

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



Juzgado Diecinueve Civil Municipal

Bogotá D.C., Treinta (30) de marzo de dos mil veintidós (2022).

Ref. Acción de tutela No. 2022-00280

I.OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede el Despacho a decidir lo que en derecho corresponde frente a la acción de tutela incoada por YANETH YURANY PUENTES LOAIZA en contra de SUPPLA LOGISTICA S.A.

II. ANTECEDENTES

1. Pretensiones

La accionante solicitó la protección constitucional de sus derechos fundamentales al trabajo, salud y vida digna, que considera vulnerados por la convocada, en consecuencia, reclama se ordene a la entidad accionada: **i)** reintegrarla; **ii)** que se concedan los permisos para las citas médicas y acogerse al tratamiento; y **iii)** reubicarla en un puesto donde no permanezca demasiado tiempo de pie, con unas condiciones de trabajo que no representen riesgo para su patología de las venas en miembros inferiores.

2. Fundamentos fácticos

2.1. La actora adujo, en síntesis, que tiene 34 años, es madre cabeza de familia, tiene un hijo que depende exclusivamente de ella, ya que el padre no responde, y vive en arriendo.

2.2 Que trabajaba con la empresa SUPPLA LOGISTICA S.A., con contrato a término indefinido suscrito el 2 de enero de 2020, sus funciones las desempeñaba en Funza, en el cargo que desempeñaba le implicaba estar largos periodos de pie.

2.3 Desde el año 2021, comenzó a sentir molestias de salud, en abril empezó a sentir dolor e inflamación en las venas que se le pronunciaron y en junio observó unas masas dolorosas en los senos y en las axilas, por lo cual sacó cita médica en enero de 2022.

2.4. Sin embargo, indicó, en la empresa referida no daban permisos, por lo que le tocaba programar las revisiones con los galenos de acuerdo con los turnos, de tal manera que no interfiriera con su horario laboral.

2.5. En la valoración de la cita le ordenaron exámenes y sacar una nueva con interconsulta de cirugía general, la cual se programó para el 1º de febrero de 2022, en la que le prescribieron nuevos estudios de dúplex venoso en miembros inferiores y ecografía de mama.

2.6. Posteriormente, el 22 de febrero de 2022 le autorizaron inicialmente “cirugía de mama la resección de lesión de mama bilateral y axilar quistes en mama izquierda”, así como le ordenaron auscultación con anestesiólogo, procedimientos que se encuentran autorizados y a la espera de agenda. Pero luego empezó a sentir un dolor en el pecho, razón por la que pidió cita que se programó para el 1° de marzo del año en curso.

2.7. No obstante, el 28 de febrero de 2022, la empresa SUPPLA LOGISTICA S.A., su empleador, le entregó carta de terminación del contrato laboral sin justa causa, pese a que conocía de sus patologías, como quiera que mantuvo informado a su superior en la empresa de sus trámites y citas.

2.8 En la cita del 1° de marzo del año en curso le determinaron que tiene un soplo en el corazón, le autorizaron cirugía vascular y le ordenaron posteriores exámenes a fin de determinar la falla en el corazón.

2.9. El 11 de marzo le informaron sobre el paquete de retiro, la liquidación que incluye la indemnización sin justa causa y la orden de examen de retiro.

3. Trámite procesal

La acción de tutela se admitió mediante proveído de 18 de marzo de la presente anualidad y se dispuso la vinculación de la EPS SANITAS y ARL SURA.

3.1. En respuesta al requerimiento efectuado, la empresa **SUPPLA S.A.**, contestó la tutela indicando que se oponía categóricamente a todas las pretensiones de la accionante, toda vez que, la empresa no ha vulnerado derecho fundamental alguno, configurándose una falta de legitimación por pasiva.

Además expone que la acción de tutela no es el mecanismo para solicitar el reintegro de la trabajadora, puesto que corresponde es al juez laboral, pues no se cumplen con los requisitos que soportan la protección de la estabilidad reforzada, ya que no existe prueba en la que se evidencie que la accionante tuviera alguna limitación física que le impidiera realizar sus funciones y que la empresa no tenía conocimiento de estas, tanto así que no aportó material probatorio que demuestre que se puso en conocimiento de la empresa los aparentes quebrantos de salud y/o disminución de su capacidad laboral, tampoco probó estar en condiciones de debilidad manifiesta en temas laborales que impliquen una protección constitucional inmediata, así como no sé acredita el nexo causal de la terminación del contrato con la enfermedad que según la tutela informa tener.

Por lo anterior solicita desvincular a la empresa y negar el amparo constitucional al no evidenciar vulneración de derechos fundamentales.

3.2. La **EPS SANITAS**, como primera medida indicó que validó y expidió incapacidad por los diagnósticos de B349 y S300, por 3 y 4 días respectivamente y con estado de la incapacidad “liquidada”, no presenta un acumulado importante.

Así mismo, informó que actualmente no se tiene conocimiento de incapacidades posteriores al 09 de diciembre del 2021, ni pendientes por tramitar, como esbozó la accionante y que no existen registros de servicios negados y/o pendientes de trámite.

Seguidamente manifestó que existe una falta de legitimación por pasiva, en el sentido de que no tiene responsabilidad alguna frente a lo solicitado por el

accionante y que no cuenta con la facultad delegada para proceder o atender esas peticiones, por lo cual solicita que su desvinculación de la presente acción de tutela.

3.3. SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A./ ARL SURA, indicó que el vínculo más reciente que registra la convocante es con la empresa SUPPLA S.A. como trabajador dependiente, con fecha de afiliación del 02/01/2020 hasta la vigente fecha y que la mencionada señora, sólo reporta un expediente por accidente de trabajo el día 21/06/2010 en cobertura con otra empresa TEMPORAL SERVICE LTDA, como un evento de baja complejidad que se resolvió sin registro de secuelas funcionales.

Que en cobertura de afiliación con la empresa SUPPLA S.A., no tiene reportados expedientes por contingencia laboral, por lo que presume que las patologías presentadas son de origen común de acuerdo con lo normado en el artículo 12 del Decreto 1295 de 1994, de manera que no ha vulnerado o amenazado los derechos fundamentales de que es titular la aquí accionante.

En ese sentido, indicó, se evidencia una falta de legitimación en la causa por pasiva ya que son temas de desvinculación laboral en los cuales no se tiene injerencia, por lo anterior, solicitó declarar la improcedencia de la acción de tutela por no vulneración de un derecho fundamental por parte de la ARL SURA y la desvinculación de la entidad.

3.4. De otro lado el **MINISTERIO DE TRABAJO**, solicitó no efectuar ninguna declaración ni condena en su contra y ser desvinculado de la presente acción constitucional.

III. PROBLEMA JURÍDICO

El Despacho advierte que el problema jurídico en el presente asunto se circunscribe a determinar si se están vulnerando o no los derechos fundamentales a mínimo vital, dignidad humana y estabilidad laboral reforzada de Yaneth Yurany Puentes Loaiza.

IV. CONSIDERACIONES

1. Expuesto lo anterior se advierte que esta sede es competente para decidir la presente acción de tutela, conforme a lo previsto en el artículo 2.2.3.1.2.1. del Decreto 1069 de 2015, en virtud del cual se expidió el *“decreto único reglamentario del sector justicia y del derecho”*.

2. La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política como un mecanismo para la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas, cuando los mismos resulten vulnerados por la acción u omisión de las autoridades o de un particular, que preste *“un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado subordinación o indefensión”*, y no se cuente con otro mecanismo judicial para su salvaguarda.

3. Ahora, teniendo en cuenta que el derecho al trabajo como garantía constitucional fundamental integra unos requisitos mínimos, entre los que se encuentra la estabilidad, consagrada en el canon 53 de la Constitución Política, la cual se manifiesta en *“la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa”*, dicha

prerrogativa ha sido implementada a través del concepto de la estabilidad laboral reforzada, cuyos titulares son *“las personas amparadas por el fuero sindical, aquellas en condición de invalidez o discapacidad 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’ (C. Const. Sent. T-014-19).*

Bajo esta perspectiva, se ha determinado que la garantía en comento es procedente tratándose de personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta a propósito de alguna limitación física, psíquica o sensorial, o que padecen una enfermedad que les impide desarrollar sus labores en condiciones regulares, con independencia de si cuenta o no con una calificación de pérdida de la capacidad laboral moderada, severa o profunda, ora certificación alguna que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, pues dado su estado de salud pueden ser objeto de discriminación por parte del empleador y ser desvinculados sin que medie una justa causa, sobre el punto, el máximo Tribunal en materia constitucional en sentencia T-041 de 2019 precisó:

*“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, está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada’.”*

En ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades.” (Negrillas de la Corte)

No obstante, lo anterior no implica una prohibición definitiva de despedir al trabajador que se encuentre en estas condiciones, pues conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en el evento en que concurra una causal objetiva el empleador podrá dar por terminada la relación contractual siempre y cuando solicite autorización al Inspector de Trabajo so pena de cancelar una indemnización equivalente a 180 días salario, aunado al hecho que se aplicará la denominada *“presunción de desvinculación laboral discriminatoria”*, según la cual se entiende que el despido se generó en razón al estado de salud del empleado, circunstancia que deberá ser desvirtuada por el patrono, en tal la sentido la Corporación en cita ha expresado:.

*“...además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de: (i) que se establezca que el trabajador se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; **(ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido**, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. En estos casos, la jurisprudencia ha señalado que, establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato”¹. (énfasis fuera de texto)*

¹ Sentencia T-188 de 2017

4. Bajo las anteriores precisiones de orden legal y constitucional, en el caso puesto a consideración del Despacho, una vez revisadas las pruebas obrantes en el plenario, se encuentra demostrado al interior del asunto que la señora Yaneth Yurany Puentes Loaiza estuvo vinculada a la empresa SUPPLA S.A., a través de contrato de trabajo a término indefinido suscrito el 2 de enero de 2020 y con fecha de culminación el 28 de febrero de 2022, así como que actualmente la accionante está afiliada al sistema de seguridad en salud a la EPS SANITAS, a través del régimen contributivo, entidad que validó y expidió incapacidad por los diagnósticos de B349 y S300, por 3 y 4 días respectivamente el año pasado y con estado de la incapacidad “liquidada”, sin que actualmente la tutelante presente un acumulado importante o alguna incapacidad pendiente.

Así mismo, se observa que mediante comunicación de fecha 28 de febrero de 2022, la entidad accionada resolvió dar por terminada de manera unilateral y sin justa causa la relación contractual suscitada con la convocante, para lo cual realizó la liquidación de sus prestaciones sociales, la indemnización a que tiene derecho y demás acreencias laborales.

De acuerdo a lo expuesto en precedencia, atendiendo a las líneas jurisprudenciales esbozadas y los medios de convicción aportados, se advierte que la promotora del amparo no reúne las exigencias señaladas para ser beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada por razón de salud.

Como lo señala la Jurisprudencia citada previamente, para que la trabajadora acceda a la prerrogativa constitucional invocada a través de este excepcional mecanismo, debe acreditarse que: **i)** padece de una enfermedad o condición mental o física que disminuya o limite sustancialmente su capacidad de trabajo, **ii)** el empleador tenía pleno conocimiento del estado de debilidad manifiesta y, **iii)** no exista justificación suficiente para la desvinculación.

En efecto, a partir de los documentos aportados no se encuentra determinado una enfermedad o condición mental o física que disminuya o limite sustancialmente su capacidad de trabajo, no se logró acreditar que su empleador tuviese conocimiento acerca de su estado de salud, pese a que en la documentación aportada por la EPS SANITAS se allegó una relación detallada de dos incapacidades que se han generado en el periodo comprendido entre el 22 de julio y el 9 de diciembre de 2021, las cuales figuran con estado “liquidada”.

Al margen de lo anterior, se denota que para la fecha en que se produjo la desvinculación laboral (**28 de febrero de 2022**), la trabajadora no se encontraba incapacitada lo que de suyo permite colegir que la terminación del contrato de trabajo no obedeció a su estado de salud.

5. De otro lado, cumple precisar que el empleador hizo uso de su facultad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo celebrado con la actora, para lo cual no resulta de carácter imperativo que medie una justa causa siempre y cuando el trabajador despedido reciba una indemnización para resarcir los perjuicios ocasionados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, eventualidad que tuvo lugar en el presente asunto dado que en el escrito mediante el cual se le puso de presente a la actora su retiro de la empresa, se le informó de forma expresa que recibiría una suma de dinero por concepto de indemnización, luego entonces, el despido se efectuó con el cumplimiento de los requisitos legales.

Al respecto el máximo tribunal en materia constitucional ha señalado que: *“Constitucionalmente la estabilidad laboral reforzada hace parte del derecho al trabajo y*

las garantías que de éste se desprenden. Ello no quiere decir que la estabilidad laboral sea un derecho fundamental reconocido a todos los trabajadores en cuanto que no existe inamovilidad en el puesto de trabajo, por ejemplo en los eventos en que el patrono quiere desvincular al empleado sin que medie una justa causa, le bastara cancelar la indemnización por el despido correspondiente. Así mismo, ésta garantía debe armonizarse con otros principios constitucionales como el derecho a la propiedad y la libertad de empresa”² (subrayado por el Despacho).

6. Ahora bien, si la señora Yaneth Yurany Puentes Loaiza considera que la conducta asumida por el ente convocado no se ajusta a los parámetros legales y que se incurrió en algún yerro que reviste una afectación de sus derechos de índole laboral, ante un eventual despido cuenta con los mecanismos ordinarios puestos a su disposición para debatir ante el juez de conocimiento las circunstancias que alega en su demanda de tutela, pues establecer la legalidad de la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la entidad accionada y determinar si le asiste el derecho al reintegro laboral constituye una controversia de carácter eminentemente legal sobre asuntos inciertos que debe ser tramitada ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral, siendo obligación del extremo actor acudir a esta vía, en razón al carácter residual y subsidiario de que está revestido este excepcional mecanismo de protección de los derechos fundamentales salvo que se acredite la configuración de un perjuicio irremediable, así:

“La acción de tutela procede cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial efectivo para la protección de sus derechos fundamentales o, en caso de existir tal recurso judicial, se ejerza como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable . El carácter subsidiario de esta acción “impone al interesado la obligación de desplegar todo su actuar dirigido a poner en marcha los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos fundamentales (...) y sólo ante la ausencia de dichas vías o cuando las mismas no resultan idóneas para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, resulta admisible acudir a la acción de amparo constitucional”³

En ese orden de ideas, en el plenario no obra instrumento alguno que permita acreditar en debida forma la materialización de un perjuicio irremediable en su condición de inminencia, urgencia, gravedad, e impostergabilidad, pues aunque en el escrito de tutela la convocante mencionó el agravio, que en su sentir se le causa por el proceder del ente convocado, no aportó una prueba fehaciente para demostrar que se encuentre en una situación económica precaria de tal magnitud que resulte afectado su mínimo vital sin que los documentos arrimados al trámite basten para alcanzar el fin perseguido.

7. Consecuentemente con lo discurrido, se negará el amparo deprecado, por no concurrir los presupuestos necesarios para la procedencia de la acción de tutela a través de la figura de estabilidad laboral reforzada.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto **el Juzgado Diecinueve (19) Civil Municipal de Bogotá D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

VI. RESUELVE:

² Corte Constitucional, Sentencia T-018 de 2013, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

³ Corte Constitucional, Sentencia T-091 de 2018

PRIMERO: NEGAR el amparo a los derechos fundamentales incoados por Yaneth Yurany Puentes Loaiza, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Notifíquese esta providencia a las partes por el medio más expedito conforme prevé el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

TERCERO: Si el actual proveído no es impugnado, remítase el presente expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y Cúmplase,

**IRIS MILDRED GUTIÉRREZ
JUEZ**

Firmado Por:

Iris Mildred Gutierrez
Juez Municipal
Juzgado Municipal
Civil 019
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

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: **5d3e9e7912094a5b372b70ef2b3e582ed254cf0d320ab6ae71990777b0045e60**
Documento generado en 30/03/2022 05:10:39 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>