



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
JUZGADO NOVENO CIVIL MUNICIPAL DE EJECUCIÓN DE  
SENTENCIAS DE CALI**

**SENTENCIA DE TUTELA DE PRIMERA INSTANCIA No. 11  
RAD. 760014003-009-2023-00004-00**

**Santiago de Cali, 30 enero de 2023**

**REFERENCIA: ACCIÓN DE TUTELA**  
**ACCIONANTE: TATIANA MARITZA FLOR MEDINA**  
**ACCIONADA: TOP FRUIT S.A.S.**  
**VINCULADO: MINISTERIO DE TRABAJO**

**I.- OBJETO DE PRONUNCIAMIENTO**

Proveer acerca de la acción de tutela instaurada por la señora **TATIANA MARITZA FLOR MEDINA** en contra de **TOP FRUIT S.A.S.** por la presunta vulneración al trabajo, mínimo vital, igualdad, dignidad humana y seguridad social.

**II.- ANTECEDENTES**

La parte accionante manifiesta en los hechos lo siguiente:

- *“... En la Actualidad cuento con la edad de 29 años, soy madre cabeza de familia, tengo un hijo de 3 años, los cuales dependen económicamente de mí, así mismo mis padres quienes cuentan con la calidad de adultos mayores de la tercera edad.*

*Suscribí Contrato Laboral a Término Indefinido con la accionada con fecha 01 de junio de 2016, desempeñando funciones de Asistente de Postcosecha, con salario de \$900.000.*

*El día 16 de abril de 2022, Suscribí otro si de adición al contrato anteriormente referido, dónde se modifica el cargo de Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo por los cargos de COORDINADORA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO y COORDINADORA DE PACKING, con un salario de \$2.000.000.*

*Afiliada al régimen contributivo en la EPS S.O.S. y aparentemente con las prestaciones sociales de ley.*

*El día 10 de enero de 2023 fui citada a descargos para el día 11 de enero de 2023, a causa de una diferencia del inventario sobre la uva que ingresó al área de packing, con una diferencia de 16.418,70 kilos de Arra y 403 Kilos de Red Globe, ya que no se relacionó en el inventario entregado.*

*El día 11 de enero, se realizó la respectiva citación a descargos donde asistí y fui acompañada por tres testigos compañeros de trabajo.*

*En dicha diligencia de descargos, dónde me exponen que el día 05 de enero de 2023 no se encontró en el inventario del área de packing, no se encontraba reportado la diferencia de la uva que había entrado desde el área de campo y que salió del área de packing, por lo que hubo una diferencia de 16.418,70 kilos de Arra y 403 Kilos de Red Globe.*

*A lo anterior, sustenté dicha diferencia en relación a que la uva de 8.130 fue desechada porque tenía perilla y estaba ácida en ese momento, y 3551.2 kilos de la uva que estaba en el área de packing se encontraba deteriorada a causa de que los cuartos de almacenamientos se encontraban llenos, situación que reconocí, que realicé sin autorización alguna, pero que informé el día 10 de enero del 2023.*

*La decisión personal de desechar dicha fruta fue a causa de que no cumplía con los estándares para ser consumible tenían perilla, estaban ácidas y algunas tenían lama, por lo que no era apta para comercializar, por lo que fue pesada y desechada en el momento en presencia de tractoristas.*

*Respecto al restante de la diferencia que hubo en el inventario, correspondiente a 4.272 kilos de la uva, desconocía el motivo de su desaparición, que por ser una cantidad considerable es inconcebible de que se haya desaparecido, por lo que solicité que fueran revisada las cámaras ya que no tenía conocimiento de su paradero.*

*Lo anterior fue sustentado por mi persona y por testigos que me acompañaron en la diligencia de descargos, los cuales dieron fe de que no me apropié de la fruta desaparecida y ni de la fruta desechada.*

*El sábado 14 de enero de 2023 fui despedida por no encontrarse sustentado el desecho de la uva en su kilo gramaje referido que dio origen a la diferencia en el inventario, como argumento de justa causa.*

*Cabe mencionar, de que la empresa no me canceló durante todo el tiempo laborado, las respectivas acreencias laborales respecto a las prestaciones sociales y liquidación, pese a que sustentaba dos cargos los cuales fueron asignados dentro del otro si adicionado al contrato laboral suscrito.*

*De acuerdo a lo expuesto anteriormente, de manera respetuosa me dirijo a usted señor juez, sea suficientes razones y motivos, sustentada por componentes legales y argumentativos en el acápite de los fundamentos de derecho, respaldadas por pruebas fehacientes que comprueban de que lo que manifiesto es real y que se vieron vulnerados mis derechos que solicito que, a su consideración, sean tutelados y procedan al REINTEGRO LABORAL POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA.”*

Por lo tanto solicita que mediante la presente acción de tutela se ordene:

- *“Que se le Ordene a la Empresa TOP FRUITS S.A.S. que dentro del término de Tres (03) Días y sin más dilaciones, el REINTEGRO LABORAL por tratarse de un Despido Sin Justa Causa.*

*Solicito Tutelar Los Derechos Fundamentales al Trabajo, al Mínimo Vital, Igualdad, Buena fe, los cuales están contenidos en la Constitución Política de Colombia de 1991.*

*Fallar de manera Ultra y Extra Petita, facultad otorgada por la corte constitucional a los jueces de tutela, cuándo la situación fáctica de la acción evidencie la vulneración de un derecho fundamental, cuándo su protección no haya sido solicitada por la peticionaria.”*

Como prueba de su dicho aporta copia del contrato individual de trabajo a término indefinido No. 12628473 celebrado el 01 de junio de 2016, del otro sí al contrato de trabajo a término indefinido de fecha 16 de abril de 2022, acta de descargos y citación a descargos.

### III.- TRÁMITE PROCESAL

El Juzgado profirió auto interlocutorio No. 53 del 17 de enero de 2023 en el cual admitió la Acción de Tutela. De igual forma se le concedió a la parte accionada un término de dos (02) días para su contestación. Ordenando inclusive la vinculación al Ministerio de Trabajo.

#### **Contestación de la parte accionada:**

##### **- TOP FRUITS S.A.S. en liquidación**

El apoderado de la empresa accionada allegó escrito de respuesta a la presente acción de tutela en la que indicó:

*“...No es cierto. La Accionante no aporta con la tutela pruebas que puedan sustentar las circunstancias y calificativos que se otorga a ella misma con lo aseverado en este hecho.*

*Es cierto, la accionante suscribió Contrato Laboral a Término Indefinido con mi representada el 01 de junio de 2016, desempeñando funciones de Asistente de Postcosecha, con salario de \$900.000. De dicho contrato no se le quedo debiendo acreencia laboral alguna, prueba de ello es que nunca ha presentado reclamación alguna por lo devengado en esa vigencia contractual y en todo caso, cualquier aspecto tendiente a la declaración de derechos por tal vigencia contractual debe de tramitarse ante la justicia ordinaria, cuyo juez laboral deberá determinar sobre alguna pretensión en ese aspecto siendo el único competente.*

*Es parcialmente cierto, la accionante suscribió un OTROSÍ laboral el día 16 de abril de 2022, donde se modifica el cargo a COORDINADORA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y DE PACKING, con nuevas funciones las cuales desarrollo dentro de la jornada laboral ordinaria, con un aumento salarial en consideración al cargo y funciones que desempeña a Dos millones de pesos \$2.000.000el doble de lo que inicialmente ganaba antes de la modificación contractual.*

*Es cierto, la accionante en vigencia de la relación laboral fue afiliada a la seguridad social conforme a la ley y desde entonces hasta la terminación contractual se le realizo cabalmente sus cotizaciones.*

*Es cierto. La accionada conforme al cargo que desempeña, fue citada a descargos el día 10 de enero de 2023 con el fin de indagar ampliamente lo sucedido con el inventario y garantizar la oportunidad de defensa por las inconsistencias en la trazabilidad, reportada por el área de packing coordinada por la accionante, una vez se notificó el informe de revisión elaborado por el área de dirección financiera y comercial del 5 de enero del 2023reportando un faltante 16.492,70 kilos de Arra y 403 Kilos de Red Globe, ya que no se relacionó en el inventario entregado. Este hecho resulto demasiado perjudicial para la empresa puesto que en su estado actual (liquidación judicial), va en detrimento de prenda general de todos los acreedores sin mencionar el impacto interno por la falta de recurso esperado.*

*Es cierto. La diligencia de descargos para garantizar el derecho a la defensa se realizó el día once de enero del 2023 a pesar de que la trabajadora aquí accionante ya había presentado informes o pruebas documentales donde daba su versión sobre los hechos confesando previamente como conducta conexas al problema el desecho de fruta sin autorización de su jefe inmediato, violando las instrucciones y protocolos socializados en capacitación del 19 de abril del 2022, como efecto de las obligaciones contraídas con la firma del otrosí para el área de packing.*

*Es parcialmente cierto, en el entendido que dicha diligencia se hizo a manera indagatoria para establecer las responsabilidades y fallas dentro del proceso en general, donde se le dio derecho a la defensa y se oyó a la trabajadora aquí accionante, quien expuso no saber que había pasado con la uva faltante cuando dentro de sus funciones principales como consta en el otro sí firmado (que se aporta con la tutela ) está la de “Garantizar la trazabilidad de la fruta en cada uno de los procesos hasta la entrega final al cliente” función que no se cumplió pues el hallazgo sobre el faltante no fue dado por parte de la accionante en su calidad de trabajadora con el cargo de coordinadora de packing sino por las revisiones hechas por el área dirección comercial y financiera.*

*Es cierto, como lo reconoce en la tutela la trabajadora aquí accionante reiteró en diligencia de descargos que: “(..) Dicha diferencia en relación a que la uva de 8.130 fue desechada porque tenía perilla y estaba ácida en ese momento, y 3551.2 kilos de la uva que estaba en el área de packing se encontraba deteriorada a causa de que los cuartos de almacenamientos se encontraban llenos, situación que reconocí, que realicé sin autorización alguna, pero que informé el día 10 de enero del 2023”.Esta declaración resulta fundamental en la sustentación del despido como se motivó en la carta, pues la trabajadora con esto probó de manera reiterativa el incumplimiento en sus funciones pues como se evidencia en el Otro si firmado que muestra como una de las funciones principales de la trabajadora “controlar y velar por la correcta ejecución de los procesos de labores de packing” cuando en inducción y como se ejecutó en el tiempo en que la trabajadora presto servicios, dentro del protocolo se estableció que todo desecho de uva debía ser AUTORIZADO, Maxime en las condiciones actuales de la empresa*

*Sobre este punto cabe resaltar la respuesta temeraria de la trabajadora que en incumplimiento de sus funciones y protocolos no observa la gravedad en su actuar al incumplir los protocolos determinados por la empresa dentro de las obligaciones contractuales extralimitándose en sus funciones y sin dejar al funcionario competente la posibilidad de verificar las condiciones de la fruta desechada.*

*Es cierto, en el mismo sentido resulta inconcebible para el empleador que a la falta o desaparición de 16.492,70 kilos de Arra y 403 Kilos de Red Globe, una cantidad exorbitante, Maxime cuando la trabajadora es la encargada de “Entregar informes semanales a la gerencia de las labores efectuadas inventarios, temperaturas y estado de la fruta producida” y de garantizar la trazabilidad del inventario, solo hasta el 6 de enero del 2023 informa sobre el estado de la uva desechada por ella y se pronuncia sobre tal inmensurable cantidad de uva faltante. Teniendo en cuenta la cantidad de uva desaparecida, que el kilo de uva arra tiene un valor comercial de Ocho mil ciento setenta pesos (\$8.170) y que el kilo de red globe está en un valor comercial de Seis mil setecientos sesenta y siete pesos (\$6776) estaríamos hablando de una pérdida que de aproximadamente CIENTO NOVENTA Y OCHO MILLONES OCHOCIENTOS NOVENTA Y SEIS MIL QUINIENTOS DIECINUEVE PESOS (\$198.896.519).*

*Lo expresado en este hecho, en consonancia con lo dicho Ya abordado, se reitera que a la trabajadora se le desvincula por el incumplimiento grave de sus funciones en la ejecución dada por la prestación del servicio en relación con toda la actividad del mes de diciembre que se sustenta en los informes que se presta con esta contestación, nunca se hizo aseveración a apropiación de la uva.*

*Es parcialmente cierto, la trabajadora fue desvinculada de top fruits s.a.s. en liquidación el sábado 14 de enero de 2023, con fundamento en que como se explano en esta contestación la trabajadora aquí accionante incumplió sus*

*funciones en la ejecución de su labor que trajo pérdidas millonarias para la empresa en su estado de liquidación judicial generando un grave perjuicio en virtud de la causal contenida en el art. 62 literal a numeral 6 del código sustantivo de trabajo, lo anterior ante un acto de confesión y como consecuencia del análisis de la documentación presentada en su defensa por parte de la trabajadora y de su actuar en la ejecución de sus funciones.*

*NO ES CIERTO, puesto que la accionante nunca presento reclamación de lo que aquí asevera, así mismo se precisa que lo aquí enunciado en búsqueda de una pretensión declarativa es competencia del juez laboral en la jurisdicción ordinaria.*

*NO ES CIERTO, así mismo se precisa que lo aquí enunciado en búsqueda de una pretensión declarativa es competencia del juez laboral en la jurisdicción ordinaria.”*

En consecuencia, solicita al despacho NEGAR cada una de las pretensiones por no haberse vulnerado ninguno de los derechos fundamentales que señala la accionante por su desvinculación o en su defecto requiere que se declare la improcedencia de la presente acción de tutela pues refiere que es un caso de orden laboral.

**Respuesta de la entidad vinculada:**

- **Ministerio de Trabajo**

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio de Trabajo, Dirección Territorial del Valle del Cauca, al dar contestación a la acción constitucional informó que:

- *“...Es importante resaltar y como es de su conocimiento el Ministerio de Trabajo de acuerdo con la naturaleza y las funciones encargadas por ministerio de la ley, no es competente para esclarecer la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento de un Juez de la República, ni tampoco para declarar o reconocer derechos individuales, ni dirimir controversias tal como lo preceptúa el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965 y modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000.*

...

*De tal manera, me opongo a que se conceda el amparo constitucional solicitado por el accionante, en contra del Ministerio del Trabajo–Dirección Territorial Valle del Cauca. No siendo este Órgano de Gobierno interviniente en la acción que aquí nos ocupa, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 del Decreto 2591 de 1991, se abstendrá de pronunciarse sobre los hechos y pretensiones de la presente acción de tutela, pues de igual modo, no resulta, en el caso presente, ser titular de derecho de contradicción alguno, emitir, tan siquiera un concepto, nos inhibiría para conocerla investigación administrativa que entorno a los mismos hechos se está ventilando ante esta Autoridad Administrativa.*

...

*Ahora bien, en cuanto a las actuaciones administrativas del Ministerio del Trabajo a través de su Dirección Territorial Valle del Cauca, en cabeza de su directora Dra .Giovanny Saavedra Lasso, y de acuerdo con nuestras competencias y facultades, se informa al despacho que el accionante señora TATIANA MARITZA FLOR MEDINA, NO ha radicado solicitud de investigación administrativa en contra de la empresa TOP FRUITS SAS, por los hechos relacionados en el escrito de la presente*

*acción de Tutela, con la siguiente información: en consecuencia nos atenemos a lo que decida el Despacho”*

#### **IV.- CONSIDERACIONES**

**1.-** Este despacho es competente para asumir y definir el trámite constitucional iniciado por la accionante.

**2.-** El problema jurídico que se somete a consideración del despacho estriba en determinar si existe o no vulneración del derecho fundamental de la parte accionante, a cargo de la parte accionada.

**3.-** La acción de tutela ha sido concebida, como un procedimiento preferente y sumario para la protección efectiva e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de un particular en los casos que determine la ley.

Así las cosas, la efectividad de la acción, reside en la posibilidad de que el juez si observa que en realidad existe la vulneración o la amenaza de derechos fundamentales de quien solicita protección, imparta una orden encaminada a la defensa actual de la garantía constitucional afectada.

#### **V.- MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL**

Como mecanismo de carácter constitucional, la acción de tutela está encaminada a la protección de los derechos fundamentales de la persona. No obstante, esta protección se hace extensiva a derechos económicos, sociales y culturales, o colectivos, cuando estos están en íntima conexión con derechos catalogados como fundamentales, de tal forma que su no amparo causarían la vulneración de aquellos.

##### **1º La naturaleza constitucional de la acción de tutela.**

La acción de tutela es una figura consagrada en nuestra Constitución Política y está reglamentada en el Decreto 2591 de 1991, concebida como un mecanismo de defensa y pro inmediato de los derechos fundamentales de toda persona, con la finalidad de permitir que éstas puedan acudir en todo momento y lugar ante los jueces, para solicitar protección rápida de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los casos previstos en el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991.

Es reiterada la Jurisprudencia de nuestra Corte Constitucional, al establecer que ésta acción sólo 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; busca ante todo brindar a cualquier persona sin mayores requisitos de orden formal, la protección inmediata y específica de sus derechos fundamentales; es un mecanismo inmediato o directo para la debida protección del derecho constitucional violado o amenazado; está concebida como una acción residual y subsidiaria, la cual no está llamada a proceder como mecanismo alterno o sustituto de las vías legales de protección de derechos.

##### **2º Fundamento y alcance del derecho a la estabilidad laboral reforzada**

“Según el artículo 53 de la Constitución, todos los trabajadores son titulares de un derecho general a la estabilidad en el empleo. Aquella garantía se intensifica en el caso de sujetos que se encuentran en condición de vulnerabilidad, a saber: (i) las mujeres embarazadas; (ii) las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad

manifiesta por motivos de salud; (iii) los aforados sindicales; y (iv) las madres y padres cabeza de familia<sup>1</sup>.

De igual forma, este postulado se deriva de otras disposiciones superiores, como el derecho de todas las personas “*en circunstancias de debilidad manifiesta*” a ser protegidas “*especialmente*”, con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “*real y efectiva*” (arts. 13 y 93). También, la mencionada garantía se sustenta en los deberes que le asisten al Estado, como proteger el derecho al trabajo “*en todas sus modalidades*” (art. 25), y adelantar una política de “*integración social*” a favor de los “*disminuidos físicos, sensoriales y síquicos*” (art. 47). Finalmente, los artículos 1º, 48 y 95 aluden al deber de “*obrar conforme al principio de solidaridad social*”<sup>2</sup>.

Ahora bien, la **Sentencia SU-049 de 2017**<sup>3</sup> precisó que la estabilidad laboral reforzada no protege exclusivamente a aquellos sujetos que presentan una PCL calificada. Por consiguiente, dicha garantía ampara a quienes tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares y que, por este hecho, pueden ser objeto de tratos discriminatorios. En consecuencia, este escenario sitúa a la persona “*(...) en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas (...)*”.

En tal perspectiva, si un empleador pretende desvincular a una persona que se halla en esta situación, debe contar con autorización del Inspector de Trabajo. Este funcionario verifica que las razones esgrimidas no estén asociadas a la condición de salud del trabajador, sino que se trata una causal objetiva. Bajo este entendido, la estabilidad laboral reforzada se concreta en una prohibición de despido discriminatorio hacia quienes se encuentran amparados por dicha prerrogativa<sup>4</sup>. De manera que la pretermisión del trámite ante la autoridad laboral “*acarrea la presunción de despido injusto*”. Por consiguiente, se invierte la carga de la prueba y corresponde al empleador acreditar una causa objetiva para terminar el contrato de trabajo<sup>5</sup>.

En este punto, la Sala resalta que en el caso de los contratos laborales a término fijo, por obra o labor, “*(...) el vencimiento del [plazo] pactado o el cumplimiento de la condición no constituye una justa causa para su terminación (...)*”<sup>6</sup>. De manera que el empleado “*tiene el derecho a conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado*”<sup>7</sup> si ha cumplido adecuadamente sus funciones y si la labor o el servicio se mantiene en el tiempo.

A partir de las reglas enunciadas, esta Corporación ha establecido los presupuestos para que opere la garantía de estabilidad laboral reforzada. En concreto, el juez constitucional debe verificar: (i) que la condición de salud del trabajador le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones; (ii) que dicha circunstancia sea conocida por el empleador con anterioridad al despido; y, (iii) que no exista una causal objetiva que fundamente la desvinculación<sup>8</sup>.

Acreditado lo anterior, el operador judicial deberá, *prima facie*, reconocer al sujeto protegido:

---

<sup>1</sup> Sentencias SU-049 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa; T-118 de 2019, M.P. Cristina Pardo Schlesinger; y T-386 de 2020, M.P. Diana Fajardo Rivera.

<sup>2</sup> Ibidem.

<sup>3</sup> M.P. María Victoria Calle Correa.

<sup>4</sup> Sentencia T-201 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

<sup>5</sup> Sentencia SU-049 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa; y T-041 de 2019, M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

<sup>6</sup> Sentencias T-1083 de 2007, M.P. Humberto Sierra Porto; T-337 de 2009, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; y C-200 de 2019, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

<sup>7</sup> C-200 de 2019, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

<sup>8</sup> Sentencias T-215 de 2014, M.P. Mauricio González Cuervo; T-188 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa; y T-386 de 2020, M.P. Diana Fajardo Rivera.

*“(a) en primer lugar, la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir); (b) en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud sino que esté acorde con sus condiciones; (iii) en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.); y (iv) en cuarto lugar, el derecho a recibir ‘una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario’”<sup>9</sup>.*

Según la **Sentencia T-201 de 2018**<sup>10</sup>, el reconocimiento de estas prestaciones se funda en que el vínculo jurídico no desaparece a pesar de la *“interrupción de la labor y de la relación del empleado con la empresa”*.

Por último, la indemnización mencionada líneas atrás se encuentra prevista en el artículo 26<sup>11</sup> de la Ley 361 de 1997<sup>12</sup>, la cual, según la **Sentencia C-824 de 2011**<sup>13</sup>, protege un universo amplio de sujetos. En esa oportunidad, la Sala Plena explicó que la referencia a las personas con limitaciones severas y profundas contenida en el artículo 1º de la citada ley no debe entenderse como una expresión excluyente que restringe su ámbito de aplicación<sup>14</sup>. Sobre el particular, recordó que este Tribunal ha acogido una noción amplia del término limitación, *“(...) en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar”*. Según lo expuesto, también son beneficiarios de la referida norma quienes presentan una situación de salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

### **3. Improcedencia de la acción de tutela respecto de acreencias laborales inciertas y discutibles**

**“En el área del derecho laboral y de la seguridad social existen dos tipos de derechos: los inciertos y discutibles, y los ciertos e indiscutibles.”** Para determinar cuáles son los elementos que distinguen a estos últimos, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 08 de junio de 2011, radicado No. 3515, precisó lo siguiente:

*“el carácter de cierto e indiscutible de un derecho laboral, que impide que sea materia de una transacción o de una conciliación, surge del cumplimiento de los supuestos de hecho o de las condiciones establecidas en la norma jurídica que lo consagra un derecho será cierto, real e innegable, cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad.”*

En este orden de ideas, un derecho es cierto e indiscutible cuando está incorporado al patrimonio de un sujeto y haya certeza sobre su dimensión, es decir, cuando hayan operado los supuestos de hecho de la norma que lo consagra, así no se haya configurado aún la

<sup>9</sup> Sentencias T-372 de 2017. M.P. Iván Humberto Escrucería Mayolo; y T-201 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

<sup>10</sup> M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

<sup>11</sup> **“Artículo 26. No discriminación a persona en situación de discapacidad.** En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. // No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

<sup>12</sup> *“Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones”.*

<sup>13</sup> M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

<sup>14</sup> **“Artículo 1o.** Los principios que inspiran la presente Ley, se fundamentan en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas en situación de discapacidad en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas en situación de discapacidad severas y profundas, la asistencia y protección necesarias”.

consecuencia jurídica de la misma. Por el contrario, un derecho es incierto y discutible cuando (i) los hechos no son claros; (ii) la norma que lo prevé es ambigua o admite varias interpretaciones, o (iii) su origen está supeditado al cumplimiento de un plazo o condición y existe una circunstancia que impide su nacimiento o exigibilidad.

- Esta Corporación ha sostenido que por regla general la liquidación y pago de acreencias laborales escapa del ámbito propio de la acción de tutela, y solo de manera excepcional, se ha admitido su procedencia ante la falta de idoneidad del medio de defensa ordinario. No obstante, en cualquier caso resulta indispensable el carácter cierto e indiscutible de las acreencias laborales que se reclaman, pues de ahí surge precisamente la transgresión de los derechos fundamentales cuya protección se solicita<sup>[22]</sup>:

*“El juez de tutela no puede ordenar el pago de un derecho incierto y discutible, pues aquello escapa de la órbita constitucional para radicarse en una discusión de rango legal que debe resolverse en la jurisdicción competente. En este orden de ideas, la acción de tutela sólo procede para el pago de derechos económicos, cuyo carácter cierto e indiscutible evidencia la trasgresión de derechos fundamentales.”<sup>[23]</sup>*

Lo anterior encuentra su fundamento en que en el ámbito de las relaciones laborales, la procedencia excepcional de la acción de tutela surge del desconocimiento de los principios que desde el punto de vista constitucional rodean la actividad laboral, esto es, aquellos consagrados en el artículo 53 Superior<sup>[24]</sup>, como la remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales y la garantía del derecho a la seguridad social, entre otros<sup>[25]</sup>.

Teniendo en cuenta que la acción de tutela se invoca con el objetivo de superar en forma pronta y eficaz la vulneración incoada, para que el juez constitucional pueda impartir órdenes de protección dirigidas a materializar las garantías fundamentales involucradas, resulta primordial la certeza y carácter indiscutible de las acreencias laborales con las que se lograría la realización efectiva de dichos derechos. **De manera más concreta, la jurisprudencia ha establecido que la protección de derechos fundamentales que dependen del cumplimiento de obligaciones laborales, requiere que se trate de derechos indiscutibles reconocidos por el empleador y que sean ordenados por las normas laborales o declarados por medio de providencias judiciales en firme**<sup>[26]</sup>.

Ahora bien, lo anterior de ninguna manera significa que quien reclame la existencia de acreencias laborales inciertas y discutibles no pueda acudir a las vías ordinarias para obtener su declaración, pues lo que se busca es precisamente que todas aquellas controversias carentes de incidencia constitucional, debido a su ausencia de definición plena, quedan sometidas al escrutinio del juez laboral<sup>[27]</sup>. En **sentencia T-1496 de 2000**<sup>[28]</sup>, la Corte sintetizó las reglas que la jurisprudencia había decantado para determinar la procedencia excepcional de la acción de tutela para la reclamación de acreencias laborales:

**“ (...) la Corte ha señalado que una controversia laboral puede someterse a juicio de tutela, desplazando el medio ordinario de defensa cuando se reúnan las siguientes condiciones: (1) que el problema que se debate sea de naturaleza constitucional, es decir, que pueda implicar la violación de derechos fundamentales de alguna de las partes de la relación laboral, puesto que si lo que se discute es la violación de derechos de rango legal o convencional, su conocimiento corresponderá exclusivamente al juez laboral; (2) que la vulneración del derecho fundamental se encuentre probada o no sea indispensable un amplio y detallado análisis probatorio, ya que si para la solución del asunto es necesaria una amplia controversia judicial, el interesado debe acudir a la jurisdicción ordinaria pues dicho debate escapa de las atribuciones del juez constitucional y (3) que el mecanismo alternativo de defensa sea insuficiente para proteger íntegramente los derechos fundamentales amenazados o vulnerados y no resulte adecuado para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable de carácter iusfundamental.”**

En esa medida, mientras las controversias que recaen sobre derechos ciertos e indiscutibles pueden ser tramitadas ante la jurisdicción constitucional, a condición que se cumplan los requisitos de inmediatez y subsidiariedad, las que giran en torno a la declaración de derechos inciertos y discutibles deben discutirse en la jurisdicción ordinaria. Lo anterior en razón a que mientras los primeros constituyen una garantía para las personas cuya renuncia implica una vulneración a sus derechos fundamentales, los segundos, al tener un carácter transable y renunciable, implican una dimensión prestacional o económica que, como se dijo con anterioridad, compete resolverlos al juez laboral.”

## **VI.-CASO EN CONCRETO**

Como primera medida es de indicar que en el presente caso se cumple con el requisito de inmediatez, toda vez que la presente acción fue promovida en un término razonable, prudencial y cercano a la ocurrencia del presunto despido injusto, esto es el 14 de enero de 2023.

Sin embargo, encuentra este despacho que no opera lo mismo para el principio de subsidiariedad, teniendo en cuenta que la accionante cuenta con otros mecanismos de defensa a su alcance, y observando además que en este evento no se acreditó ni siquiera de manera sumaria la calidad de madre cabeza de familia, lo que impide concluir que estamos frente a un sujeto de especial protección constitucional.

Al respecto la Corte Constitucional en sentencia T-345 de 2015 señaló:

“... Esta Corporación ha señalado en repetidas ocasiones<sup>15</sup> que, si quien solicita el reintegro laboral es una madre cabeza de familia, en tanto cumpla con las condiciones requeridas para ser sujeto de especial protección constitucional, la acción de tutela se torna viable.

Al respecto en Sentencia T- 803 de 2013<sup>16</sup> indicó:

*“La acción de tutela se torna viable, si quien solicita el reintegro laboral es una persona que aduce ser madre cabeza de familia, en tanto cumpla las condiciones requeridas para ser sujeto de especial protección. Ello, por la estrecha relación con el principio de no discriminación y los mandatos superiores que consagran un beneficio a sujetos vulnerables y porque ante la terminación del vínculo de trabajo, este mecanismo ofrece la celeridad y la eficacia necesarias para asegurar el derecho a la estabilidad laboral, al mínimo vital, a la seguridad social, y de aquellos sujetos vulnerables que se encuentran a su cargo. En suma, la tutela es procedente de manera excepcional cuando se presenta la afectación de derechos fundamentales de la madre cabeza de familia, al tratarse de sujeto de especial protección constitucional, en situación de debilidad manifiesta. Los mecanismos ordinarios no resultan eficaces o idóneos para exigir el cumplimiento de los derechos objeto de controversia, por lo que, entonces, para evitar la amenaza o configuración de un perjuicio irremediable, la acción constitucional dispuesta en el artículo 86 superior encuentra plena justificación”.*

En este punto es de tener en cuenta que la entidad accionada **TOP FRUIT S.A.S.** en escrito de contestación, no solo desvirtúa los supuestos facticos de la acción de tutela indicando que el despido obedeció a una falta en la función laboral a cargo de la accionante y que le generó una pérdida económica muy grave a la empresa, si en cuenta se tiene que la misma

---

<sup>15</sup> Acerca de la improcedencia general de la tutela en materia contractual, consultar , entre otras muchas, las Sentencias T-219 de 1995, T-605 de 1995, T-307 de 1997, T-643 de 1998, T-625 de 2001, T-971 de 2001, T-1221 de 2001, T-1341 de 2001, T-104 de 2002 y T-168 de 2003.

<sup>16</sup> Nilson Pinilla Pinilla

se encuentra en liquidación, sino que aporta documentos como contrato laboral, otro sí al contrato de trabajo, citación a descargos, acta de descargos, carta de despido del 14 de enero de 2023, comprobante de liquidación de prestaciones sociales de fecha 16 de enero de 2023 e informes de los eventos en torno al faltante de la uva, que a todas luces se infiere una controversia de tipo laboral.

De igual manera, se encuentra demostrado que la empresa accionada procedió con la liquidación de prestaciones sociales el 16 de enero de 2022, misma que también puede ser controvertida por la tutelante en sede judicial ordinaria.

TOP FRUITS SAS EN LIQUIDACION JUDICIAL		COMPROBANTE DE PRESTACIONES SOCIALES		Fecha: 2023/01/16		
900222751				Hora: 7.51 AM		
<b>Empleado</b>	: 1112966864	<b>FLOR MEDINA TATIANA MARITZA</b>	<b>NDC</b>	: 1	<b>Sueldo Basico Diario</b>	: \$ 66,666.67
<b>Fecha de Ingreso</b>	: 2016/06/01	<b>Fecha de Liquidacion</b>	: 2023/01/15	<b>Fecha Ult. Aumento</b>	: 2022/04/16	
<b>Contrato hasta</b>	:	<b>Clase de contrato</b>	: Normal	<b>Regimen laboral</b>	: Ley 50	
<b>C.Costo</b>	: 401	<b>LABORES OPERATIVAS</b>		<b>Salario integral</b>	: No	
<b>Motivo liquidacion</b>	: 003	<b>TERMINACION DE CONTRATO POR JUSTA CAUSA</b>		<b>Cargo</b>	: 7221- COORDINADORA DE PACKING Y SST	
<b>Documento</b>	: 001-LC-83	<b>Fecha de Pago</b>	: 2023/01/15	<b>Fecha</b>	: 2023/01/15	
<b>[ PRIMA ]</b>						
Acumulados (ACP)	Desde : 2023/01/01	Total dias	: 15.00	Total Basico	: \$ 1,000,000.00	
	Hasta : 2023/01/15	No laborados	: 0.00	Total Variable	: \$ 70,303.00	
		Dias base	: 15.00			
Periodo Cancelado	Desde : 2023/01/01	Total dias	: 15.00	Base Diaria(3)	: \$ 71,353.53	
	Hasta : 2023/01/15	No laborados	: 0.00	Dias a Liquidar	: 1.250000000	
		Dias base	: 15.00			
Valor Prima					: \$ 89,192.00	
<b>[ CESANTIAS ]</b>						
Acumulados (ACP)	Desde : 2023/01/01	Total dias	: 15.00	Total Basico	: \$ 1,000,000.00	
	Hasta : 2023/01/15	No laborados	: 0.00	Total Variable	: \$ 70,303.00	
		Dias base	: 15.00			
Consolidado ano anterior:	\$ 1,954,983.00	Pago/Consignacion ano act:		\$ 0.00		
Periodo Cancelado	Desde : 2023/01/01	Total dias	: 15.00	Base Diaria(3)	: \$ 71,353.53	
	Hasta : 2023/01/15	No laborados	: 0.00	Dias a Liquidar	: 1.250000000	
		Dias base	: 15.00			
Valor Bruto	: \$ 89,191.92	Vir. Ant.	: \$ 1,954,983.00	Vir. Neto	: \$ 2,044,175.00	
Valor Anticipo o Cesantia			: \$ 2,044,175.00			
Valor a Pagar Cesantias			: \$ 2,044,175.00			
Valor a Pagar Intereses			: \$ 235,044.00			
Valor Cesantia/Intereses			: \$ 2,279,219.00			
<b>[ VACACIONES ]</b>						
Acumulados (AVL)	Desde : 2022/01/16	Total dias	: 360.00	Total Basico	: \$ 22,396,700.00	
	Hasta : 2023/01/15	No laborados	: 0.00	Total Variable	: \$ 0.00	
		Dias base	: 360.00			
Fecha de Ingreso	: 2016/06/01	Total dias	: 2,385.00	Dias Pagados	: 97.00	
Fecha de Liquidacion	: 2023/01/15	No laborados	: 0.00	Dias Por Pagar	: 2.375000000	
		Dias base	: 2,385.00			
Periodo Cancelado	Desde : 2022/11/19	Total dias	: 57.00	Base Diaria(2)	: \$ 66,666.67	
	Hasta : 2023/01/15	No laborados	: 0.00	Dias a Liquidar	: 2.375000000	
		Dias base	: 57.00	Día 31 se paga	: SI	
				Sábado cuenta como	: Hábil	
Dias Hábiles	: 2.375000000	Valor dias Hábiles	: \$ 158,333.00			
Dias No Hábiles		Valor dias No Hábiles	: \$ 0.00			
Valor Vacaciones	: \$ 158,333.00					
Zoom						
Total General		: \$ 2,526,744.00				

Aprobado  
 \_\_\_\_\_  
 Elaborado por

Recibi Conforme C.C. # 1112966864  
 \_\_\_\_\_  
 Revisado por

Con lo anterior queda claro para el despacho que la razón de la presente acción de tutela constituye una controversia de índole laboral, pues tanto la parte actora como la accionada aseguran que han cumplido con cada una de sus obligaciones contractuales.

Por lo anterior, esta Judicatura puede concluir con claridad que no se cumple con el requisito de procedibilidad de la acción de tutela para conocer el asunto, pues denota claramente que la discusión recae en hechos de rango legal cuya conocimiento y análisis probatorio debe ser analizado por un juez laboral dentro de la jurisdicción ordinaria.

Por lo anterior se declarará improcedente la presente acción constitucional, pues existen medios judiciales de protección ordinarios al alcance de la parte actora que erijan las pretensiones encaminadas a su cometido y que conllevan a concluir que no es este el juez competente para dirimir tal controversia, como bien quedó evidenciado, aunado a que no se demostró un perjuicio irremediable.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Noveno Civil Municipal de Ejecución de Sentencias de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: NEGAR** por improcedencia la presente acción constitucional instaurada por la señora **TATIANA MARITZA FLOR MEDINA** contra **TOP FRUIT S.A.S.** por los motivos expuestos en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: NOTIFICAR** a las partes esta providencia, por el medio más expedito (artículo 36 del Decreto 2591/91).

**TERCERO:** Sí no fuere impugnada la providencia dentro del término de los tres (3) días siguientes a su notificación, envíese a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión, (artículo 31 del Decreto.2591/91).

**CUARTO:** Una vez regrese el expediente de la Corte Constitucional por secretaria archívese.

NOTIFÍQUESE

ANGELA MARÍA ESTUPIÑÁN ARAUJO  
JUEZ