



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Asunto: Acción de tutela N° 2021 – 116
Proveniente del Juzgado Séptimo Civil Municipal de Oralidad.
Sentencia Segunda Instancia

Fecha: Abril 16 de 2021

De conformidad con lo establecido en el artículo 29 del Decreto Nacional 2591 de 1991 se emite sentencia de segundo grado en la actuación de la referencia.

1.- Identificación solicitante: (Art. 29 Núm. 1 D. 2591/91):

Yamile Obando Álvarez, identificada con la C.C. # 39.724.596 quien actúa en nombre propio.

2.- Identificación de quien provenga la amenaza o vulneración: (Art. 29 Núm. 2 D. 2591/91):

- a) La actuación es dirigida por el tutelante en contra de:
 - Secretaría de Integración Social del Distrito de Bogotá.
 - Unión Temporal Alimentación Servicial.

- b) Posteriormente la primera instancia vinculó a:
 - Servicios Médicos Ocupacionales Santa Elena S.A.S.
 - EPS Compensar.

3.- Determinación del derecho tutelado: (Art. 29 Núm. 3 D. 2591/91):

La accionante indica que se trata de los derechos fundamentales a estabilidad ocupacional reforzada, trabajo, seguridad social integral, vida digna y mínimo vital.

4.- Síntesis de la demanda:

- a) *Hechos:* La demandante indicó:



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

- En enero 9 de 2019 ingresó a laborar con Unión Temporal Alimentación Servical, en el cargo de manipuladora de alimentos. La labor se prestaba con ocasión del contrato 6974 de la UT con la Secretaría Distrital de Integración Social, el cual fue renovado y se encuentra vigente.
- En diciembre 20 de 2020, fue terminado el vínculo sin justa causa, teniendo estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, se encontraba con recomendaciones laborales, el contrato con la Secretaría de Integración Social fue prorrogando, y aun cuando en diciembre le habían dicho que la iban a contratar.
- El empleador tenía conocimiento del estado de salud ya que los médicos y personal de la empresa le habían diagnosticado enfermedades. La accionante no tenía autorización del Ministerio del Trabajo para terminar el contrato de trabajo.
- En enero de 2021, se realizaron exámenes médicos de ingreso. Le fue indicado que dado su estado de salud no procedieron a renovar el contrato de trabajo.
- Todas las personas vinculadas para el desarrollo del contrato 6974 se encuentran trabajando actualmente.
- No cuenta con trabajo ni con recursos para tener vida digna.
- Compensar le requirió a la accionada unos documentos para proceder calificar el origen de la enfermedad, pero estos no fueron remitidos.

b) *Petición:*

- Vincular a Servicios Médicos Ocupacionales Santa Elena S.A.S.
- Tutelar los derechos deprecados a efectos de evitar un perjuicio irremediable.
- Declarar que al momento del despido era beneficiaria de fuero de estabilidad reforzada.
- Declarar que las accionadas no tenían autorización del Ministerio del Trabajo para despedir a la accionante.
- Condenar a las accionadas a reintegrar a Yamile Obando Álvarez al cargo que ocupaba al momento del despido o a uno de mejor categoría.
- Condenar a las accionadas a cancelar a la actora los salarios dejados de percibir desde el momento del despido junto con las prestaciones sociales, vacaciones, parafiscales, aportes al sistema de seguridad social integral y a lo ultra y extra petita. Las sumas de dinero sean indexadas.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

- Condenar a las accionadas a cancelar la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

5- Informes:

a) Servicios Médicos Integrales Santa Elena S.A.S.

- Yamile Obando Álvarez es paciente de 50 años, que asistió varias veces a la IPS, para la realización de exámenes médicos ocupacionales desde mayo de 2019, con concepto apto para continuar desempeñando el cargo con recomendaciones laborales.

- Concepto de examen de retiro:

- Sospecha de enfermedad profesional.
- Pendiente entrega de historia clínico a medico laboral EPS para concepto de origen de la enfermedad y calificación de la misma.
- Debe continuar seguimiento por clínica de dolor.
- Valoración por ortopedia.
- Repetir electromiografía más neuroconducción de miembros superiores.

- Examen de ingreso enero 2021:

- Epicondilitis medial y lateral derecha proceso de llevar historia clínica laboral EPS.
- Realizaron bloqueo de codo derecho a nivel de epicondilos el 23/12/2020 en Compensar, con mejoría del 80%.
- Con restricciones para laborar.
- Apto para manipular alimentos.

b) Compensar Entidad Promotora de Salud.

- Yamile Obando Álvarez se encuentra activa en el régimen subsidiado desde enero 21 de 2021.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

- Antes estuvo activa en el régimen contributivo en calidad de cotizante dependiente de la empresa Unión Temporal Alimentación Servicial, sociedad que realizó el último aporte en enero de 2021.
- La accionante ha recibido todos y cada uno de los servicios que ha requerido el manejo de sus patologías.
- Fue valorado en enero 29 de 2021, donde se prescribió tratamiento adecuado para la patología de otros trastornos del disco cervical.
- Alegó falta de legitimación en la causa por pasiva.

c) Secretaría Distrital de Integración Social.

- Se presume que se hace referencia al contrato 6974 de 2017, el cual empezó en mayo 23 de 2017 y la prórroga vence en marzo 28 de 2021.
- Acordó con Unión Temporal Alimentación Servicial una separación de responsabilidades respecto del personal.
- No es la competente para atender y subsanar lo indicado en los hechos.
- No es la empleadora de la señora Yamile Obando Álvarez, y no tiene ninguna obligación contractual.

d) UT Alimentación Servicial S.A.S.

- No ha incurrido en acción u omisión que amenace los derechos de la actora.
- Con la actora suscribió contrato de obra y labor en enero 22 de 2018, misma fecha en la que suscribió contrato con la Secretaría Distrital de Integración Social.
- La actora no se encontraba en estabilidad reforzada, por cuanto no se encontraba incapacitada, no tenía calificación de pérdida de capacidad laboral, nunca informó recomendaciones laborales ni las presentó, no era una persona discapacitada o invalida. Solo hubo incapacidad médica de dos días.
- No existió nexo de causalidad entre la terminación del contrato de trabajo y su estado de salud.
- El contrato de trabajo feneció por la causa legal y objetiva, de finalización de la obra o labor contratada, lo cual fue informado por la Secretaria de Integración Social. La obra feneció por la finalización de actividades en diciembre de 2020.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

- El contrato con la Secretaría Distrital de Integración Social está vigente, pero no contempla de manera permanente ni estable el número de servicios contratados.
- En la facturación se ve la disminución de servicios.
- Solicitó al personal el adelantamiento del proceso de exámenes médicos, pero en enero 7 de 2021 la Secretaría de Integración Social emitió directriz que modificó el número de servicios prestados.
- La empresa no recibió recomendaciones laborales, y aun cuando las hubiera recibido ello no otorgaba la estabilidad laboral.
- Las situaciones de salud no le impidieron la prestación del servicio y no fue objeto de ninguna reubicación, dado que no hubo ninguna recomendación médica.
- Envío a la actora en enero 23 de 2021 solicitud de análisis de puesto de trabajo, la cual no lo autorizó.
- En enero 29 de 2021 radicó los documentos de la actora en la EPS Compensar.
- En febrero 12 de 2021 recibió de EPS Compensar autorización de análisis de puesto de trabajo por homologación ATP, lo cual se llevara a cabo en febrero de 2021.
- A estado presta a realizar las acciones de futura valoración, pese a que desde diciembre de 2020 terminó el contrato, pero la actora no ha prestado colaboración alguna en la realización de estas actividades.

6.- Decisión impugnada:

Se resolvió la primera instancia de la siguiente manera:

- a) Consideraciones: Negó el amparo teniendo en cuenta que:
 - No obra en autos ninguna prueba que indique de forma clara y precisa que la accionante para la época de la terminación del contrato de trabajo se encontraba discapacitada, para inferir que el despido no solo se debió a la culminación de la obra para la cual había sido contratada, sino que igualmente lo fue por su condición de salud.
 - No se observó la ocurrencia de un perjuicio irremediable o el estado de debilidad manifiesta exigida por la jurisprudencia, que llevara a pensar en la procedencia de la tutela, así fuera de forma provisional para evitar la consumación de un hecho semejante.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

b) Orden: Negar la tutela invocada.

7.- Impugnación: (Art. 29 Num. 3 D. 2591/91):

La accionante presenta impugnación señalando:

- Los hechos planteados en el escrito de tutela.
- El a quo solo dijo que la tutela era un mecanismo subsidiario, pero sin tener en cuenta los argumentos esbozados.
- Para determinar si una persona al momento del despido estaba limitada o padecía alguna patología no es necesario un dictamen, si no que basta con aportar cualquier prueba.
- La estabilidad laboral ahora ocupacional, se predica de toda clase de contratos, laborales, civiles o comerciales, incluido el de obra o labor, cuando se compruebe que la persona tiene una afectación que afecte el ejercicio normal de las funciones para las cuales fue contratado.
- Para el momento del despido se encontraba incapacitado y tenía el brazo inmovilizado, lo que impedia desarrollar sus labores.

8.- Problema jurídico:

¿La accionada y vinculadas vulneraron los derechos deprecados por la accionante?

9.- Consideraciones probatorias y jurídicas:

a.- Normas aplicables: Artículo 1, 48 y 49 de la Constitución Política de Colombia.

b.- Fundamentos de derecho:

➤ Estabilidad reforzada y trabajo:

El artículo 53 de la Constitución Política, señala que los trabajadores gozarán de estabilidad en el empleo. Lo anterior, se traduce en la protección por parte del Estado y a través de la



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Ley para que el trabajador, en casos muy particulares, que puedan afectar gravemente algunas de sus garantías constitucionales, permanezcan en su empleo y obtengan los beneficios derivados del mismo, como el pago de sus salarios y prestaciones sociales, incluso contra la voluntad del empleador, sino existe una causa relevante que justifique el despido.

Este principio de carácter constitucional, ha sido desarrollado bajo el concepto de estabilidad laboral reforzada y está dirigido a aquellos sujetos que merecen especial protección del Estado, como las mujeres embarazadas, los sindicalistas, los desplazados por la violencia, los niños y niñas, las personas de la tercera edad, los discapacitados o con alguna limitación física o mental.

Sobre este punto la Corte Constitucional se pronunció en sentencia T-201 de 2018 M.S. GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO.

“1. El artículo 53 de la Constitución establece como uno de los principios mínimos de las relaciones laborales el derecho que tiene todo trabajador a permanecer estable en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación^[23]. El marco en el que surge es en el de las relaciones laborales, en donde se verifican asimetrías entre el trabajador y el empleador.

Tal garantía se refuerza en ciertos casos en los que se ha reconocido la existencia del “derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada”^[24], que deriva directamente del principio y el derecho a la igualdad en el trabajo, y que se concreta mediante medidas diferenciales en favor de personas en condición de vulnerabilidad, que en la evolución histórica de la sociedad han sufrido discriminación por razones sociales, económicas, físicas o mentales.

En términos generales, son titulares de la estabilidad laboral reforzada las personas amparadas por el fuero sindical, aquellas en condición de invalidez o discapacidad^[25] y las mujeres en estado de embarazo, pues el objetivo de esa figura es “proteger al trabajador que por sus condiciones especiales es más vulnerable a ser despedido por causas distintas al trabajo que desempeña”^[26].

12. La estabilidad laboral reforzada implica que los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población. Los motivos que lleven a la terminación de su relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones, y sean verificados por el Inspector de Trabajo cuando se trate de “asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público”^[27], en cumplimiento de las obligaciones internacionales^[28], constitucionales^[29] y legales^[30] que tiene el Estado colombiano en materia laboral, con el fin de forjar “relaciones laborales en una forma ordenada y constructiva”^[31].

*13. Cabe aclarar que la estabilidad laboral reforzada no opera como un mandato absoluto y por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Implica que su despido no puede materializarse por razón de su especial condición (persona en situación de discapacidad física o mental, o mujer en estado de embarazo). Dicha protección, entonces, **no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia “un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado”**^[32]. Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos discriminatorios en contra de la población protegida por esta figura, que es la más vulnerable entre los trabajadores.*



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Quiere decir lo anterior, que el trabajador en un estado de debilidad manifiesta, debe permanecer en su puesto mientras no se presente una causa objetiva y justa para su desvinculación.

14. Con el ánimo de consolidar relaciones equitativas en el escenario laboral, se han consolidado acciones afirmativas bajo la premisa de la disparidad de fuerzas que lo componen. De conformidad con la Constitución se “ha evidenciado la existencia de un verdadero derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión”[33].

La mencionada protección le asiste a quienes acrediten su discapacidad[34], pero también a las personas que están en situación de debilidad manifiesta debido a importantes deterioros en su estado de salud, que le “impide[n] o dificulta[n] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”[35]. De tal suerte, “siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada.”[36].”

➤ Mínimo vital:

En relación con el derecho al mínimo vital, la jurisprudencia lo ha contemplado como un presupuesto básico para el efectivo goce y ejercicio de la totalidad de los derechos fundamentales, pero que se constituye en un concepto indeterminado que depende de las circunstancias particulares de cada caso particular, al efecto indicó en sentencia T-157 de 2014:

“el mínimo vital, considerado éste como aquellos recursos absolutamente imprescindibles para solucionar y satisfacer no solamente las necesidades primarias de alimentación y vestuario, sino aquellas relacionadas con la salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente, factores insustituibles para la preservación de calidad de vida”[31].”

“Bajo esta regla, el mínimo vital es concebido en la jurisprudencia constitucional como un concepto indeterminado cuya concreción depende de las circunstancias particulares de cada caso[35]. En este sentido, la vulneración del derecho al mínimo vital puede establecerse atendiendo a las consecuencias que para la persona tiene la privación de sus ingresos laborales en la situación concreta en que se encuentra.

Lo anterior conlleva, necesariamente, que el juez constitucional para efectos de otorgar o negar el amparo solicitado, en primer lugar, realice una valoración concreta de las necesidades básicas de la persona y su entorno familiar y de los recursos necesarios para sufragarlas, y, en segundo lugar, determine si el mínimo vital se encuentra amenazado o efectivamente lesionado[36].”

➤ Seguridad social y vida digna en conexidad con salud:

A través de la sentencia **SU-062 de 2010**, la Corte Constitucional en Sentencia de Unificación, reiteró que el **derecho a la seguridad social es un derecho fundamental**, y como quiera que dentro de este derecho fundamental se encuentra el derecho a la salud, encuentra su conexidad también con otros derechos también de rango Constitucional, tales como el derecho a la vida, el derecho a una vida digna entre otros, por lo que resulta claro que la acción de tutela puede ser utilizada para proteger los mismos – Seguridad Social y derecho a la Salud – a fin de resguardarlos siempre y cuando se verifiquen, además, los



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

requisitos de procedibilidad de este mecanismo procesal, máxime cuando con la expedición de la Ley Estatutaria 1751 de 2015 se regula el derecho fundamental a la salud.

“43. El artículo 48 de la Constitución Política consagra el derecho a la seguridad social bajo una doble connotación: i) como derecho fundamental; y ii) como un servicio público de carácter obligatorio que se presta bajo la dirección, coordinación y control del Estado[60].

Esta garantía fundamental “surge como un instrumento a través del cual se le garantiza a las personas el ejercicio de sus derechos fundamentales cuando se encuentran ante la materialización de algún evento o contingencia que mengüe su estado de salud, calidad de vida y capacidad económica, o que se constituya en un obstáculo para la normal consecución de sus medios mínimos de subsistencia a través del trabajo”[61]. Su fundamentalidad se sustenta en el principio de dignidad humana en virtud del cual “resulta posible que las personas afronten con decoro las circunstancias difíciles que les obstaculizan o impiden el normal desarrollo de sus actividades laborales y la consecuente recepción de los recursos que les permitan ejercer sus derechos subjetivos”[62].

Según ha sido interpretado por esta Corporación, los objetivos de la seguridad social guardan necesaria correspondencia con los fines esenciales del Estado social de derecho “como el servir a la comunidad; promover la prosperidad general; garantizar la efectividad de los principios y derechos constitucionales; promover las condiciones para una igualdad real y efectiva; adoptar medidas a favor de grupos discriminados o marginados; proteger especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta; y reconocer sin discriminación alguna de la primacía de los derechos inalienables de la persona como sujeto, razón de ser y fin último del poder político”[63].

44. La protección de este derecho fundamental se refuerza además según lo consagrado en distintos instrumentos internacionales[64]. En primer lugar, se tiene el artículo 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos en virtud del cual “toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.

En el mismo sentido lo consagra el artículo 16 de la Declaración Americana de los Derechos de la Persona cuyo tenor dispone que “toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia”.

De otro lado, el artículo 9° del Pacto Internacional de Derechos Sociales y Culturales establece que “los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social”. Así mismo, el artículo 9° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales dispone que “toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes”.

45. Ahora bien, es claro que aun cuando el derecho a la seguridad social ostenta un carácter fundamental, tal particularidad no puede ser confundida con la posibilidad de hacerlo efectivo, en todos los casos, por medio de la acción de tutela.”

c. - Informes en segunda instancia.

1. Servicios Médicos Integrales Santa Elena S.A.S.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

- Emitió recomendaciones a efectos de evitar que la condición de la accionante empeorara.
- El hemangioma requiere de seguimiento.
- Cuando en el examen de retiro se indica sospecha de enfermedad profesional se hace referencia a patología de miembros superiores.
- Cuando en el examen de ingreso realizado en enero 13 de 2021, se hace referencia a epicondilitis medial y lateral derecha se refiere a patología cuyo tratamiento viene en proceso con la EPS, muestra de esto es el bloqueo realizado en diciembre 23 de 2020.
- Informó en diciembre 26 de 2020 a Unión Temporal Alimentación Servicial de los hallazgos encontrados en el examen de retiro, como el caso de sospecha de enfermedad profesional a los correos coordinadora.contratacion@servicial.com.co y nzcoordinacion@gmail.com.

2. Compensar Entidad Promotora de Salud.

- En diciembre del año 2020, se ordenó valoración para calificación de origen. Para la patología cervical, se ordenó analgesia, infiltración y valoración por cirugía de columna por resultado RMN cervical.
- El procedimiento denominado como bloqueo de codo derecho que realizó compensar en diciembre 23 de 2020, fue ordenado por la clínica del dolor en noviembre 9 de 2020.

d.- Caso concreto:

Revisado el devenir de la acción de tutela, advierte el Despacho que la afectación de derechos fundamentales de acuerdo a lo resuelto por el a quo y que fue objeto de impugnación por la accionada, son aspectos relacionados con el despido de la accionante.

Para resolver la impugnación presentada por la accionante se debe precisar que:

La acción de tutela es procedente en tanto el asunto a tratar, es respecto del estado de salud de la accionante, y la posible terminación de la relación laboral como consecuencia de su padecimiento:



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

“Si bien el ordenamiento jurídico previó procedimientos judiciales especiales para ventilar pretensiones laborales, la Corte ha entendido que las reglas relativas a la procedencia de la acción tendrán que ser matizadas cuando se trata de personas en especial condición de vulnerabilidad o en circunstancias de debilidad manifiesta, como consecuencia, entre otros, de su estado de salud; por lo tanto, la tutela debe ser considerada como el mecanismo más adecuado para adoptar las acciones que permitan conjurar la afectación de los derechos en cuestión”¹

Se debe tener en cuenta que la regla del principio de subsidiariedad no es absoluta cuando se encuentran involucrados derechos de sujetos que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta:

“En la sentencia T-405 de 2015² se sostuvo que la regla que desarrolla el principio de subsidiariedad no es absoluta, ya que excepcionalmente y con carácter extraordinario la acción de tutela se muestra como el mecanismo apto para la protección inmediata, “cuando quiera que se involucren los derechos de sujetos que se encuentran en estado de debilidad manifiesta o de aquellos que tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada.”³”⁴

La Corte Constitucional en sentencia T-041 de 2019 estableció y acogió, como supuestos de debilidad manifiesta, los siguientes:

“Además se precisó que circunstancias como: (i) la edad del sujeto, (ii) su desocupación laboral, (iii) no percibir ingreso alguno que permita la subsistencia de su familia y la propia, y (iv) la condición médica padecida, son supuestos representativos de un estado de debilidad manifiesta (artículo 13 superior).”

(...)

*“Al respecto, esta Corporación ha establecido que un trabajador que: “i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares’, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho,⁵ **está en circunstancias de***

¹ Sentencia T-041 de 2019.

² En la señalada providencia, la Sala Primera de Revisión también resolvió cuatro casos de personas que solicitaban el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital, al haber sido terminada su relación laboral a pesar de encontrarse bajo circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud. En la primera acción, la peticionaria empezó a sufrir distintas dolencias físicas en sus manos, rodillas y espalda, que le ocasionaron una disminución física para trabajar como auxiliar de barrido, labor en la que se había desempeñado por más 12 años; sin embargo, su empleador decidió terminar su vínculo contractual desatendiendo sus condiciones de salud. En el segundo asunto, el accionante que desarrollaba sus funciones como ayudante de construcción fue diagnosticado con cáncer gástrico, razón por la cual debía ausentarse una vez por semana para recibir el tratamiento; pese a ello, señalaba que el vínculo contractual fue terminado unilateralmente por el empleador. En el tercero, la trabajadora fue diagnosticada con un tumor maligno de comportamiento desconocido que le ocasionaba un dolor pélvico severo, por el cual se le expidieron varias incapacidades; al reintegrarse al cargo, fue notificada de la terminación unilateral de la relación laboral. En la cuarta acción, el solicitante laboró como ayudante de siembra de prados (jardinería) y su diagnóstico obedecía a una enfermedad de origen naturaleza profesional (síndrome del túnel del carpo bilateral severo) por la cual le practicaron un procedimiento quirúrgico que le ocasionó algunas limitaciones para laborar; no obstante, su empleador terminó la vinculación señalando la liquidación de la sociedad.

³ Citando la sentencia T-1023 de 2008.

⁴ Sentencia T-041 de 2019.

⁵ “La Sala Segunda de Revisión señaló, asimismo, en la sentencia T-784 de 2009, que un trabajador debía ser vinculado nuevamente a su trabajo porque fue despedido sin justa causa mientras estaba en circunstancias de debilidad manifiesta,



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

*debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada’.”⁶
(Negritas fuera del original)”*

En sentencia T-461 de 2015, el máximo órgano constitucional determinó que la estabilidad laboral reforzada no era solo respecto de personas con discapacidad grave y permanente, y calificados como invalidez, sino que también es procedente cuando por el estado de salud se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta.

“En síntesis, resulta de especial importancia resaltar que la garantía a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas en situación de discapacidad grave y permanente, calificada por la ley como invalidez, sino también de aquellos que por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta”⁷.

Además se debe tener en cuenta que también gozan de estabilidad laboral reforzada las personas que han sido incapacitadas de manera transitoria, y han sido despedidas en medio de un tratamiento médico.

“En la sentencia T-440 A de 2012⁸ se concluyó que en los casos de sujetos que han recibido incapacidades transitorias y son desvinculados dentro de uno de estos periodos o en el medio de un tratamiento médico, se aplica el derecho a la estabilidad laboral reforzada⁹. Para ello, en esta providencia se refirió a este concepto, como uno independiente de los ya expuestos. Según la Corte el (iv) trabajador incapacitado se relaciona entonces con “(...) los efectos de la ocurrencia de un accidente o el diagnóstico de una enfermedad común o profesional (que) pueden colocar al trabajador en diversos grados de afectación que denotan la existencia de una disminución de su capacidad laboral, ya sea ésta temporal o definitiva. Las distintas categorías que se generan, según la normatividad, son las de: (a) trabajador incapacitado temporalmente; (b) trabajador incapacitado definitivamente, ya sea que se encuentre en situación de (b.1) incapacidad permanente parcial o de (b.2) invalidez. Y, finalmente, en los casos de mayor intensidad de la lesión sufrida, el supuesto del (d) trabajador que fallece como consecuencia del accidente o enfermedad padecida”¹⁰.

y además sin la autorización correspondiente. Dijo la Corte, en ese asunto, que no importaba si el trabajador no era, en estricto sentido, un discapacitado o un inválido, porque “la protección laboral reforzada no sólo se predica de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez. Esta protección aplica también para aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo”.

⁶ Sentencia T-417 de 2010.

⁷ Corte Constitucional. Sentencia T-461/15 (M.P. Myriam Ávila Roldán) que reiteró los postulados desarrollados en la sentencia T-188/14 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva).

⁸ M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

⁹ Ver también la sentencia T-690/15 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio). En dicha oportunidad se indicó que: “(...) cuando un trabajador tiene una incapacidad, indistintamente de cuál sea su origen, enfermedad o accidente de trabajo, tendrá derecho a que su empleador y el sistema de seguridad social cubran el pago de las incapacidades a las que haya lugar y mantengan el vínculo laboral sin que el argumento para retirarlo del cargo sea su condición de enfermedad o discapacidad, de manera que luego sea reintegrado a sus labores u otras similares./ Por esta misma línea, en relación con la estabilidad laboral reforzada de quienes son sujetos de especial protección con ocasión del deterioro de su salud, esta Corte señaló en sentencia T-754 de 2012 que también tienen derecho a su permanencia en el empleo, lo que se traduce en la imposibilidad de ser despedidos mientras no se configure una de las causales que la ley ha contemplado como justa y se cuente con la autorización expedida por el Ministerio de Trabajo”.

¹⁰ Postulado reiterado en la sentencia T-116/13 (M.P. Alexei Julio Estrada).



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Cuando una persona se encuentra incapacitada o en tratamiento, previo a su retiro se debe acreditar una justa causa ante el Ministerio de Trabajo, tal y como lo señaló la Corte Constitucional en sentencia T-521 de 2016:

“En esta oportunidad, se decidió tutelar los derechos de la mayoría los actores tras considerar que si una persona se encuentra incapacitada, cuenta con una discapacidad o sufre un problema de salud que disminuya su posibilidad física de trabajar -con independencia de ser o no considerado como una persona en estado de discapacidad- tiene derecho a que previo a su retiro se acredite una justa causa ante el Ministerio de Trabajo.”

Conforme lo indicado en párrafos precedentes se tiene que:

Se encuentra acreditado el vínculo laboral de la señora Yamile Obando Álvarez con Unión Temporal Alimentación Servicial, de acuerdo a las manifestaciones en los hechos de la acción de tutela, y el asentimiento de la accionada en los informes presentados.

En el presente trámite es aplicable el derecho a estabilidad reforzada, teniendo en cuenta que la accionante fue desvinculada estando en tratamiento de patología epicondilitis medial y lateral derecha, como lo indicó Servicios Médicos Integrales Santa Elena S.A.S., quien reveló que prueba de ello fue el bloqueo de codo realizado en diciembre 23 de 2020.

Compensar indicó que el bloqueo de codo realizado en diciembre 23 de 2020, fue ordenado en noviembre 9 de 2020. También señaló que en diciembre de 2020 ordenó valoración para calificación de origen y respecto de patología cervical ordenó analgesia, infiltración y valoración por cirugía de columna por resultado RMN cervical.

En conclusión, la accionante gozaba de estabilidad reforzada en diciembre 20 de 2020, fecha en que fue terminado el contrato laboral, pues se encuentra acreditado el supuesto de debilidad manifiesta de condición médica y se encontraba en tratamiento. Lo que permite advertir que la accionante pudo ser discriminada por ese solo hecho. Además, que dicha particularidad, exigía a la accionada que para la desvinculación de la actora debía tener autorización del Ministerio del Trabajo, lo cual no fue acreditado en el presente asunto.

La accionante al ser una persona en condición de debilidad física manifiesta, requiere que sus derechos le sean restablecidos de manera inmediata.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

En consecuencia, se revocara la decisión de primera instancia, y dispondrá el amparo del derecho mencionado, ordenando a Unión Temporal Alimentación Servicial que reintegre a la señora Yamile Obando Álvarez a un cargo de igual o superior jerarquía al que venía desempeñando cuando fue desvinculada, sin solución de continuidad, y que sea compatible con sus condiciones actuales de salud, así como el pago de los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan desde cuando se produjo el despido hasta el reintegro, según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

No obstante resulta menester indicar que dicha decisión se tomara bajo el entendido que esta medida de protección se efectuara de MANERA TRANSITORIA, por lo que la demandante deberá acudir en el término de cuatro meses a la jurisdicción ordinaria laboral, contados a partir de la notificación de este proveído, a fin de que esa jurisdicción, estudie de manera definitiva el reintegro y sus consecuencias.

En lo que toca al pago de la indemnización por despido injusto e indexación, basta con indicar que la Corte Constitucional en sentencia T-043 de 2018, indicó que la acción de tutela no es la vía para exigir acreencias laborales, dado que para el efecto la jurisdicción laboral ordinaria tiene mecanismos idóneos y eficaces para ser exigidos, salvo que se viera afectado el mínimo vital, al indicar:

“En lo que respecta al reconocimiento de acreencias laborales por medio de la acción de tutela, la jurisprudencia constitucional ha señalado que por regla general dicha pretensión no es susceptible de ampararse por esta vía, por cuanto en el ordenamiento jurídico la jurisdicción ordinaria laboral, o la jurisdicción de contenciosa administrativa tienen mecanismos idóneos y eficaces de defensa judicial según el caso. Sin embargo, de manera excepcional, se ha contemplado la procedencia del amparo para obtener el pago de dicho tipo de acreencias cuando se afecta el derecho fundamental al mínimo vital del accionante.”

Al haberse ordenado el reintegro de la accionante no se puede tener por acreditado afectación al mínimo vital, y por tanto impide el trámite de la acción de tutela para exigir como excepción la indemnización de 180 días e indexación, y por tanto el asunto debe ventilarse por las vías procesales ordinarias laborales.

En consecuencia, el Juzgado Diecisiete (17) Civil del Circuito de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Séptimo Civil Municipal de Oralidad de Bogotá D.C., la cual quedara de la siguiente forma:

“1.1 ORDENAR a la accionada Unión Temporal Alimentación Servicial que a través de su representante legal o quien haga sus veces, que en el término perentorio e improrrogable de las 48 horas siguientes a la notificación de esta providencia por el medio más expedito al alcance, reintegre a la señora Yamile Obando Álvarez identificada con C.C. 39.724.596, al trabajo al que desempeñaba, o a uno equivalente según sus condiciones actuales de salud. En un término no mayor a 5 días le pagara a la accionante los salarios y las prestaciones legales a las que tiene derecho y causadas desde el momento del despido inclusive hasta el momento del reintegro. Estas prestaciones incluyen lo atinente a Salud y Seguridad Social.

1.2. Sin embargo, esta medida de protección se efectuará de MANERA TRANSITORIA, por lo que la demandante deberá acudir en el término de cuatro meses a la jurisdicción ordinaria laboral, contados a partir de la notificación de este proveído, a fin de que esa jurisdicción, estudie de manera definitiva el reintegro y sus consecuencias.

1.3. ADVERTIR a la señora Yamile Obando Álvarez que en caso de no acudir a la jurisdicción competente dentro del término señalado como medida transitoria, el presente fallo carecerá de efectos una vez finalice el mentado lapso, acorde con lo motivado.

1.4. AUTORIZAR al empleador Unión Temporal Alimentación Servicial a efectuar cruce de cuentas de los salarios dejados de percibir con la liquidación de prestaciones sociales en caso que la misma se hubiere efectuado.

1.5. No emitir orden respecto de las demás entidades demandadas y vinculadas.

1.6. Negar las demás pretensiones.”



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

SEGUNDO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

TERCERO: NOTIFICAR la decisión por el medio más expedito.

NOTIFÍQUESE,

CESAR AUGUSTO BRAUSÍN ARÉVALO

JUEZ

©AFC