



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TRECE (13) LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

Seis (06) de junio del año dos mil veintitrés (2023)

Proceso	Acción de Tutela N° 85
Accionante	YINETH ESTEFANIA BEDOYA SEGURA
Apoderado	DANIEL ALZATE CASTRO
Accionada	SUMMAR PROCESOS S.A.S
Radicado	No. 05001-41-05-007-2022-00266-00
Procedencia	Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín.
Instancia	Segunda
Providencia	Sentencia N° 277 de 2023
Temas	Salud, la estabilidad laboral reforzada, el mínimo vital y el trabajo.
Decisión	CONFIRMA DECISIÓN

SENTENCIA TUTELA

Dentro de la oportunidad señalada en el artículo 86 de la Constitución Nacional se procede a resolver la impugnación en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, en la acción de tutela formulada por **YINETH ESTEFANIA BEDOYA SEGURA**, identificada con CC No. 1.020.469.885, a través de su apoderado judicial, contra **SUMMAR PROCESOS S.A.S**, representada por JUAN CARLOS HINCAPIE MEJIA o por quienes hagan sus veces al momento de la presente.

ANTECEDENTES

Pretende la parte accionante se tutelen los derechos fundamentales a la salud, la estabilidad laboral reforzada, el mínimo vital y el trabajo, ordenando a la accionada SUMMAR PROCESOS S.A.S., que en termino de cuarenta y ocho horas (48) siguientes a la notificación de fallo, sea reintegrada al empleo, a un cargo con igual o mejor remuneración al que venía desempeñando, que se encuentre acorde con sus actuales condiciones de salud y de acuerdo a las recomendaciones de su médico tratante, así mismo se cancele la indemnización establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, correspondiente a seis (06) meses de salario y se conceda el fallo de tutela de manera transitoria por un término de cuatro (4) meses para que se pueda acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral para solicitar el pago de las acreencias laborales dejadas de percibir.

Para fundar su solicitud expresó:

- Suscribió contrato de trabajo por obra o labor determinada con la empleadora SUMMAR PROCESOS S.A.S. desde el 09 de junio de 2022 a través de contrato escrito por obra o labor.
- La entidad accionada dio por terminado el contrato en forma unilateral y sin justa causa el día 16 de marzo de 2023.

- Desempeñaba el cargo de Operario de Aseo, desde el inicio del vínculo laboral con el empleador, con un salario básico mensual de un (1) salario mínimo legal mensual vigente por cada anualidad.
- En el mes de julio de 2022, un mes después de haber iniciado labores con la entidad accionada, empezó a padecer una patología denominada SINDROME DEL TUNEL CARPIANO. Esta enfermedad, teniendo en cuenta que es carácter general, ha sido atendida por la EPS ALIANZA MEDELLIN ANTIOQUIA o mejor conocida como SAVIA SALUD EPS desde el inicio de la patología.
- El empleador SUMMAR PROCESOS S.A.S. es conocedor de su padecimiento medico sufrido por la como consecuencia de su enfermedad pues le comunicó a través de la oficina de recursos humanos sobre el resultado del examen diagnóstico realizado el día 10 de marzo de 2023 en el cual se le informa sobre el agravamiento de su condición y la necesidad de acudir al especialista.
- El día 16 de marzo de 2023, seis días después de que anuncia el resultado de su prueba diagnóstica donde se le encuentra una patología que limita sus condiciones para el trabajo, la entidad accionada decide terminar unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo que ya no requería los servicios de la actora al haber culminado la labor para la cual estaba desempeñando, que era empleada de servicios generales.

La acción de tutela le fue repartida por parte de la oficina de apoyo judicial al Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, la que fue admitida mediante providencia del 19 de abril del año 2023, en contra de A SUMMAR PROCESOS S.A.S, a quien se le notificó la acción interpuesta, dando respuesta dentro del término oportuno.

El Juzgado de conocimiento, en providencia del 03 de mayo del año 2023, determinó **NEGAR EL AMPARO CONSTITUCIONAL**, por considerar que no es factible para el juez en sede de tutela determinar que dicho despido como lo pretende la parte actora, haya obedecido a un acto discriminatorio en razón a sus condiciones de salud.

IMPUGNACIÓN

Inconforme con la decisión, la parte accionante, impugnó la sentencia de tutela indicando la accionada vulneró sus derechos fundamentales, al terminar unilateralmente el contrato de trabajo a término definido, sin ninguna causal objetiva. Se tiene presente al momento de terminación del contrato, sufre de un padecimiento medico como consecuencia de su accidente de trabajo, que ya ha sido previamente diagnosticado, evaluado y se encuentran en tratamiento. No obstante, para el empleador no fue de relevancia el accidente de trabajo sufrido por la actora y mucho menos, sus dolencias actuales. Para realizar el despido, la empleadora debió contar con una causal objetiva y razonable que justifique algún incumplimiento en las cláusulas contractuales, pero no contó con ello.

Considera que debió contar con la autorización del inspector de trabajo para realizar el despido por la debilidad manifiesta de la accionante como consecuencia de su accidente de trabajo, pero tampoco cumplió con este requisito.

Solicita se revoque en su totalidad la sentencia de tutela del 03 de mayo del 2023 y se ordene a la entidad accionada su reintegro a un cargo con igual o mejor remuneración al que venía desempeñando así como el pago de la indemnización establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

CONSIDERACIONES

1. COMPETENCIA

Es competente este Despacho para conocer de la presente acción constitucional, conforme lo consagran los artículos 86 de la Constitución Política y 1° del Decreto 2591 de 1991. Esta acción de tutela es un mecanismo para la protección inmediata de los Derechos Fundamentales Constitucionales cuando quiera que estos resulten amenazados o vulnerados por la acción u omisión de una autoridad pública, o de un particular en los casos contemplados por la ley; dicho mecanismo opera siempre y cuando el ciudadano afectado no disponga de otros medios para la protección de los derechos conculcados o, existiendo esos medios, la acción se utilice como instrumento transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

2. PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico se centra en determinar si **SUMMAR PROCESOS S.A.S** ha vulnerado los derechos fundamentales la salud, la estabilidad laboral reforzada, el mínimo vital y el trabajo, al señor **YINETH ESTEFANIA BEDOYA SEGURA** y determinar si se debe revocar la sentencia de primera instancia.

3. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

PREMISAS NORMATIVAS:

-Convención de la ONU sobre los derechos de las personas en condición de discapacidad, ratificada por Colombia en la Ley 1346 de 2009.

-Artículo 13 Constitución Nacional: Protección especial a las personas con circunstancias de debilidad manifiesta.

-Artículo 26 Ley 361 de 1997: Ninguna persona con limitación física puede ser despedida en razón de su condición, sin permiso del Ministerio del Trabajo.

-Ley Estatutaria 1618 de 2013: Mediante la cual se establecen disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas en condición de discapacidad.

-H- Corte Constitucional Sentencia C-531 de 2000: Declaró exequible el artículo anterior, precisando que carece de efecto el despido de una persona por razón de su limitación, sin perjuicio que Ministerio del Trabajo constate la existencia de justa causa para la desvinculación.

SUBREGLAS CORTE CONSTITUCIONAL	SUBREGLAS CORTE SUPREMA SALA CASACIÓN LABORAL
Sentencias T-1040 de 2001; T-002 de 2011, T-098 de 2015:	Sentencias Radicación N° 41.867 del 30 de enero de 2013; SL 14134 DEL 14 DE OCTUBRE DE 2015:
<u>Protección especial a las personas en estado de debilidad manifiesta:</u> Se regula en los artículos 13 y 53 de la CN y en diversos	Las garantías previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 son aplicables exclusivamente a las personas con limitaciones severas y profundas; no en

<p>tratados internacionales ratificados por Colombia.</p> <p>La garantía de estabilidad laboral reforzada implica la imposibilidad del retiro del empleo de los limitados física, sensorial o psicológicamente, sin necesidad de existir previa calificación de pérdida de capacidad laboral</p> <p><u>Los efectos de la estabilidad laboral reforzada son:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Conservación del empleo -Prohibición de despido con ocasión de la situación de vulnerabilidad -Permanecer en el empleo hasta la configuración de causal objetiva de extinción, previa autorización del Ministerio del Trabajo -Ineficacia del despido del trabajador amparado, por causa de su estado de salud, siendo procedente el reintegro, el pago de los aportes al sistema de seguridad social por el tiempo de desvinculación, y la indemnización prevista en la Ley. -El alcance de ésta garantía se predica en todas las modalidades de contrato de trabajo (T-651 de 2012 y T-217 de 2014) <p>Sentencia T 1083 de 2007: Presunción de despido motivado por el estado de salud, cuando no se solicita autorización del Ministerio del Trabajo. La Corte considera ajustada a derecho tal ventaja probatoria, por resultar desproporcionado exigir al trabajador en situación de debilidad, demostrar el nexo de causalidad entre el despido y su situación vulnerable.</p> <p>Sentencia SU-049 de 2017:</p> <p>Unificó la jurisprudencia respecto al alcance de éste derecho, aun en vinculaciones no subordinantes, como los contratos de prestación de servicios, teniendo derecho</p>	<p>cualquier clase de limitación, y menos aún a quien se encuentre temporalmente incapacitado.</p> <p>Las clases de limitación son:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Moderada: Entre el 15% y el 25% de PCL -Severa: Mayor al 25% e inferior al 50% de PCL -Profunda: Superior al 50% de PCL <p>En la sentencia SL 11411 del 2 de agosto de 2017, la H.Corporación reiteró su criterio respecto de los destinatarios de ésta clase de estabilidad laboral reforzada, aplicable a los trabajadores en condición de discapacidad moderada, severa o profunda, debidamente conocida por el empleador. Precisó además la libertad probatoria para que el operador concluya que el demandante se encuentra en tal condición.</p> <p>Finalmente expuso como deviene intrascendente que el trabajador no se encuentre incapacitado para el momento de la desvinculación, pues el hecho relevante es el padecimiento de una condición de discapacidad moderada, severa o profunda.</p> <p>Finalmente aclaró no ser exigible al trabajador la prueba de la razón real de la desvinculación, por ser desproporcionado, reiterando lo dicho en la sentencia SL 6850 de 2016.</p> <p>En la sentencia SL 1360 del 11 de abril de 2018, la Corporación desarrolló con vehemencia la noción de presunción de despido discriminatorio. Aclaró como la prohibición legal se enmarca en el despido como acto discriminatorio, advirtiendo que en el evento de configurarse justa causa de terminación del contrato, el despido no deviene contrario a derecho.</p>
--	--

<p>incluso a las prestaciones propias de la Ley 361 de 1998.</p> <p>Síntesis.</p> <p>“8.1. El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.</p> <p>Y en la reciente sentencia SU 040 de 2018, la H. Corte Constitucional precisó lo siguiente respecto de la estabilidad laboral reforzada, y sus sujetos destinatarios:</p> <p>“La figura de “estabilidad laboral reforzada” tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas; (ii) personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) aforados sindicales; y (iv) madres cabeza de familia. En el caso de las personas con discapacidad, “<i>es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o sicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.</i>” “Adicionalmente, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté</p>	<p>Aclara entonces, que en éstos procesos, al trabajador le corresponde demostrar su condición de discapacidad, para ampararse de la presunción de despido discriminatorio, y al empleador demostrar la existencia de justa causa; de no hacerlo, el despido deviene ineficaz, procediendo el reintegro, los derechos dejados de percibir, y la indemnización de 180 días.</p> <p>En éste contexto, aclaró que la autorización de despido ante el Inspector del Trabajo, se enmarca en los contextos de ausencia de justa causa, cuando el ejercicio de la labor por el trabajador en condición de discapacidad es incompatible e insuperable con las dinámicas de su empleo, o cualquier otro que exista en la empresa.</p> <p>En Providencia de SL2586 de Julio del año 2020:</p> <p>La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia realizó la diferenciación en dos momentos procesales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La discapacidad es una situación real de la persona cuya acreditación no requiere de un carné: <p>Se reitera por parte de la Corte Suprema de Justicia, que de ninguna manera puede dársele carácter constitutivo de dicho estado, pues la discapacidad corresponde a una condición real de la persona.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. No es necesario tener una calificación formal al momento de la terminación del contrato de trabajo: <p>Explicó que, así como el carné no es una prueba solemne de la discapacidad, tampoco lo es el dictamen de las juntas de calificación</p>
--	---

<p>probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad. En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador”.</p> <p>Subreglas reiteradas en la sentencia SU 041 de 2019 y SU 380 de 2021</p> <p>Sentencias T-1040 de 2001; T-002 de 2011, T-098 de 2015:</p> <p><u>Protección especial a las personas en estado de debilidad manifiesta:</u> Se regula en los artículos 13 y 53 de la CN y en diversos tratados internacionales ratificados por Colombia.</p> <p>La garantía de estabilidad laboral reforzada implica la imposibilidad del retiro del empleo de los limitados física, sensorial o psicológicamente, sin necesidad de existir previa calificación de pérdida de capacidad laboral</p> <p><u>Los efectos de la estabilidad laboral reforzada son:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Conservación del empleo -Prohibición de despido con ocasión de la situación de vulnerabilidad -Permanecer en el empleo hasta la configuración de causal objetiva de extinción, previa autorización del Ministerio del Trabajo -Ineficacia del despido del trabajador amparado, por causa de su estado de salud, siendo procedente el reintegro, el pago de 	<p>de invalidez, razón por la que en estos casos rige el principio de libertad probatoria y de formación de convencimiento.</p> <p>Sin embargo, éste criterio sobre la titularidad material de la ELR fue complementado por la Corporación en las sentencias SL 058 de 2021 y SL 572 de 2021, en las cuales se resaltó que el trabajador debe tener una discapacidad en grado significativo, previamente conocida por el empleador.</p> <p>Especialmente en la sentencia SL 572 de 2021 se hizo un análisis más profundo del estudio de la ELR conforme la Ley Estatutaria 1618 de 2013, concluyendo que aun en éste escenario se requiere la calificación de PCL, al ser la herramienta técnica para identificar las limitaciones de una persona, avalada por el sistema de seguridad social; sin embargo, en el evento que ésta calificación no exista, la limitación puede inferirse del estado de salud, cuya afectación debe ser notoria, evidente y perceptible, con elementos serios respecto de la necesidad de la protección, como incapacidades sucesivas, la presencia de restricciones o recomendaciones laborales, tratamientos médicos en curso, pronósticos desfavorables de recuperación.</p> <p>Según ésta sentencia, demostrada la limitación, el empleador debe solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para efectuar despidos unilaterales y sin justa causa.</p> <p>Concluye entonces la Corporación en la sentencia, que no es la existencia de patologías las que activan la titularidad sustancial de la ELR, sino las limitaciones que tales generan en la salud del trabajador en el ejercicio de sus actividades laborales,</p>
---	---

<p>los aportes al sistema de seguridad social por el tiempo de desvinculación, y la indemnización prevista en la Ley.</p> <p>-El alcance de ésta garantía se predica en todas las modalidades de contrato de trabajo (T-651 de 2012 y T-217 de 2014)</p> <p>Sentencia T 1083 de 2007: Presunción de despido motivado por el estado de salud, cuando no se solicita autorización del Ministerio del Trabajo. La Corte considera ajustada a derecho tal ventaja probatoria, por resultar desproporcionado exigir al trabajador en situación de debilidad, demostrar el nexo de causalidad entre el despido y su situación vulnerable.</p> <p>Sentencia SU-049 de 2017:</p> <p>Unificó la jurisprudencia respecto al alcance de éste derecho, aun en vinculaciones no subordinantes, como los contratos de prestación de servicios, teniendo derecho incluso a las prestaciones propias de la Ley 361 de 1998.</p> <p>Síntesis.</p> <p>“8.1. El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley</p>	<p>plenamente conocidas por el empleador.</p> <p>Es de la mayor relevancia mencionar la sentencia SL 1152 de 2023 en la que aborda la ELR desde la noción de concepción social de discapacidad, con las siguientes precisiones:</p> <p>-La aplicación de los rangos de PCL moderada, severa y profunda previstos en el Decreto 2463 de 2001 son aplicables en los casos ocurridos antes de la vigencia de la Convención de los Derechos de Personas con Discapacidad –10 de junio de 2011- y de la Ley Estatutaria 1618 de 2013-</p> <p>-En vigencia de estas disposiciones, la ELR se configura cuando concurren la deficiencia física, mental, intelectual y sensorial a mediano y largo plazo; y la existencia de barreras que impiden al trabajador el ejercicio efectivo de su labor en igualdad de condiciones de los demás. Estas pueden ser actitudinales, sociales, culturales o económicas, y deben ser conocidas suficientemente por el empleador.</p> <p>-El empleador que conozca estas barreras, tiene la obligación de realizar los ajustes razonables para procurar la integración del trabajo regular y libre, en iguales condiciones de los demás, sin que su implementación resulte una obligación desproporcionada; cuando no esté en capacidad de hacerlo debe notificar suficientemente al trabajador.</p> <p>Resalta los siguientes aspectos que implican la protección de la ELR:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Factor Humano: Deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, limitación o discapacidad de mediano o largo plazo. 2. Factor contextual: Análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias,
--	--

<p>361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.</p> <p>Y en la reciente sentencia SU 040 de 2018, la H. Corte Constitucional precisó lo siguiente respecto de la estabilidad laboral reforzada, y sus sujetos destinatarios:</p> <p>“La figura de “estabilidad laboral reforzada” tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas; (ii) personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) aforados sindicales; y (iv) madres cabeza de familia. En el caso de las personas con discapacidad, “es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.” “Adicionalmente, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad. En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador”.</p> <p>Subreglas reiteradas en la sentencia SU 041 de 2019, SU 380 de 2021 y SU 348 de 2022.</p>	<p>entorno laboral y actitudinal específico.</p> <p>3. La contrastación o interacción entre la deficiencia o limitación con el entorno laboral.</p> <p>Compete al trabajador probar que se encuentra en condición de discapacidad (deficiencia y barrera laboral) y el conocimiento del empleador de la situación. En este contexto se activa la presunción de despido discriminatorio.</p> <p>El empleador puede desvirtuar la presunción probando que realizó los ajustes razonables, y en caso de no poder hacerlos probar que era carga desproporcionada o irrazonable, y que comunicó lo pertinente al trabajador. También puede demostrar la existencia de causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre o voluntaria.</p> <p>La ERL no ampara personas con afectaciones momentáneas en su salud o con patologías temporales, transitorias o de corta duración.</p>
--	--

En las sentencias T 041 de 2019 y T-187 de 2021 se indicó que el empleador tiene el deber de contar con la autorización previa del Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador titular de este derecho, pues su pretermisión configura la presunción de despido discriminatorio y es el empleador quien debe desvirtuarla en el proceso.

En sentencia SU 87 de 2022, la H. Corte Constitucional precisó respecto al derecho de la estabilidad laboral reforzada:

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

51. En síntesis, gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente

incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva.

La Sentencia SU 061 del 2023 también señaló:

"En esta providencia se recoge la línea jurisprudencial que la Corte Constitucional ha decantado sobre esta materia. Se explica, a partir del contenido de las sentencias de unificación SU-049 de 2017 y SU-380 de 2021 que: i) la estabilidad reforzada, prevista en el referido artículo 26 implica que cualquier relación de trabajo, subordinada o no, se enmarque dentro de los supuestos de protección; ii) son titulares quienes se encuentren en una condición de salud que les impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades y no se requiere acreditar una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni contar con un carné de seguridad social que la certifique; iii) una regulación reglamentaria, que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, no puede condicionar o afectar el contenido o aplicación de la ley que regula esta figura."

4. LA SUBSIDIARIEDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA.

La Corte Constitucional ha reiterado en múltiples ocasiones que la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política es un mecanismo de naturaleza subsidiaria para la protección inmediata de los derechos fundamentales, que se encuentra sometida a unos límites mínimos que acreditan que su utilización responda a los principios propios de nuestro sistema de administración de justicia¹. No se diseñó para desplazar a los jueces ordinarios del ejercicio

¹ Ver entre otras, las sentencias T-408 de 2002, T-432 de 2002, SU-646 de 1999 y T-007 de 1992.

de sus propias atribuciones. La disposición constitucional expone textualmente lo siguiente: *"Esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable"*.

Bajo las anteriores condiciones, la jurisprudencia de la Alta Corporación Constitucional ha insistido en varias oportunidades en que los medios alternos de defensa con que cuenta el interesado tienen que ser idóneos, es decir aptos para obtener la protección con la urgencia que el asunto amerita, caso en el cual la tutela devendrá improcedente pues ésta no tiene el poder para reemplazar ninguno de tales medios. Por otro lado, se ha precisado que a pesar de existir otros medios jurídicos para la protección de los derechos fundamentales, la acción de tutela puede proceder cuando los mismos resultan insuficientes o ineficaces para otorgar un amparo integral o evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable. En todo caso, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela se justifica por la necesidad de evitar la intromisión del juez de tutela en la órbita decisoria del juez natural. En la sentencia T-272 de 1997, la Corte Constitucional afirmó lo siguiente:

"Esta Corporación ha señalado que la acción de tutela como mecanismo subsidiario no puede entrar a ser sustituto ni herramienta procesal extraordinaria y adicional, dentro de los diferentes procesos judiciales, cuando dentro de estos, las oportunidades para interponer los recursos ya fenecieron, o porque dichos recursos no fueron utilizados en debida forma. Es necesario dejar en claro que, la acción de tutela no fue instituida tampoco, como tercera instancia o herramienta para modificar decisiones judiciales que hayan hecho tránsito a cosa juzgada. De esta manera, se pretende, no solo el respeto por las decisiones judiciales proferidas en desarrollo de procesos agotados en su totalidad, y que dentro de los cuales se establecieron recursos ordinarios, extraordinarios y otros mecanismos para que las partes involucradas pudiesen controvertir las diferentes actuaciones y proteger sus derechos, sino que se busca mantener en firme el principio de cosa juzgada y la seguridad jurídica que generan los fallos judiciales".

Así entonces, se concluye que la tutela no puede utilizarse para desplazar al juez ordinario de la resolución de los procesos que por ley le corresponde tramitar, y que sólo subsidiariamente, en casos de inminente perjuicio para los derechos fundamentales, aquella puede invocarse para pedir una protección transitoria, o una protección definitiva, en eventos excepcionales definidos por la jurisprudencia.²

4.1 LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA. LA EXISTENCIA DE OTRO MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL. LA TUTELA COMO MECANISMO TRANSITORIO ANTE LA EXISTENCIA DE UN PERJUICIO IRREMEDIABLE.

Ha sido reiterado y uniforme el criterio de la Corte Constitucional, en el sentido de señalar que la acción de tutela es el mecanismo inmediato para la protección de los derechos fundamentales, sin embargo, ésta es de carácter subsidiario, esto es, solamente es procedente en el evento en que no existan otros medios idóneos para la salvaguardar los derechos afectados.

La Corte Constitucional, en sentencia T-177 de 2011 del 14 de marzo de 2011, con ponencia del Magistrado GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO señaló:

"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

² Ver sentencia T-1190 de 2004.

residual, es decir procede siempre que no exista otro medio de defensa judicial de comprobada eficacia, para que cese inmediatamente la vulneración. Sobre el particular, en la sentencia T-753 de 2006 esta Corte precisó:

"Frente a la necesidad de preservar el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, se ha sostenido que aquella es improcedente si quien ha tenido a su disposición las vías judiciales ordinarias de defensa, no las utiliza ni oportuna ni adecuadamente, acudiendo en su lugar a la acción constitucional. Ello por cuanto que, a la luz de la jurisprudencia pertinente, los recursos judiciales ordinarios son verdaderas herramientas de protección de los derechos fundamentales, por lo que deben usarse oportunamente para garantizar su vigencia, so pena de convertir en improcedente el mecanismo subsidiario que ofrece el artículo 86 superior."

Entendida de otra manera, la acción de tutela se convertiría en un escenario de debate y decisión de litigios, y no de protección de los derechos fundamentales. Al respecto, en la sentencia T-406 de 2005, la Corte indicó:

"Según esta exigencia, entonces, si existen otros medios de defensa judicial, se debe recurrir a ellos pues de lo contrario la acción de tutela dejaría de ser un mecanismo de defensa de los derechos fundamentales y se convertiría en un recurso expedito para vaciar la competencia ordinaria de los jueces y tribunales. De igual manera, de perderse de vista el carácter subsidiario de la tutela, el juez constitucional, en este ámbito, no circunscribiría su obrar a la protección de los derechos fundamentales sino que se convertiría en una instancia de decisión de conflictos legales. Nótese cómo de desconocerse el carácter subsidiario de la acción de tutela se distorsionaría la índole que le asignó el constituyente y se deslegitimaría la función del juez de amparo."

Puntualizando, se puede indicar que, de acuerdo con el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, ésta resulta improcedente cuando es utilizada como mecanismo alternativo de los medios judiciales ordinarios de defensa previstos por la ley. Sin embargo, en los casos en que existan medios judiciales de protección ordinarios al alcance del actor, la acción de tutela será procedente si el juez constitucional logra determinar que: (i) los mecanismos y recursos ordinarios de defensa no son suficientemente idóneos y eficaces para garantizar la protección de los derechos presuntamente vulnerados o amenazados; (ii) se requiere el amparo constitucional como mecanismo transitorio, pues, de lo contrario, el actor se vería frente a la ocurrencia inminente de un perjuicio irremediable frente a sus derechos fundamentales; y, (iii) el titular de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados es sujeto de especial protección constitucional.

La jurisprudencia constitucional, al respecto, ha indicado que el perjuicio ha de ser inminente, esto es, que amenaza o está por suceder prontamente; las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes; no basta cualquier perjuicio, se requiere que este sea grave, lo que equivale a una gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona; la urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad".

5. PROCEDENCIA EXCEPCIONAL DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA CONTROVERTIR LAS CONTROVERSIAS EN MATERIA DE ESTABILIDAD LABORAL.

La Corte Constitucional ha establecido jurisprudencialmente que, por regla general la acción de tutela es improcedente para resolver controversias que se presentan en materia de estabilidad laboral, excepto cuando se trata de personas que son sujetos especial protección por encontrarse en estado de debilidad manifiesta.

Así entonces, en sentencia T-554 de 29 de mayo de 2008, reiterada entre otras, en sentencias T-039 de 2010 y T-018 de 2013, se estableció que la procedencia excepcional del reintegro laboral para prevenir la vulneración del derecho a la protección laboral reforzada, depende de que se cumplan tres requisitos que permiten determinar si esta situación se presenta: *"(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."*

5. CASO CONCRETO

Depreca la señora YINETH ESTEFANIA BEDOYA SEGURA, que la entidad accionada vulneró sus derechos fundamentales, al terminar unilateralmente el contrato de trabajo a término definido, sin ninguna causal objetiva. Se tiene presente al momento de terminación del contrato, sufre de un padecimiento medico como consecuencia de su accidente de trabajo, que ya ha sido previamente diagnosticado, evaluado y se encuentran en tratamiento. No obstante, para el empleador no fue de relevancia el accidente de trabajo sufrido por la actora y mucho menos, sus dolencias actuales. Para realizar el despido, la empleadora debió contar con una causal objetiva y razonable que justifique algún incumplimiento en las cláusulas contractuales, pero no contó con ello.

Considera que debió contar con la autorización del inspector de trabajo para realizar el despido por la debilidad manifiesta de la accionante como consecuencia de su accidente de trabajo, pero tampoco cumplió con este requisito.

La prueba documental incorporada, acredita lo siguiente:

En página 14 PDF PDF 03Tutela., obra copia de carta de terminación de contrato del 16 de marzo de 2023.

En página 15 a 16 PDF 03Tutela., reposa copia de autorización de cita de Consulta de control o seguimiento por especialista en ortopedia y traumatología.

En página 17 a 37 PDF 03Tutela., milita copia de la historia clínica de la accionante.

Ahora bien, atendiendo a los hechos probados, y habiendo motivado el Juzgado las razones por las cuales ante la indeterminación de la jurisprudencia en éstos casos ha optado por la tesis de la H. Corte Constitucional, cierto es que para predicar que el accionante para la fecha de su desvinculación no era titular material del derecho a la estabilidad laboral reforzada, deben estar probados en el proceso los siguientes aspectos:

1. Padecimientos de salud en el trabajador que generan afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones

Conforme la historia clínica aportada con el escrito de tutela, se observa que la señora Yineth Estefanía Bedoya Segura, presenta el diagnóstico de "Síndrome del túnel carpiano" pag 29 PDF 03Tutela.

Ahora bien, conforme los hechos de la tutela y las pruebas aportadas, se advierte una recomendación médica otorgadas por su médico tratante, el 18 de julio de 2022, donde se le indicaba " NO HACER ESFUERZOS FISICOS CON LA EXTREMIDAD AFECTADA", sin embargo no se observa que esta recomendación haya sido remitida o notificada a la empresa Summar Procesos S.A.S.

2. Conocimiento del empleador del estado de salud del trabajador

Éste aspecto no se logró demostrar en el plenario, por cuando la accionante no aportó prueba alguna de que haya comunicado al empleador su estado actual de salud, y por su parte la accionada SUMMAR PROCESOS S.A.S, en el informe de tutela, específicamente en la respuesta manifestó que: *"De conformidad con las manifestaciones realizadas por el accionante, indica que un mes después de estar laborando comienza con dolencias en su mano, y aparece una historia clínica de julio de 2023, en la cual se le indica "No hacer esfuerzos con la extremidad afectada" situación que nunca fue comunicada a mi representada, así como tampoco se registran solicitudes de permisos para exámenes o citas médicas, ahora bien, se continua adjuntando historia clínica de octubre de 2022, sobre la cual tampoco se puso en conocimiento de mi representada, y el presunto examen de resultados del 10 de marzo de 2023, el cual, se reitera, nunca se puso de presente ante mi representada, este desconocimiento estuvo acompañado, que en la duración del contrato desde su inicio y hasta su terminación no se presentaron recomendaciones médicas, limitaciones, o incluso incapacidad alguna expedida por alguna entidad médica, por lo cual lo único que registra a conocimiento de mi representada, es la ocupación de una labor la cual fue desempeñada sin interferencia, limitación o inconformidad alguna, pues si bien, podría en gracia de discusión tener una patología la accionante, esta nunca fue limitante ni incompatible con las funciones desempeñadas. No se encontraba en ningún proceso médico conocido por la compañía, por alguna incompatibilidad o interferencia con la realización de la labor."*

Conforme lo anterior, queda demostrado que no fue de pleno conocimiento por parte de la empresa accionada Summar Procesos S.A.S. que la señora Yineth Estefanía Bedoya Segura presentara una condición de salud especial o debilidad manifiesta.

3. Ausencia de permiso para despedir del Ministerio del Trabajo

No se observa dentro del escrito de tutela o el informe de la entidad accionada que medie permiso emitido por parte del Ministerio de Trabajo, para despedir o terminar el contrato.

4. Posibilidad de desvirtuar la presunción de despido discriminatorio por el empleador

El argumento de defensa de SUMMAR PROCESOS S.A.S., en éste proceso judicial, se enmarca la terminación del contrato se dio por la finalización de la obra o labor para la cual se había contratado la señora Yineth Estefanía, de cual no se puede inferir que el actuar de la accionada se dio por discriminación a su empleada, más aún cuando no hay prueba que logre demostrar que Summar Procesos S.A.S tenía conocimiento de la enfermedad de la accionante o que tuviera restricciones para realizar las actividades que desempeñaba en su cargo.

Conforme lo anterior, la accionante no logra demostrar que se encuentre en una situación de salud o debilidad manifiesta que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores, trabajar en ciertas actividades que requieran de una asistencia o protección especial. Debe indicarse además que no se acredita que la actora se encuentre en un estado de vulnerabilidad tal, del que pudiera desprenderse la configuración de un perjuicio de carácter irremediable y que amerite la procedencia del mecanismo constitucional de manera transitoria para evitarlo, así como tampoco se exponen razones con las que justifique el por qué el mecanismo judicial con el que cuenta no es idóneo o eficaz.

Frente a tal manifestación, es el Juez quien, dentro de los parámetros de la sana crítica y valoración de las pruebas, emite una decisión que se ajusta a derecho, pues hace un análisis minucioso para determinar si se cumplen los requisitos de subsidiariedad o de inmediatez para que la acción de tutela pueda ser idónea.

En consecuencia, se **CONFIRMARÁ** la decisión impugnada por la parte accionante y que fue proferida por el Juzgado Séptimo de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, en providencia del 3 de mayo del año 2023.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TRECE (13) LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**, Administrando Justicia, en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley.

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Séptimo de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, del 3 de mayo del año 2023, en la acción de tutela promovida por **YINETH ESTEFANIA BEDOYA SEGURA**, identificada con CC No. 1020.469.885, a través de su apoderado judicial, contra **SUMMAR PROCESOS S.A.S.**

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE esta sentencia a las partes, mediante telegrama o por cualquier otro medio eficaz (Decreto 2591 de 1991 artículo 30; Decreto 306 de 1992 artículo 5).

TERCERO: ENVIAR el expediente a la H. Corte Constitucional, para su eventual revisión.

LAURA FREIDEL BETANCOURT

JUEZ

ESJ

Firmado Por:

Laura Freidel Betancourt

Juez Circuito

Juzgado De Circuito

Laboral 013

Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **02d2c830c9b1983eb4a8bcaf20963345865f93d74ff3ea43de8d145944f08208**

Documento generado en 06/06/2023 08:53:59 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>