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: 17001-40-71-002-2020-00070

Demandante: Valentina Jaramillo Jaramillo

Demandado: E.P.S. Sura
Grupo Areia S.A.S.
Rentabus Colombia S.A.S
Ministerio de Trabajo - Seccional Caldas
A.R.L. Colmena Seguros
Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones
Porvenir S.A.

Providencia: Sentencia de Segunda Instancia No. 039

Manizales, agosto once (11) de dos mil veinte (2020)

I. TEMA

Dentro del término legal, el Despacho resuelve la impugnación interpuesta contra la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Segundo Penal Municipal para Adolescentes con Función de Control de Garantías de Manizales, Caldas, en el proceso 17001-40-71-002-2020-00070-01.

II. ANTECEDENTES

1. IDENTIDAD DEL DEMANDADO Y SÍNTESIS DE LA DEMANDA

La señora Valentina Jaramillo Jaramillo se identifica con la cédula de ciudadanía 30.335.132, tiene domicilio en el Municipio de Manizales, Caldas, recibe notificaciones en el correo electrónico: valenjara1@icloud.com, interpuso acción de tutela para la protección de los derechos fundamentales al trabajo y al mínimo vital.

Explicó que suscribió contrato de trabajo con la empresa Grupo Areia S.A.S. - Rentabus Colombia S.A.S, para desempeñar labores de Regente de Famarcia, laboró desde el 01 de enero de 2012 hasta el 30 de abril de 2020 como Gerente Comercial. La señora Valentina Jaramillo Jaramillo afirma que tiene antecedentes de COLANGITIS BILIAR PRIMARIA, AFECCIONES EN VÍAS BILIARES, COLON, TRACTO DIGESTIVO Y ALTERACIONES ÓSEAS A NIVEL DE LA CADERA, circunstancias de salud que conocía el empleador.

La demandante le solicitó al Juez de Tutela que ordene al Grupo Areia S.A.S. y a Rentabus Colombia S.A.S. garantizar el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social.

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

GRUPO AREIA S.A.S.

El señor Eduardo Javier Forero Forero, en calidad de Representante del Grupo Areia S.A.S., contestó la demanda, recibe notificaciones en el correo electrónico: financiero@grupoareia.com.

Aclaró en relación con los hechos:

- La demandante estuvo vinculada a la empresa por medio de contrato de trabajo suscrito el 1 de enero de 2012 para que asumiera las labores de Directora Comercial Regional, el 1 de febrero de 2017 la empresa modificó el cargo al de Gerente Comercial. La remuneración correspondía a la suma $3.500.000, con la posibilidad de recibir comisiones por ventas.

- La Empresa, mediante comunicación del 25 de marzo de 2020, decidió, en los términos del numeral 1 del artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo, suspender el contrato de trabajo a la señora Valentina Jaramillo, por un evento de fuerza mayor, a causa de las medidas de aislamiento adoptadas con ocasión de la pandemia por el virus Covid-19. La empresa dio aviso inmediato al Ministerio de Trabajo el 31 de marzo de 2020 con radicado No. 13EE2020742500000010.

- La empresa finalizó el contrato de manera unilateral sin justa causa, de conformidad con el artículo 64 del CST, mediante comunicación del 30 de abril de 2020 y a partir de dicha fecha, pagó la indemnización correspondiente.

- La Compañía no conoció la existencia de una limitación o discapacidad que afectara a la demandante. La última incapacidad que aportó la demandante corresponde una incapacidad por causa de una “GASTROENTERITIS DE PRESUNTO ORIGEN INFECCIOSO” que esta persona envió a la empresa mediante correo electrónico del 23 de julio de 2018. De los exámenes médicos ocupacionales realizados por Grupo Areia en 2017 y 2019 no se refleja que la señora Valentina tuviera una afección física o psicológica que implicara una discapacidad manifiesta, en el examen médico ocupacional de retiro realizado el 22 de mayo de 2020, a lo único que se hace referencia es a la existencia de una HEPATITIS AUTOINMUNE. La demandante no aporta prueba de la condición de salud a la que alude en el escrito de tutela.

- La empresa no solicitó autorización del Ministerio de Trabajo para terminar el contrato de trabajo.

- La demandante presentó queja ante el Ministerio de Trabajo con fundamento en los mismos hechos. La autoridad adelanta la investigación correspondiente.

- Rentabus Colombia S.A.S. no es accionista de Grupo Areia S.A.S.

El señor Eduardo Javier Forero Forero solicitó declarar improcedente el amparo por las siguientes razones

- La acción de tutela es improcedente porque no se cumple el presupuesto de subsidiariedad, en la medida que la demandante cuenta con otro medio de defensa y no acreditó la existencia de un perjuicio irremediable.

- Grupo Areia S.A.S. no le vulneró derecho alguno al demandante ya que actuó en el marco de la Ley cuando suspendió y terminó el contrato de trabajo, además, la señora Valentina Jaramillo Jaramillo no acreditó la existencia de una condición que diera lugar a estabilidad laboral reforzada.

MINISTERIO DE TRABAJO

El señor Álvaro Hernando Jiménez Caicedo, en calidad de Director Territorial Caldas, contestó la demanda. La parte recibe notificaciones en el correo electrónico: dtcaldas@mintrabajo.gov.co.

Informó que ni el Grupo Areia S.A.S. ni Rentabus Colombia S.A.S solicitaron autorización para terminar el contrato de trabajo de la señora Valentina Jaramillo Jaramillo.

Advirtió que el Ministerio de Trabajo solo cumple funciones de inspección y vigilancia, las cuales ejecuta por medio de visitas a los empleadores o requerimientos al empleador con la reclamación del trabajador; la competencia de la entidad está limitada según el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

Solicitó desvincular del proceso a la entidad.

PORVENIR S. A.

La señora Diana Martínez Cubides, en calidad de Directora de Acciones Constitucionales, contestó la demanda. La parte recibe notificaciones en el correo electrónico: notificacionesjudiciales@porvenir.com.co.

Solicito no conceder el amparo porque Porvenir S.A no vulneró ningún derecho fundamental alguno a la señora Valentina Jaramillo Jaramillo, en el sentido que no tiene participación en los hechos y es al GRUPO AREIA S.A.S al que le corresponde satisfacer las pretensiones de la demandante.

COLMENA SEGUROS

La señora Maria Claudia Torres G, en calidad de Apoderado General, contestó la demanda. La parte recibe notificaciones en el correo electrónico: notificaciones@colmenaseguros.com.

Solicitó desvincular de la presente acción de tutela a Colmena Seguros, toda vez que no existe amenaza o vulneración a los derechos invocados por el accionante atribuible a la entidad, la cual no tiene injerencia en los hechos ni le compete pronunciarse con respecto a las pretensiones, es decir, no existe legitimación en la causa por pasiva.

COLPENSIONES

La señora Malky Katrina Ferro Ahcar, en calidad de Directora (A) de la Dirección de Acciones Constitucionales, contestó la demanda, la entidad recibe notificaciones el correo electrónico: notificacionesjudiciales@colpensiones.gov.co.

En consideración del numeral 2 del artículo 29 del Decreto 2591 de 1991, solicitó al Juez disponer expresamente en el fallo de tutela la desvinculación de Colpensiones por falta de legitimación en la causa por pasiva, ya que según el Decreto 2013 del 28 de septiembre de 2012 Colpensiones solamente puede asumir asuntos relativos a la administración del Régimen de Prima Media con Prestación Definida en materia pensional, en ese sentido, no es posible considerar que la entidad tiene responsabilidad en la transgresión de los derechos fundamentales de la señora Valentina Jaramillo Jaramillo.

RENTABUS COLOMBIA S.A.S.

El señor Juan Carlos Paredes López, Representante Legal, contestó la demanda. La parte recibe notificaciones en los correos electrónicos: jparedes@pla.com.co, pla@pla.com.co.

En relación con los hechos explicó que la señora Valentina Jaramillo Jaramillo no cuenta con ninguna relación laboral o sustancial con Rentabus S.A.S. Esta entidad sí le consignó a la demandante sumas de dinero, pero lo hizo siguiendo las indicaciones dadas por Grupo Areia S.A.S, en virtud de los contratos de mutuo que ambas compañías celebraron entre sí.

Solicitó desvincular a Rentabus S.A.S de la presente acción de tutela y negar las pretensiones por improcedentes.

3. ACTUACIÓN EN PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Penal Municipal para Adolescentes con Función de Control de Garantías de Manizales, Caldas, admitió la acción de tutela mediante auto del 17 de junio de 2020, profirió la sentencia No. 087 el día 2 de julio del mismo año, 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 declarar improcedente la acción de tutela interpuesta por la señora Valentina Jaramillo Jaramillo.

4. IMPUGNACIÓN

La señora Valentina Jaramillo Jaramillo impugnó la sentencia de primera instancia, estima que el A-quo se equivocó, argumentó que, de acuerdo con las normas y la jurisprudencia constitucional, procede conceder el amparo por estabilidad laboral reforzada.

III. PRUEBAS RELEVANTES

El Juzgado resolverá a partir de las pruebas que incorporó o practicó el Juez de primera instancia, también estimará las decretadas en el curso del trámite de la impugnación.

IV. CONSIDERACIONES

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Después de establecer las posiciones de las partes, el Juzgado resolverá si la decisión de primera instancia, por la cual el Juzgado Segundo Penal Municipal para Adolescentes con Función de Control de Garantías de Manizales, Caldas, negó el amparo de tutela interpuesto por la señora Valentina Jaramillo Jaramillo 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.

2. PRESUPUESTOS PROCESALES

El Juzgado encuentra que 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.

3. 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.

4. **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 6º 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 6º 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.

5. EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN 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[1], disposiciones que consagran la garantía de la estabilidad laboral reforzada. Esta prerrogativa del trabajador justifica la línea jurisprudencial en favor de la procedencia de la acción de tutela como medio excepcional para la protección. Ha explicado la Corte que en la condición de ser sujeto especial de protección está el fundamento de la protección reforzada del trabajador en condiciones de debilidad manifiesta. Dijo la Corporación:

> "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". Véase la Sentencia T-292 de 2011.

---

[1] 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 Constitucional 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".

El amparo constitucional del trabajador en estado de debilidad manifiesta por su condición física, mental o económica toma la forma de mandatos concretos que deberá observar rigurosamente el empleador. El trabajador tiene derecho:

- A conservar el empleo.
- A no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad.
- A permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral.
- A que la autoridad laboral respectiva autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el despido pueda ser considerado eficaz.

En el caso específico de quienes se encuentran afectados en la salud, la Corte ha formulado las reglas en los siguientes términos:

> "Esta corporación ha señalado que en todos aquellos casos en que (i) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y (ii) se constate que la persona ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el trabajador tiene derecho a conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya terminado".

La extensión de la protección del derecho fundamental al trabajo se mide bien en el hecho de que cobija las distintas modalidades, comprende el que tiene origen en una relación laboral, como el que se deriva de un contrato civil. Así, en la sentencia T-987 de 2008 la Corte Constitucional admitió que la protección del trabajador cobija a quienes prestan su fuerza de trabajo en virtud de un contrato de naturaleza civil:

> **"**Como se señaló inicialmente, la estabilidad laboral se predica de todos los contratos, sin importar su clase y sin importar que el patrono sea público o privado; pues lo que la Constitución busca es asegurarle al trabajador que su vínculo no se romperá de manera abrupta y por tanto su sustento y el de su familia no se verá comprometido por una decisión arbitraria del empleador.
>
> Tal estabilidad se predica también para los contratos de prestación de servicios, en los cuales a pesar de conocerse que su naturaleza no genera una relación laboral de subordinación, se debe aplicar el criterio establecido por la jurisprudencia mediante el cual se ha dicho para los contratos a término fijo que el solo vencimiento del plazo o del objeto pactado, no basta para no renovar un contrato de una mujer embarazada. Lo anterior, teniendo en cuenta los principios de estabilidad laboral y primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por las partes del contrato laboral; tal figura se aplica siempre que al momento de la finalización del plazo inicialmente pactado subsistan la materia de trabajo y las causas que los originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación.
>
> Si tal estabilidad opera para todos los trabajadores, con mayor razón se presenta para la protección de las mujeres en estado de embarazo sin importar la clase de contrato que hayan suscrito, ya que durante este especial periodo se requiere del empleador una mayor asistencia y respeto a su condición, casos en los que opera la presunción de despido por discriminación en razón del embarazo, debiendo el empleador asumir la

> carga de la prueba que apoye el factor objetivo que le permita efectuar el despido legalmente".
>
> "En los asuntos contendidos en las sentencias T-1201 de 2001 y T-529 de 2004, los amparos se concedieron de forma transitoria y las discusiones sobre la relación que en dichos contratos pudiese existir, para el reconocimiento de prestaciones sociales, licencia de maternidad y salarios dejados de percibir se supeditó a la jurisdicción laboral para que la discrepancia se ventilará en dicha sede, lo cual no fue óbice para amparar los derechos constitucionales de la mujer embarazada que son de mayor entidad y peso constitucional, garantizando la renovación de los contratos y continuidad en las labores".

Finalmente, el derecho a la estabilidad laboral reforzada comprende el derecho a la reubicación laboral, sobre este punto explicó la Corte:

> “El derecho a la reubicación laboral constituye un medio para garantizar los derechos fundamentales de los disminuidos físicos, en donde “la conservación del empleo y el ejercicio de una actividad lucrativa a pesar de los padecimientos de salud, representa para el trabajador la posibilidad de vivir dignamente y satisfacer su mínimo vital”.

6.2. La Corte ha considerado 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, **sino 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”.

6.3. A manera de recapitulación, el derecho a la estabilidad laboral reforzada trae consigo 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”.

V. CASO CONCRETO

1. PRESENTACIÓN

Según las pruebas, el 30 de abril de 2020 el Grupo Areia S.A.S. terminó sin justa causa, con pago de indemnización, el contrato de trabajo que suscribió con la señora Valentina Jaramillo Jaramillo. La demandante afirma que el Grupo Areia S.A.S le vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada toda vez que para la fecha del despido recibía tratamiento por múltiples patologías.

El Juzgado Segundo Penal Municipal para Adolescentes con Función de Control de Garantías de Manizales, Caldas, resolvió declarar improcedente la solicitud de amparo. La demandante impugnó, advirtió que se cumplen los presupuestos jurisprudenciales para hablar de estabilidad laboral reforzada.

Este Juzgado de segunda instancia concuerda con el funcionario de primer nivel en que no existe evidencia sumaria de un despido discriminatorio.

2. ESTUDIO DE LA IMPUGNACIÓN

2. 1 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 procedencia de la acción de tutela está restringida a situaciones en las cuales no existen recursos o mecanismos judiciales ordinarios que pudieran ser utilizados 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[2].

El trabajador podrá acudir a la acción de tutela como mecanismo subsidiario, para solicitar el reintegro, en los casos de despido por discriminación, de acuerdo con la Corte Constitucional son tres los hechos que permiten hablar de despido como acto de discriminación[3]:

a. Que el peticionario pueda ser considerado una persona discapacitada o con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores.

b. Que el empleador tenga conocimiento de tal situación.

c. Que esté probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador.

2. 2 En los términos de la Corte Constitucional, en el caso de la señora Valentina Jaramillo Jaramillo procedería la acción de tutela solo si fuera posible declarar que está persona enfrenta un estado de debilidad manifiesta por causa de su condición de salud[4], esto significa comprobar que:

---

[2] Sentencia T-177 De 2011.

[3] Según la regla jurisprudencial "en virtud del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la grave afectación de su salud, tiene derecho a conservar su trabajo, a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad y a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación laboral, previa verificación y autorización de la autoridad laboral correspondiente". Sentencia T-292/11.

[4] La jurisprudencia constitucional definió la debilidad manifiesta en los siguientes terminos:

> "5.1 Es debido precisar que los beneficiarios de la estabilidad laboral reforzada son trabajadores que tienen una afectación en su salud que les impide sustancialmente el desempeño de sus labores. Por lo tanto, el juez de tutela debe tener en cuenta esa condición al momento de establecer, en el caso concreto, la prosperidad de la protección a la estabilidad laboral reforzada, ya que, por ejemplo, en acciones interpuestas por personas que padecen incapacidades temporales, esas situaciones deben ser estudiadas con base en sub-reglas más precisas.
>
> La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado 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 tengan una afectación en su salud que les "impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares", y además por sus condiciones particulares puedan ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la "estabilidad laboral reforzada". Sentencia T-443 de 2017.

Esta categoría aplica para la persona con calificación de pérdida de capacidad laboral, tanto como para la que atraviesa un estado de disminución física temporal (Sentencia T-443 de 2017), en ese sentido, el requisito para

i. El trabajador padece de una afectación en la salud.

ii. Esta afectación en la salud le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

iii. El trabajador puede ser discriminado por ese solo estado.

En el presente caso no es posible afirmar que los diagnósticos de la demandante constituían a la terminación del contrato de trabajo un obstáculo genuino para la ejecución del puesto que ocupaba, al punto que requería trato especial porque estaba comprometida su integración social y realización personal.

Este Juzgado no deja de lado que, según los informes médicos, la señora Valentina Jaramillo Jaramillo padece enfermedades crónicas por las que debe recibir atención constante, permanente, por Gastroenterología, Hepatología y Psiquiatría, pero nada en el expediente indica que estas condiciones de salud o sus antecedentes representaran para la demandante una verdadera limitación, no está claro como la situación de salud interfería en la ejecución de las tareas propias de su cargo como Gerente Comercial.

En síntesis, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad para que se configure el despido discriminatorio.

2. 3 Después de afirmar que no existe una condición incapacitante resulta inútil estudiar los demás requisitos que menciona la jurisprudencia constitucional, sin embargo, este Juzgado

---

otorgar el amparo consistiría en padecer una situación de salud del tipo ya señalado, esté calificada o no, sea definitiva o transitoria.

Entonces, aunque conste dictamen de calificación de pérdida de la capacidad laboral, el Juez tiene el deber de verificar si la persona enfrenta un verdadero estado de debilidad manifiesta, razonamiento que, insiste el Juzgado, se desprende de los pronunciamientos de la Corte Constitucional:

> "Esta Corporación, en relación con el grado de discapacidad que debe tener una persona para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, **dispuso que tal protección cobija a todas las personas con limitaciones físicas o psicológicas, indistintamente si el grado de afectación es severo, moderado o leve**. Este argumento se sustenta en el examen de constitucionalidad efectuado por este Tribunal a la Ley 361 de 1997, en Sentencia C-824 de 2011[36], se explicó que:
>
> "la referencia específica que hace el artículo 1º, a las personas con limitaciones 'severas y profundas' no puede tomarse como expresiones excluyentes para todos los artículos que conforman la citada ley. En punto a este tema, es de aclarar que la clasificación del grado de severidad de una limitación (art. 7º, Ley 361 de 1997) no implica la negación y vulneración de un derecho, sino la aplicación de medidas especiales establecidas por la misma ley para personas con discapacidad en cierto grado de severidad (vgr. los artículos 2º, 3º y 4º de la Ley 361 de 1997). Más que de discapacidad leve y moderada, la jurisprudencia ha señalado que **en estas situaciones debe hablarse de personas que por su estado de salud física o mental se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les dificulta trabajar en ciertas actividades o hacerlo con algunas limitaciones y que por tanto, requieren de una asistencia y protección especial para permitirle su integración social y su realización personal, además de que gozan de una estabilidad laboral reforzada**".
>
> Esta posición fue adoptada en la Sentencia T-271 de 2012[37], que reiteró que, el derecho a la protección laboral reforzada cobija, equitativamente, tanto a los trabajadores que padecen un deterioro en su salud, que limita la ejecución de sus funciones, como a quienes se encuentran en condición de discapacidad. De tal forma que, al proceder a la terminación de sus contratos o relación laboral sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, se vulneran sus derechos a la igualdad y al trabajo como formas de lograr la adecuada integración social dispuesta en la Constitución". Sentencia T-317 de 2017. Negrilla propia.

estima prudente referirse a lo siguiente, los informes médicos que aportó la demandante datan de épocas anteriores o posteriores al despido, distantes significativamente de la fecha en la que terminó el contrato laboral, además, como lo señaló la empresa demandada, no existen incapacidades cercanas al 30 de abril de 2020. Todo esto le dice al Juzgado que no hay razones para creer que el empleador conocía la situación de la demandante.

Ahora bien, la señora Valentina Jaramillo Jaramillo asevera que el empleador tenía noticia de la situación de salud porque asumió directamente algunos gastos médicos, pero tener acceso a las facturas de medicamentos o servicios no es lo mismo que tener información detallada o un conocimiento tal de la enfermedad que permita formarse una idea sobre la salud del empleado y los efectos de esto para la empresa.

2. 4 En síntesis, no hay razones para declarar que existe nexo de causalidad entre el despido y la salud del trabajador[5], ni siquiera hay evidencia de un estado de debilidad e indefensión por discapacidad o disminución física que afectara su desempeño en el puesto de trabajo.

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**,

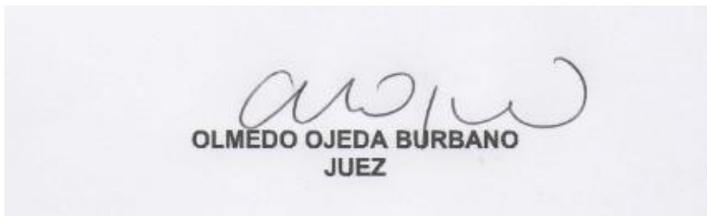
R E S U E L V E

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia No. 087 del 2 de julio de 2020 que profirió el Juzgado Segundo Penal Municipal para Adolescentes con Función de Control de Garantías de Manizales, Caldas, en el proceso No. 17001-40-71-002-2020-00070-01.

SEGUNDO: **INFORMAR** esta determinación al Juzgado Segundo Penal Municipal para Adolescentes con Función de Control de Garantías de Manizales, Caldas, al demandante, a 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



[5] Sentencia T-018 de 2013.

Manizales, agosto once (11) de dos mil veinte (2020)

Señores:
VALENTINA JARAMILLO JARAMILLO
valenjara1@icloud.com

E.P.S. SURA
notificacionesjudiciales@epssura.com.co

GRUPO AREIA S.A.S.
financiero@grupoareia.com

RENTABUS COLOMBIA S.A.S
pla@pla.com.co

MINISTERIO DE TRABAJO - SECCIONAL CALDAS
dtcaldas@mintrabajo.gov.co

A.R.L. COLMENA SEGUROS
notificaciones@colmenaseguros.com

ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES COLPENSIONES
notificacionesjudiciales@colpensiones.gov.co

PORVENIR S.A.
notificacionesjudiciales@porvenir.com.co

Asunto: Notifica sentencia No. 039

Referencia: Acción de Tutela Segunda Instancia_Rad.17001-40-71-002-2020-00070

Cordial saludo.

Atentamente le informo que el Juzgado Primero Penal del Circuito para Adolescentes de Manizales, Caldas, profirió fallo de segunda instancia en el asunto de la referencia. Remito copia de la providencia judicial.

Gracias por su atención.

ISABELLA ROCHA VELÁSQUEZ
Oficial Mayor
Juzgado Primero Penal del Circuito para Adolescentes de Manizales, Caldas