



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL  
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE SOLEDAD ATLÁNTICO

Soledad, dieciséis (16) de junio de dos mil veintidós (2022)

Sentencia de 2° Instancia

Referencia Clase de acción: TUTELA.  
Demandante: MILEIDYS ROSA VALENCIA CASTILLA.  
Demandado: EFICACIA y TIGO  
Radicado: No. 2022-00247-01.

Procede a pronunciarse el despacho sobre la impugnación instaurada por la parte accionante, contra la sentencia de fecha cinco (05) de mayo de dos mil veintidós (2022), por medio de la cual el Juzgado Cuarto de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad - Atlántico, negó por improcedente la acción de tutela interpuesta.

### I. ANTECEDENTES.

La señora MILEIDYS ROSA VALENCIA CASTILLA actuando en nombre propio, presentó acción de tutela contra de EFICACIA y TIGO, a fin de que se le ampare su derecho fundamental a la vida, la salud, el trabajo, la estabilidad laboral reforzada, y mínimo vital, elevando las siguientes,

#### **I.I. Pretensiones.**

“... (...)”

**SEXTO:** Como consecuencia de lo anterior, se declare el despido ilegal y en consecuencia se ordene a la empresa EFICACIA S.A. Y TIGO. Reintegrarme inmediatamente en un puesto o cargo que pueda desempeñar de acuerdo a mi condición de salud.

**SÉPTIMO:** Se ordene a la empresa EFICACIA S.A. Y TIGO, cancelar los salarios y prestaciones dejados de percibir en todo el tiempo que fui desvinculado de mis labores.

**OCTAVO:** Se ordene a la empresa EFICACIA S.A. Y TIGO. Cancelar la indemnización de que trata la Ley 361 de 1997 artículo 26...”.

Lo anterior lo fundamenta en los siguientes:

#### **II. Hechos**

“... **PRIMERO:** Fui contratada por la empresa EFICACIA SA y fui asignada como trabajadora en misión en la empresa TIGO.

**SEGUNDO:** Desempeñe todas mis funciones de la mejor forma y sin ningún tipo de inconvenientes.

**TERCERO:** Fui diagnosticada con las enfermedades; TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESION, TRASTORNO AFECTIVO BIPOLAR, EPISODIO DEPRESIVO PRESENTE LEVE O MODERADO. TRASTORNO DE ANSIEDAD NO ESPECIFICADO.

Rad. 2.022-00247-01.

**CUARTO:** El día 2 de abril de 2022 las empresas EFICACIA S.A. Y TIGO decidieron dar por terminado de forma unilateral mi contrato de trabajo.

**QUINTO:** EFICACIA S.A. Y TIGO no solicitaron permiso al ministerio del trabajo para finalizar mi contrato debido a mi condición de salud.

**SEXTO:** No hay dudas de que mi despido se produce debido a mi condición de salud, toda vez que mi empleador me discriminaba por mi condición de salud y me manifestó en repetidas ocasiones que no podía seguir incapacitándome o perdería mi empleo...”.

#### IV. La Sentencia Impugnada.

El Juzgado Cuarto de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad - Atlántico, mediante providencia del 05 de mayo de 2022, negó por improcedente la presente acción de tutela, al considerar: “... (...) Así las cosas, de acuerdo a la pretensión del accionante a que se le reintegre, es pertinente ilustrar lo que la jurisprudencia constitucional ha señalado sobre tal tipo de pretensiones, que por regla general resultan improcedentes debido a la existencia de otros medios de defensa judicial, idóneos y eficaces. Sin embargo, excepcionalmente, se ha reconocido el amparo cuando se trata de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como es el caso de personas discapacitadas, enfermas, madres cabeza de hogar, madres gestantes, entre otros, que con el despido se ven avocadas a una situación de discriminación, sin embargo, como anteriormente se expuso no existe por parte de la accionante demostrado que este se encuentre ajustado a una de estas causales...”.

#### V. Impugnación.

La parte accionante a través de correo electrónico manifiesta su inconformismo con el fallo de 1º instancia, alegando:

“... (...) Por lo tanto se evidencia que no valoró de forma correcta la prueba aportada toda vez que esta no fue entregada por un médico general como lo manifestó el juez en su sentencia debido a que la historia clínica fue emitida por la IPS TRABAJEMOS JUNTOS quien se especializa en tratamientos psiquiátricos y apoyo terapéutico en problemas de salud mental que fue quien me dictaminó TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESION, TRASTORNO AFECTIVO BIPOLAR, EPISODIO DEPRESIVO PRESENTE LEVE O MODERADO. TRASTORNO DE ANSIEDAD NO ESPECIFICADO. De igual forma me ordeno seguir con psicología y cita de control con psiquiatría en 2 meses además de prescribirme los siguientes medicamentos; SERTRALINA TAB 50 MGS por 2 meses, OLANZAPINA TAB 10 MGS para 2 meses.

(...)

Debido a que tal cual como se puede observar en el informe rendido por la accionada Tigo se pudo evidenciar que el despido no se produjo por el acaecimiento de una causal objetiva sino debido a mi condición de salud toda vez que en su informe EFICACIA manifestó que presindía de mis servicios debido a la finalización de la obra o labor para la que fui contratada sin embargo podemos evidenciar que esto no es cierto debido que en su informe la accionada TIGO manifestó que la obra o labora que consiste en **Prestar servicio de preventa, venta y posventa del portafolio de productos y servicios COLOMBIA MOVIL y sus filiales** no ha terminado debido a que “, tal contrato fue suscrito el día 31 de enero de 2014 y, mediante el Modificadorio N° 8 al Contrato, se determinó que el mismo sería ampliado por las partes a través de renovación automática trimestral, a partir de junio de 2017”. En ese orden de ideas podemos concluir que la obra o labor para la cual fui contratada aún se encuentra en ejecución y que los motivos por los cuales fui despedida obedecen a mi condición de salud.

**SEGUNDO:** EFICACIA tenía pleno conocimiento de mi estado de salud debido a que cada una de mis incapacidades le fueron reportadas y consecuencia a la reiteración de excusas medicas la

Rad. 2.022-00247-01.

empresa toma la decisión de terminar mi contrato y no por lo alegado por ellos en su informe que es por finalización de la ora o labor.

**TERCERO:** Me encuentro en situación de debilidad manifiesta debido a que mi condición de salud me imposibilita la consecución de un nuevo trabajo situación que pone en riesgo mi mínimo vital y el de mi familia toda vez que no cuento con ninguna clase de ingresos adicionales a mi salario. Mi enfermedad no ha desaparecido razón por la cual al momento del despido aun la padecía toda vez que tengo cita con el psiquiatra cada 2 meses y por psicología cada 15 días, me encuentro medicada a diario por mi condición de salud mental.

**CUARTO:** El despido ha empeorado mi condición de salud debido a la angustia y la incertidumbre de no contar con una fuente de ingresos para solventar mis gastos y los de mi familia. Esta situación puede acarrear un perjuicio irremediable en mi vida. Debido a que me hace entrar en constante tristeza ansiedad y depresión lo cual me ha llevado a tener pensamientos suicidas y he intentado acabar con mi vida en 3 ocasiones...”.

#### **VI. Pruebas relevantes alegadas.**

- Historia clínica.
- Carta de terminación del contrato.

### **VII. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO.**

#### **VII.I Competencia.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991 y en el Decreto 1382 de 2000, este despacho resulta competente para conocer de la impugnación del fallo de la acción de tutela en referencia, por resultar ser el superior funcional de la agencia judicial que la profirió.

#### **VII.II Problema Jurídico.**

Deberán despejarse los siguientes interrogantes:

¿Resulta procedente formalmente la acción de tutela en el caso que nos ocupa?

En caso positivo,

¿La empresa accionada está vulnerando los derechos AL TRABAJO y a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA de la actora al desvincularle laboralmente sin justa causa y estando en estado de debilidad manifiesta?

- **El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de trabajadores en estado de incapacidad, de discapacidad, de indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta.**

La Corte Constitucional ha efectuado una síntesis de las reglas jurisprudenciales y criterios de interpretación establecidos en los fundamentos considerativos de esta providencia en relación con el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de trabajadores en estado de incapacidad, de discapacidad, de indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta, y la procedencia de la tutela para su protección, para posteriormente establecer,

los hechos materiales de cada uno de los casos acumulados, y así abordar el análisis de fondo y la resolución de cada uno de ellos.

*(i) La acción de tutela procede contra particulares, de conformidad con las causales previstas en el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, entre las cuales se encuentra la relación de subordinación entre las partes del proceso, el estado de incapacidad, de discapacidad, de indefensión, de vulnerabilidad o debilidad manifiesta, particularmente para las relaciones derivadas del contrato de trabajo, que ahora nos ocupan.*

*(ii) Si bien la acción de tutela no es en principio procedente para resolver conflictos derivados de relaciones o vínculos laborales, ya que para ello existe la jurisdicción ordinaria laboral y la contenciosa administrativa, la tutela puede proceder de manera excepcional con el fin de proteger derechos laborales relativos a la terminación unilateral de un contrato de trabajo sin justa causa, por tratarse de un caso de estabilidad laboral reforzada, de un trabajador en estado de discapacidad, de afectación o disminución de su salud, lo cual lo coloca en una situación de indefensión, de vulnerabilidad o debilidad manifiesta, casos frente a los cuales la tutela se torna en mecanismo principal, idóneo y eficaz, respecto a los medios ordinarios de defensa, superándose así el requisito de subsidiariedad, establecido en el Decreto 2591 de 1991, o cuando se instaure la acción de tutela de forma transitoria para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.*

*(iii) La estabilidad laboral implica las siguientes dimensiones:*

*“i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”.*

*(iv) Por tanto, la protección de la estabilidad laboral reforzada debe prosperar si: a) el trabajador se encuentra en debilidad manifiesta o en estado de vulnerabilidad, que se expresa a través de factores que afectan su salud, bienestar físico, mental o fisiológico; b) la desvinculación del empleado se produjo sin autorización previa de autoridad competente; c) la terminación del contrato o desvinculación del trabajador por motivos discriminatorios se entenderá demostrada si se acreditan las dos primeras reglas señaladas, porque la carga de la prueba se traslada al empleador, quien debe demostrar que despidió al empleado con base en una justa causa, para poder oponerse válidamente al amparo; d) se debe pagar al trabajador una indemnización de 180 días de salario; y e) si ello no ocurre, el despido será ineficaz y por tanto se deberá reintegrar y, según el caso, reubicar al trabajador.*

*(v) La procedencia excepcional de la tutela para proteger derechos laborales relativos a la terminación de un contrato de trabajo, salvo cuando se trate de casos de estabilidad laboral reforzada, como personas en estado de discapacidad, no solo frente a contratos a término indefinido, sino a toda clase de contratos, y en relación con toda clase de empleadores, incluyendo empresas temporales y contratistas independientes, frente a los cuales se presenta la figura de la responsabilidad solidaria con los derechos laborales del empleador.*

*(vi) En consecuencia, el despido resulta discriminatorio en razón de la situación de salud del trabajador si se acredita en el caso particular:*

*(a) Que el peticionario pueda considerarse una persona en incapacidad, discapacitada, o en estado de indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta por su estado de salud;*

Rad. 2.022-00247-01.

- (b) *Que el empleador tenga conocimiento de tal situación;*
- (c) *Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador; y*
- (d) *Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester.*
- (vii) *Finalmente, la alta Corporación reitera el principio de solidaridad como fundamento constitucional de la protección a la estabilidad laboral reforzada, el cual evoca un deber de ayuda o auxilio a las personas que se encuentran en estado de debilidad.-.*

### **VIII. Del Caso Concreto**

De acuerdo con el memorial que impulsa la presente acción la señora MILEIDYS ROSA VALENCIA CASTILLA, solicita la protección de sus derechos fundamentales a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, TRABAJO Y SALUD, que afirma están siendo conculcado por las empresas EFICACIA y TIGO TRANSURBA, al desvincularla como trabajadora sin contar con permiso del Ministerio del Trabajo.

El Juzgado Cuarto de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad - Atlántico, declaró improcedente la presente acción de tutela, decisión que fue objeto de impugnación por la parte accionante.

Dicho lo anterior, pasará este fallador de instancia a hacer unas precisiones en torno a la procedencia formal de la acción, y a luego se ocupará de establecer si en el caso concreto se cumplen las sub-reglas jurisprudenciales trazadas por la Corte Constitucional para que en el tema que nos ocupa prospere la acción de tutela.

La Corte Constitucional ha establecido en reiteradas ocasiones y de manera general la improcedencia de la acción de tutela para solicitar reintegros laborales, toda vez que existen otros medios de defensa judicial a los cuales puede acudir para lograr lo pretendido; no obstante excepcionalmente ha aceptado la viabilidad del amparo cuando se establece que aquellos mecanismos de defensa no son idóneos o que se requiera la urgente intervención del Juez de tutela para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

De igual manera, ha establecido como excepción a la regla general de improcedencia, que se trate de un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta o en circunstancia que le conceda el derecho a permanecer en su empleo, es decir, en una circunstancia que le otorgue el derecho a la estabilidad laboral reforzada como es el caso que han sufrido deterioro de su salud durante el desarrollo de sus funciones.

En estos casos, la acción de tutela es el medio idóneo y preferente, en razón a la protección laboral reforzada que consagra explícitamente el texto constitucional a favor de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Lo anterior no significa que siempre que las personas se encuentren en situación de vulnerabilidad, deben permanecer en su cargo, sino que su desvinculación laboral o la terminación unilateral de su contrato de prestación de servicios solo podrán efectuarse con previa autorización del Ministerio del Trabajo.

Rad. 2.022-00247-01.

En efecto, el alcance e interpretación que la Corte Constitucional que dentro del marco de la acción de tutela le ha dado al artículo 26 de la ley 361 de 1997 es más amplio que el que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia le ha fijado en reiterada jurisprudencia.

Así, para el alto Tribunal Constitucional dentro del marco de la acción de tutela por estabilidad laboral reforzada en desarrollo de los artículos 13 y 47 de la Carta Política consagra una categoría especial de estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador discapacitado, *sin necesidad de calificación previa de tal condición*, que aplica a todo tipo de contrato de trabajo, en virtud de la cual si se despide a un trabajador discapacitado sin la autorización respectiva se presume que la terminación de la relación laboral se produjo por esta circunstancia, se genera la ineficacia del despido o la terminación del contrato, además de la indemnización de 180 días, adicionales a las demás prestaciones económicas derivadas naturalmente del vínculo laboral sin solución de continuidad<sup>1</sup>.

En otros términos, dentro del contexto de la acción de tutela según el precedente de la Corte Constitucional, no es necesario entrar a estudiar si al tutelante se le ha efectuado calificación de la pérdida del porcentaje de capacidad laboral, o si habiéndose emitido la calificación el porcentaje supera o no el 15%, sino que basta que se comprueben los siguientes presupuestos:

- Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta al momento de la desvinculación.
- Que el empleador tenga conocimiento de tal situación;
- Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador;
- y
- Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester.

Por otra parte, en lo concerniente a los presupuestos necesarios para que se abra paso la prosperidad de la pretensión de reintegro por estabilidad laboral reforzada dentro del ámbito de la acción de tutela hay que precisar lo siguiente:

De conformidad a los documentos aportados con la tutela, se acredita que la accionante venía siendo atendida por especialidad en psiquiatría con patología de TRASTORNO

---

<sup>1</sup> A diferencia de la Corte Constitucional, la Sala de Casación Laboral al interpretar el alcance del artículo 26 de la ley 361 de 1997, como órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, viene sosteniendo una tesis más restringida que la que viene prohiendo la Corte Constitucional sobre la materia.

Así el máximo tribunal de la justicia ordinaria laboral ha sostenido reiteradamente, que para la viabilidad de otorgar la protección prevista en la norma relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se exige:

- Que el trabajador haya sido calificado como limitado físico.
- Que se trate de una disminución en la capacidad productiva igual o superior al 15% que corresponde es decir debe ser una limitación moderada, severa o profunda en los términos previstos en el artículo 7º del Decreto 2463 de 200.
- Que tal circunstancia haya sido conocida por el empleador.

Rad. 2.022-00247-01.

MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN, no lo es menos que previa a la terminación del vínculo laboral, esto es, 2 de abril de 2022, solo fue atendida en fecha 15 de enero de 2021, y luego hasta el 17 de marzo de 2022.

Así las cosas, para la época de la finalización del contrato, no se evidencia que existieran incapacidades vigentes, así como tampoco existían recomendaciones laborales, realización de terapias o tratamiento médico, o próximo a realizar calificación por parte de la Junta Regional, presupuesto indispensable dentro del contexto de esta acción constitucional para acceder al amparo de la estabilidad laboral reforzada en los términos deprecados en el libelo de tutela.

Dicho lo anterior encuentra el despacho que, en relación al primer presupuesto, “Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta al momento de la desvinculación” no fue demostrado.

Ahora, si bien aportó prueba relacionadas con historia clínica del 10 de mayo de 2022, son documentos posteriores a la terminación del contrato.

Así las cosas, puede considerarse que de los documentos mirados en conjunto, resulta plausible concluir que lo que motivó a la empresa demandada a despedir a la trabajadora no fue un ánimo discriminatorio en razón de su estado enfermedad o discapacidad, sino debido a la terminación por justa causa.

En tal medida no encuentra este operador judicial configurando el requisito relativo al *nexo causal entre el estado de salud de la actora y el despido*, presupuesto indispensable dentro del contexto de esta acción constitucional para acceder al amparo de la estabilidad laboral reforzada en los términos deprecados en el libelo de tutela.

La discusión legal subyacente en el asunto en criterio de esta judicatura, escapa entonces de la competencia del Juez constitucional y es susceptible de ser debatida ante la justicia ordinaria laboral, donde se pondrán allegar otros elementos probatorios para la prosperidad de sus pretensiones.

Atendiendo a las motivaciones precedentes, el Juzgado Primero Civil del Circuito de Soledad administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

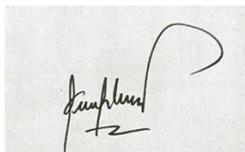
#### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de tutela de fecha cinco (05) de mayo de dos mil veintidós (2022), proferido por el Juzgado Cuarto de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad - Atlántico, por las razones expuestas en la parte motiva.

**SEGUNDO:** Notificar ésta providencia a las partes, así como al Defensor del Pueblo, por el medio más expedito y eficaz.

**TERCERO:** Remítase el expediente a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión, según lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1991.

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**



**GERMAN RODRIGUEZ PACHECO**

Juez

Firmado Por:

**German Emilio Rodriguez Pacheco**

**Juez**

**Juzgado De Circuito**

**Civil 001**

**Soledad - Atlantico**

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

Código de verificación: **529b49eee133738dad30f52d36ce004cd1c6b749c99f1eeaf9b984e4d744d9b6**

Documento generado en 16/06/2022 07:12:03 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**

**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**