

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO CUARTO PENAL DEL CIRCUITO
PALMIRA – VALLE

SENTENCIA TUTELA PRIMERA INSTANCIA N° 071.-
Palmira (V), veinticuatro (24) de noviembre de dos mil veinte (2020)

1. MOTIVO DE LA DECISIÓN

Proferir sentencia de primera instancia en este trámite de tutela iniciado por la señora **LUZ MARIA ARANGO GALINDEZ**, identificada con la cédula de ciudadanía N° 31.166.416 expedida en Palmira, Valle, dirección de notificaciones calle 32 # 3e-19 de esta ciudad, número telefónico 3122401097 y correo electrónico jhstpiar@gmail.com, el **HOGAR INFANTIL RAYITO DE SOL E INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR**, por considerar vulnerado sus derechos fundamentales al **TRABAJO, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, SALUD, MÍNIMO VITAL, DEBIDO PROCESO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

2. ANTECEDENTES

Los hechos que sustentan la presente acción constitucional se resumen en lo siguiente:

El 01 de febrero de 2009, la señora Luz María Arango Galindez inició contrato laboral a término fijo inferior a un año con el Hogar Infantil Rayito de Sol, que presta servicios al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar; desempeñándose en el cargo de oficios varios, devengando un salario mínimo legal mensual vigente. El 11 de agosto de 2009, realizando labores habituales de su cargo, resbaló y cayó, golpeándose la rodilla derecha, ocasionándole un dolor insoportable y una lesión de la cual dice no ha podido recuperarse; dicho accidente fue reportado ante la ARL, sin embargo, no se produjo ningún trámite al respecto.

Con el paso del tiempo el dolor fue incrementando, lo que le impedida realizar de forma adecuada sus labores en su lugar de trabajo, incluso le produjo cojera al caminar. Al acudir al médico se le diagnostica *artrosis*, razón por la cual se le realizan infiltraciones en la rodilla; el dolor y deformidad persistieron teniendo que llegar a caminar con bastón de apoyo.

Posteriormente, debido al desgaste laboral y mala postura-debido a la condición de su rodilla derecha- se le desarrolló una patología denominada “epicondilitis media” en ambos brazos, enfermedad la cual provoca intenso dolor en la parte interna del codo y por la cual ha consultado repetidas ocasiones al médico e incluso se le han generado incapacidades. El 04 de abril de 2017, fue sometida a una cirugía de

reemplazo total de rodilla derecha, lo que le permitió corregir la deformidad pero continuó con el dolor, limitación física y cojera hasta la fecha.

Durante los años 2009 y 2018 sostuvo relación laboral con el Hogar Infantil, sin embargo, en los últimos días de noviembre o principios de diciembre, fue despedida y liquidada, a pesar de las restricciones médicas que acarrearaba, teniendo que rebuscársela esos meses para sostener su hogar, debido que es madre cabeza de familia.

El 21 de enero de 2019 firmó contrato laboral a término fijo inferior a un año con el Hogar Infantil Rayito de Sol, mismo que vencía el 30 de septiembre de 2019, pero se prorrogó hasta el 2020, por las restricciones médicas. Con todo, el 29 de octubre de 2020 recibió de parte del representante legal del Hogar Infantil una carta de NO CONTINUIDAD DEL CONTRATO LABORAL, en el que se indicaba la decisión de no prorrogar del mismo, el cual vence el 30 de noviembre de 2020; despido que se realiza de forma injustificada y sin autorización previa del Ministerio de Trabajo, atentando con su derecho a la salud, seguridad social, debido proceso y estabilidad laboral reforzada.

Conforme lo expuesto, solicita se tutelen sus derechos fundamentales y se ordene al HOGAR INFANTIL RAYITO DE SOL el reintegro al cargo y funciones que venía desempeñando, así como el pago de los salarios, prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de la desvinculación hasta cuando sea efectivamente reintegrada. También el pago de los aportes al sistema general de seguridad social y 180 días de salario, a título de indemnización, como consecuencia del despido injusto sin autorización del Ministerio del Trabajo.

Para sustentar lo expuesto trae consigo copia del historial de aportes a pensión, historias clínicas de diferentes años y con diferentes especialistas, historia clínica del evento 12 de agosto de 2009, informe accidente de trabajo, formato reporte de incapacidades temporales POSITIVA, carta de terminación de contrato fechada 29 octubre de 2020, carta llamado de atención del 09 de noviembre de 2020, pantallazo conversación.

3. DEL TRÁMITE

Mediante Auto Interlocutorio N° 168 del 11 de noviembre de 2020 este Despacho asumió el conocimiento de la presente acción de tutela, ordenándose la notificación de los accionados – *HOGAR INFANTIL RAYITO DE SOL de Palmira e INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR-ICBF-* y vinculó a i) la NUEVA EPS S.A., ii) Administradora Colombiana de Pensiones COLPENSIONES, iii) Positiva Compañía de Seguros S.A., corriendo el respectivo traslado en aras de resguardar el derecho a la contradicción y defensa. Con posterioridad, se vinculó a Seguridad Nápoles Ltda.

3.1. RESPUESTAS ACCIONADOS/VINCULADOS

En su defensa, concurre inicialmente la Directora de Acciones Constitucionales de la Administradora Colombiana de Pensiones **COLPENSIONES** para solicitar su desvinculación en el presente asunto, por falta de legitimación por pasiva, como quiera que esa Entidad no tiene competencia frente a las pretensiones de la señora Luz María Arango, en lo que respecta al reintegro laboral, pago de aportes a la seguridad social, pago de acreencias laborales y reconocimiento al estabilidad laboral reforzada, donde el legitimado para dar respuesta es el empleador Instituto Colombiano de Bienestar Familiar-ICBF-. Tampoco se evidencia a la fecha evidencia registros de solicitudes referentes a las prestaciones que enmarca la acción de amparo solicitada.

En idéntica forma da contestación el apoderado especial de la **NUEVA EPS S.A.** pues, conforme a lo pretendido en la acción constitucional, la inconformidad de la accionante radica directamente en contra del Hogar Infantil Rayito de Sol, por lo que no se encuentra en cabeza de esa Entidad satisfacer lo pretendido, siendo el reintegro laboral responsabilidad del empleador de la accionante. Solicita se desvincule de la presente acción constitucional a la NUEVA EPS, por falta de legitimación.

Por otra parte, el apoderado del representante legal de **POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.** informa que se logró establecer que la señora Luz María Arango Galindez reportó evento ante esa Entidad, el 10 de agosto de 2009, el cual fue calificado como de origen laboral, bajo diagnóstico: *esguince y torceduras de otras parte y no especificadas rodilla derecha*, por lo que la ARL autorizó todo el tratamiento médico que se requirió para el manejo del diagnóstico reconocido sin requerimiento de prestaciones médico-asistenciales en los último 10 años. Ahora bien, frente a la pretensión de la accionante, encaminada al reintegro laboral, aclara, corresponde únicamente a la relación entre trabajador y empleador y por ende esa ARL no es competente para pronunciarse ni realizar ninguna acción frente al tema objeto de tutela. Así, no se evidencia que dicha Entidad tenga que atender alguna pretensión al respecto, configurándose una falta de legitimación por pasiva para actuar, debiéndose desvincular a la ARL del presente trámite tutelar.

El **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR** Regional Valle del Cauca, a través de su coordinadora grupo jurídico, en primera instancia aclara sobre la naturaleza jurídica de la Entidad. Luego informa que el ICBF celebra contratos de aporte con entidades sin ánimo de lucro, uniones temporales, consorcios, entre otros (también denominadas Entidades Administradoras del Servicio – EAS–), que ejecutan las labores propias del servicio mediante el personal contratado para el efecto, al que vinculan laboralmente a título propio y sin que medie relación alguna con el Instituto; marco prestacional que comprende la prestación del servicio público de Bienestar Familiar a través de los Hogares Infantiles, a cargo de la ESAL Hogar Infantil Rayito de Sol, entidad que contrata laboralmente y a título propio, a su talento humano, y no pertenece a la estructura orgánica del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -cuenta con representación legal propia-.

Así las cosas, consultado el formato único de contratación vigencia 2020, se halló contrato de aporte con la entidad sin ánimo de lucro Hogar Infantil Rayito de Sol y

dentro de su clausulado se contempla la ausencia de relación laboral entre los empleados de las EAS y el ICBF *“El presente contrato no genera vínculo laboral alguno entre el personal de la EAS, sus dependientes y/o subcontratistas con el ICBF; sus derechos se limitarán de acuerdo con la naturaleza del contrato a cumplir cabalmente las obligaciones derivadas del mismo en su calidad de gerente integral del proyecto y a exigir las que correspondan al ICBF, teniendo en cuenta que los compromisos y obligaciones adquiridos por la Entidad Administradora del Servicio son independientes y diferentes de las actividades que desarrolla el ICBF. El personal que emplee para la ejecución del contrato tendrá la vinculación correspondiente con la EAS y por ninguna causa generará con el ICBF relación laboral o contractual alguna. (...)”*. Por lo que la accionante NO ostenta vínculo laboral ni contractual con el ICBF, como tampoco un contrato realidad o solidaridad patronal, al no configurarse los requisitos para ello. Luego, existe una falta de legitimación en la causa por pasiva, dado que el ICBF no ha amenazado o vulnerado los derechos fundamentales cuya tutela se solicita en el caso concreto, como tampoco ha incurrido en el incumplimiento de las obligaciones jurídicas encomendadas al Instituto, al no ser el empleador del talento humano contratado por la Entidades Administradoras del Servicio en el marco de la prestación del servicio público de Bienestar Familiar. Se anexa entre otros documentos contrato de aporte N° 76.26.20.382.

Finalmente concurre la representante del **HOGAR INFANTIL RAYITO DE SOL** aclarando en primera instancia que la vinculación laboral de la señora Luz María Arango se ha hecho a través de varios contratos de trabajo a término fijo, iniciando el 01 de febrero de 2009. Siendo una entidad sin ánimo de lucro que presta servicios según contratos a Bienestar Familiar, una vez se llega el vencimiento de los mismos, no se reciben aportes, ni se cuentan con recursos propios para seguir operando, por lo que a todo el personal se le informa que el contrato debe ser inferior a un año, atendiendo se trabaja con fondos del gobierno y una vez se culmina, no hay actividad laboral.

Por otra parte, a la accionante se le reportó siniestro ante la ARL el 10 de agosto de 2009, el cual, según información suministrada por la ARL, se reportó sin secuelas. En cuanto a la enfermedad aludida por la actora (artrosis), conforme la historia clínica adjunta al escrito de tutela, se trata de una enfermedad degenerativa de origen común y según observaciones realizadas durante los años de trabajo, la accionante nunca ha asistido a laborar con bastón, como lo indica, tampoco cuenta con restricciones médicas vigentes y su proceso médico finalizó con el reemplazo total de la rodilla, el cual no generó restricciones médicas, como tampoco se encuentra incapacitada, ni en proceso de rehabilitación.

En cuanto a la terminación del contrato laboral, éste se produjo con justa causa por expiración del término pactado, atendiendo todo depende del contrato suscrito con el ICBF y el mismo finaliza el 30 de noviembre de 2020. Respecto de la restricción de presentarse en las instalaciones del Hogar Infantil se debe a la situación de emergencia sanitaria por el *covid-19*, por lo que el hogar infantil no está prestando servicios a menores de edad y no se acude a la sede de forma presencial; esporádicamente se realizan procesos de desinfección de alimentos para entrega de

RPP a los beneficiarios y se solicita que el personal de manipulación de alimentos ayude con ese proceso, sin embargo, teniendo en cuenta lo manifestado por la señora Luz María, se le solicitó no asistiera a esas actividades hasta nueva orden para que proceda al autocuidado en casa. No obstante, nunca se ha dejado de pagar sus prestaciones sociales y salarios.

Por lo expuesto, se opone a las pretensiones de la accionante, por cuanto a la fecha no se ha desvinculado a la trabajadora, ni se ha desafiliado de la seguridad social; tampoco se puede ordenar el reintegro pues la trabajadora no se encuentra incapacitada, en proceso de rehabilitación, con recomendaciones/ restricciones/ reubicación, con enfermedad degenerativa, crónica o catastrófica o incapacidad permanente parcial superior al 15% (o proceso de calificación). Además, no se ha despedido solo se entregó el preaviso de ley como a todos los trabajadores y como se hace cada año. Por lo que debe permanecer en trabajo en casa ante la emergencia sanitaria establecida por el gobierno nacional de Colombia por causa del covid-19. Se adjunta carta de no prórroga del contrato y contrato con ICBF.

4. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

4.1 PROBLEMA JURÍDICO. -

Conocidos los supuestos fácticos, corresponde al Despacho Judicial determinar si es viable, a la luz de los requisitos de procedibilidad que rigen el trámite, tutelar los derechos fundamentales invocados por la señora LUZ MARÍA ARANGO GALINDEZ y proceder, en ésta sede constitucional, a ordenar al HOGAR INFANTIL RAYITO DE SOL el reintegro inmediato a sus labores y el pago de los salarios, prestaciones sociales e indemnización por despido sin justa causa y sin autorización del Ministerio del Trabajo, atendiendo es una persona que adolece de problemas de salud, con estabilidad laboral reforzada.

Para resolver el presente asunto, antes del análisis del caso concreto, ésta Instancia procederá (i) reiterar la doctrina de la Corte Constitucional en torno al principio de subsidiariedad como requisito de procedibilidad de la acción de tutela, en casos de solicitud de reintegro laboral; para luego, (ii) verificar si se cumplen los supuestos requeridos en los casos sub examine.

4.1.1 Del principio de subsidiariedad en la acción de tutela. La H. Corte Constitucional en innumerables pronunciamientos ha manifestado que la acción de tutela fue creada como un mecanismo excepcional para la protección inmediata de los derechos fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados, también que es una figura de carácter **subsidiario y residual**, lo cual significa que solo es procedente cuando no existan otros medios de defensa a los que se pueda acudir, o cuando existiendo éstos, se promueva para precaver la ocurrencia de un perjuicio irremediable. Sobre el punto, ha dicho la Corte: “[L]a acción de tutela como mecanismo de protección inmediata de los derechos

constitucionales fundamentales debe ser entendida como un instrumento integrado al ordenamiento jurídico, de manera que su efectiva aplicación sólo tiene lugar cuando dentro de los diversos medios que aquél ofrece para la realización de los derechos, no exista alguno que resulte idóneo para proteger instantánea y objetivamente el que aparece vulnerado o es objeto de amenaza por virtud de una conducta positiva o negativa de una autoridad pública o de particulares en los casos señalados por la ley, a través de una valoración que siempre se hace en concreto, tomando en consideración las circunstancias del caso y la situación de la persona, eventualmente afectada con la acción u omisión. No puede existir concurrencia de medios judiciales, pues siempre prevalece la acción ordinaria; de ahí que se afirme que la tutela no es un medio adicional o complementario, pues su carácter y esencia es ser único medio de protección que, al afectado en sus derechos fundamentales, brinda el ordenamiento jurídico”¹ (Subraya fuera del texto original).

Así, entonces, la tutela obliga al interesado a agotar todas las actuaciones administrativas y/o judiciales que tenga a su alcance, antes de acudir a la acción de tutela, pues la misma fue creada para salvaguardar derechos fundamentales y que se encuentran en inminente riesgo y no puede ser considerada como un medio alternativo a los establecidos por la Ley, en Sentencia T-150 de 2016, la H. Corte Constitucional dejó claro que: *“El carácter subsidiario de la acción de tutela impone al interesado la obligación de desplegar todo su actuar dirigido a poner en marcha los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos fundamentales. Tal imperativo constitucional pone de relieve que para acudir a la acción de tutela el peticionario debe haber actuado con diligencia en los procesos y procedimientos ordinarios, pero también que la falta injustificada de agotamiento de los recursos legales deviene en la improcedencia del mecanismo de amparo establecido en el artículo 86 Superior”*.

No obstante, esa Corporación ha establecido dos excepciones al principio de subsidiariedad de la acción de tutela: (i) la primera, está consignada en el propio artículo 86 Constitucional al indicar que aun cuando existan otros medios de defensa judicial, la tutela es procedente si con ella se pretende evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable. (ii) La segunda, prevista en el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, reglamentario de la acción de tutela, señala que también procede la acción de tutela cuando el mecanismo ordinario de defensa no es idóneo, ni eficaz para la protección inmediata y plena de los derechos fundamentales en juego, caso en el cual opera como mecanismo definitivo de protección². En consecuencia, la acción de tutela no puede, en ningún caso desplazar las actuaciones administrativas o judiciales a las que haya lugar y que el afectado debe agotar, a menos, como se dejó claro, se encuentre inmerso en alguna de las excepciones contempladas por la Corte.

4.1.2 Improcedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral, salvo que se trate de resguardar el derecho a la protección laboral reforzada.

¹ T-451 de 2010.

² Sentencia T-150 de 2016

En virtud del principio de subsidiariedad antes descrito, esa misma Corporación en reiterada jurisprudencia³ sostiene que, en principio, la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro a determinado empleo o el reconocimiento de prestaciones laborales o sociales, pues el ordenamiento jurídico ofrece mecanismos de defensa eficaces para ello, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una *estabilidad laboral reforzada*⁴, 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.

En consecuencia, las personas discapacitadas o que sufren limitaciones en su estado de salud, respecto de las cuales la Constitución ha obligado a mantener una especial protección⁵, en virtud de su condición de debilidad manifiesta, ostentan un *derecho a la estabilidad laboral reforzada*⁶, que se materializa en el deber para los empleadores de ubicarlos en cargos en los que puedan desarrollar labores que no atenten contra su integridad y en la prohibición de desvincularlos de sus puestos de trabajo, salvo que medien causas justas y objetivas, previamente evaluadas por el Ministerio de la Protección Social. En caso contrario, ése Derecho (el de la estabilidad laboral reforzada) puede ser amparado a través de la acción de tutela, en aras de proteger a los trabajadores bajo esas circunstancias.

No obstante, ha sostenido la Corte que, para que proceda el amparo, es necesario comprobar la existencia de una relación de causalidad entre el estado de salud del trabajador y la decisión del empleador de dar por terminada la vinculación o no permitir su prórroga, de manera tal que pueda predicarse la discriminación o trato desigual. Es por esto que el criterio determinante para establecer si efectivamente existió una vulneración del derecho fundamental es el motivo por el cual el trabajador fue despedido, y si el mismo corresponde o se encuentra ligado con su estado de salud; es decir, la *relación de causalidad o el nexo entre ambos eventos*. Al respecto la Corte ha dicho: “*No es suficiente el mero hecho de la presencia de una enfermedad o una discapacidad en la persona para que el empleador decida desvincularla de manera unilateral sin justa causa. Para que la protección vía tutela prospere debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa particular condición. Es decir,*

³ Corte Constitucional, ver las sentencias T-125, T-462, T-467, T-658 y T-683 de 2010; T-002, T-121 y T-663 de 2011; T-159, T-192, T-226, T-341, T-509, T-651 y T-1084 de 2012; T-018, T-116, T-378, T-447, T-484, T-691, T-738 y T-899 de 2013; T-041, T-217, T-298, T-316, T-348, T-382, T-394 y T-673 de 2014, entre otras.

⁴ Corte Constitucional. Sentencia T-575 de 2008 (MP Nilson Elías Pinilla Pinilla). “Dicho criterio proviene de la necesidad de un mecanismo célere y expedito para dirimir esta clase de conflictos cuando el afectado es un sujeto que amerite la estabilidad laboral reforzada, que es distinto al medio breve y sumario dispuesto para los trabajadores amparados con el fuero sindical o circunstancial, que facilita el inmediato restablecimiento de sus derechos como trabajador”.

⁵ El artículo 47 de la Constitución Política prescribe para el Estado la obligación de adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes debe prestarse la atención especializada que requieran.

⁶ Corte Constitucional, Sentencia T-190 del 17 de marzo de 2011 (MP Nilson Elías Pinilla Pinilla). Al respecto, este Tribunal ha señalado que “*la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar un reintegro laboral, independientemente de la causa que generó la terminación de la vinculación respectiva, al existir las vías estatuidas ante la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, a quienes constitucionalmente se les protege con estabilidad laboral reforzada, a saber, los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y, como se precisará, el trabajador discapacitado*”. En síntesis, la acción de tutela se torna procedente en los eventos en que a la persona discapacitada le es terminado su vínculo laboral sin previa autorización del Ministerio del Trabajo y sin que medie una razón objetiva que permita dilucidar la circunstancia que dio paso a dicha situación, no obedeció a la discapacidad padecida por el trabajador, en razón de la primacía del principio constitucional de la estabilidad laboral reforzada.

*debe haber nexo de causalidad probado entre la condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral. (...) Esta protección especial tiene fundamento, además, en el cumplimiento del deber de solidaridad, pues en tales circunstancias, el empleador asume una posición de sujeto obligado a brindar especial protección a su empleado en virtud de la condición que presenta”.*⁷

Así mismo, en Sentencia T-320 de 2016, precisó las reglas jurisprudenciales aplicables a los casos en que se discute la estabilidad laboral reforzada de personas discapacitadas, bajo tratamiento médico, o en situación de debilidad manifiesta, así: *“una persona en situación de debilidad manifiesta por deterioro en su estado de salud, será titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando (i) se encuentre demostrado que padece de serios problemas de salud; (ii) cuando no haya una causal objetiva de desvinculación; (iii) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral; y (iv) el despido se haya hecho sin la autorización previa del inspector de trabajo.”*; Además, agregó *“la jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, motivo por el cual, el vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta (...) En este sentido, si el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional, en los contratos a término fijo también es imperativo que el empleador acuda ante la oficina del Trabajo con el fin de obtener la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo pactado”*⁸.

Resulta entonces inadmisibles el despido injustificado de un trabajador como consecuencia de su situación de discapacidad o invalidez, pues esa situación conllevaría, incluso a una vulneración del principio de igualdad, puesto que se estaría dando un tratamiento igual a quien se halla en una situación de desigualdad manifiesta, dejando a un lado el concepto de IGUALDAD MATERIAL. Se ha establecido por vía jurisprudencial, que la comprobación de esa situación discriminatoria depende de tres aspectos: *“(i) que el peticionario pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta; (ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y, (iii) que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social”*⁹.

4.2. CASO EN CONCRETO.

En el *subjudice*, la accionante pretende por este medio se ordene al HOGAR INFANTIL RAYITO DE SOL el reintegro inmediato a sus labores, pago de salarios,

⁷ Sentencia T-689 de 2004. En aquella oportunidad fue confirmado el fallo del juez de instancia que negó la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de una señora que argumentaba haber sido víctima de tratos discriminatorios por parte de su empleador desde el momento en que este se enteró de la enfermedad que padecía hasta el momento en que se dio por terminado el vínculo laboral. La Corte, basándose en el requisito de nexo causal, concluyó que, contrario a lo manifestado por la accionante, la decisión de la empresa correspondió a razones empresariales probadas a lo largo del proceso y a la imposibilidad de reubicación que fue debidamente demostrada. Además, tuvo en cuenta que el empleador siempre atendió los requerimientos de salud de la peticionaria y que al momento del despido no se encontraba incapacitada.

⁸ Cfr. C-016 de 1998 M.P. Fabio Morón Díaz

⁹ Corte Constitucional. Sentencia T-554 de 2008.

prestaciones sociales e indemnización, al considerar su despido (efectivo a partir del 30 de noviembre de 2020) fue sin justa causa y obviando la autorización del Ministerio del Trabajo, atendiendo es una persona con un diagnóstico de artrosis en rodilla derecha y “epicondilitis media”, consecuencia de un accidente de trabajo acaecido el 10 de agosto de 2009 cuando se encontraba ejecutando labores propias de sus funciones. Al respecto, advierte esta instancia desde ya la negatoria de la *petitum* atendiendo las consideraciones que a continuación se esbozan:

La acción de tutela fue creada como un mecanismo para la protección inmediata de los derechos fundamentales y no como una instancia alternativa a los mecanismos judiciales existentes, siendo la justicia ordinaria la encargada de estudiar a fondo los temas relacionados con la presunta terminación sin justa causa de un contrato de trabajo, conforme a la normativa y requisitos del caso. No obstante, tal y como quedó demostrado en precedencia, pueden existir razones que permitan al Juez Constitucional intervenir para proteger los derechos fundamentales del trabajador cuando quiera que estos se ven afectados por su empleador, sin embargo el accionante tiene la carga de probar, aunque sea de forma sumaria, la existencia del perjuicio irremediable que alega, es decir que produzca, de manera cierta, la amenaza de un derecho fundamental que precise la adopción de medidas urgentes para revertirlo, que amenace gravemente un bien constitucionalmente relevante, y que dada la gravedad de violación, imponga la impostergabilidad del amparo a fin de garantizar urgentemente protección del derecho; tal situación, en el presente caso, no se logró demostrar, pues en su escrito de tutela la accionante se limita a precisar que por el solo hecho de padecer ciertos quebrantes de salud, la convierte en un sujeto de especial protección y por ende garantizarle una estabilidad laboral reforzada, sin embargo, su sustento se basa en un accidente acaecido hace más de 11 años, el cual, conforme a lo expuesto por los accionados y vinculados, no acarrió secuelas; incluso adjuntan historias clínicas como anexos que pretenden demostrar lo contrario, sin embargo, estas corresponden a visitas médicas surtidas en todos los años y por diferentes patologías y diagnósticos que, inclusive, no guardan relación en lo absoluto con el diagnóstico establecido en el accidente de trabajo.

NO se puede concluir que la decisión de no prórroga del contrato de trabajo haya sido en razón a los problemas de salud de la accionante, *a contrario sensu* corresponde única y exclusivamente al vencimiento del término pactado y la imposibilidad de continuar con el mismo. No se vislumbra elementos que permitan determinar que el empleador incurrió en comportamientos arbitrarios, pues hasta este momento lo que dan cuenta las diligencias es que durante la ejecución del contrato de trabajo, el empleador cumplió con todas sus obligaciones patronales tales como pago de salarios y prestaciones sociales, afiliación y pago de la seguridad social. Empero si la señora Luz María Arango Galindez insiste en la configuración de un despido injusto, cuenta con otro mecanismo idóneo y eficaz para que se valore su pretensión principal-reintegro laboral- haciendo hincapié en que tutela no es la vía para resolver ese tipo de conflictos, pues no es de su competencia inmiscuirse en temas exclusivos y suficientemente reglados.

5.PARTE RESOLUTIVA:

Así las cosas, por lo anteriormente expuesto, El JUZGADO CUARTO PENAL DE CIRCUITO DE PALMIRA - VALLE, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Constitución y la Ley,

R E S U E L V E:

PRIMERO: NEGAR el amparo constitucional invocado por la señora LUZ MARÍA ARANGO GALINDEZ, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE esta decisión a las partes por el medio más expedito, conforme a lo previsto en el Art. 31 del Decreto 2591 de 1.991.

TERCERO: De no ser impugnada esta decisión dentro de los tres días siguientes a su notificación, REMÍTANSE estas diligencias oportunamente a la Corte Constitucional para su eventual REVISIÓN conforme a lo previsto en el Art. 31 del Decreto 2591 de 1.991.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

**CAROLINA GARCÍA FERNÁNDEZ
JUEZ.-**

Firmado Por:

**CAROLINA GARCIA FERNANDEZ
JUEZ CIRCUITO
JUZGADO 004 PENAL DEL CIRCUITO PALMIRA**

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:

c1ccd240a5cf30fab338abbca29da5685492bee0ed272be653d1b6268ae206a7

Documento generado en 24/11/2020 08:27:31 a.m.

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**