



JUZGADO TRECE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD

Medellín, cuatro (04) de junio de dos mil veinte (2020)

Radicado:	05001 40 03 013 2020 00305 00
Procedimiento:	Acción de tutela
Accionante:	Andreis Villar Pacheco
Accionado:	Seguridad Canina de Colombia Ltda. Secancol LTDA
Tema:	Estabilidad laboral reforzada
Sentencia:	General: 131 Especial: 115
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 el día 31 de enero de 2020, suscribió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con la sociedad Seguridad Canina de Colombia Ltda Secancol LTDA, para desempeñarse en el cargo de guarda de seguridad, cuya fecha de vencimiento era el 30 de julio de 2020.

Indicó que el día 14 de mayo de hogaño, su empleador decidió dar por terminada anticipadamente la relación laboral, desconociendo que se encontraba presentando algunos quebrantos de salud, consistente en “gastroenteritis y colitis de origen infeccioso”, adicionalmente, al momento del despido se encontraba incapacitada, lo que la convierte en un sujeto de especial protección constitucional.

Por lo anterior, solicitó al Despacho que ampare sus derechos fundamentales a la salud, mínimo vital, seguridad social integral, dignidad humana, debido proceso, igualdad, estabilidad laboral reforzada, trabajo, familia y vida digna, ordenando el reintegro al cargo que venía ocupando, con el consecuente pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejados

de percibir, así como 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 la parte accionada, el día 22 de mayo de 2020.

3. La accionada **Secancol LTDA**, allegó contestación dentro del término otorgado por el Despacho, en la que se opuso a las pretensiones de la accionante, indicando lo siguiente:

Aceptó lo relativo a la celebración de contrato de trabajo y su terminación con el accionante; sin embargo, respecto a la finalización del mismo, aclaró que su razón obedeció a una causa justificada y soportada en dos procesos disciplinarios adelantados a la accionante, por dos faltas disciplinarias cometidas por la accionante. Adicionalmente, aseguró que la causa del despido no se fundamenta en un acto discriminatorio por sus padecimientos de salud sino en la causa justa en la que incurrió para dar por finalizado el vínculo laboral.

Considera que el padecimiento de salud por ella argumentado no genera una condición de estabilidad laboral reforzada, máxime que la misma se estructuró concomitantemente con el proceso disciplinario iniciado en su contra, concluyendo que la pretensora de manera consciente diseñó el fuero reclamado, buscando que la jurisdicción constitucional le otorgue una protección que no debe tener.

II. CONSIDERACIONES

1. PROBLEMA JURÍDICO. De acuerdo con la situación fáctica narrada, el problema jurídico que debe resolverse en el presente evento se circunscribe en analizar si en el presente caso se cumplen las reglas establecidas por la jurisprudencia de la Corte Constitucional para la configuración de la estabilidad laboral reforzada de un empleado enfermo. Así mismo, deberá establecerse si la sociedad accionada incurrió en una vulneración a los derechos fundamentales de la accionante con su despido.

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 **Andreis Villar Pacheco**, 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 persona accionada se encuentra acreditada, toda vez que es a quien se le endilga la presunta vulneración de los derechos fundamentales esgrimidos por la 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 contar su empleado que se encuentra enfermo y en condición de inferioridad.

2.5. CASO CONCRETO.

El 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 Secancol LTDA.

Por su parte, la sociedad accionada adujo que la desvinculación de la pretendiente obedeció a una causa justa, pues la accionante incurrió en múltiples faltas disciplinarias, por lo que su empleador decidió terminar anticipadamente la relación laboral.

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; 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. El Despacho, por regla de la experiencia, evidencia que el diagnóstico aludido por la accionante no genera una situación de debilidad manifiesta, en tanto que se trata de una situación viral que pasa con el transcurrir de

los días, adicionalmente no la inhabilita para trabajar en condiciones normales.

Así mismo, la sociedad accionada acreditó que la desvinculación de la accionante obedeció a una justa causa: las faltas disciplinarias cometidas por la accionante y justificadas en su proceso disciplinario, por lo que no se advierte la situación de discriminación alegada.

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.

No obstante, ello no es óbice para que la 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. Denegar el amparo constitucional deprecado por la señora **Andreis Villar Pacheco** en contra de **Seguridad Canina de Colombia Ltda “Secancol LTDA”**, por lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

Segundo. Notificar a las partes la presente providencia e informarles que puede ser impugnada dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación a la dirección de correo electrónico cmpl13med@cendoj.ramajudicial.gov.co; de no ser impugnada dentro de esta oportunidad se remitirá a la Honorable 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 left side.

ORIGINAL FIRMADO

PAULA ANDREA SIERRA CARO

JUEZ