



**JUZGADO CIVIL CON CONOCIMIENTO EN PROCESOS LABORALES
DEL CIRCUITO DE GIRARDOTA
Girardota-Antioquia, veinticinco (25) de abril de dos mil veintidós (2022)**

Radicado:	05-308-40-03-001-2022-00096-01
Proceso:	Acción de Tutela
Accionante:	TATIANA MARÍA ÁLZATE SALDARRIAGA
Accionada:	VAJILLAS HOGAR S.A.S
Sentencia:	G: 34 T: 11

1. OBJETO DE LA DECISIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1991, reglamentario de la tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política de 1991, en la oportunidad legal correspondiente, procede este Despacho a resolver la impugnación formulada por **TATIANA MARÍA ALZATE SALDARRIAGA**, frente a lo dispuesto en la sentencia calendada el 14 de marzo de 2022, proferida por el Juzgado Civil Municipal de Girardota - Antioquia, dentro de la acción de tutela que instaurara la señora **TATIANA MARÍA ALZATE SALDARRIAGA**, contra **VAJILLAS HOGAR S.A.S.**

2. ANTECEDENTES

2. 2. De los hechos y pretensiones de la tutela

TATIANA MARÍA ÁLZATE SALDARRIAGA, actuando a nombre propio, promovió acción de tutela en la que reclama la protección de sus derechos fundamentales, A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, A LA SEGURIDAD SOCIAL, A LA SALUD, AL MINIMO VITAL, A LA VIDA DIGNA, AL TRABAJO, AL DEBIDO PROCESO, A LA SALUD Y A LA IGUALDAD, que considera vulnerados por la accionada, ante la terminación del contrato laboral, sin atender su condición de debilidad manifiesta, lo que le vulnera sus derechos fundamentales, pues el salario constituye su único sustento, además que por la desvinculación laboral quedo desamparada del sistema de salud que requiere actualmente por su condición de enfermedad en la que se encuentra.

Fundamentó la acción en los siguientes hechos relevantes:

Afirma que laboró para la empresa accionada desde el 25 de febrero de 2019 mediante contratos a término fijo. Que el día 12 de enero de 2022 se le notificó la terminación del contrato de trabajo a el día 25 de febrero de 2022 encontrándose incapacitada desde el 1° de mayo de 2021.

Señala que la labor desempeñada era de auxiliar de ventas, devengando un salario mínimo legal mensual vigente y que desde el mes de diciembre de 2021 las incapacidades le eran pagadas por la AFP PORVENIR al haber cumplido más de 180 días de incapacidad.

Indica que las incapacidades le eran notificadas al empleador mediante el correo electrónico vajillashogaradm@hotmail.com o vía WhatsApp a la asistente de gerencia.

Así, concreta sus pretensiones:

- Se tutelen los derechos constitucionales y fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social, a la salud, al mínimo vital, a la vida digna, al trabajo, al debido proceso, a la salud y a la igualdad.
- Se ordene el reintegro y al pago de la totalidad de los salarios, prestaciones sociales y seguridad social desde la desvinculación hasta el momento efectivo del reintegro.

2.2.1. Del trámite en la primera instancia

La tutela fue admitida por el Juzgado Civil Municipal de Girardota - Antioquia, el día 4 de marzo de 2022, donde se ordenó la notificación a la accionada.

2.2.2. La respuesta de VAJILLAS HOGAR S.A.S.

En contestación de la tutela la accionada, in extenso, señala que la accionante laboró para VAJILLAS HOGAR S.A.S., mediante contrato a término fijo, el cual terminó por cumplimiento del término pactado entre las partes.

Afirma que la actora es consciente de la situación económica de la empresa en virtud de la pandemia causada por COVID 19, por lo que considera que se actúa de mala fe.

2.3. De la sentencia de primera instancia

El funcionario de primer grado profirió sentencia el 14 de marzo de 2022, declarando improcedente la acción constitucional impetrada. Para sustentar esta decisión, en síntesis, hace un recuento de la procedencia de la acción de tutela y del derecho a la estabilidad laboral reforzada, considerando que no se cumple con el requisito de subsidiaridad como presupuesto de procedibilidad de la acción de tutela.

Al hacer el análisis del caso concreto, hace un estudio los derechos fundamentales que considera la actora le fueron vulnerados indicando frente a subsidiaridad que es improcedente la acción constitucional en atención que no se configura un perjuicio irremediable, máxime si se tiene en cuenta, dice, que la AFP PORVENIR continúa pagando los salarios de la accionante, razón por la cual considera que es el juez natural el encargado de dirimir el conflicto presentado.

Indica que no se evidencia violaciones a los derechos fundamentales al debido proceso, ni al mínimo vital, no siendo claro que se requiera una acción pronta y oportuna del juez constitucional.

2.4. De la impugnación

La accionante, una vez notificada de la sentencia de tutela y dentro del término legal, formuló impugnación, y concretó su inconformidad en el hecho de que el despacho no realiza un análisis real sobre los hechos y las pruebas aportadas, toda vez que la sentencia no se ajusta a los hechos y antecedentes que motivaron el derecho impetrado y no se examinaron a fondo los argumentos esgrimidos en la acción constitucional, máxime si se tiene en cuenta que la terminación del contrato de trabajo tiene como efecto inmediato la desvinculación al Sistema General de Seguridad Social en Salud, perdiendo la calidad de cotizante, configurándose de esta manera un perjuicio irremediable para la actora.

Señala que desconoció el juez a quo el precedente constitucional de la materia, ya que el empleador no solicitó autorización para despedir al MINISTERIO DEL TRABAJO.

Finalmente, indica que con la desvinculación al Sistema General de Seguridad Social por la terminación del contrato de trabajo le afecta gravemente el mínimo vital pues la AFP no continuará pagando las incapacidades generadas y se le impide acceder de manera efectiva al tratamiento médico y al proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, lo que no se explica cómo el juez de primera instancia paso por alto, en claro desconocimiento de la materia.

2.5. El Problema Jurídico

Atendiendo a las pretensiones contenidas en el escrito tutelar, a las afirmaciones defensivas de la empresa accionada, a las pruebas allegadas, y al fallo de primera instancia proferido por la señora Juez Civil Municipal De Oralidad De Girardota-Antioquia, corresponde a este despacho determinar si la actuación de las accionada

VAJILLAS HOGAR S.A.S, al dar por terminada la relación laboral unilateralmente a la aquí accionante alegando la configuración de la causal objetiva de vencimiento del plazo pactado es violatoria de los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la protección especial de persona con debilidad manifiesta, a la continuidad de tratamiento médico, a la dignidad humana, al mínimo vital y a la igualdad y en caso afirmativo, si es procedente la acción de tutela para proteger dichos derechos.

Pero para ello, primeramente debemos establecer en punto al requisito de la subsidiariedad y la existencia de un peligro que se ocasione un perjuicio irremediable al accionante, que haga necesaria la intervención del juez de tutela ante la presunta afectación de derechos fundamentales del actor.

Ahora, habiéndose dado el trámite respectivo a la solicitud de acción de tutela, de conformidad con el Decreto 2591 de 1991 y recolectadas las pruebas aportadas por las partes, demás necesarias para la verificación de la situación planteada y para el análisis de la posible amenaza o vulneración de los derechos fundamentales invocados, se establecen las siguientes,

3. CONSIDERACIONES

3.1. De la competencia

Sea lo primero determinar, que acorde a lo establecido por el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, por la naturaleza del asunto objeto de la acción y el lugar de ocurrencia de los hechos fundamento de la misma, es competente este estrado judicial para conocer y decidir respecto a la acción de tutela atrás referenciada **por vía de impugnación**, contra la decisión judicial proferida por el Juzgado Civil Municipal De Oralidad De Girardota-Antioquia.

3.2. Análisis jurídico y Constitucional

3.2.1 Generalidades de la acción de tutela

La acción de tutela constituye uno de los más importantes mecanismos de garantía de los derechos constitucionales fundamentales al alcance de toda persona para la defensa de los derechos de carácter fundamental, siempre que hayan sido violentados o amenazados por una autoridad pública y por los particulares, en los eventos expresamente autorizados en el art. 86 de la C.N., y se orienta, en esencia, a la garantía y protección de estos derechos mediante la aplicación directa de la Constitución, a través de un procedimiento expedito y sumario.

La tutela tiene como dos de sus caracteres distintivos esenciales los de la subsidiariedad y la inmediatez; el primero por cuanto tan solo resulta procedente instaurar la acción cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que se promueva como mecanismo transitorio, para evitar un “perjuicio irremediable”, que sea inminente, grave y de tal magnitud que requiera de medidas urgentes e impostergables; el segundo puesto que no se trata de un proceso sino de un remedio de aplicación urgente que se hace preciso administrar en guarda de la efectividad, concreta y actual del derecho sujeto a violación o amenaza.

Respecto al tema de la subsidiariedad la Corte Constitucional en sentencia T-342 del 14 de mayo de 2012, Magistrado Ponente Dr. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB, se indicó:

“2.1.1. Cumplimiento de los requisitos de inmediatez y subsidiariedad para la procedencia de la acción de tutela.

La acción de tutela es un mecanismo de protección de derechos fundamentales cuyas características y condiciones son definidas por la misma Carta Política. Dentro de estos requisitos se encuentran la subsidiariedad y la inmediatez.

De acuerdo a la jurisprudencia de esta Corporación¹, la tutela tiene un carácter subsidiario porque existe la necesidad de que en cada caso concreto se acredite que el afectado no cuenta con otro mecanismo de protección de sus derechos o que, en razón a la inminencia de un perjuicio irremediable, *“(...) dicho instrumento pierde su idoneidad para garantizar la eficacia de los postulados constitucionales, caso en el cual la Carta prevé la procedencia excepcional y transitoria.”*²
(...)

2.1.1.1. Del requisito de subsidiariedad

El principio de subsidiariedad está consagrado en el inciso 4º del artículo 86 de la Constitución, que establece que *“Esta acción sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”*.

En este orden de ideas, existiendo otros mecanismos de defensa judicial que resulten más eficaces para la protección reclamada, se debe recurrir a ellos antes de pretender el amparo por vía de tutela, razón por la cual esta acción no puede desplazar los mecanismos específicos de defensa previstos en la correspondiente regulación común.³

Por tanto, cuando una persona acude a la administración de justicia en aras de buscar la protección de sus derechos, no puede desconocer las etapas procesales contempladas en el ordenamiento jurídico para el caso específico.⁴ Lo anterior por cuanto la tutela no es un mecanismo alternativo que reemplace los procesos judiciales o adopte decisiones paralelas a la del funcionario que está conociendo de un determinado asunto radicado bajo su responsabilidad.

En consecuencia, ha entendido esta Corporación que *“(...) de perderse de vista el carácter subsidiario de la tutela, el juez constitucional, en este ámbito, no circunscribiría su obrar a la protección de los derechos fundamentales sino que se convertiría en una instancia de decisión de conflictos legales. Nótese cómo de desconocerse el carácter subsidiario de la acción de tutela se distorsionaría la índole que le asignó el constituyente y se deslegitimaría la función del juez de amparo.”*⁵

Sin embargo la Corte Constitucional en sentencia T-052/20 del 13 de febrero de 2020, Magistrado Sustanciador Dr. Antonio José Lizarazo Ocampo reiteró: *“Con todo, la jurisprudencia constitucional ha sostenido que pese a la existencia de otro medio de defensa judicial, el examen de procedencia de la acción tutela debe tomar en cuenta las dificultades específicas que podrían enfrentar para acceder a la justicia sujetos de especial protección constitucional cuando están comprometidos derechos fundamentales, como sería el caso de las personas en estado de debilidad manifiesta debido al deterioro de su salud o que están en situación de discapacidad. Lo anterior, porque en desarrollo del derecho fundamental a la igualdad, el Estado debe garantizar a estas personas un tratamiento diferencial positivo, pues en estos casos el accionante experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial”*⁶

3.2.2 Requisitos para que se configure un perjuicio irremediable.

Ha dicho la Corte Constitucional, en sentencia T-953 de 2013, con ponencia del Magistrado Luis Ernesto Vargas Silva, que:

¹ Ver las sentencias T-449/98, M.P. Alfredo Beltrán Sierra y T-300/04, M.P. Eduardo Montealegre Lynett.

² Sentencia T-313 de 2005. M.P. Jaime Córdoba Triviño.

³ Sentencia T-680 de 2010. M.P. Nilson Pinilla Pinilla.

⁴ En Sentencia T-313 de 2005, M.P. Jaime Córdoba Triviño se estableció: *“En efecto, la Constitución y la ley estipulan un dispositivo complejo de competencias y procesos judiciales que tienen como objetivo común garantizar el ejercicio pleno de los derechos constitucionales, en consonancia con el cumplimiento de los demás fines del Estado previstos en el artículo 2 Superior. Por tanto, una comprensión ampliada de la acción de tutela, que desconozca el requisito de subsidiariedad, vacía el contenido de las mencionadas competencias y, en consecuencia, es contraria a las disposiciones de la Carta Política que regulan los instrumentos de protección de los derechos dispuestos al interior de cada una de las jurisdicciones.”*

⁵ Sentencia T-406 de 2005. M.P. Jaime Córdoba Triviño

⁶ Sentencia T 052/2020 M.S, Antonio José Lizarazo Ocampo

“el perjuicio ha de ser inminente: “que amenaza o está por suceder prontamente”. Con lo anterior se diferencia de la expectativa ante un posible daño o menoscabo, porque hay evidencias fácticas de su presencia real en un corto lapso, que justifica las medidas prudentes y oportunas para evitar algo probable y no una mera conjetura hipotética (...)

Las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes, es decir, como calidad de urgir, en el sentido de que hay que instar o precisar una cosa a su pronta ejecución o remedio tal como lo define el Diccionario de la Real Academia. Es apenas una adecuación entre la inminencia y la respectiva actuación: si la primera hace relación a la prontitud del evento que está por realizarse, la segunda alude a su respuesta proporcionada en la prontitud (...)

No basta cualquier perjuicio, se requiere que éste sea grave, lo que equivale a la gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona. La gravedad obliga a basarse en la importancia que el orden jurídico concede a determinados bienes bajo su protección, de manera que la amenaza a uno de ellos es motivo de actuación oportuna y diligente por parte de las autoridades públicas. Luego no se trata de cualquier tipo de irreparabilidad, sino sólo de aquella que recae sobre un bien de gran significación para la persona, objetivamente. Y se anota la objetividad, por cuanto la gravedad debe ser determinada o determinable, so pena de caer en la indefinición jurídica, a todas luces inconvenientes.

La urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad. Si hay postergabilidad de la acción, esta corre el riesgo de ser ineficaz por inoportuna. Se requiere una acción en el momento de la inminencia, no cuando ya haya desenlace con efectos antijurídicos. Se trata del sentido de precisión y exactitud de la medida, fundamento próximo de la eficacia de la actuación de las autoridades públicas en la conservación y restablecimiento de los derechos y garantías básicos para el equilibrio social.

De acuerdo con lo anterior, se deduce que hay ocasiones en que de continuar las circunstancias de hecho en que se encuentra una persona, es inminente e inevitable la destrucción grave de un bien jurídicamente protegido, de manera que urge la protección inmediata e impostergable por parte del Estado ya en forma directa o como mecanismo transitorio.

Ahora bien, en términos de cumplimiento de los requisitos de procedibilidad cuando estamos frente a personas que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, tenemos que “la Sentencia T-041 de 2019[85] la Sala Octava de Revisión concluyó que “si bien el ordenamiento jurídico previó procedimientos judiciales especiales para ventilar pretensiones laborales, la Corte ha entendido que las reglas relativas a la procedencia de la acción tendrán que ser matizadas cuando se trata de personas en especial condición de vulnerabilidad o en circunstancias de debilidad manifiesta, como consecuencia, entre otros, de su estado de salud; por lo tanto, la tutela debe ser considerada como el mecanismo más adecuado para adoptar las acciones que permitan conjurar la afectación de los derechos en cuestión”¹⁸⁶.⁷

3.3. De los derechos fundamentales presuntamente vulnerados.

Estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud: Una de las condiciones particulares que por mandato de la Carta Política, están los actores de las relaciones laborales obligados a observar, en el desarrollo de este tipo de relación económica y social es el del estado de salud de trabajador que le permita una movilidad en el mundo laboral, porque en caso de estar restringida en virtud a condiciones delicadas de salud, la relación laboral que para ese momento tenga debe garantizarle una especial estabilidad en el trabajo que le permita superar el evento y restablecer su condición.

Así, de conformidad con el artículo 13 de la Constitución le corresponde al Estado propiciar las condiciones para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo, especialmente para que las personas que de acuerdo a su condición económica, física

⁷ Sentencia T 052/2020 M.S, Antonio José Lizarazo Ocampo

o mental se encuentren en estado de debilidad manifiesta, tengan una especial protección. Así mismo, el artículo 53 de la Carta Política establece una protección general de la estabilidad laboral de los trabajadores, reforzada cuando el trabajador es una persona que, por sus condiciones particulares, puede llegar a sufrir un grave detrimento a raíz de una desvinculación abusiva.

El tema ha sido ampliamente desarrollado por la Jurisprudencia Constitucional, al punto de fijar una línea de protección en sentido amplio, pues bástese, que el trabajador no importa la denominación del contrato que tenga, se encuentre en unas especiales condiciones de salud que le impidan solventarse en el mudo laboral en forma normal, para tenérsele como sujeto de especial protección, al que debe procurársele una estabilidad ocupacional reforzada. Si bien la Corte Suprema, ha diferido en varias oportunidades de tan estrictos criterios, lo cierto es que ambas mantienen la garantía de protección a modo de principio que debe ser necesariamente observado al momento de la finalización de la relación laboral.

A modo de ejemplo cítese entonces la sentencia SL-1360 del 11 de abril de 2018, M. P, Dra. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, Radicación N° 53394, sobre el tema expuso:

“1. EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD A NO SER DISCRIMINADOS EN EL EMPLEO

Las personas con discapacidad históricamente han encontrado un sinnúmero de obstáculos para interactuar e integrarse a la vida social y laboral en idénticas condiciones que los demás. A pesar de los avances en su protección aún subsisten prejuicios, estereotipos y prácticas que impiden el goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

Para contrarrestar la desventaja social de las personas con discapacidad y garantizar su inclusión, se han proferido diferentes normas a nivel nacional y supranacional orientadas a la sensibilización de la sociedad en general y a promover su participación en los ámbitos civil, político, económico, social y cultural.

Así, a nivel local el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia fija en cabeza del Estado el deber de promover «las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados», a la par de proteger especialmente «a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta». Por su parte, el artículo 47 le ordena adelantar «una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran» y el 54 le impone el deber de «garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud».

En similar dirección se han proferido normas internas como la Ley 361 de 1997 y, recientemente, la Ley 1618 de 2013, a través de las cuales se establecen reglas, medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes institucionales encaminados a garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.

A nivel internacional el plexo normativo es muy amplio. Cabe destacar dos convenios, uno regional y otro mundial: la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de la OEA, y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, adoptada por la ONU, ambos diseñados con el fin de promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad y alentar su participación igualitaria.

Las medidas adoptadas en favor de las personas con discapacidad tienen una particular proyección en el campo laboral, donde de forma idéntica a otros ámbitos sociales, se asientan fuertes actitudes, estructuras y prácticas empresariales tendientes a anular o dejar sin efecto el reconocimiento y disfrute de los derechos de los trabajadores con deficiencias físicas, sensoriales y mentales.

Estas actitudes y prácticas, unas veces manifiestas, otras más sutiles o aparentemente neutras, se ponen en marcha en diversas etapas del trabajo: la selección, contratación y empleo, continuidad, promoción y el suministro de condiciones laborales seguras y saludables. Por ello, para hacerles frente y disuadir su uso, se ha acudido no solo a su

prohibición sino también al establecimiento de acciones, medidas, reglas especiales de estabilidad reforzada, presunciones legales, autorizaciones o sanciones.”

Recientemente en Sentencia T – 368 de 2016, la Corte Constitucional ha reiterado que esta protección no solo aplica a aquellas personas cuya discapacidad o invalidez ha sido calificada por las entidades competentes, sino también a aquellas personas que su estado de salud “Reduce significativamente sus oportunidades de continuar trabajando en condiciones regulares”, señalando además que:

*“Al margen de que exista un dictamen en torno a la invalidez o la discapacidad, **si la enfermedad de que se trata tiene la virtualidad de generar un impacto severo en las capacidades del trabajador desvinculado**, este encontrará diversas talanqueras para reincorporarse en el mercado laboral y continuar ejerciendo su profesión u oficio con normalidad, lo cual, a todas luces, repercutirá negativamente en el goce de otros derechos fundamentales. En tal sentido la Corte ha sostenido que:*

*“La línea sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada en esta Corporación se aprecia en suma garantista, precisando que el margen de acción para garantizar dicha protección, **‘no se limita entonces a quienes tengan una calificación porcentual de discapacidad, basta que esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin la necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados.’**” (Se subraya)*

*De conformidad con lo anterior, los individuos que se hallan en una situación de vulnerabilidad, ya sea por una discapacidad o invalidez calificada como tal, **o bien porque los aqueja una afección que reduce significativamente sus oportunidades de continuar trabajando en condiciones regulares**, están incluidos dentro del ámbito de protección de la estabilidad laboral reforzada, como consecuencia de que la enfermedad constituye un hecho objetivo, lo cual implica que el amparo no está circunscrito al conocimiento previo por parte del patrono, y este, en todo caso, deberá contar con el aval de la autoridad de trabajo si desea finiquitar la relación laboral.” (Negrillas y Versales Fuera del Texto, Subrayas dentro del texto)*

ahora nuestra corte constitucional ha considerado que lo que ellos denominan estabilidad ocupacional no requiere de la existencia de una calificación previa si se evidencia una situación de salud que dificulta el desempeño de las labores en condiciones regulares así lo considero en la SU 049 del 2 de febrero 2017 magistrada ponente doctora María Victoria calle Correa:

“...la jurisprudencia constitucional ampara el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada y Quiénes han sido desvinculado sin autorización de la oficina del trabajo aún cuando lo presenta en una situación de pérdida de capacidad laboral moderada severa o profunda y cuentan con certificación que acredita el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral si se evidencia una situación de salud que les impide o dificulta es sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares...”

Respecto a la sanción establecida por despido de personas en situación de discapacidad la Corte Constitucional expuso en la sentencia T 052/20 lo siguiente:

“5.3. Según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que se pruebe incompatibilidad del trabajo a realizar con la discapacidad, y medie autorización de la oficina del Trabajo. Si no se cumple este requisito, las personas desvinculadas tendrán derecho a 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.

Dicha disposición fue objeto de control en la Sentencia C-531 de 2000. En esa oportunidad este Tribunal sostuvo que contemplar solo una indemnización de ciento ochenta días para remediar la discriminación de una persona en situación de

discapacidad resultaba insuficiente a la luz de los estándares constitucionales. Por ese motivo, resolvió que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 era exequible pero con la condición de que se entendiera que “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”[121].”⁸

Derecho Fundamental al Mínimo Vital: En la sentencia T-865 del 2009, MP Jorge Iván Palacio Palacio, la Corte Constitucional, reiteró el derecho fundamental al mínimo vital, así: “3. Derecho fundamental al mínimo vital. El derecho al mínimo vital como derivado directo de las relaciones laborales, ha sido reconocido por nuestra Carta Política como un derecho fundamental que deviene en la protección acogida por el Estado Social de derecho dada su estrecha relación con la dignidad humana como premisa fundante del ordenamiento jurídico y con la garantía de los derechos al trabajo, a la seguridad social y a la vida misma.⁹

La Corte ha definido el derecho fundamental al mínimo vital de la siguiente manera: “constituye la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud; prerrogativas cuya titularidad son indispensables para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional”.

En la anterior sentencia también se precisó: “La jurisprudencia ha indicado que el contenido del derecho al mínimo vital no se reduce a la satisfacción de las necesidades mínimas de la persona o de su grupo familiar, que simplemente le provean lo relacionado con la mera subsistencia. Por el contrario, este derecho tiene un contenido más amplio, de tal manera que comprende lo correspondiente a la satisfacción de las necesidades básicas de la persona o de su grupo familiar para su subsistencia, como también lo necesario para garantizarle una vida en condiciones dignas, lo cual implica la satisfacción de necesidades tales como la alimentación, el vestuario, la salud, la educación, la vivienda y la recreación entre otras, que vistas en conjunto, constituyen los elementos para la construcción de una calidad de vida aceptable para cada ser humano.”.

Con el fin de establecer si el derecho al mínimo vital de una persona ha sido vulnerado por parte de una entidad pública o privada, el juez de constitucionalidad debe considerar e identificar de manera correcta y precisar la situación de hecho bajo estudio, sin entrar a hacer valoraciones en abstracto, lo cual implica realizar una valoración cualitativa más que cuantitativa de su contenido frente al caso concreto de la persona que busca la protección del derecho, atendiendo a sus especiales condiciones sociales y económicas. Ello significa que corresponde al juez de cara a un caso concreto desarrollar una actividad valorativa de las particulares circunstancias que rodean a una persona y su grupo familiar, a sus necesidades, y a los recursos de los que demanda para satisfacerlas, de tal forma que pueda determinar si vista la situación de hecho se está ante la presencia o amenaza de la afectación del derecho al mínimo vital, y sí por ello se hace necesario que se otorgue de manera urgente la protección judicial solicitada a través de la acción de tutela.

De acuerdo con la anterior línea interpretativa, la jurisprudencia constitucional ha señalado unos requisitos que de estar presentes en un caso concreto indican que el derecho fundamental al mínimo vital de un trabajador o pensionado está siendo objeto de amenaza o vulneración, como son: que “(i) el salario o mesada sea el ingreso exclusivo del trabajador o pensionado o existiendo ingresos adicionales sean insuficientes para la cobertura de sus necesidad básicas y que (ii) la falta de pago de la prestación genere para el afectado una situación crítica tanto a nivel económico como psicológico, derivada de un hecho injustificado, inminente y grave.”.

⁸ Sentencia T 052/2020 M.S., Antonio José Lizarazo Ocampo

⁹ Corte Constitucional T-865 de 2009 M. P. Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

4. EL CASO CONCRETO

Ante la entidad de los derechos fundamentales amenazados, comprometidos como están los derechos fundamentales de personas en condición de debilidad manifiesta por su estado de salud, como el caso de la actora y que por sus condiciones particulares, puede llegar a sufrir un grave detrimento a raíz de una desvinculación arbitraria, encuentra el despacho satisfecho el requisito de procedibilidad de **SUBSIDIARIEDAD** de esta acción constitucional por lo que es menester entonces abordar el tema de fondo de la vulneración de sus derechos fundamentales con la conducta asumida por la accionada.

A más de ello, clara es la regla jurisprudencial constitucional al indicar, que cuando se está frente a un caso de despido de un trabajador con estado de debilidad manifiesta, en el que no se agotó el trámite de autorización ante la oficina del Ministerio del Trabajo, la tutela se convierte en el mecanismo idóneo y adecuado para la reclamación de sus derechos fundamentales con carácter de urgencia¹⁰. Y este, es el caso.

El despacho desde ya advierte, que del contenido de los derechos constitucionales invocados y ya tratados párrafos atrás conforme a las enseñanzas jurisprudenciales del máximo tribunal en lo constitucional, evidentemente es el derecho fundamental a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA en forma directa, como derecho humano, y por reflejo, el derecho al MINIMO VITAL Y A LA SEGURIDAD SOCIAL, los que ciertamente se encuentran vulnerados por parte de la accionada.

Veámos:

Conforme se dejó expuesto, la acción de tutela incoada por la señora TATIANA MARÍA ÁLZATE SALDARRIAGA, se orienta a que se declare que es beneficiaria del derecho a la estabilidad laboral reforzada en virtud a la condición de debilidad manifiesta por su estado de salud, y como consecuencia se declare que la terminación unilateral es ineficaz, se ordene su reintegro, así como la afiliación y pago al sistema general de seguridad social.

De acuerdo con lo referido en el escrito de tutela y la prueba documental arrojada no cabe duda que la accionante padece una disminución física derivada de su patología, toda vez que se encuentra diagnosticada con episodio depresivo moderado, según criterio médico; quien afirma, además, estar incapacitada por más de 180 días lo que es aceptado por la sociedad accionada, evidenciándose con ello, que es sujeto de especial protección constitucional y legal, por gozar de fuero de salud por estabilidad laboral reforzada al encontrarse en debilidad manifiesta por disminución física, plenamente acreditada.

En efecto, de la historia clínica de la accionante se evidencia que en atenciones médicas por control de psiquiatría del **19 de octubre de 2021 y del 20 de enero de 2022** se indica que la paciente padece de episodio depresivo moderado¹¹, que por dicho diagnóstico presenta incapacidades continuas e ininterrumpidas desde el 21 de septiembre de 2021¹² hasta el 26 de marzo de 2022¹³.

10 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Reiteración de jurisprudencia sobre protección por vía de tutela de manera excepcional

En aquellos casos en los que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal. Sentencia T-052 DE 2020.

¹¹ Historia clínica fol. 17 archivo 1 expediente digital.

¹² Historia clínica fol. 13 archivos 1 expediente digital.

¹³ Historia clínica fol. 16 archivos 1 expediente digital.

Analizados en conjunto esos elementos materiales probatorios, y confrontados con los escritos de contestación de la acción de tutela y el de impugnación, tiene que concluir este despacho judicial, al contrario que lo hizo el juez de primera instancia, en este caso está plenamente demostrado no solo que la trabajadora aquí accionante si es sujeto de especial protección por su estado de debilidad manifiesta en razón al deterioro que padece en su estado de salud, lo que le imponía a la accionada un deber constitucional de cuidado máximo, protección y solidaridad para quien perdió la salud brindándole su fuerza de trabajo, sino que además, también es dable afirmar, que precisamente en cumplimiento de esos deberes constitucionales le era exigible el pleno conocimiento del estado de salud de su trabajadora para evaluar las condiciones al momento de decidir terminar la relación labor, y que adicional a ello, está probado que ciertamente las conocía y prefirió ignorarlas.

De conformidad con lo anterior, es evidente que el padecimiento de la señora ÁLZATE SALDARRIAGA, es prolongada en el tiempo, por lo que para este despacho es claro que al momento del despido la señora TATIANA MARÍA ALZATE SALDARRIAGA cumplía con el requisito que señala la Corte Constitucional de encontrarse en “; ii) *discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento para la realización de una actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del ámbito normal del ser humano...*”, para hacerse beneficiario de una **Estabilidad laboral reforzada de los trabajadores con limitaciones en razón al estado de salud**, pues para este despacho, como ya se dijo, la Corte Constitucional ha establecido que la estabilidad laboral reforzada no se limita a quienes tengan una calificación porcentual de discapacidad, basta que esté probado que su situación de salud le impide o dificulte el desempeño de sus labores y conforme a los lineamientos de esa misma corporación la persona que le asista la garantía a la estabilidad laboral reforzada tiene derecho a que su empleador no pueda finalizar el vínculo laboral sin la autorización del Ministerio de Trabajo, aunque exista justa causa para terminar la relación laboral, obligación que no cumplió la Sociedad VAJILLAS HOGAR S.A.S., para dar por terminada la relación laboral.

Tampoco, para este caso, podría ser de recibo el criterio de la Corte Suprema de Justicia cuando indicaba que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 protege a las personas «en condición de discapacidad», es decir que «solo aplica a quienes tengan una [discapacidad] física, psíquica o sensorial, pues siguiendo la línea de la Corte Constitucional, actualmente está claro, que no es la calificación en determinado porcentaje de la pérdida de la capacidad laboral la que tenga la virtud de definir si una persona se encuentra en estado de debilidad manifiesta o no, sencillamente porque el artículo 13 constitucional que prescribe el derecho a la igualdad (y en esa medida el deber de discriminación positiva para con quien no esté en condiciones de estarlo), no contiene tasación o tarifa alguna, en razón a que tan solo prescribe un mandato de cuidado y garantía para quien se encuentre en un estado de debilidad manifiesta, elemento definitorio este que también ha sido explicado hasta la saciedad por parte del intérprete en lo constitucional y que se traduce en la contratación de esas condiciones con la realidad cotidiana de la persona para verificar su grado de afectación:

Por citar, solo uno de los más recientes pronunciamientos, a propósito de un caso similar al que aquí se estudia¹⁴:

¹⁴Sentencia T 052 de 2020. La Corte analizó el caso de una trabajadora (operaria de aseo) que se encontraba en estado de debilidad manifiesta en razón del deterioro de su salud a raíz de una patología de columna, a quien le fue terminado unilateralmente su contrato de trabajo por obra o labor determinada sin la autorización del Ministerio del Trabajo, sabiendo que se encontraba en tratamiento médico por los cambios degenerativos en su columna, lo cual se constataba no con el acceso a la historia clínica sino a la percepción física de su estado, (sin que contase con pérdida de capacidad alguna) y que, por tal motivo, vio amenazado el goce efectivo de su derecho a la salud y vulnerado su derecho al mínimo vital, que la Corte amparó.

La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, recoge por primera vez una definición normativa y precisa del concepto de discapacidad: *“El término discapacidad significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”*.

Así entendida, la discapacidad no puede asimilarse, necesariamente, a pérdida de la capacidad laboral, ya que personas con algún grado de discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral. Por ello se establece diferencia entre discapacidad e invalidez, esta última definida por el artículo 38 de la Ley 100 de 1993, en los siguientes términos: *“Estado de invalidez. Para los efectos del presente capítulo se considera inválida la persona que por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral”*.

5.5. Ahora bien, con fundamento en el artículo 13 de la Constitución Política, esta Corporación ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor de aquellos trabajadores que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones, por ejemplo, a raíz de un accidente de trabajo o de una enfermedad. La persona que se encuentre en estas circunstancias está en estado de *debilidad manifiesta*, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite tal condición, y el despido en razón de la enfermedad que padezca, constituye un trato discriminatorio que puede ser cuestionado a través de la acción de tutela.

La estabilidad laboral reforzada, entonces, rige de manera general las relaciones laborales en favor de los trabajadores que por sus disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales deben ser tratados preferentemente, en el sentido de garantizarles la permanencia en el empleo. Así, aquellos trabajadores que sufren una disminución considerable en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser tenidos como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta y, por ello, gozan de estabilidad laboral reforzada por aplicación directa de la Constitución.

Bajo estos parámetros fácticos y jurisprudenciales, es que, para el caso concreto, resulta patente que la señora **TATIANA MARÍA ALZATE SALDARRIAGA**, a la fecha del 22 de febrero de 2022, fecha en la que la empleadora le comunicó la terminación de la relación laboral, se encontraba enferma, disminuida en su salud, que no logra rehabilitarse, o por lo menos a un punto que le permitiera desenvolverse con meridiana normalidad en el mundo laboral, lo que se itera, lo sabía la accionada empleadora, además que como se vio, también se itera, le era exigible saberlo.

Ahora bien, de ninguna forma puede entenderse que ni este despacho en sede constitucional, esta juez este afirmando que un empleado enfermo o con determinada limitación no pueda ser desvinculado laboralmente, máxime si como aquí se alega, operan causas objetivas de terminación de la relación laboral, sin embargo, debido a la condición especial de protección constitucional para las personas en estado de debilidad manifiesta, lo que se impone es la obligación al empleador de que agote el mecanismo administrativo de acudir a solicitar autorización al Ministerio de Trabajo, para librarse de la presunción de discriminación, obligación que no cumplió la accionada VAJILLAS HOGAR S.A.S. para dar por terminada la relación laboral y es en esa medida, más el análisis probatorio que aquí se surtió es que se concluye que, en este caso, la presunción de despido por discriminación no fue desvirtuada.

Finalmente debe señalar esta judicatura, que frente **al perjuicio irremediable** de que trata la Corte Constitucional, tal como se consideró en los fundamentos constitucionales, y el cual no encontró satisfecho el juez a quo, en el presente caso encontramos que de no ser protegidos los derechos invocados por la actora, los mismo se verían menguados, al encontrarse con tratamiento vigente, con incapacidades medicas actuales, las cuales, como bien lo afirma la accionante no le serian pagas por la entidad obligada ante la inexistencia de los aportes a la seguridad social integral, en virtud de la desvinculación laboral, además, afectaría la posibilidad de ser calificada la pérdida de capacidad laboral por parte la AFP a la que pertenece, pues cuenta con más de 180 días de incapacidad, conforme el inciso 5° del artículo 23 del Decreto 2463

del 2001, por lo estaría sin protección en cuanto a la seguridad social integral. De esta manera, no se alcanza a comprender de dónde extrajo el señor juez de instancia la conclusión según la cual, a pesar de que finalice el vínculo laboral, las entidades integradas al Sistema de Seguridad Social (E.P.S, ARL, FONDOS), puedan o deban seguir cubriendo al ex trabajador, entonces ya no vinculado y por ende sin aportes, en su contingencia, como es en este caso, las incapacidades prolongadas e ininterrumpidas que por falta de salud mental, le prescriben a la accionante.

Importante es destacar, también, que ante los extremos fácticos que se plantean en este asunto, omitió también el señor juez de instancia abordar su estudio y resolución desde un enfoque diferencial y de género, que está claramente dado desde la patología mental y emocional que sufre la accionante y que se evidencia del todo conexas con la pérdida de su hijo a la casi finalización del tiempo de gestación, lo que ciertamente le imponía una adecuada consideración al empleador al momento de terminar la finalización de la relación laboral, que no la hizo, pero también a la judicatura, que como se observa, ni la mencionó entre las premisas que planteó para atender el asunto.

Entendidas las cosas de este modo, habrá de revocarse la sentencia de primera instancia toda vez que se encuentra acorde a la normatividad y jurisprudencia constitucional y en su defecto habrá de ampararse los derechos fundamentales de la accionante.

Respuesta al Problema Jurídico:

Con los elementos de prueba obrantes en el plenario y una vez analizados, se advierte, que la señora TATIANA MARÍA ALZATE SALDARRIAGA, se encuentra protegida por la garantía a la estabilidad laboral reforzada en razón de su salud, que la accionada VAJILLAS HOGAR S.A.S., ha omitido solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para finiquitar la relación laboral, violando así los derechos fundamentales de la accionante, poniendo en riesgo su derecho estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la seguridad social, con los perjuicios que ello conlleva.

Con base en lo anterior, y como quiera que el problema que entraña el presente caso es de raigambre de derechos fundamentales, que deben ser protegidos constitucionalmente por este medio, considera este Despacho procedente dar aplicación a la línea jurisprudencial enunciada, por lo cual se revocará el fallo del 14 de marzo de 2022, proferido por el Juzgado Civil Municipal de Girardota - Antioquia

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO CIVIL CON CONOCIMIENTO EN PROCESOS LABORALES DEL CIRCUITO DE GIRARDOTA**, Administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Constitución,

FALLA:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia Proferida por el Juez Civil Municipal de Girardota - Antioquia dentro de la acción de tutela que instaurara por **TATIANA MARÍA ALZATE SALDARRIAGA**, contra **VAJILLAS HOGAR S.A.S.**, el 14 de marzo de 2022

SEGUNDO: TUTELAR el derecho fundamental a la estabilidad social, al mínimo vital y a la seguridad social de la señora TATIANA MARÍA ALZATE SALDARRIAGA identificada con Cedula de Ciudadanía N° 1.035.852.442 en contra de VAJILLAS HOGAR S.A.S., representada legalmente por la Señora Sandra Catalina Arias Munera, por lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

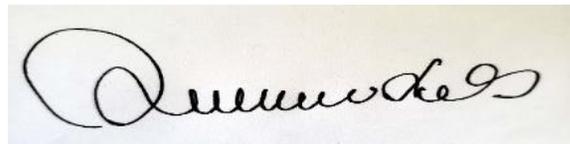
TERCERO: Como consecuencia de lo anterior, se le ordena a la Señora Sandra Catalina Arias Munera Representante legal de VAJILLAS HOGAR S.A.S., que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia, proceda a reintegrar a la señora TATIANA MARÍA ALZATE SALDARRIAGA al cargo que desempeñaba al momento de su desvinculación, o a uno de similares características que resulte compatible con su capacidad laboral actual e

igualmente, para que realice los trámites pertinentes para que la señora Tatiana María Alzate Saldarriaga, sea vinculada al Sistema de Seguridad Social sin solución de continuidad.

CUARTO: Comuníquese esta decisión a la Juez de conocimiento y las partes por el medio más expedito conforme al artículo 32 del Decreto 2591 de 1991.

QUINTO: REMITIR el presente expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión (artículo 32 del Decreto 2591 de 1991).

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

A handwritten signature in black ink on a light-colored background. The signature is cursive and appears to read 'Diana Milena Sabogal Ospina'.

**DIANA MILENA SABOGAL OSPINA
JUEZA**

Firma escaneada conforme el art. 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020 del Ministerio de Justicia y del Derecho