



**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**

**JUZGADO PRIMERO PENAL DEL CIRCUITO PARA ADOLESCENTES CON  
FUNCIÓN DE CONOCIMIENTO DE MANIZALES – CALDAS**

**ACCIÓN DE TUTELA – SEGUNDA INSTANCIA**

Radicado: 17001-40-71-001-2021-00065-02

Origen: Juzgado Primero Penal Municipal para Adolescentes con Función de Control de Garantías de Manizales, Caldas

Demandante: Steven Saldarriaga Vélez  
Cédula de ciudadanía No. 1.053.804.497

Demandados: Distribuciones y Suministros Naranjo S.A.S

Vinculados: Dirección Territorial Caldas - Ministerio de Trabajo  
EPS Suramericana S.A.  
ARL Sura

Providencia: Sentencia de Segunda Instancia No. 42

Manizales, agosto veinte (20) de dos mil veintiuno (2021)

**I. TEMA**

Dentro del término legal, el Despacho resuelve la impugnación interpuesta contra la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Primero Penal Municipal para Adolescentes con Función de Control de Garantías de Manizales, Caldas, en el proceso 17001-40-71-001-2021-00065-02.

**II. ANTECEDENTES**

**1. IDENTIDAD DEL DEMANDADO Y SÍNTESIS DE LA DEMANDA**

El señor Steven Saldarriaga Vélez se identifica con la C. C. 1.053.804.497, tiene domicilio en el Municipio de Manizales, Caldas, actúa en nombre propio, el 30 de junio de 2021 interpuso acción de tutela para la protección de los derechos fundamentales al trabajo y al mínimo vital. La parte recibe notificaciones en la dirección Alto Tablazo, casa 109, teléfono: 311 323 87 94, correo electrónico: steven.velez.327@hotmail.com.

El demandante afirma que estuvo vinculado a Distribuciones y Suministros Naranjo S.A.S mediante contrato de trabajo por un término fijo de tres meses a partir del 12 de abril de 2021. El 16 de junio de la presente anualidad su empleador le comunicó la terminación del contrato de trabajo. Distribuciones y Suministros Naranjo S.A.S finalizó unilateralmente la relación laboral sin aviso previo y con conocimiento de la cirugía de hombro izquierdo programada para ese 16 de junio, conforme la autorización que expidió la EPS desde el 22 de mayo de 2021. La empresa le pagó como liquidación la suma de \$414.570. El señor Steven Saldarriaga Vélez agregó que, como consecuencia del procedimiento quirúrgico, su médico tratante le extendió una incapacidad por 30 días, entre el 16 de junio y el 15 de julio de 2021.

El demandante asegura que tiene a su cargo la manutención del núcleo familiar, es decir, de su esposa y de su hija de tres años.

Para el demandante, Distribuciones y Suministros Naranjo S.A.S le vulneró sus derechos, le solicitó al Juez que le ordene a esta empresa:

Reintegrarlo de inmediato al mismo cargo u otro de iguales condiciones, que pueda desempeñar en su condición de salud actual.

Pagar los subsidios por incapacidad desde el 16 de junio de 2021 hasta el día 180.

Pagar la indemnización de 180 días de salario que prevé el art 26 de la Ley 361 de 1997.

Pagar los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral que dejó de pagar.

## **2. IDENTIDAD DEL DEMANDADO Y DE LOS VINCULADOS, SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

### **DISTRIBUCIONES Y SUMINISTROS NARANJO S.A.S**

La empresa está representada legalmente por el señor Carlos Mario Naranjo Flórez, la parte recibe notificaciones en la dirección carrera 8 A N° 57 C- 08, Villa Café,- La Carola, Manizales, Caldas, teléfono: 3502790241, correo electrónico: distribuciones.naranjos@gmail.com.

Explicó que el señor Steven Saldarriaga Vélez estuvo vinculado mediante contrato a término fijo entre el 12 de abril de 2021 y el 11 de julio de 2021. El 12 de junio de la presente anualidad la empresa le envió aviso manifestándole la intención de no renovar el contrato. La empresa no tuvo conocimiento de las condiciones de salud a las que alude el demandante con anterioridad a la decisión de no extender la relación laboral. La fecha efectiva de desvinculación fue el 15 de junio de 2021.

El señor Carlos Mario Naranjo Flórez se opuso a las pretensiones, afirmó que la acción de tutela es improcedente porque la empresa actuó con estricto apego a la Ley, y en este caso no se cumplen los presupuestos para conceder la protección por situación de discapacidad.

### **EPS SURAMERICANA S.A.**

La señora Juliana Aranguren Cárdenas, en calidad de Representante Legal Judicial, contestó la demanda, la parte recibe notificaciones en la calle 15 No. 13-110, oficina 201, Centro Comercial Pereira Plaza, correo electrónico: notificacionesjudiciales@epssura.com.co.

Informó que el demandante se encuentra afiliado a la EPS Suramericana S.A desde el 12 de abril de 2021, en calidad de cotizante activo y tiene derecho a cobertura integral, registra incapacidades pagadas hasta el 11 de noviembre de 2020. El empleador Corporación Educativa American School no efectuó el trámite para el reconocimiento de las incapacidades:

0 - 28082500 2020/11/12 2020/11/13

0 - 29982218 2021/06/16 2021/07/15

Afirmó que la EPS no tiene responsabilidad en los hechos toda vez que cumplió sus obligaciones legales y contractuales, así como los deberes que la Ley y la Constitución le imponen, solicitó declarar improcedente la presente acción de tutela.

### **ARL SURA**

La señora María Yasmith Hernández Montoya contestó la demandan en calidad de representante legal para asuntos judiciales. La parte recibe notificaciones en el correo electrónico: notificaciones@solidaria.com.co.

Informó que el demandante no presenta en la actualidad cobertura con Seguros de Vida Suramericana S.A. ARL Sura, su última afiliación por cuenta de la empresa Serviempresas de Risaralda S.A.S., NIT 901197500, en calidad de trabajador dependiente, el período de cobertura inició el 2 de septiembre de 2020 y finalizó el 1 de enero de 2021 por novedad que reportó la empresa.

Los sistemas de información de la ARL no registran reportes, notificaciones o seguimiento de contingencia alguna reciente o relacionada con la acción de tutela, tampoco solicitudes de cobro o pago de prestaciones propias del sistema general de riesgos laborales. Por otro lado, conforme los hechos narrados en la demanda, la patología del demandante no guarda relación alguna con el trabajo, además, la persona recibió atención por el Sistema de Seguridad Social en Salud para este diagnóstico. Las contingencias registradas fueron totalmente rehabilitadas o indemnizadas.

La señora María Yasmith Hernández Montoya señaló que a la ARL solo le incumbe responder por lo relacionado con accidentes y enfermedades laborales (artículo 1 de la ley 776 de 2002), no es parte de la relación jurídica sustancial de la que se derivan las pretensiones de la acción de tutela, por tanto, no vulneró ningún derecho fundamental y falta legitimación en la causa por pasiva.

## **MINISTERIO DE TRABAJO**

Recibe notificaciones en el correo electrónico: [dtcaldas@mintrabajo.gov.co](mailto:dtcaldas@mintrabajo.gov.co). No contestó la demanda pese a que el juzgado de primera instancia le notificó en debida forma el auto de admisión por medio de correo electrónico que recibió el 30 de junio de 2021.

### **3. ACTUACIÓN EN PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Primero Penal Municipal para Adolescentes con Función de Control de Garantías de Manizales, Caldas, admitió la acción de tutela mediante auto del 30 de junio de 2021, profirió la sentencia No. 75 el 14 de julio de 2021, en la cual, luego de anotar los hechos, las pretensiones, hacer un recuento de la actuación procesal y examinar la normatividad y la jurisprudencia que se aplican al caso concreto, decidió negar la acción de tutela interpuesta por el señor Steven Saldarriaga Vélez.

### **4. IMPUGNACIÓN**

El señor Steven Saldarriaga Vélez presentó recurso, solicitó revocar el fallo, adujo que se cumplen los presupuestos para conceder el amparo ya que se encuentra en estado de debilidad manifiesta; le comunicó a la empresa la fecha de la intervención quirúrgica, con anterioridad, vía WhatsApp, por medio del Supervisor de la ciudad de Manizales, a quien le entregó la documentación; finalmente enfrenta un perjuicio irremediable representado en la vulneración del mínimo vital del núcleo familiar, desafiliación al sistema de salud, imposibilidad de acceder a las prestaciones económicas que este reconoce por incapacidades laborales.

## **III. PRUEBAS RELEVANTES**

El Juzgado resolverá a partir de las pruebas que incorporó o practicó el juez de primera instancia.

## **IV. CONSIDERACIONES**

### **1. CONSIDERACIÓN PREVIA EXTEMPORANEIDAD DE LA IMPUGNACIÓN.**

Si bien tenemos que en el presente caso el Juzgado Primero Penal Municipal para Adolescentes con Función de Control de Garantías de Manizales, Caldas, notificó la sentencia mediante correo electrónico del 14 de julio de 2021, a las 8:51 am:

### Entregado: Notificación Fallo de Tutela N° 075 - Rad. 2021-00065

postmaster@outlook.com <postmaster@outlook.com>

Mié 14/07/2021 8:51 AM

Para: Steven.velez.327@hotmail.com <Steven.velez.327@hotmail.com>

 1 archivos adjuntos (58 KB)

Notificación Fallo de Tutela N° 075 - Rad. 2021-00065;

### El mensaje se entregó a los siguientes destinatarios:

[Steven.velez.327@hotmail.com](mailto:Steven.velez.327@hotmail.com)

Asunto: Notificación Fallo de Tutela N° 075 - Rad. 2021-00065

Quiere decir esto que el señor Steven Saldarriaga Vélez contaba con los días 15, 16 y 19 de julio para presentar el recurso<sup>1</sup>. El demandante allegó el escrito de impugnación el 19 de julio, sin embargo, el mensaje ingresó a la bandeja de entrada de la cuenta de correo del juzgado a las 5:02 pm:

### IMPUGNACION TUTELA

nini johana saldarriaga velez <ninij89@hotmail.com>

Lun 19/07/2021 5:02 PM

Para: Juzgado 01 Penal Municipal Adolescentes Funcion Control Garantias - Caldas - Manizales  
<j01pmpaladofgman@cendoj.ramajudicial.gov.co>

 1 archivos adjuntos (118 KB)

STEVEN SALDARRIAGA VELEZ.pdf;

Ahora bien, por medio del Acuerdo No. CSJCAA21-22 del 28 de mayo de 2021, el Consejo Seccional de la Judicatura prorrogó la modificación del horario de trabajo y atención al público de los despachos ubicados en el municipio de Manizales, Caldas, de la siguiente forma: de lunes a viernes de 7:30 a.m. a 12:00 m y de 1:30 p.m a 5:00 p.m., a partir del 01 de junio de 2021.

También debemos reconocer el estrechísimo margen de tiempo por el cual se consideraría la impugnación de la cual trata el Art. 31 del Dto. 2591 de 1991, esto es, de escasos dos minutos, el Juzgado, atendiendo la posibilidad que dicha demora se pueda atribuir a recarga del sistema, de fallas del operador, del servidor o la plataforma, no tendrá como extemporánea la impugnación y se aplicará al estudio de fondo del asunto.

## 2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

---

<sup>1</sup>En el conteo del término este juzgado tuvo en cuenta la sentencia de la Corte Suprema de Justicia STC10854-2020 del 2 de diciembre de 2020, radicado No. 76001-22-10-000-2020-00081-01, en cuanto a la aplicación de lo previsto en el artículo 8 del Decreto 806 de 2020 en materia de acción de tutela, conforme la correcta interpretación de los artículos 30 y 31 del Decreto 2591 de 1991.

Después de establecer las posiciones de las partes, el Juzgado resolverá si la decisión de primera instancia, por la cual el Juzgado Primero Penal Municipal para Adolescentes con Función de Control de Garantías de Manizales, Caldas, negó el amparo de tutela interpuesto por el señor Steven Saldarriaga Vélez se ajusta a la doctrina constitucional sobre la protección del derecho fundamental a la protección laboral reforzada, a la normatividad que regula el tema, además, si guarda conformidad con el acervo probatorio del proceso.

### **3. PRESUPUESTOS PROCESALES**

Están dados los presupuestos procesales para proferir fallo de fondo, a saber:

De conformidad con lo establecido en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, corresponde a este Juzgado conocer de la impugnación formulada por la entidad demandada dentro de la presente acción de tutela.

La demanda cumple los requisitos generales que señala el del Decreto 2591 de 1991: relación de los hechos y de los derechos que se consideran vulnerados, identificación de la autoridad o personas contra la cual se impetra la tutela, capacidad sustantiva y procesal de las partes, a quienes les asiste, además, interés en la resolución constitucional del asunto.

### **4. LA ACCIÓN DE TUTELA**

El artículo 86 de la Constitución Política consagra la tutela como un instrumento de protección, por el cual toda persona puede acudir a la jurisdicción frente a la vulneración de sus derechos fundamentales, por acciones u omisiones de cualquier autoridad pública, y excepcionalmente de particulares. Por eso su procedencia no está condicionada más que a la naturaleza del derecho cuyo amparo se persigue y a la posibilidad de que el afectado no disponga de otro medio de defensa, a menos que lo utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

### **5. CONDICIONES BAJO LAS CUALES PROCEDE LA ACCIÓN DE TUTELA**

Dispone el artículo 86 de la Carta Política:

“ARTICULO 86. Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública.

La protección consistirá en una orden para que aquel respecto de quien se solicita la tutela, actúe o se abstenga de hacerlo. El fallo, que será de inmediato cumplimiento, podrá impugnarse ante el juez competente y, en todo caso, éste lo remitirá a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

En ningún caso podrán transcurrir más de diez días entre la solicitud de tutela y su resolución.

La ley establecerá los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión. Subraya fuera del texto original.

La acción de tutela tiene por objeto proteger derechos fundamentales cuando éstos fueran amenazados o vulnerados por acción u omisión de cualquier autoridad pública y, en casos específicos, por un particular.

Para que proceda la acción de tutela se requiere “verificar la existencia de una acción u omisión de las autoridades o de un particular que vulnere o amenace un derecho fundamental, esto es, se debe constatar que la referida trasgresión es cierta, no hipotética, ni eventual o presunta”, lo que según la directriz jurisprudencial implica examinar aspectos específicos: un derecho fundamental en cabeza del accionante y una conducta reprochable constitucionalmente:

“De lo anterior se desprende que es necesario para efectos de proteger un derecho y ordenar a una autoridad o a un particular actuar o abstenerse de hacerlo que, previamente exista un derecho fundamental atribuido a quien solicita el amparo y, además, que la entidad demandada, teniendo la obligación de satisfacer el derecho, actúe o se abstenga de hacerlo generando una vulneración o amenaza al mismo.

Lo expuesto es un presupuesto esencial para la procedencia de la acción de tutela, pues a) si no existe un derecho atribuido al accionante, la entidad accionada no podría atentar contra el mismo; o b) constatándose un derecho en cabeza del demandante, si la entidad accionada no ha efectuado ninguna conducta -acción u omisión- que trasgreda el derecho, no habría así un acto de reproche que obligara al juez ordenar una protección.

En todo caso, no sobra señalar que una vez se verifica la existencia de estos dos presupuestos (atribución de un derecho fundamental al accionante y conducta vulneratoria del mismo por parte del accionado), es deber del juez constitucional analizar si dicha actuación constituyó un atentado contra el referido derecho fundamental, para de este modo sustentar su orden o no de amparo”.

El artículo 6° del Decreto 2591 de 1991 consagra además los principios de inmediatez y de subsidiariedad, según el principio de inmediatez, la solicitud de amparo debe ser presentada en un tiempo razonable desde el hecho que originó la violación.

De conformidad con el principio de subsidiariedad, si el demandante cuenta con otro medio de defensa judicial, el juez debe declarar improcedente la solicitud de amparo, a menos que se demuestre que los medios de defensa judicial ordinarios no son idóneos ni eficaces para garantizar la protección de los derechos; excepcionalmente, la solicitud de amparo procederá de forma transitoria, cuando se deba evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable:

“De acuerdo con reiterada y uniforme jurisprudencia de esta Corporación, en armonía con lo dispuesto por los artículos 86 de la Carta Política y 6° del Decreto 2591 de 1992, la acción de tutela es un mecanismo judicial, para la protección inmediata de los derechos fundamentales, de carácter subsidiario. Ésta procede siempre que en el ordenamiento jurídico no exista otra acción idónea y eficaz para la tutela judicial de estos derechos.

Esta Corporación ha reiterado que no siempre el juez de tutela es el primer llamado a proteger los derechos constitucionales, toda vez que su competencia es subsidiaria y residual, es decir procede siempre que no exista otro medio de defensa judicial de comprobada eficacia, para que cese inmediatamente la vulneración”. Sentencia T-177 de 2011.

## **6. EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES ESTÁN EN CIRCUNSTANCIA DE DEBILIDAD MANIFIESTA**

El valor superior del derecho fundamental al trabajo está expresado en los artículos 13, 47, 53 y 54 de la Carta Política<sup>2</sup>, disposiciones que consagran la garantía de la estabilidad laboral reforzada.

Para la Corte Constitucional la procedencia de la acción de tutela en estos casos se deriva de las circunstancias de debilidad manifiesta del demandante o de su condición de ser sujeto de especial protección constitucional, cuando el goce efectivo de los derechos al mínimo vital o a la salud de la persona se ve obstruido<sup>3</sup>. Dijo la Corporación en la sentencia T-292 de 2011:

“4.1....

“4.2. Asimismo, esta Corporación ha señalado que por regla general, la acción de tutela no procede para obtener un reintegro laboral, debido a que el ordenamiento jurídico tiene mecanismos de defensa judicial, en principio, idóneos para tramitar este tipo de demandas.

4.3. Sin embargo, “en ciertos casos el análisis de la procedibilidad de la acción en comento deberá ser llevado a cabo por los funcionarios judiciales competentes con un criterio más amplio, cuando quien la interponga tenga el carácter de sujeto de especial protección constitucional, esto es, cuandoquiera que la acción de tutela sea presentada por niños, mujeres cabeza de familia, ancianos...”.

4.4. En el caso de las personas en condiciones de debilidad manifiesta como resultado de padecimientos físicos o sensoriales, que formulan pretensiones dirigidas a lograr a través de la acción de tutela el derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada y en esa medida el reintegro a sus puestos de trabajo, es pertinente recordar lo señalado en la sentencia T- 198 de 2006. La Corte, en relación a la procedibilidad de la acción, manifestó:

“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”.

4.5. En consecuencia, “al estudiar la procedibilidad de la acción de tutela en ámbitos en los cuales esté de por medio la probable vulneración del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada de una persona, el juez de amparo, además de analizar los requisitos generales de procedibilidad de la acción, debe tener en cuenta, como criterio relevante, la calidad de sujetos de especial protección constitucional de estos individuos, atendiendo, así mismo, a las particulares circunstancias que exhiba el caso concreto”.

El amparo constitucional implica que el trabajador tiene derecho a:

Conservar el empleo.

---

<sup>2</sup> El inciso 3 del artículo 13 de la Constitución Política de Colombia prescribe que “el estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y sancionará los abusos y maltratos que contra ellas se cometan”.

De igual manera, el artículo 47 establece que “el estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes se prestará la atención especial que requieran”.

Así mismo, el artículo 53 superior, contempla como principios mínimos fundamentales que deben orientar las relaciones laborales la estabilidad en el empleo y la garantía de la seguridad social.

Además, el artículo 54 de la carta dispone que “es obligación del estado y de los empleadores ofrecer formación y rehabilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El estado debe propiciar la reubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.

<sup>3</sup> Sentencia T-052 de 2020.

No ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad.

Permanecer en el empleo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral.

Autorización previa verificación de la causal por parte de la autoridad laboral respectiva.

Por otro lado, el derecho a la estabilidad laboral reforzada comprende el derecho a la reubicación laboral. La Corte Constitucional señala que “el derecho a la estabilidad laboral reforzada comporta el derecho a la reubicación. Este derecho no solo implica la asignación de un trabajo que tenga los mismos o mayores beneficios laborales al cargo ejercido antes de la desvinculación laboral, también la capacitación necesaria para el adecuado desempeño de las nuevas funciones, así como el suministro de la información necesaria en caso de que la reubicación no sea posible, a fin de que el trabajador pueda formular las soluciones que estime convenientes”<sup>4</sup>.

El derecho a la estabilidad laboral reforzada trae consigo, entonces, el derecho a la reubicación, que implica la asignación en un cargo de igual o superiores beneficios laborales al que venía desempeñando, así como la capacitación para las nuevas funciones, con el ánimo de proteger los derechos fundamentales del actor”.

Finalmente, en la sentencia T-052 de 2020, la Corte Constitucional reitera su criterio acerca de los requisitos que deberá examinar el juez de tutela en estos eventos:

“En la Sentencia SU-049 de 2017 la Sala Plena unificó su posición en torno a la interpretación amplia del universo de beneficiarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 plasmada en la Sentencia C-824 de 2011, bajo el supuesto de que la jurisprudencia constitucional “*ha acogido una concepción amplia del término limitación [hoy discapacidad, según el condicionamiento realizado por la sentencia C-458 de 2015], en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar*”. Al respecto recordó:

“4.2. [...] 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 “*impid[a] o dificult[e] 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-

<sup>4</sup> Cita de cita en la sentencia T-292 de 2011.

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. [...]”.

5.6. Entonces, la Corte Constitucional ha sostenido que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que les “*impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares*”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, gozan de “*estabilidad laboral reforzada*”.

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”.

## V. CASO CONCRETO

### 1. PRESENTACIÓN

Según las pruebas, el señor Steven Saldarriaga Vélez estuvo vinculado a la empresa Distribuciones y Suministros Naranjo S.A.S, en virtud de contrato a término indefinido con una duración de tres meses contados a partir del 12 de abril de 2021, sin embargo, el empleador terminó el contrato de trabajo el 15 de junio de 2021.

El 16 de junio de la presente anualidad el demandante fue sometido al procedimiento revisión de cirugía de Latarjet de hombro izquierdo más toma de injerto de iliaco izquierdo, por tal razón, el médico tratante le extendió una incapacidad desde ese día hasta el 15 de julio de 2021. Consta en la historia clínica que el médico, Juan Carlos Gallego Uribe, especialista en ortopedia y traumatología, resolvió ordenar el servicio ante las quejas del paciente por inestabilidad del hombro izquierdo con sensación de subluxación continua y dolor crónico, y después de encontrar signos de artrosis y que la cirugía de contención tipo Latarjet de hace nueve años no tuvo éxito.

El señor Steven Saldarriaga Vélez estima que Distribuciones y Suministros Naranjo S.A.S le vulneró su derecho a la estabilidad laboral reforzada puesto que terminó la relación laboral aunque tuvo conocimiento previo de la programación de la cirugía.

En cuanto a las circunstancias alrededor de la terminación del vínculo laboral, en el expediente reposan dos comunicaciones emitidas por el empleador del demandante. Distribuciones y Suministros Naranjo S.A.S aportó la que tiene fecha del 12 de junio de 2021. El señor Steven Saldarriaga Vélez aportó la que tiene fecha del 16 de junio de 2021. El último de los documentos es el único que menciona claramente al señor Steven Saldarriaga Vélez como destinatario y hace referencia precisa a la terminación del contrato de trabajo:

**CARTA AVISO TERMINACIÓN CONTRATO**



Bogotá D.C, 16 de junio de 2021

Señor  
STEVEN SALDARRIAGA VELEZ  
Manizales,

Cordial Saludo,

Me permito comunicarle que conforme al aviso realizado el pasado sábado 12 de junio de la presente vigencia y teniendo en cuenta que la empresa se ha visto en la obligación de realizar el cierre de las operaciones en la ciudad de Manizales, damos por terminado el contrato celebrado con usted desde el 12 de abril del 2021.

Le agradecemos de antemano su colaboración prestada hasta la fecha, en espera de poder contar con usted en un futuro.

Dado en la ciudad de Bogotá D.C a los 16 días del mes de junio de 2021.

Atentamente,

  
Gerente General

El mensaje del 12 de junio está dirigido a dos cuentas que no se conoce si pertenecen al trabajador, no menciona el nombre del demandante, por último, nada más informa que cesaran las operaciones de la empresa en la ciudad de Manizales, sin aludir a la suerte de los contratos de trabajo:



DISTRIBUCIONES Y SUMINISTROS NARANJO S.A.S <distribuciones.naranjos@gmail.com>

**Aviso URGENTE**

DISTRIBUCIONES Y SUMINISTROS NARANJO S.A.S <distribuciones.naranjos@gmail.com> 12 de junio de 2021, 09:26  
Para: Vendedor 1 <ventas1.naranjos@gmail.com>, ventas4.naranjos@gmail.com

Cordial Saludo

De manera atenta y teniendo en cuenta la situación que se ha venido presentando a nivel Nacional y debido al no cumplimiento de las metas desde el inicio del contrato, nos vemos en la obligación de cerrar la zona 2 - Manizales, ya que la empresa ha venido teniendo varias pérdidas y no cuenta con el presupuesto para seguir cubriendo los gastos de esta zona, por lo cual estaremos operando hasta el 15 de junio de la presente vigencia.

Agradecemos su amable comprensión.

El Juzgado Primero Penal Municipal para Adolescentes con Función de Control de Garantías de Manizales, Caldas, resolvió negar la solicitud de amparo. Impugnó el demandante, insiste en que en el proceso están acreditados los requisitos para conceder la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. El señor Steven Saldarriaga Vélez anunció que tenía en su poder la prueba de las comunicaciones de su situación de salud a la empresa, sin embargo, no aportó documento alguno.

Procede confirmar el fallo impugnado por cuanto ninguno de los elementos de prueba muestran inequívocamente el nexo de causalidad entre la situación de salud del demandante y el despido, por tanto, el señor Steven Saldarriaga Vélez deberá acudir ante la jurisdicción ordinaria para ventilar el asunto.

## **2. NO EXISTE EVIDENCIA SUMARIA DE UN DESPIDO DISCRIMINATORIO**

Según el artículo 86 de la Constitución Política y específicamente el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela está restringida a situaciones en las cuales no existen recursos o mecanismos judiciales ordinarios para dar solución a la presunta vulneración del derecho.

En aplicación del principio de subsidiariedad que consagran estas normas, si el demandante cuenta con otro medio de defensa judicial, el juez debe declarar improcedente la solicitud de amparo, a menos que los mecanismos ordinarios no sean idóneos ni eficaces para garantizar la protección de los derechos; excepcionalmente, la solicitud de amparo procederá de forma transitoria, para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable o cuando se trate de un sujeto de protección especial<sup>5</sup>.

No obstante, el trabajador podrá acudir a la acción de tutela para solicitar el reintegro ante un despido discriminatorio, bajo las siguientes condiciones que fijó la Corte Constitucional<sup>6</sup>:

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.

Que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente.

Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación.

Respecto al primer requisito no existe ninguna duda según lo que explicó este juzgado en el numeral precedente, en efecto, en la historia clínica consta que el demandante recibía tratamiento médico por la evolución desfavorable de su hombro izquierdo, y la naturaleza del procedimiento quirúrgico que resolvió practicar el médico tratante dio lugar a una incapacidad nada despreciable de 30 días, por supuesto, el demandante estaba en imposibilidad de regresar inmediatamente a sus labores.

En relación con el conocimiento del empleador, ningún elemento permite colegir razonablemente que Distribuciones y Suministros Naranjo S.A.S estaba al tanto (o era previsible que lo estuviera) de la enfermedad del demandante porque nada en el expediente sugiere la notoriedad de su situación de salud, ni siquiera se conocen incapacidades distintas a la que se derivó de la cirugía.

Ahora bien, el señor Steven Saldarriaga Vélez indicó en el escrito de impugnación que tenía en su poder prueba del aviso al empleador advirtiéndole de la programación de la cirugía, sin embargo, no aportó el documento.

Tal como lo señala la Corte Constitucional, en ciertos escenarios, cuando se discute estabilidad laboral reforzada, se aplica el concepto de carga dinámica de la prueba “para establecer la obligación que tiene el empleador de desvirtuar el carácter presuntamente discriminatorio de su conducta. En ese sentido, este instrumento procesal traslada la obligación de probar la ausencia de discriminación a quien pretende realizar un trato diferenciado, y no a quien alega la vulneración del derecho a la igualdad”<sup>7</sup>.

Pero en este caso la parte manifestó que sí estaba en posibilidad de probar el punto y tenía en su poder el medio suasorio, por consiguiente, debía aportarlo, en aplicación del postulado “quien puede debe probar”<sup>8</sup>

<sup>5</sup> Sentencia T-177 de 2011.

<sup>6</sup> Sentencia T-052 de 2020.

<sup>7</sup> Sentencia T-399 de 2020

<sup>8</sup> Sentencia C-086 de 2016:

El señor Steven Saldarriaga Vélez se abstuvo de allegar el documento que anunció, y en todo caso, insiste este despacho judicial, a partir de la prueba que reposa en el expediente es imposible afirmar con certeza que el empleador estaba al tanto de la enfermedad o era previsible que así lo estuviera.

La Corte Constitucional reitera que es deber del Juez de Tutela solicitar las pruebas de oficio en los casos en los que el actor no aporta las que sustentan sus pretensiones (Sentencia T-471 de 2017) pero esto no implica desconocer el deber que tiene el demandante de presentar su caso con transparencia y de suministrar los documentos que están en su poder, deber que garantiza el ejercicio adecuado de la defensa por parte del sujeto pasivo, y que se desprende de los preceptos constitucionales, específicamente del contenido de los artículos 95, 83 y 58. El primero hace referencia al deber general de colaborar para el buen funcionamiento de la administración de la justicia; el segundo, al deber de los particulares de ceñirse a los postulados de la buena fe en sus actuaciones, lo que se aplica aún en el campo procesal (artículo 42, numeral 4, Código General del Proceso).

El demandante no cumplió con la carga de probar sus afirmaciones desatendiendo con esto lo previsto en el inciso 1 del artículo 167 del Código General del Proceso, sin que el Juez pueda suplir su descuido.

En síntesis, no es posible afirmar que existe nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador, por tanto, no se cumple el presupuesto de subsidiariedad de la acción de tutela.

Tal como lo aclara la Corte Constitucional, siempre que la solución de la controversia compete inicialmente y por Ley, a otra autoridad judicial o administrativa, el Juez de Tutela deberá examinar si están presentes las circunstancias inmediatez y subsidiariedad para intervenir. El Juzgado se refirió en el numeral 4 del capítulo IV de esta sentencia, al principio de subsidiariedad, en consonancia con tales párrafos, según el artículo 86 de la Constitución Política, y específicamente el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, la procedencia de la acción de tutela está restringida a situaciones en las cuales no existen recursos o mecanismos judiciales ordinarios para dar solución a la presunta vulneración del derecho.

En aplicación del principio de subsidiariedad que consagran estas normas, si el demandante cuenta con otro medio de defensa judicial, el juez debe declarar improcedente la solicitud de amparo, a menos que los mecanismos ordinarios no sean idóneos ni eficaces para garantizar la protección de los derechos; excepcionalmente, la solicitud de amparo procederá de forma transitoria, para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, o cuando se trate de un sujeto de protección especial.

Como el demandante no demostró que se cumplen las condiciones en las que el trabajador podrá acudir a la acción de tutela para solicitar el reintegro ante un despido discriminatorio, establecidas por la Corte Constitucional, deberá acudir a los medios ordinarios, esto es ante la jurisdicción laboral, a plantear su caso.

Sin más consideraciones este juzgado dictará el fallo.

Por lo expuesto, administrando justicia, en nombre de la República y por mandato de la Constitución y la Ley, el **JUZGADO PRIMERO PENAL DEL CIRCUITO PARA ADOLESCENTES CON FUNCIÓN DE CONOCIMIENTO DE MANIZALES CALDAS**,

### **R E S U E L V E**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia No. 75 del 14 de julio de 2021 que profirió el Juzgado Primero Penal Municipal para Adolescentes con Función de Control de Garantías de Manizales, Caldas, en el proceso No. 17001-40-71-001-2021-00065-02.

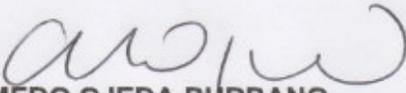
---

“6.3.- Con todo, el abandono de una concepción netamente dispositiva del proceso, al constatarse cómo en algunos casos surgía una asimetría entre las partes o se requería de un nivel alto de especialización técnica o científica que dificultaba a quien alegaba un hecho demostrarlo en el proceso, condujo a revisar el alcance del “onus probandi”. Fue entonces cuando surgió la teoría de las “cargas dinámicas”, fundada en los principios de solidaridad, equidad (igualdad real), lealtad y buena fe procesal, donde el postulado “quien alega debe probar” cede su lugar al postulado “quien puede debe probar”

**SEGUNDO: INFORMAR** esta determinación al Juzgado Primero Penal Municipal para Adolescentes con Función de Control de Garantías de Manizales, Caldas, al demandante, la demandada y demás intervinientes.

**TERCERO: REMITIR** este expediente a la Honorable Corte Constitucional para que se cumpla la eventual revisión de la sentencia, conforme lo dispone el Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



OLMEDO OJEDA BURBANO  
JUEZ