



JUZGADO TRECE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD

Medellín, dos (2) de junio de dos mil veinte (2020)

Radicado:	05001 40 03 013 2020 00301 00
Procedimiento:	Acción de tutela.
Accionante:	Sandra María Parra Ramírez
Accionado:	Grupo Empresarial Seiso S.A.S. y Asear S.A. E.S.P.
Vinculado:	Municipio de Medellín
Tema:	Requisitos de procedencia de la acción de tutela para reintegro laboral.
Sentencia:	General Nro. 127 Especial: 109
Decisión:	Niega el amparo constitucional solicitado

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

I. ANTECEDENTES

1. Relató la accionante que, desde el año 1996 venía desempeñándose laboralmente en servicios de aseo para la secretaría de educación del Municipio de Medellín con cada una de las empresas de servicios que licitan para hacer aseo y limpieza en colegios y escuelas del ente territorial.

Aseguró que su penúltimo contrato fue con la empresa Asear S.A. y el último se ejecutó con el Grupo Empresarial Seiso S.A.S., mismo que finalizó el día 30 de marzo de 2020, aduciendo que el contrato de aseo y limpieza con los colegios y escuelas del municipio había terminado.

Como era de costumbre, al finalizar cada período contractual, procedió a iniciar proceso de contratación con la empresa Asear S.A. E.S.P.; sin embargo, una vez se realizó los exámenes médicos, fue excluida del proceso de selección, por presentar diversas patologías, quedando sin empleo.

Argumentó que es una mujer enferma y desempleada; cuyos derechos fundamentales fueron vulnerados por la empresa Seiso S.A.S., pues tal sociedad sigue teniendo contratos de aseo con otras empresas y fue despedida desconociendo tal situación, por lo que se siente discriminada en razón a su estado de salud.

En ese sentido, solicitó al Despacho que ampare sus derechos fundamentales al trabajo, la seguridad social, salud, dignidad humana, el mínimo vital y el debido proceso, ordenando a una u otra sociedad el reintegro, por considerarse un sujeto de especial protección constitucional, con el correspondiente pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir y la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

2. La presente acción de tutela fue admitida y debidamente notificada a las sociedades accionadas y se dispuso la vinculación del Municipio de Medellín.

3. El **Grupo Empresarial Seiso S.A.S.** presentó contestación dentro de término otorgado por el Despacho, en la que indicó que es cierto que la señora Sandra María Parra Ramírez se encontraba vinculada laboralmente con la compañía; no obstante, su despido se realizó en virtud a que finalizó la obra o labor para la cual fue contratada, toda vez que la prestación de servicios- orden de compra N° 37060, la cual originó la contratación de la accionante tuvo como fecha de finalización el día 31 de marzo de 2020, por la terminación del contrato de aseo con el municipio de Medellín en diferentes instituciones educativas de la ciudad. Así las cosas, se configuró una causal objetiva en la terminación de la relación laboral, contemplada en el literal D del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

Indicó que no tenía conocimiento de los padecimientos de salud de la accionante, pues si bien la misma presentó algunas incapacidades, las mismas no excedían de 5 días y la última, data del mes de octubre de 2019. Desmintió que tuviera conocimiento sobre alguna recomendación de tipo laboral y contrario a lo afirmado en el escrito de tutela, las recomendaciones que aduce en la solicitud, son de tipo general como indicadoras de calidad

de vida de cualquier persona. Adicionalmente, en el expediente no obra prueba de la entrega o notificación al empleador sobre la situación de salud de la accionante. En suma, no se sabía el estado de salud, tratamiento o recomendaciones prescritas a la señora Parra Ramírez, por lo que se oponen a la prosperidad de la acción de tutela, ante la inexistencia de la vulneración a los derechos fundamentales alegados.

La sociedad **Asear S.A. E.S.P.** y el **Municipio de Medellín**, pese a encontrarse notificados en debida forma, no allegaron contestación a la acción de tutela.

II. CONSIDERACIONES

1. PROBLEMA JURÍDICO. En atención a los hechos narrados por el accionante, el problema jurídico a resolver consiste en determinar si en el presente caso se encuentran acreditados los requisitos de procedencia excepcional de la acción de tutela para reintegros laborales. Así mismo se deberá determinar si el accionante goza de causal de estabilidad laboral reforzada alguna.

2. Resolución al problema jurídico. De cara a resolver los problemas expuestos resulta necesario analizar los siguientes temas:

2.1 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.

2.2 DE LA LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA (ACTIVA – PASIVA) EN LA ACCIÓN DE TUTELA.

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.

Dentro del caso objeto de estudio, se puede determinar que la señora **Sandra María Parra Ramírez**, quien actúa en causa propia, se encuentra legitimada en la causa por activa, solicitando el amparo de sus derechos fundamentales. Además, la legitimación en la causa por pasiva de la sociedad accionada y vinculada se encuentra acreditada, toda vez que es a quienes se les endilga la presunta vulneración de los derechos fundamentales esgrimidos por el accionante.

2.3. PROCEDENCIA EXCEPCIONAL DE LA TUTELA PARA ORDENAR REINTEGROS LABORALES.

La Corte Constitucional, con fundamento en lo previsto en el Decreto 2591 de 1991, señaló en la sentencia T 647 de 2015:

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

derechos fundamentales; y, (iii) el titular de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados es sujeto de especial protección constitucional”.

Respecto a los reintegros laborales, el Tribunal Constitucional reiteró las reglas de procedencia de la acción de tutela en materia de reintegros laborales, de la siguiente manera:

“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 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***”.

*En relación con las personas que gozan de una **estabilidad laboral reforzada**, la jurisprudencia constitucional ha considerado que estas son los **menores de edad, los adultos mayores, las mujeres en estado de embarazo y los trabajadores discapacitados**. No obstante, se ha establecido que **las personas próximas a pensionarse** pueden ser sujetos de especial protección constitucional cuando en los hechos presentados al juez de tutela se hace evidente que están en riesgo de sufrir una afectación a su mínimo vital o de causarse un perjuicio irremediable.”*

En lo transcrito, el tribunal constitucional indicó las reglas de procedencia de la acción de tutela en materia de reintegro laboral, para el efecto, impuso al Juez, la obligación de analizar cada caso y determinar si se encuentra cobijado bajo un supuesto de estabilidad laboral reforzada; esto es, si se trata de una mujer en estado de embarazo, menor de edad, adulto mayor, trabajador discapacitado o persona próxima a pensionarse.

2.4. DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA.

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, mediante la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con discapacidad, establece que *“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***”.

Sobre la anterior disposición, el alcance de la expresión *“persona en situación de discapacidad”* y el alcance de la protección del derecho

fundamental a la estabilidad laboral reforzada de dichas personas, la Corte se pronunció en la Sentencia T-472 de 2014 en los siguientes términos:

“4.1. El derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene una doble dimensión, una positiva y una negativa. En la positiva, están presentes todas las acciones encaminadas a promover y a mantener el empleo de las personas discapacitadas en las labores que efectivamente aquellas puedan llevar a cabo. En la negativa, se le imponen límites al empleador para despedir a una persona que sufra algún tipo de discapacidad. Vista desde su doble dimensión, la jurisprudencia constitucional ha señalado que la estabilidad laboral reforzada se concentra en cuatro postulados principales, a saber: (i) la posibilidad de acceder en igualdad de condiciones a un empleo, (ii) la imposibilidad de despedir a un sujeto de especial protección en razón de su condición; (iii) la posibilidad de permanecer en el trabajo hasta que no se configure una causal objetiva que justifique la desvinculación y, (iv) el hecho de que el despido de una persona con las condiciones de las que se está hablando, esté mediado por la autorización de la oficina del trabajo.

“(…)

*“4.4. La autorización que debe dar el Ministerio del Trabajo para el despido de una persona discapacitada, y que se consagra en el artículo 26 de la ley [361 de 1997] antes enunciada, es fundamental en el análisis de los casos de violación del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, pues la prosperidad de la acción de amparo **“está condicionada a que se compruebe que el despido se efectuó por motivo de la incapacidad, o de la limitación del afectado”**, lo que en la mayoría de los casos se **blinda si está de por medio el permiso del Ministerio.***

“4.5. Al respecto, cabe precisar que el sistema jurídico colombiano distingue los trabajadores discapacitados a quienes se les ha calificado su pérdida de capacidad laboral, de aquellos que solo han sufrido una disminución física durante la ejecución de un contrato de trabajo. La estabilidad laboral reforzada se predicaba, en principio, y con base en lo dispuesto en la Ley 361 de 1997, de los trabajadores discapacitados calificados.

“4.6. No obstante lo anterior, este Tribunal Constitucional ha dispuesto que, pese a no existir calificación de pérdida de capacidad laboral, la debilidad manifiesta del trabajador también puede predicarse de “individuos cuyo estado de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus obligaciones laborales en condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados” (negrillas fuera del texto original).

“4.7. De lo expuesto, se concluye que está en circunstancias de debilidad manifiesta, y por ende, tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada “un trabajador que razonablemente pueda catalogarse como persona (i) 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”.

“4.8. Así bien, según este Tribunal, cuando se comprueba que **el empleador (a) desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo, y que (b) no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio**, el juez que conozca del asunto tiene el deber de reconocer en favor del trabajador: (i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral, (ii) el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir en el periodo en el cual estuvo injustamente separado del cargo, (iii) el reintegro en un cargo igual o mejor al que se encontraba desempeñando y en el que no sufra el riesgo de empeorar su condición de salud, (iv) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas que su nuevo cargo le impone, si hay lugar a ello; (v) y, para el caso específico de los trabajadores discapacitados, el derecho a recibir “una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

Conforme a lo anterior, la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de quien aparece “*formalmente*” como discapacitado, sino también de quien sufre una “*afectación grave en su salud*”, lo que puede dar lugar a la procedencia de la acción de tutela, que implica, a su vez, la orden de reintegro del trabajador despedido, el pago de los salarios y prestaciones dejadas de pagar en razón del despido y –eventualmente, en caso de que se trate de una persona calificada formalmente como discapacitada- el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario.

Lo anterior, se erige como la protección constitucional efectiva a un acto de discriminación desplegado por el empleador contra su empleado que se encuentra enfermo y en condición de inferioridad.

2.5. CASO CONCRETO.

La accionante considera que su derecho al trabajo fue vulnerado por haber sido despedida sin considerar su estado de salud por parte de Seiso S.A. Subsidiarimanete solicitó que se estudie la vulneración por parte de Asear S.A. al no contratarla como de costumbre al terminar el periodo contractual con SEISO S.A. para continuar desarrollando labores de aseo en instituciones educativas del municipio de Medellín.

Por su parte, la sociedad SEISO S.A. adujo que la desvinculación de la pretendiente obedeció a la finalización de la obra o labor contratada con la accionante, al terminar el contrato estatal que venía ejecutándose con el Municipio de Medellín para el servicio de limpieza y aseo general de diferentes instituciones educativas públicas de la ciudad. Así las cosas, se opuso a la prosperidad de las pretensiones esgrimidas en el escrito de amparo, pues no conocían los padecimientos de salud de la señora Parra Ramírez, máxime que las incapacidades por ella presentadas no excedían el término de 5 días y la última data del mes de octubre de 2019. Así las cosas y ante la existencia de una causal de terminación del contrato de trabajo, su solicitud no está llamada a prosperar.

Así las cosas, este Despacho considera negar el amparo constitucional deprecado, por lo que pasa a exponerse:

El hecho que habilita la intervención del Juez constitucional en un asunto de materia laboral, es la imperiosa necesidad de proteger urgentemente y garantizar el derecho al mínimo vital de un núcleo familiar, el cual, producto de un despido bajo una condición de estabilidad laboral reforzada está siendo afectado. Así mismo, supone que la familia no está percibiendo suma de dinero alguna que permita suplir las necesidades básicas de subsistencia de cada uno de sus miembros, sobre todo cuando hay menores de edad.

Lo anterior, permite que, como mecanismo transitorio, se amparen los derechos fundamentales y al verificar condiciones de estabilidad laboral reforzada o de vulnerabilidad de un sujeto respecto a su empleador, se ordene un reintegro. Así mismo, no se puede perder de vista que la acción de tutela es un mecanismo residual y subsidiario para amparar derechos fundamentales urgentemente.

Otra razón para justificar la intervención constitucional de un juez en sede de tutela en un asunto meramente laboral, podría ser una situación de discriminación en contra de un sujeto de especial protección constitucional, por parte de su empleador. Lo anterior se deriva de un estudio juicioso de la jurisprudencia constitucional.

Visto eso, en el presente asunto, no se evidencia ninguna de las dos situaciones, pues sobre la vulneración al derecho fundamental al mínimo vital, nada se dijo y tampoco se acreditó. Se invocó el derecho al mínimo vital de manera nominal; sin embargo, la protección a tal derecho tiene una carga argumentativa y probatoria importante, pues, tal y como lo expone el artículo 167 del Código General del Proceso, “Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen” y, de la lectura del escrito, no se especificó en qué manera la desvinculación laboral de la accionante vulnera tal derecho.

De otro lado, expone una discriminación en razón a su estado de salud por parte de su anterior empleador SEISO S.A.; sin embargo, no acreditó que

este conocía su historia clínica, sus padecimientos de salud o las recomendaciones laborales. Así mismo, no cuenta con un récord de incapacidades importante que indique que su deteriorado estado de salud se trata de un hecho notorio.

Así mismo, la sociedad accionada acreditó que la desvinculación de la accionante obedeció a un hecho objetivo: la terminación de la obra o labor contratada; en este caso, el contrato estatal de servicio de aseo y limpieza en instituciones educativas públicas pertenecientes al Municipio de Medellín, por lo que no se advierte la situación de discriminación alegada.

Ahora bien, si se aceptase que quien cometió el acto de discriminación con la accionante en razón a su estado de salud fue la sociedad Asear S.A. E.S.P., se trata de una empresa con la cual la accionante no poseía relación laboral, por lo que no es posible predicar estabilidad ocupacional que reclama, pues esta judicatura no puede obligar a la misma a celebrar contratos en los términos solicitados.

Corolario de lo expuesto, no se acreditó una vulneración a derecho fundamental alguno, que permitan justificar la intervención urgente en la competencia asignada a los jueces laborales, por lo que se deberá despachar desfavorablemente la solicitud.

Esta judicatura no puede desdibujar la razón de ser de esta protección, pues lo que se pretende es evitar que las personas sean despedidas en razón de algún tipo de discapacidad, afectación a su salud, vejez o estado de embarazo, no la suplantación total de una función jurisdiccional dada al juez laboral.

Así las cosas, se concluye que la acción tutela no es la vía para proteger el derecho fundamental invocado, toda vez que no se acreditó que el mismo se encuentre en peligro y que, además de eso, dispone de otros medios judiciales contemplados dentro del ordenamiento que le permiten tramitar el asunto aquí pretendido; esto es, deberá acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, en atención a la necesidad de las valoraciones probatorias y jurídicas correspondientes. La Corte Constitucional ha sido clara al indicar

de forma reiterada que, al no estar debidamente acreditada la condición de protección reforzada que el actor alegó, que -en últimas- es lo que habilita al Juez de tutela a pronunciarse sobre el particular, por lo que debe negarse el amparo.

No obstante, ello no es óbice para que el accionante acuda a la jurisdicción laboral, para que allí, a través de elucubraciones probatorias más profundas que desbordan el trámite de la tutela, se pueda determinar la injusta causa en el despido, y sea allí donde se disponga la protección del mismo.

III. DECISIÓN

Por lo anterior, en mérito de lo expuesto, el **Juzgado Trece Civil Municipal de Oralidad de Medellín**, administrando justicia en nombre de la Republica de Colombia y por mandato de la Constitución Política,

RESUELVE

PRIMERO: NEGAR el amparo constitucional deprecado por la señora **Sandra María Parra Ramírez** en contra de **Grupo Empresarial Seiso S.A., Asear S.A. E.S.P.** y el **Municipio de Medellín.**, conforme lo advertido en precedencia.

SEGUNDO: ADVERTIR que contra el presente fallo de tutela procede el recurso de impugnación que deberá ser interpuesto dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación, que surtirá sus efectos ante el superior funcional del despacho.

TERCERO: NOTIFÍQUESE este fallo a las partes por el medio más expedito posible y si no fuere impugnado **REMÍTASE** a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'P. Sierra Caro', with a long vertical stroke extending downwards from the start of the signature.

ORIGINAL FIRMADO

PAULA ANDREA SIERRA CARO

JUEZ