPROFF S.A desde el mes de febrero de 2018 hasta el 28 de enero de 2022, fecha en la cual cesó la relación laboral y no se encontraba designado a otras funciones como consecuencia de las recomendaciones laborales realizadas por su médico tratante, que le impedían trabajar dentro del cargo para el cual fue contratado.

Desde el año 2020 la señora PAOLA ANDREA DIAZ MAZO consultó en reiteradas ocasiones por deterioro en su salud, por lo que fue diagnosticada con “**Tendinitis Aguda leve- supraespinoso- Síndrome de manguito rotador-Cervicalgia Patología MR IZQ**”. Consultas que se realizaron de manera repetitiva y por la misma causa, generándole incapacidades y recomendaciones como consecuencia de su padecimiento.¹²

A raíz de sus dolencias, en varias ocasiones acudió al servicio médico y se le hicieron recomendaciones para su vida cotidiana y laboral, tal y como se desprende de la historia clínica de las fechas 1/06/2020, 8/07/2020, 7/10/2020, 18/11/2020, 14/04/2021, 6/10/2021, 6/01/2022 y 19/01/202.

11. Corte Constitucional, Sentencia T-041 de 2019.

12 . ver historia clínica obrante en el archivo 02 del escrito de tutela páginas 21 y siguientes.

Durante los últimos meses de trabajo, en la entidad accionada normalmente sin que se acataran las recomendaciones por parte de su empleado; Así se desprende de lo narrado en el escrito de tutela, lo cual no pudo ser controvertido por la empresa LABORATORIOS LAPROFF S.A toda vez que no se pronunció frente a los hechos.

La señora DIAZ MAZO fue despedida sin justa causa por parte de la empresa LABORATORIOS LAPROFF S.A el 28 de enero de 2022, sin que obre constancia de que se indemnizó conforme a lo establecido en la Ley laboral.

Ahora, con relación a las atenciones médicas a las cuales asistió el accionante todas relacionadas con la patología, si bien es bastante nutrida la historia clínica aportada al expediente, el Despacho considera que cada una de ellas tienen relevancia, toda vez que se evidencia que se han realizado recomendaciones e infiltraciones decido a la patología que padece la accionante, de otro lado, se advierte que llama la atención el examen de egreso realizado el día 02/02/2022, por la IPS COLMEDICOS, quien indica que ***“el examen clínico ocupacional de egreso realizado al trabajador PAOLA ANDREA DIAZ MAZO identificado con el documento número 1039454561 quien desempeñaba la ocupación de OPERARIA ACONDICINAMIENTO en la empresa Laboratorios Laproff S.A, presenta hallazgos que están en control en su entidad de salud”***.

Por lo anterior, y teniendo en cuenta la prueba documental aportada permite evidenciar que el accionante al momento de terminación del contrato laboral venía padeciendo una enfermedad de origen común ***“Tendonitis Aguda leve- supraespinoso- Síndrome de manguito rotador-Cervicalgia Patología MR IZQ”*** y le impedía desarrollar las funciones como operaría de empaque, para la cual fue contratada. Precisamente por eso los médicos tratantes en varias oportunidades como se expuso, hicieron recomendaciones tales como: ***“MAXIMO DE CARGA 7 KGS BIMANUAL – NO TRABAJO POR ENCIMA DE LA VISUAL -NO TRABAJO REPETITIVO CONTRARESISTENCIA- PAUSA ACTIVA 10 MIN CADA DOS HRS- NO TRABAJO EXTRA NI DOMINICAL O FESTIVO- TRABAJAR EN SILLA ELEVADA DURANTE 25 SEMANAS”*** y le ordenó ***“MD centinela eps Fisiatra” (ultima recomendación)***

EXTRACTOS HISTORIAS CLINICAS

PROCESO ACCIÓN DE TUTELA
RADICADO 056 31 40 89 001 2022 00082 00
ACCIONANTE PAOLA ANDREA DIAZ MAZO
ACCIONADA LABORATORIOS LAPROFF S.A

INCAPACIDAD MEDICA
DX M 751
INICIA 7 DE ENERO 2021
SON 3 DIAS
ENF DE ORIGEN COMUN

RECOMENDACIONES LABORALES

NO TRABAJO POR ENCIMA DE LA VISUAL
MAXIMO DE CARGA 7 KGS BIMANUAL

EN LO POSIBLE DE ACUERDO A REQUERIMIENTO DE LOGISTICA NO HORAS EXTRAS

DURANTE 26 SEMANAS

EN RESUMEN PATOLOGIA DEL MAN ROTADOR DEL HOMBRO IZQ QUE NO MEJORA

DX M 751

LA RESONANCIA MAGNETICA DE HOMBRO IZQ SIMPLE MUESTRA
SIGNOS INDIRECTOS DE MICROINESTABILIDAD
SE EMITEN ERECOMENDACIONES LABORALES
SE INCAPACITA

EL DIA DE HOY SE INFILTRO Y SE INCAPACITA POR 3 DIAS MUY SINTOMATICA
CITAFISAITRIA EN 3 MESES

MEDINAFASTMAN MD FISIATRIA

RECOMENDACIONES LABORALES

MAXIMO DE CARGA 7 KGS Y BIMANUAL
NO TRABAJAR POR ENCIMA DE LA VISUAL
SILLA ELEVADA PARA EVITAR FLEXION ANTERIORDE TRONCO Y CUELLO
CON APOYO BRAZOS
NO TRABAJAR EXTRAS NI DOMINICALES O FESTIVOS

PUEDE EMPACAR

POR 26 SEMANAS

MEDINAEASTMAN MD FISIATRIA

EN RESUMEN PATOLOGIA DEL MAN ROTADOR DEL HOMBRO IZQ QUE NO MEJORA

DX M 751

LA RESONANCIA MAGNETICA DE HOMBRO IZQ SIMPLE MUESTRA
SIGNOS INDIRECTOS DE MICROINESTABILIDAD
SE EMITEN ERECOMENDACIONES LABORALES
SE INCAPACITA

EL DIA DE HOY SE INFILTRO

MEDINAEASTMAN MD FISIATRIA

PROCESO	ACCIÓN DE TUTELA
RADICADO	056 31 40 89 001 2022 00082 00
ACCIONANTE	PAOLA ANDREA DIAZ MAZO
ACCIONADA	LABORATORIOS LAPROFF S.A

EN RESUMEN PATOLOGIA DEL MAN ROTADOR DEL HOMBRO IZQ QUE NO MEJORA

DX M 751

PLAN SS RESONANCIA MAGNETICA DE HOMBRO IZQ SIMPLE
FISIATRIA

MEDINAEASTMAN MD FISIATRIA

DOLOR OR ENCMA DEL NIVEL DEL SUPRAESPINO Y DOLOR EN CAPSULA ANTERIOR

DOLOR MECANICO SOMATICO NO RADICULAR NINEUROPATICO

ANTECEDENTES NO

CLINICA

NEER Y HAWKINS +
APLEU SUP E INF + HOMBRO IZQ

DX M 751

PLAN T FISICA 10 SESIONES
SE INFILTRO EL DIA DE HOY SUORAESP IZQ CON BIOSEGURIDAD DEPOMEDROL 1ML LIDOCAINA 1 ML

MEDINAEASTMAN FISIATRIA

Se puede precisar, que la EPS a raíz del padecimiento del accionante, autorizó diferentes consultas médicas con especialista en Fisiatria, además de tratamiento de infiltraciones, y varios procedimientos para tratar la patología, así como 10 sesiones de terapias físicas concediendo diferentes incapacidades intermitentes.

Demuestra lo anterior, que la señora PAOLA ANDREA DIAZ MAZO presenta una discapacidad conforme a lo establecido en el artículo 1 de la Ley 762 de 2002 el cual señala que: “1. Discapacidad. El término “discapacidad” significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”. Que dicha discapacidad lo estaba perturbando desde principios del año 2020, pese a que se indicó que desde el año 2010, ya que en la historia clínica visible a folio 9 del escrito de tutela se evidencia que fue remitida el ortopedista con DX no definido y remitida para el manejo del dolor, fecha en la cual se encontraba trabajando para la empresa LABORATORIOS LAPROFF S.A como operaria de empaque.

Del material probatorio analizado no se evidenció justificación alguna para dar por terminado el contrato laboral, y si bien la relación fue

terminada sin justa causa y el trabajador no se evidencia que fuere indemnizada de acuerdo a lo establecido en la Ley, por lo que se debe tener presente la presunción de despido discriminatorio con la que cuenta el trabajador que se le da por terminado el contrato laboral mientras padece una considerable afectación de salud, sin contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, como en efecto ocurrió en el presente caso.

Concluye esta Juez Constitucional con fundamento en lo anterior que la finalización intempestiva del contrato de trabajo de la señora PAOLA ANDREA DIAZ MAZO obedece al estado de debilidad manifiesta, pues evidentemente su capacidad laboral se vio afectada en razón de la patología de **“Tendonitis Aguda leve-supraespinoso-Síndrome de manguito rotador-Cervicalgia Patología MR IZQ”**, presunción que a todas luces no se logró desvirtuar el empleador, toda vez que no se pronunció al respecto.

Se tiene entonces que:

1. La señora PAOLA ANDREA DIAZ MAZO fue despedido en el momento en que tenía una afectación de la salud la cual debió haber sido considerada por el empleador.
2. La empresa LABORATORIOS LAPROFF S.A terminó el contrato sin tener presente que frente a la situación particular del trabajador había varias recomendaciones médicas las cuales conocía, y que inclusive le han generado múltiples incapacidades.
3. La terminación del contrato laboral no se autorizó por el Ministerio del Trabajo.
4. La accionada no se pronunció frente a los hechos, por lo que no se logró evidenciar una justa causa para dar por terminada la relación laboral, desconoce la presunción según la cual el accionante fue desvinculado en una situación discriminatoria, pues en vez de buscar negociar sobre las formas de trabajo conforme al principio de solidaridad en materia laboral, el empleador optó por la desvinculación.

En vista de que en este asunto se constató que (i) el trabajador presentaba una disminución física al momento de terminación de la relación laboral (ii) el empleador tenía conocimiento de la disminución física de la señora Diaz Mazo (iii) el despido obró sin autorización del Ministerio del Trabajo (iv) el empleador no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, esta instancia judicial tutelaré los derechos

fundamentales conculcados a la incoante, al trabajo, la seguridad social, mínimo vital, y en consecuencia se declara la ineficacia de la terminación del contrato laboral suscrito entre LABORATORIOS LAPROFF S.A y la señora PAOLA ANDREA DIAZ MAZO y en consecuencia se ordenará el reintegro a un cargo de atendiendo las recomendaciones del médico tratante sin que se le desmejoren sus condiciones laborales.

Así mismo, se ordenará a LABORATORIOS LAPROFF S.A que reconozca y pague al accionante todos los salarios y prestaciones sociales a las cuales tenga derecho desde la fecha en la que fue desvinculado y hasta el momento en el cual se haga efectivo su reintegro, con la deducción que corresponda a los dineros que se hayan cancelado con motivo de la liquidación y de la indemnización por terminación sin justa causa del contrato laboral, si fuere el caso.

Se precisa que la orden constitucional se concederá únicamente de manera transitoria y por el término de cuatro (4) meses, contados a partir de la notificación del presente fallo, término durante el cual deberá el actor, acudir ante el juez ordinario laboral para que decida sobre el fondo de la materia, sino la instaura dentro de dicho término, cesarán los efectos de ésta.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO PRIMERO PROMISCO MU-
NICIPAL DE ORALIDAD CON FUNCIÓN DE CONTROL DE
GARANTÍAS DE SABANETA (ANTIOQUIA)**, administrando justicia en
nombre de la República de Colombia, por autoridad de la Constitución
Política y la Ley, actuando como Juez Constitucional,

FALLA

PRIMERO. TUTELAR los derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social, mínimo vital de la señora **PAOLA ANDREA DIAZ MAZO**, titular de la Cédula de Ciudadanía No. 1.039.454.561, de manera se transitoria y por el término de cuatro (4) meses, contados a partir de la notificación del presente fallo, término durante el cual deberá el actor, acudir ante el juez ordinario laboral para que decida sobre el fondo de la materia, advirtiendo que, en caso de no comparecer durante dicho término ante dicha jurisdicción, cesará la protección constitucional ordenada en el presente fallo (Decreto 2591 de 1991. Art. 8).

SEGUNDO: DECLARAR la ineficacia de la terminación del contrato laboral suscrito entre **LABORATORIOS LAPROFF S.A, identificada con Nit 890902165 – 7**, y la señora **PAOLA ANDREA DIAZ MAZO**, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente decisión.

TERCERO: ORDENAR a **LABORATORIOS LAPROFF S.A** que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, **REINTEGRE** a la señora **PAOLA ANDREA DIAZ MAZO** a un cargo de las mismas condiciones al que ocupaba al momento de la terminación del contrato.

CUARTO: ORDENAR a **LABORATORIOS LAPROFF S.A** que en el término de quince (15) días **RECONOZCA Y PAGUE** al señor **PAOLA ANDREA DIAZ MAZO** todos los salarios y prestaciones sociales a las cuales tenga derecho desde la fecha en la que fue desvinculado y hasta el momento en el cual se haga efectivo su reintegro, con la deducción que corresponda a los dineros que se cancelaron con motivo de la liquidación y de la indemnización por terminación sin justa causa del contrato laboral.

QUINTO: PREVENIR a la entidad accionada, para que cumpla con lo ordenado, so pena de incurrir en desacato, con las consecuencias previstas en el artículo 52 del Decreto 2591 de 1991.

SEXTO: NOTIFICAR el presente fallo en la forma señalada en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991, recordándole a las partes de la litis que esta sentencia puede ser impugnada dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su notificación o al momento de surtirse ésta. En el evento de no ser impugnada la providencia, se ordena **REMITIR** el expediente de tutela a la Corte Constitucional para su eventual revisión, a voces del inciso 2° del artículo 31 de la citada normatividad.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



LINA MARCELA RAMOS GIRALDO

Juez

Firmado Por:

**Lina Marcela Ramos Giraldo
Juez
Juzgado Municipal
Juzgado 001 Promiscuo Municipal
Sabaneta - Antioquia**

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: **ca257f93352e8a4cfeaf3b3857da58538537cbe8e87e00ec7e0c46095007d17f**

Documento generado en 01/03/2022 05:11:12 PM

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