



**JUZGADO TRECE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD**  
Medellín, once (11) de mayo de dos mil veintitrés (2023)

|                   |   |
|-------------------|---|
| <b>Radicado</b>   | 05001 40 03 013 2023 00527 00   |
| <b>Accionante</b> | <b>Sol Mabel Mejía Munera</b>   |
| <b>Accionado</b>  | <b>Fundación Universitaria de Antioquia<br/>Municipio de Medellín – Secretaría de<br/>Educación</b> |
| <b>Tema</b>       | Derecho a la seguridad social, salud, vida,<br>mínimo vital y estabilidad laboral reforzada         |
| <b>Sentencia</b>  | General: 178 Especial: 168  |
| <b>Decisión</b>   | Concede tutela de forma transitoria   |

Se procede a resolver la acción de tutela del trámite de la referencia.

### **I. ANTECEDENTES**

**1.1.** Manifestó la accionante, en síntesis, que en el año 2021 ingresó en la modalidad de contrato de obra o labor para el servicio de aseo por reubicación por limitaciones médicas.

El 24 de marzo de 2023, sin justa causa aparente le fue entregada carta de despido por la entidad accionada y pese a que no firmó la liquidación, el valor le fue consignado más no la indemnización. Sin embargo, al momento de la terminación del contrato de trabajo señala que, la entidad no tuvo en cuenta que, desde el mes de mayo de 2022, cuenta con diagnóstico denominado Listesis grado I/IV en L5-S1.

Por lo que, tratándose del diagnóstico que padece afirma le es aplicable el fuero de protección laboral reforzada.

Frente al requerimiento realizado en el auto de admisión de tutela la accionante manifestó que, tiene 2 hijos a cargo los cuales dependen económicamente de ella ya que se encuentran estudiando. A la fecha ha contado con la ayuda de vecinos, amigos, profesores de la institución donde laboraba y con el padre de los hijos que ayuda con algunos gastos ya que no son pareja.

Los gastos del hogar constan de agua, luz, gas, internet, alimentación, estudios de los hijos y 200.000\$ de porcentaje que debe dar a los hermanos ya que vive en una herencia familiar. Deyver Alexis de 19 años de edad actualmente estudia en CEDENORTE en la localidad de Bello, el día sábado presencial y en semana virtual, este es quien le ayuda en los quehaceres del hogar en la semana, ya que la condición actual de salud es un poco precaria y le impide realizar las actividades del hogar. Elibaneth de 17 años de edad actualmente se encuentra cursando el grado 11.

Deiber se gasta \$240.000 mensuales en pasajes y materiales para el estudio, y Elibaneth \$ 60.000 mensuales variando materiales o implementos estudiantiles.

Afirma tener pendiente seguimiento por ortopedia, fisioterapia, medicina del dolor y seguimiento por neurocirugía, no obstante, le ha quedado difícil solicitar las citas y asistir a estas, ya que no cuenta con dinero y también por la dificultad de acceder a estas, porque es muy difícil comunicarse con dichas instituciones.

Con fundamento en lo anterior, solicita se amparen sus derechos fundamentales y se ordene a la accionada reintegrarla a sus labores.

**1.2.** La acción de tutela fue admitida en contra de Fundación Universitaria de Antioquia y el Municipio de Medellín – Secretaría de Educación y se les concedió el término de dos (2) días para que se pronunciaran sobre los fundamentos de hecho y de derecho expuestos por la accionante.

**1.3.** La **Fundación Universidad de Antioquia** contestó la acción de tutela señalando, en síntesis, que es cierto que Sol Mabel Mejía Múnera estuvo vinculada a la Fundación Universidad de Antioquia, precisamente adscrita al ya extinto Proyecto SEDUCA que se desarrollaba en el municipio de residencia de la accionante. El vínculo laboral estuvo dado entre el 24 de enero de 2022, y hasta el 27 de febrero de 2023; su asignación salarial era la correspondiente a un salario mínimo mensual legal vigente y el cargo siempre fue el de operaria de aseo.

Indica que, no es cierto que la accionante ingresó por limitaciones médicas, dado que el ingreso a la Fundación en las vigencias de 2021 y 2022 se hizo con plenas capacidades en la salud para desempeñar las labores que se le encomendaron.

Es cierto que, la Fundación Universidad de Antioquia finalizó el contrato de trabajo a fecha del 27 de febrero de 2023 y no del 24 de marzo del año en curso como lo narra la accionante. La razón para la decisión fue objetiva, precisamente la terminación de la obra o labor para la que había sido contratada en el 2022, esta es, la culminación a su vez del contrato de mandato No. 20340031-CV97210107001-2022 suscrito entre la Fundación y la Universidad de Antioquia para desarrollar el nombrado Proyecto SEDUCA en el municipio de residencia de la actora. Hoy por hoy, dicho proyecto no se ejecuta, en virtud que, la citada relación de mandato no se renovó.

Manifiesta que, una vez culminado el contrato de trabajo con Sol Mabel Mejía Múnera, la Fundación sufragó cabalmente lo que le correspondía por liquidación final de prestaciones sociales, de ninguna manera pagó indemnización alguna por fuero de estabilidad reforzada de la que gozara la ex colaboradora, tampoco solicitó de autorización al Ministerio del Trabajo para tal efecto. Y es que, al momento de la terminación la hoy actora no contaba con ninguna situación de vulnerabilidad, es decir, no tenía vigente incapacidad médica alguna, y no presentaba un grado de pérdida de capacidad laboral que la catalogara como una persona discapacitada.

Aduce que, está acreditado plenamente en la historia clínica que la misma tutelante anexa, de que goza de buenas condiciones de salud, compárese que el relato de salud que expresa Sol Mabel Mejía Múnera, no tiene correspondencia alguna con los resultados de los exámenes médicos que le ha ordenado y practicado la Entidad Promotora de Salud -EPS-, la cual a través de los profesionales de salud han concluido que la paciente tiene condiciones de salud apenas normales, inclusive no le han ordenado tratamiento de ningún tipo, a lo sumo le han dejado recomendaciones para la vida y aplicables a cualquier persona, como lo son por ejemplo, realizar pausas activas para todo aquel que adopte posturas lumbares permanentes como la de estar sentado al frente de un computador.

En lo que tiene que ver con el diagnóstico de anterolistesis lítica de grado I, se trata tal como se indica en la historia clínica de un dolor lumbar del menor grado, no incapacitante, que no requiere ni de cirugía ni de tratamiento. Inclusive, y con fecha del 13 de agosto de 2022, la EPS tratante de la accionante emitió CONCEPTO DE REHABILITACIÓN FAVORABLE, o sea que, desde hace más de nueve (09) meses los profesionales de salud

indicaron que la situación de salud de la ex colaboradora es satisfactoria. Concluyendo que, la accionante no cuenta con ningún grado de pérdida de capacidad labora, nunca se la ha autorizado siquiera el trámite de calificación dadas las buenas condiciones de salud.

Finalmente, indica que, de ninguna manera se puede predicar que para el caso en cuestión es aplicable la estabilidad reforzada por salud, puesto que, no es cierto que Sol Mabel Mejía Múnera tenga limitaciones de carácter físico, psíquico o sensorial, los cuales resultan elementos fundamentales para afirmar la existencia de tal estabilidad.

Por otra parte, se tiene que el Municipio de Medellín – Secretaría de Educación una vez notificado de la presente acción de tutela no rindió el informe dentro del término otorgado.

## **II. COMPETENCIA**

De conformidad con lo establecido en el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia y el Decreto 2591 de 1991, artículo 32, es competente este Despacho para conocer y decidir respecto de la solicitud de tutela impetrada.

## **III. PROBLEMA JURÍDICO**

Conforme a la situación fáctica puesta de presente en el asunto bajo estudio le corresponde al Despacho determinar si la acción de tutela instaurada por Sol Mabel Mejía Munera en contra de la Fundación Universitaria de Antioquia y Municipio de Medellín – Secretaría de Educación es procedente para proteger los derechos fundamentales invocados y de ser procedente, determinar la orden a impartir a la entidad accionada.

## **IV. CONSIDERACIONES**

### **4.1. DE LA ACCIÓN DE TUTELA**

Conforme al artículo 86 de la Constitución Política y el Decreto 2591 de 1991, el objeto fundamental de la acción de tutela, no es otro que la protección efectiva e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales cuando éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de una

autoridad pública o de un particular en los casos expresamente señalados en la ley.

#### **4.2. DE LA LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA (ACTIVA – PASIVA) EN LA ACCIÓN DE TUTELA.**

De conformidad con el artículo 86 de la constitución política “Toda Persona” puede recurrir a la acción de tutela “para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, **por sí mismo o por quien actúe a su nombre**, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública”.

Conforme lo anterior, la acción de tutela puede ser ejercida por toda persona que considere que le están vulnerando sus derechos constitucionales fundamentales sea nacional o extranjera, natural o jurídica, ciudadano o no, que se halle en el territorio colombiano o se encuentre por fuera y la autoridad o particular que vulneró los derechos fundamentales se encuentre en Colombia. Así pues, puede ser ejercida directamente o por quien actúe a su nombre, bien sea por medio de (i) un representante legal en el caso de los menores de edad, las personas jurídicas, los incapaces absolutos y los interdictos; (ii) mediante apoderado judicial; y (iii) por agencia oficiosa. En estos tres últimos casos se debe probar la legitimación en la causa por activa.

Como ya se expresó, por mandato constitucional se faculta a todo ciudadano para que en su propio nombre instaure acción de tutela ante una autoridad judicial con el fin de hacer valer sus derechos fundamentales cuando los considere vulnerados o amenazados; dentro del presente caso **Sol Mabel Mejía Munera** actúa en causa propia, por lo que, se encuentra legitimada para interponer la presente acción.

Se tiene además la legitimación en la causa por **pasiva** de la accionada, toda vez que es la entidad a la cual se le endilga la “presunta” vulneración de los derechos fundamentales esgrimidos por el accionante.

#### **4.3. SUBSIDIARIEDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA**

Sabido es que el artículo 86 de la Constitución Política de 1991 consagra la tutela para la protección de los derechos constitucionales fundamentales cuando éstos han sido vulnerados o están siendo amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública. Sin embargo, ésta sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial instituido en el ordenamiento jurídico para la salvaguarda de los intereses en pugna, salvo que se utilice como mecanismo transitorio enderezado a evitar un perjuicio de carácter irremediable. Es lo que se conoce con el nombre de subsidiariedad de la acción de tutela y que se erige como un requisito de procedibilidad de la misma.

En términos similares, la Corte Constitucional se ha referido en múltiples ocasiones al concepto de subsidiariedad, y como ejemplo de ello, en la sentencia T-063 de 2013 el alto tribunal sostuvo que *“Por su propia naturaleza la acción de tutela tiene un carácter residual o subsidiario, por virtud del cual procede de manera excepcional para el amparo de los derechos fundamentales vulnerados, por cuanto se parte del supuesto de que en un Estado Social de Derecho existen mecanismos judiciales ordinarios para asegurar su protección. Así las cosas, este carácter residual obedece a la necesidad de preservar el reparto de competencias atribuido por la Constitución Política a las diferentes autoridades judiciales, lo cual tiene apoyo en los principios constitucionales de independencia y autonomía de la actividad judicial. No obstante, aun existiendo otros mecanismos de defensa judicial, la jurisprudencia de esta Corporación ha admitido que la acción de tutela está llamada a prosperar, cuando se acredita que los mismos no son lo suficientemente idóneos para otorgar un amparo integral, o no son lo suficientemente expeditos para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable”*<sup>1</sup>.

*“Sobre este particular, ha precisado la jurisprudencia que si existiendo el medio judicial de defensa, el interesado deja de acudir a él y, además, pudiendo evitarlo, permite que éste caduque, no podrá posteriormente acudir a la acción de tutela en procura de obtener la protección de un derecho fundamental. En estas circunstancias, la acción de amparo constitucional no podría hacerse valer ni siquiera como mecanismo transitorio de protección, pues tal modalidad procesal se encuentra subordinada al ejercicio de un medio judicial ordinario en cuyo trámite se resuelva definitivamente acerca*

---

<sup>1</sup> Corte Constitucional Sentencia T-063 de 2013. Magistrado Ponente Luis Guillermo Guerrero Pérez

*de la vulneración iusfundamental y a la diligencia del actor para hacer uso oportuno del mismo<sup>2</sup>.*

Recientemente en sentencia T-028 de 2017, M.P. ALBERTO ROJAS RÍOS precisó: *“La Corte ha señalado que hay ciertos eventos en los que a pesar de existir mecanismos ordinarios de protección, resulta admisible acudir directamente a la acción de tutela con el objeto de obtener la protección pretendida, los cuales han sido sintetizados de la siguiente manera: (i) cuando se acredita que a través de estos es imposible al actor obtener un amparo integral a sus derechos fundamentales, esto es, en los eventos en los que el mecanismo existente carece de la idoneidad y eficacia necesaria para otorgar la protección de él requerida, y, por tanto, resulta indispensable un pronunciamiento por parte del juez constitucional que resuelva en forma definitiva la litis planteada; eventos dentro de los que es necesario entender que se encuentran inmersos los casos en los cuales la persona que solicita el amparo ostenta la condición de sujeto de especial protección constitucional y, por ello, su situación requiere de una especial consideración por parte del juez de tutela; y (ii) cuando se evidencia que la protección a través de los procedimientos ordinarios no resulta lo suficientemente expedita como para impedir la configuración de un perjuicio de carácter irremediable, caso en el cual el juez de la acción de amparo se encuentra compelido a efectuar una orden que permita la protección provisional de los derechos del actor, mientras sus pretensiones se resuelven ante el juez natural.”*

Como puede observarse la acción de tutela es procedente cuando los medios ordinarios de defensa no son expeditos o que éstos no tengan la capacidad de resolver el problema. Por lo que la acción de tutela no es un mecanismo de reemplazo de aquellos que el ordenamiento jurídico ha establecido como adecuados para la solución de los conflictos.

#### **4.4. LA PROCEDENCIA EXCEPCIONAL DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA SOLICITAR EL REINTEGRO LABORAL. REITERACIÓN DE JURISPRUDENCIA**

*“Como se señaló anteriormente, la acción de tutela es un mecanismo creado para la protección inmediata de un derecho fundamental que se encuentra vulnerado o en riesgo de serlo. Sin embargo, es una herramienta residual que no puede reemplazar los medios judiciales ordinarios para resolver*

---

<sup>2</sup> Sentencia T - 325 de 2018. M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

*controversias jurídicas y se convierte en un instrumento supletorio cuando no se han empleado oportunamente dichos medios, salvo que no resulten idóneos ni eficaces para amparar las garantías constitucionales. Ahora bien, se puede utilizar como mecanismo transitorio de protección de derechos cuando se está ante un perjuicio irremediable que hace urgente la intervención del juez constitucional.*

*En cada caso en particular se deben tener en cuenta las condiciones particulares de la persona cuyo derecho está siendo presuntamente vulnerado, así como los supuestos fácticos que generaron la conducta vulneradora y la efectividad de los mecanismos ordinarios para proporcionar una garantía oportuna y eficaz en el momento de existir un desconocimiento de los derechos invocados. El hecho de existir un mecanismo de defensa judicial previsto en el ordenamiento jurídico para dirimir la controversia ante el juez constitucional, no es óbice para que el juez de tutela conozca del asunto si se requieren acciones urgentes.*

*En el caso específico de los reintegros laborales, la Corte ha establecido que la acción de tutela, por regla general, no es el mecanismo idóneo para ventilar controversias de esta naturaleza. Sobre este particular, la sentencia T-341 de 2009 indicó que “La jurisprudencia de esta corporación ha establecido que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral, sin miramientos a la causa que generó la terminación de la vinculación respectiva, al existir como mecanismos establecidos la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la forma de vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada<sup>3</sup>”.*

Ahora, por mandato del artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, “El trabajo es **un derecho** y una **obligación social**, y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”, es así como de la norma superior comentada, se establece que el trabajo cumple entonces una doble función, de un lado, se constituye en un derecho de las personas, del otro, un deber. Como derecho, no cabe duda que no deja de ser otra cosa más que la dignificación del ser humano, pues a partir de allí es que se concibe el desarrollo del hombre en su contexto social, familiar y personal.

---

<sup>3</sup> Sentencia T - 325 de 2018. M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

Al respecto, la Corte Constitucional, ha dejado sentado que:

No cabe duda que el derecho del trabajo es una manifestación de la libertad del hombre y, por tanto, en último término tiene su fundamento en la dignidad de la persona humana. De ahí que, su constitucionalización haya sido el resultado de un largo y difícil proceso histórico, en cuyo fondo aparecen las grandes luchas políticas y sociales por la libertad del hombre. Por eso se ha señalado que, en el marco de la libertad económica consagrada por el estado liberal, la libertad de trabajo es el instrumento para que se realicen los fines individuales y el Estado sólo debe establecer reglas que permitan a cada hombre un salario suficiente para satisfacer sus necesidades. En una evolución posterior, históricamente se considera el trabajo como una función social en que se conjugan el derecho y el deber de trabajar, con la especial protección de un Estado que interviene en la vida económica y social<sup>4</sup>.

#### **4.5. PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL A PERSONAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA**

De la mano a lo ya expuesto, queda por decir que la procedencia de este mecanismo constitucional en los eventos en mención, esto es, sujeto de especial protección constitucional o debilidad manifiesta, se finca en normas de rango superior como lo es el derecho a la igualdad artículo 13 ***“(...) El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económicas, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ella se cometan”*** y el artículo 53 de la Constitución Política, cuando otorga al Congreso la tarea de expedir el estatuto del trabajo, para lo que de tenerse en cuenta como mínimo unos principios fundamentales: *“(...) Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales (...) protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”*.

De este modo, la acción de tutela se erige como un instrumento eficiente, cuando se trate de salvaguardar los derechos de éstas personas, para lo que

---

<sup>4</sup> Sentencia T-14 de 1992. M.P. Fabio Morón Díaz.

se ha admitido por nuestra jurisprudencia el reconocimiento de su estabilidad laboral reforzada.

“De acuerdo a las disposiciones consagradas en la Constitución Política y en armonía con el desarrollo legislativo, esta Corte ha señalado que las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas, se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión **son beneficiarios de una “estabilidad laboral reforzada”** y ha indicado que dicho término hace referencia **al derecho constitucional con el cual se garantiza “la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación (...), como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”**. De igual manera, en Sentencia T-263 de 2009, precisó algunos de los elementos que configuran el contenido esencial de dicho derecho, a saber: *“(i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz<sup>5</sup>”*.

#### **4.6. PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD**

La Ley 361 de 1997, Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad, prevé en su artículo 26 lo siguiente:

*“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*

---

<sup>5</sup> Sentencia T-663 de 2011. M.P. Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

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”.

Esa disposición fue objeto de estudio por parte de la Corte Constitucional en la Sentencia C-531 de 2000, declarándola exequible con aclaración del alcance de su inciso segundo en los siguientes términos:

*“[Debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad, así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, **carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación** sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.*

*Como puede advertirse, **el artículo no precisa quiénes son las personas en situación de discapacidad que gozan de estabilidad ocupacional reforzada.** Ante ese vacío han hecho carrera dos interpretaciones jurisprudenciales: (i) la de la Corte Suprema de Justicia -inspirada en la teoría médico biológica de la discapacidad- y (ii) la de la Corte Constitucional – sustentada en el modelo biopsicosocial<sup>6</sup>”.*

La primera considera persona en situación de discapacidad a quien tenga una limitación física, psíquica o sensorial igual o superior al 15%, es decir, desde el grado moderado de severidad según la clasificación establecida en el artículo 7° del Decreto 2463 de 2001 (**sentencia SL10538-2016 de junio 29 de 2016.**) Mientras que la segunda afirma “*el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una **afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral**”.* (Sentencia SU-049 de 2017).

En tratándose de la acción constitucional de tutela, impera la interpretación de la Corte Constitucional como órgano de cierre de la jurisdicción en estos asuntos, además porque su orientación en casos como el presente es más incluyente y armónica con los principios mínimos fundamentales del

---

<sup>6</sup> JARAMILLO JASSIR, Iván Daniel. Principios Constitucionales y legales del derecho del trabajo en Colombia, 2ª edición. Bogotá, Legis, 2015. Pág. 106.

derecho al trabajo, la protección especial a las personas en circunstancias de debilidad manifiesta y la justicia en las relaciones laborales.

En efecto, si bien la calificación de pérdida de la capacidad laboral constituye un criterio objetivo para identificar la discapacidad, su conducencia no debe extremarse al punto de convertirla en el único criterio válido para reconocer la posible discriminación de una persona por sus condiciones de salud. De hecho, considerar la calificación como la única prueba concluyente de la discapacidad podría ser una acción discriminatoria en sí misma, por ejemplo, a las personas en proceso de valoración de su pérdida de capacidad laboral o a quienes experimenten transitoriamente la afectación de su salud y, en ambos casos, sean despedidos por ser cosificados como de menor utilidad económica.

A contrario sensu, puede estarse más cerca de lograr la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución que inspiran la Ley 361 de 1997, a la luz de una interpretación amplia del universo de sus beneficiarios, no sujeta necesariamente al tipo de limitación que se padezca, ni al grado de severidad, sino a la situación de debilidad manifiesta que produce una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de capacidad para trabajar, como orienta la sentencia C-824 de 2011.

## **V. CASO CONCRETO**

De acuerdo con la situación fáctica planteada por la parte actora, se observa que, lo señalado por la accionante como hecho vulnerador del derecho fundamental, es la terminación del contrato por obra o labor suscrito con la entidad accionada dentro de la cual fue invocada la causal de finalización de la obra o labor determinada.

En primer lugar, el Despacho verificará los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela, en especial si se satisface el requisito de subsidiariedad.

Se tiene acreditado que la ex trabajadora contratada es quien interpone la acción de tutela, de ahí que acreditada se encuentre la legitimación en la causa por activa, amén de que la legitimación en la causa por pasiva igualmente se acredita en tanto la Fundación Universidad de Antioquia fue la entidad empleadora.

Respecto de la inmediatez advierte esta judicatura que se encuentra satisfecho tal requisito para acudir a la acción de tutela, teniendo en cuenta que los hechos relatados en el escrito tutelar y la respuesta de la accionada, específicamente la terminación del contrato se generó a partir del 27 de febrero de 2023, por lo que, no han transcurrido más de cinco (5) meses entre la terminación del contrato y la interposición de la acción de tutela, advirtiéndose que la acción de tutela no cuenta con un término preestablecido para su presentación, sin embargo, la Corte Constitucional ha explicado que la tutela debe presentarse en un término razonable de acuerdo con las circunstancias que la hayan precedido.

Ahora bien, la accionante a través de esta acción constitucional solicita ser reintegrada a su cargo, toda vez que considera habersele transgredido los derechos fundamentales al trabajo, salud, vida digna, seguridad social, igualdad y mínimo vital.

Se tiene probada la relación laboral surgida entre las partes, conforme los documentos aportados por la accionante y la entidad a accionada en la contestación.

Según lo narrado por la accionante, esta afirma que al momento de la terminación del contrato de trabajo se encontraba en condición de estabilidad laboral reforzada dados los padecimientos de salud que la aquejan.

De los documentos que obran en expediente como anexos a la acción de tutela (archivo 01 pdf tutela fl. 67) se advierte que la accionante venía siendo incapacitada por parte de la EPS Savia Salud desde el 26/05/2022 hasta el 19/01/2023 con un promedio de 222 días de incapacidad. Asimismo, allí se encuentra consignado que la accionante cuenta con pronóstico no favorable de rehabilitación por lo que se remitió el caso para calificación de pérdida de capacidad laboral de lo cual no obra prueba si se inició o no la calificación de pérdida de capacidad laboral.

Como diagnóstico se encuentra R521 dolor crónico intratable, M544 lumbago con ciática, M431 espondilolistesis, paciente con antecedentes de importancia descritos entre ellos depresión, ansiedad, fibromialgia, con dolor lumbar axial y en miembro inferiores con cambios degenerativos en columna vertebral, estenosis central y foraminal leve, artrosis facetaria,

discopatía aterolístesis L5S1, en manejo por médico del dolor, pendiente bloqueo facetario y art sacroiliacas, M511 trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía, M792 neuralgia y neuritis, no especificados, F329 episodio depresivo, no especificado (archivo 01 pdf tutela fl. 70, 79, 87, 90, 91 y 149). En la historia clínica expedida el 20/02/2023, se encuentra que se emitió concepto médico laboral de rehabilitación con la recomendación de reincorporación a laborar con recomendaciones laborales funcionales.

Para el mes de febrero de 2023, la accionante contaba con solicitud de autorización de colonoscopia, esofagogastroduodenoscopia con o sin biopsia, consulta de primera vez por especialista en fisioterapia (archivo 01 pdf tutela fl. 99).

Según acta de reunión del 12/01/2023 entre la accionante y profesional en Salud y Seguridad en el Trabajo de la Fundación Universidad de Antioquia, la entidad accionada conocía de los padecimientos de salud y la disminución en las capacidades laborales de Sol Mabel Mejía Munera en tanto allí se dejaron unas recomendaciones laborales y extralaborales, las cuales incluyeron reubicación en las funciones que se desempeñaban (archivo 01 pdf tutela fl. 23 a 25).

Adicional a ello, conforme lo señalado en la carta de terminación del contrato de trabajo la accionante recién había regresado de una incapacidad médica laboral le fue terminado el contrato de trabajo.

Pues bien, siendo esa la situación planteada, es obligación del Juzgado determinar si se accede o no a lo solicitado por la accionante.

En primer lugar, se debe analizar si la accionante se encuentra en estado de debilidad manifiesta, respecto de quien pueda predicarse la estabilidad laboral reforzada, caso afirmativo en el cual bajo ese presupuesto se daría paso la acción de tutela como mecanismo idóneo para acceder a lo solicitado por esta.

De acuerdo con lo visto en las consideraciones, uno de los eventos en los que se puede hablar de estabilidad laboral reforzada, es cuando la persona que fue despedida de sus funciones, tiene problemas de salud que le representen una disminución física o psíquica que de cierto modo interfiera con sus funciones.

Así, para que pueda hablarse del fuero de la estabilidad reforzada, no se requiere, según la Corte Constitucional, ostentar la calidad de inválido o contar con un porcentaje de pérdida de la capacidad laboral certificada, sino que es suficiente con que la enfermedad o anomalía de que se trate, impida desarrollar el potencial laboral del trabajador en condiciones regulares, limitando de manera importante su capacidad laboral y su posibilidad de acceder a un nuevo puesto de trabajo como lo expuso la Corte Constitucional: *“la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez<sup>7</sup>”*.

Claro esto, puede concluirse que para el caso concreto se configuran los elementos mencionados, porque a diferencia de lo sostenido por la entidad accionada, existe prueba en el expediente del grado de vulnerabilidad de Sol Mabel Mejía Munera debido a su estado de salud para la fecha en que se le comunicó la terminación del contrato, permitiéndose advertir la calidad de sujeto con debilidad manifiesta, condición de salud que se puede apreciar en la historia clínica aportada por la accionante, adicional a que, se encontraba con recomendaciones laborales para el momento de la terminación del contrato de trabajo, situación que no era ajena a la entidad accionada pues como ya se señaló no solo conocía, era consiente que está siendo incapacitada de manera prolongada, sino que contaba con recomendaciones laborales, lo que le permitía inferir que la trabajadora continuaba padeciendo problemas de salud, información que bastaba para que el empleador de manera juiciosa indagará con la trabajadora acerca de su condición de salud a efectos de poder determinar el procedimiento idóneo para dar por terminado el contrato de trabajo si es que esa era su intención, es más conociendo el historial de incapacidades una vez venció la que ellos afirman fue la última incapacidad procedieron a terminar el contrato de trabajo.

Sin embargo, el empleador conociendo que la empleada padecía problemas de salud decide terminar el contrato de trabajo por obra o labor de manera unilateral, limitándose a manifestar que la accionante no se encontraba

---

<sup>7</sup> T-663 de 2011. M.P. Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

incapacitada y que la obra o labor para la cual había sido contratado había finalizado, argumentos que no son de recibo por parte de este Despacho toda vez que, se encuentra probado que la empleada si continuaba con padecimientos de salud y contaba con recomendaciones medico laborales. Adicional a ello, la entidad señaló que había culminado el contrato de mandato No. 20340031-CV97210107-001-2022 suscrito entre la Fundación y la Universidad de Antioquia para desarrollar el nombrado Proyecto SEDUCA, afirmación de la cual no obra prueba alguna con la contestación de la acción de tutela, situación que permite dejar en entre dicho la causal invocada para la terminación del contrato de obra o labor y que en efecto haya finalizado por una causal objetiva.

Advirtiéndose entonces que, las atenciones médicas que requería la accionante se produjeron durante el término de duración del contrato de trabajo por obra o labor, teniéndose para el efecto que Sol Mabel Mejía Munera goza de una protección especial por parte del estado y que, si bien no cuenta con una discapacidad toda vez que está en seguimiento médico, el Despacho evidencia entonces de manera palpable la posible limitación de la accionante para ejercer sus funciones para el momento de la terminación del contrato de trabajo.

Por lo tanto, para la fecha en que se le informó a la accionante sobre la terminación del contrato por obra o labor, contaba con recomendaciones medico laborales, con padecimientos de salud y se encontraba a la espera de la realización de exámenes diagnósticos, seguimiento y control con la especialidad en medicina del dolor, prescripción de medicamentos condiciones que a juzgar por la historia clínica también estuvo incapacitada por más de 221 días continuos, lo que deviene en que se verificaban en ella las razones jurisprudencialmente establecidas por la Corte Constitucional para considerarla sujeto de especial protección constitucional dadas sus condiciones de salud al momento de terminar la relación laboral y con posterioridad a esta.

Concluyéndose la existencia de estabilidad laboral reforzada, emerge como consecuencia, el derecho de la trabajadora a permanecer en su lugar de trabajo, pues ante tal situación, hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación, evento en el cual, en todo caso, y en eso es muy claro el precedente jurisprudencial aplicable, dicha causal debe ser previamente verificada y **autorizada por el inspector del trabajo o la**

**autoridad competente**, quien es finalmente el llamado a autorizar el despido.

El anterior panorama, también lleva a este Despacho concluir como satisfechos los presupuestos de la acción de tutela para el reintegro de la empleada, pues se trata de una persona que, contando con estabilidad reforzada por la disminución de sus condiciones físicas, fue despedida sin mediar autorización de la autoridad administrativa del caso.

Por consiguiente, y siguiendo la línea jurisprudencial, además de ordenar el reintegro de la accionante, sin solución de continuidad a un cargo que ofrezca iguales o superiores condiciones al que venía desempeñando cuando fue desvinculada y que sea compatible con sus condiciones actuales de salud; adicionalmente, se ordenará a la Fundación Universidad de Antioquia, que cancele a la accionante todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir por Sol Mabel Mejía Munera desde la fecha del despido hasta la fecha de expedición de esta sentencia, además que cotice los aportes al Sistema General de Seguridad Social (salud, pensiones, caja de compensación y riesgos laborales), desde el momento en que fue desvinculada de sus labores hasta cuando se haga efectivo el reintegro, concediéndosele a la accionada el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes, contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, para que proceda conforme a lo ordenado.

Lo anterior no obsta para que, una vez efectuado el reintegro, la accionada Fundación Universidad de Antioquia pueda dar por terminado el contrato de trabajo a la accionante, pero únicamente con previa verificación y autorización del inspector del trabajo competente.

Sin embargo, como el proceso ordinario laboral es el escenario propicio para determinar si el despido efectuado obedece o no a causas justificadas, por cuanto dentro de tal proceso debe agotarse un periodo probatorio, así como la valoración a profundidad de las pruebas allí practicadas, se concederá el presente amparo como mecanismo transitorio, por el **término de 4 meses** para que la accionante instaure el correspondiente proceso ordinario laboral, so pena de que cesen los efectos de la presente decisión.

Finalmente, respecto del Municipio de Medellín – Secretaría de Educación vinculado dentro del presente trámite, el Despacho se abstendrá de emitir

orden alguna, toda vez que no se advierte que esta se encuentre vulnerando derechos fundamentales del accionante. Por lo que, se desvincularán de la presente acción constitucional.

## VI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la suscrita **Juez Trece Civil Municipal de Oralidad de Medellín**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por mandato de la Constitución Política,

### RESUELVE

**Primero: Conceder** la acción de tutela como mecanismo transitorio para proteger los derechos fundamentales invocados por **Sol Mabel Mejía Munera** en contra de la **Fundación Universidad de Antioquia**, por las razones expuestas.

**Segundo: Ordenar** a la **Fundación Universidad de Antioquia**, a través de su Representante Legal o quien hagan sus veces, que en un término no superior a cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia, si aún no lo ha hecho, reintegre a **Sol Mabel Mejía Munera** sin solución de continuidad a un cargo que ofrezca iguales o superiores condiciones al que venía desempeñando cuando fue desvinculada y que sea compatible con sus condiciones actuales de salud; adicionalmente, se ordena a la **Fundación Universidad de Antioquia**, que cancele a la accionante todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de expedición de esta sentencia, además que cotice los aportes al Sistema General de Seguridad Social (salud, pensiones, caja de compensación y riesgos laborales), desde el momento en que fue desvinculada de sus labores hasta cuando se haga efectivo el reintegro, concediéndosele a la accionada el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes, contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, para que proceda conforme a lo ordenado.

**Tercero: Advertir** a **Sol Mabel Mejía Munera** que el presente amparo se concede como **MECANISMO TRANSITORIO**, por el **término de cuatro (4) meses** en el cual, deberá instaurar la (s) correspondiente (s) acción (es) ordinaria (s), laboral, so pena de que cesen los efectos de la presente decisión.

**Cuarto: Desvincular** de la presente acción al **Municipio de Medellín – Secretaría de Educación**, por lo expuesto en precedencia.

**Quinto: Notificar** a las partes la presente providencia e informarles que puede ser impugnada al correo electrónico [cmpl13med@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:cmpl13med@cendoj.ramajudicial.gov.co) **en horario de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. de lunes a viernes** conforme lo dispuesto en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991 y dentro de los tres días siguientes a la notificación. En caso de no ser impugnada dentro, remítase inmediatamente el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**PAULA ANDREA SIERRA CARO**  
**JUEZ**

JFG

Firmado Por:  
Paula Andrea Sierra Caro  
Juez  
Juzgado Municipal  
Civil 013 Oral  
Medellin - Antioquia

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

Código de verificación: **45d05965aaabd7f56b4f404bb53f6603b40f8dcbfcd36c651c12b050ffd1b1b**

Documento generado en 11/05/2023 09:41:36 AM

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