

**REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO
PALMIRA VALLE DEL CAUCA**

Palmira (V.), veinticuatro (24) de agosto de dos mil veinte (2020)

Sentencia TUTELA 2ª. Instancia No. 39
Rad. 76-520-40-03-006-**2020-00103**-01

OBJETO DE LA PROVIDENCIA

Procede el despacho a resolver la **IMPUGNACIÓN** presentada por la parte accionante, contra la **sentencia No. 055 del 8 de julio de 2020¹**, proferida por el **Juzgado Sexto Civil Municipal de Palmira (V.)**, dentro de la **ACCIÓN DE TUTELA** formulada por la señora **DIANA CAROLINA BARBOSA SATIZABAL** identificada con cédula de ciudadanía No. **1.088.017.632** expedida en Dosquebradas, Risaralda, quien actúa mediante apoderado, contra **HOLCIM COLOMBIA S.A.**. Asunto al cual fueron vinculados a la parte pasiva el MINISTERIO DE SALUD, el MINISTERIO DE TRABAJO, ADRES y COMFENALCO EPS.

DERECHOS FUNDAMENTALES INVOCADOS

Se solicita el amparo de los derechos fundamentales a la igualdad, trabajo y debido proceso.

FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN

A folios 2-9 obra el memorial de tutela (anexos fls 10-34; cdno 1ra instancia), el apoderado de la parte actora narra que la señora Barbosa Satízabal fue contratada

¹ Fol. 281

por la empresa HOLCIM COLOMBIA S.A, el día 28 de septiembre del 2016, en el cargo laborante de concreto, con un salario de \$1.804.000.

Explica el mandatario que, el día 08 de junio de 2020, la accionante se sintió indispuesta cuando desarrollaba sus labores, situación que le hizo saber al área de salud ocupacional señora Alejandra Nathaly Restrepo Pinta, quien no le dio mayor trascendencia, y la dirigió hacia enfermería, donde se recostó en una camilla, y le fue tomada la temperatura, arrojando 36.2 grados, sin hacer recomendación alguna.

Afirma que ese mismo día, en la noche la accionante fue a una farmacia donde le suministraron medicamentos que le ayudaron a superar sus síntomas, como quiera que, al día siguiente se tenía que presentar a trabajar, aclarando que la actora cumplió las normas de bioseguridad, se presentó con tapabocas, cumplió el protocolo y pasó todos los filtros los cuales para el día 08 y 09 de junio del año 2020 fueron normales.

Aduce el profesional del derecho que el 09 de junio de 2020, su poderdante fue citada a diligencia de descargos, ese mismo día a la 1:30 pm del mismo día, donde se reunieron por parte de Recursos Humanos la señora MAUREN PÉREZ, de Salud Ocupacional ALEJANDRA NATHALY RESTREPO PINTA, el Jefe de Planta CARLOS JULIÁN PÁEZ, y el Analista de Control de Calidad LUIS FRANCISCO MUTIS MUÑOZ, quien es el jefe inmediato de la acá representada.

Indica que, una vez terminada la diligencia de descargos, a la señora Diana Carolina le entregaron carta de terminación del contrato de trabajo con justa causa, argumentando que vulneró las obligaciones legales, causando graves perjuicios a la compañía y que incumplió los protocolos de bioseguridad.

Sostiene el apoderado que su mandante sí si cumplió la normatividad del empleador, dio aviso al área encargada y que se vulneraron sus derechos con la diligencia que le fue realizada, pues no pudo ejercer el derecho de contradicción en debida forma, y no hubo un debido proceso, aunado al hecho que la carta de terminación de contrato, fue entregada en el mismo acto, concluyendo que el empleador la iba a despedir, sin importar su respuesta.

Manifiesta que su representada no tuvo tiempo de nada, y agrega que, durante el tiempo laborado, jamás tuvo un llamado de atención y siempre cumplió con todo lo ordenado por su empleador, con todas las normas de bioseguridad, que no lo así lo

hizo la encargada de Salud Ocupacional, por enlista unas situaciones que, según él, violan la normatividad. Alude asimismo que, cualquier persona hoy en día puede tener una gripe y no ser portador de COVID-19, y así se comprobó el 17 de junio del año 2020, cuando el Doctor Héctor Benítez, certificó que la actora se encontraba en perfecto estado de salud.

Considera que la empresa debió remitir a su prohijada al servicio de salud, acompañarla en todo el proceso en caso de ser portadora de COVID-19, que no lo es, y no dejarla a su suerte y desafiada de la EPS y ARL.

Afirma que no entiende qué perjuicio grave le causó a la empresa, una trabajadora que no tiene COVID-19 y que terminó despedida por la falta de aplicación de las normas de bioseguridad por sus superiores jerárquicos, sin tener en cuenta que la actora responde por su progenitora y su núcleo familiar (ver folio 160).

Por lo anteriormente expuesto solicita que se protejan sus derechos y se ordene a la empresa HOLCIM COLOMBIA S.A. que garantice el reintegro, por vulnerarse el debido proceso, por no ser responsable en la falta que se le inculca, y la discriminación a la cual fue sometida y que se paguen todos los salarios dejados de percibir, prestaciones sociales, aportes a la seguridad social, desde la fecha del despido hasta cuando sea reincorporada.

LAS RESPUESTAS DE LOS ACCIONADOS

A folio 65 el **MINISTERIO DE TRABAJO** Dirección Territorial del Valle del Cauca, indicó que no se niega; ni se opone a que se conceda el amparo pues la tutela no es contra del Ministerio de Trabajo. Aclaró que la entidad no es competente para declarar derechos individuales; ni definir controversias como la presente, dado que compete exclusivamente a la justicia ordinaria. Dijo que la tutela es improcedente respecto del Ministerio del Trabajo, por falta de legitimación por pasiva, y manifestó que debe existir el debido proceso dentro de cada proceso disciplinario. Agregó que no tienen facultad para dirimir este tipo de procesos.

ADRES (fls 73-113) indicó que no se legitima en la causa por pasiva, que lo solicitado es un reintegro laboral y como quiera que esa entidad no tiene vínculo laboral alguno con la parte accionante, pidió negar la tutela respecto de ese ente.

La **EMPRESA HOLCIM (COLOMBIA) S.A.** (fol. 124-159 c. 1) manifestó que la tutela es un procedimiento preferente y sumario que sólo procede cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que se utilizara como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, situación que no se cumple en el caso de la accionante.

Explicó que el contrato de trabajo de la señora Barbosa Satizabal terminó por justa causa imputable a ella, como consecuencia del grave incumplimiento a las obligaciones derivadas de su contrato de trabajo; que, la terminación del contrato estuvo antecedida por un trámite en que se garantizó a la trabajadora el debido proceso y el derecho de defensa y que si fuere cierto que el despido fue injustificado, la consecuencia no sería otra que el pago de la indemnización legal y no el reintegro.

Explicó que la acá accionante incurrió en incumplimiento a las obligaciones derivadas de su contrato de trabajo, específicamente, a los protocolos de bio seguridad implementados por la compañía para mitigar la propagación del COVID -19, conducta reprochable teniendo en cuenta que está en riesgo la salud de todos los trabajadores de la planta y no sólo la de la accionante.

Aclaró que la empresa implementó los protocolos de Bioseguridad necesarios para el desarrollo de su actividad, que la actora recibió capacitación sobre los mismos, que antes de ingresar a la planta debía diligenciar el formato SISOCOVID para determinar si la persona puede ingresar a la planta, o es pertinente que se abstenga de prestar el servicio.

Que el 9 de junio de 2020 la trabajadora se presentó y al diligenciar el formato SISOCOVID faltó a la verdad en relación con su estado de salud, y omitió informar que el día anterior, cuando llegó a la casa después de terminar el turno tenía fiebre, por lo que acudió a una farmacia a aplicarse un medicamento para la fiebre, incumpliendo así con las obligaciones derivadas de su contrato de trabajo y con la resolución 666 de 2020 del Ministerio de Salud.

Dice que la omisión constituye un acto que no puede ser pasado por alto, máxime en una crisis como la actual dando prevalencia al interés particular y no al general, que si bien la actora no ha sido diagnosticada con COVID -19, es responsabilidad de todos contribuir con la implementación de las medidas de seguridad definidas por las autoridades, y la omisión en que incurrió no es una falta menor.

Sobre los hechos, dijo que el contrato de trabajo inició el 15 de octubre de 2016, el cargo desempeñado por la accionante fue el de laborante concreto y el último salario devengado ascendió a la suma de \$1.804.082. Aclaró que la accionante se dirigió a la enfermería de la empresa el 8-junio-2020 e informó que se sentía indispuesta, ante lo cual se le hicieron algunas evaluaciones, pudiendo establecer que NO PRESENTABA FIEBRE dado que tenía 36,2º de temperatura, dentro del estándar de normalidad, por lo que no había lugar a impartir ningún tipo de recomendación.

Aclaró que el despido no se generó por el hecho que el día 8 de junio la trabajadora se hubiere enfermado durante la jornada laboral, sino porque concluida la jornada laboral la trabajadora presentó un malestar, tuvo fiebre y, fue a que le pusieran un remedio en la noche, **circunstancia que no fue informada a la empresa**, siendo esa omisión la que dio lugar a los descargos y a la posterior terminación del vínculo laboral.

Según lo informó la accionante en los descargos, ese mismo día, después de haber concluido la jornada laboral, ella se sintió indispuesta y presentó fiebre, por lo que fue a la farmacia a que le suministraran un medicamento para esta sintomatología, y al día siguiente 9 de junio, la trabajadora se presentó a laborar y al diligenciar el formato SISOCOVID en que debía informar sobre su estado de salud, se abstuvo deliberadamente de reportar lo sucedido la noche anterior, incumpliendo así las obligaciones derivadas de su contrato de trabajo.

Que concluida la diligencia de descargos la empresa concluyó que la conducta asumida por la trabajadora, constituía una falta grave y, por tanto, decidió poner fin al vínculo con justa causa, que en ese proceso a la trabajadora se le dio la oportunidad de ser asistida por dos compañeros de trabajo, ante lo cual manifestó que no quería hacer uso de esa prerrogativa, por lo que no se le desconocieron sus derechos.

Afirmó que es inaceptable la afirmación de que la empresa incumplió las normas de Bioseguridad, cuando fue la demandante en un acto irresponsable y egoísta, la que se abstuvo de informar a la empresa que la noche anterior había tenido fiebre y había acudido a que le aplicaran un remedio.

Concluyó que la empresa implementó los protocolos de Bioseguridad necesarios para la señora Diana Carolina Barbosa Satizabal y que el contrato terminó por causa imputable a la demandante, y que en todo caso si la actora no está de acuerdo con lo

decidido, el presente asunto debe ser conocido por el Juez laboral y no por el Juez constitucional, por lo que a presente debe ser negada, al no existir perjuicio irremediable. Como prueba aportó protocolo sanitario para la pandemia covid-19 ha visto folio 151-255 y reglamento interno obrante a folio 263.

La **EPS COMFENALCO** allegó escrito de contestación (fls 162-175), donde declaró que la pretensión versa sobre un reclamo de derechos laborales, lo cual no puede ser atendido por esa entidad por falta de competencia, por lo que pidió negar la tutela por improcedente respecto de la EPS.

EL FALLO RECURRIDO

Mediante providencia No. 055 del 8 de julio de 2020 (fl. 281) la señora Juez Sexta Civil Municipal de Palmira, Valle del Cauca, decidió no tutelar el derecho fundamental de la accionante. Expresó que, determinar si el despido se debió o no a una justa causa es materia de la jurisdicción laboral, y como no se probó la falta de idoneidad de ese mecanismo, debe ser instancia quien resuelva lo pedido por la accionante.

LA IMPUGNACIÓN

A folio 264 obra escrito de impugnación del apoderado de la accionante, donde indicó que no comparte la decisión adoptada. Que además no se consideró la vulneración de sus derechos fundamentales al mínimo vital y al debido proceso al ser despedida sin justa causa, por lo que reiteró su solicitud y pidió revocar la tutela.

CONSIDERACIONES

LA LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA: La tiene la accionante por ser titular de los derechos fundamentales a la igualdad, trabajo y debido proceso, legitimándose por activa para hacer uso de esta acción constitucional. La empresa HOLCIM COLOMBIA S.A., de quien se endilga la supuesta vulneración de derechos fundamentales, por eso se encuentra legitimada por pasiva en la presente actuación judicial para ejercer su defensa.

LA COMPETENCIA: Le asiste al despacho de conformidad con el artículo 1º del Decreto 1382 de 2000, en atención al factor funcional.

EL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ. En acogimiento al precedente constitucional se tiene procede a verificar el cumplimiento de este principio dentro del expediente. Así se tiene que la accionante fue despedida el 9 de junio de 2020, es decir hace dos meses y 13 días lo cual se ajusta al lapso de 6 meses previsto por la Corte Constitucional como plazo razonable para incoar una tutela.

LOS PROBLEMAS JURÍDICOS. Atañe al Juzgado resolver la impugnación propuesta por la parte actora contra el fallo de primera instancia para determinar: **1)** si ¿en este caso existe fundamento para revocar la sentencia de primera instancia? **2)** Lo cual implica decidir si se acreditó la vulneración de los derechos fundamentales invocados o amparados? **3)** Todo lo cual se responde desde ya en sentido **positivo** por las siguientes razones.

1. Es sabido que la acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política de 1991, desarrollada por el decreto 2591 de 1991 como mecanismo de defensa para que las personas puedan reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, por medio de un procedimiento preferente y sumario la protección inmediata de sus derechos constitucionales de carácter fundamental, cuando resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública, o de particulares en los casos señalados por el art. 42 de dicho decreto, entre los cuales se encuentra la relación de subordinación entre las partes, tal como acá se verifica y no es motivo de discusión entre las partes de modo que la accionante DIANA CAROLINA BARBOSA SATIZABAL laboraba desde el año 2016 para la sociedad accionada. Luego desde el punto de vista formal es posible proseguir la valoración de esta controversia.

2. **EL CARÁCTER RESIDUAL.** Se debe tener en cuenta que por razón del carácter residual de la acción de tutela es que existe el mandato del artículo 6 numeral 1 del mismo decreto, según el cual para lograr la prosperidad de una acción de tutela se requiere **la ausencia de otro mecanismo idóneo de defensa judicial o la existencia de un perjuicio irremediable** para el accionante. Reza dicha norma que la tutela no procederá "*cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio **para evitar un perjuicio irremediable***". La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante".

Normas que al ser consideradas por la Corte Constitucional máxima autoridad colombiana en materia de acciones judiciales de tutela han dado lugar a que por regla general ella tenga asentado la improcedencia en tratándose de controversias de índole laboral y de aquellas atinentes a la imposición de sanciones disciplinarias. Al efecto cabe recordar la sentencia **T- 041 de 2014**² manifestó:

*De acuerdo con este requisito, la acción de tutela solo será procedente cuando (i) no exista en el ordenamiento jurídico un mecanismo judicial, o (ii) existiendo sea ineficaz y/o (iii) inidóneo. En todo caso, (iv) será procedente de manera transitoria **cuando se constate la existencia de un perjuicio irremediable**. Pues bien, en materia laboral el requisito de subsidiariedad adquiere una connotación particular. La Corte ha sostenido que cuando se trate de controversias relativas al derecho al trabajo, la acción de tutela en principio no es el mecanismo adecuado para debatirlas pues en "el ordenamiento jurídico colombiano prevé para el efecto acciones judiciales específicas cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate, y afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual".*

De igual modo esa Corporación dijo previamente en su proveído **T-188 de 2017 (M.P. MARIA VICTORIA CALLE CORREA)**, al ocuparse del tema del reintegro laboral:

*" Para tramitar estas pretensiones el ordenamiento prevé en abstracto otros medios de defensa judicial susceptibles de instaurarse ante la justicia ordinaria. No obstante, la tutela ha sido excepcionalmente declarada procedente por esta Corporación cuando la parte activa es una persona en circunstancias de debilidad manifiesta **o un sujeto de especial protección constitucional**, que considera lesionados sus derechos fundamentales con ocasión de la terminación de su relación laboral, **y cuando el goce efectivo de su derecho al mínimo vital** o a la salud se ve obstruido." (negrillas del juzgado).*

Con relación al tema de los **sujetos de especial protección constitucional** se resalta que la misma alta Corte (**sentencia C-667 de 2006 M.P. JAIME ARAUJO RENTERÍA**) ha incluido a las **mujeres** como grupo poblacional de especial protección:

".. De los argumentos expuestos en la primera parte de esta providencia se constata: 1. La mujer es un sujeto de especial protección, de protección reforzada, al interior de nuestro Cuerpo normativo constitucional. En consecuencia, no se encuentra en la misma situación constitucional que el hombre, que si bien es un sujeto de protección constitucional, su protección no es especial ni reforzada. 2. Con el propósito de dar cumplimiento al anterior mandato constitucional de proteger y garantizar los derechos de la mujer de manera especial y reforzada, la misma Constitución, los tratados internacionales y la jurisprudencia constitucional; han determinado el uso de " acciones afirmativas " medidas estas en pro de ciertas personas o grupos de especial protección, sin tener que extender el beneficio

² M.P. Luis Ernesto Vargas Silva

resultante a otras personas o grupos, sin que ello apareje una violación del artículo 13 de la Carta..."

A su vez respecto del concepto de mínimo vital en su sentencia **T- 157 de 2014** dicha Corte lo definió:

"La jurisprudencia ha definido el mínimo vital como "aquella parte del ingreso del trabajador destinado a solventar sus necesidades básicas y del núcleo familiar dependiente, tales como alimentación, vivienda, salud, educación, recreación, servicios públicos domiciliarios, entre otras prerrogativas que se encuentran previstas expresamente en la Constitución Nacional y que además, posibilitan el mantenimiento de la dignidad del individuo como principio fundante del ordenamiento jurídico constitucional".

Sirvan estos fundamentos para decir desde ya que bajo nuestro sistema constitucional y jurídico se reconoce por regla general la existencia del Juez natural previamente establecido para resolver cada clase de controversias, lo cual descartaría la procedencia de la que en este momento nos ocupa tal como lo plantea la defensa del empleador. **Empero** como quiera que el Juez constitucional no puede obviar las variables que permiten inaplicar dicha regla; es por lo que se debe atender los planteamientos relativos a examinar si se afecta el mínimo vital de la trabajadora **DIANA CAROLINA BARBOSA SATIZABAL**; entendido aquel como el ingreso que le permite cubrir sus necesidades básicas y las de su grupo familiar, lo cual fue alegado por la parte accionante en su memorial de tutela y se debe atender la calidad de sujeto de especial protección constitucional de la accionante por ser mujer.

Aspecto que en el caso de la accionante se debe asumir como cumplido dado que al tenor del precedente contenido en la sentencia **T-203 de 2007** es **primordialmente** al empleador o al Juez a quien le compete desvirtuarlo, cosa que no ocurrió en el expediente. Eso por cuanto el ex empleador no allegó prueba alguna para refutar la afectación del mínimo vital y si bien el juzgado de primera instancia dispuso un cuestionario al respecto, las respuestas obtenidas no descartan la afectación aducida por la trabajadora.

Nótese que el auto visto a folio 36 el Juez A quo dispuso que la trabajadora le suministrara una información y ante ello respondió ser soltera, no tener quien la mantenga y sí tener a cargo a su progenitora (**fls 160, 161**). En consecuencia se debe pensar que estamos ante un evento de perjuicio irremediable que amerita continuar valorando la controversia toda vez que ella necesita subsistir.

3. EL DEBIDO PROCESO. Se tiene en cuenta que este es un derecho fundamental previsto en el artículo 29 constitucional aplicable a toda actuación en la cual se deben cumplir unas garantías mínimas entre ellas el derecho a la defensa, a controvertir las pruebas aducidas en su contra; a presentar pruebas, a la doble instancia que debe resolver otra persona imparcial tal como se ha controvertido en este infolio y se lee en la obra el DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL³.

Acorde con estos fundamentos se pasa a considerar la temática de la presente acción de tutela, para así observar que la Representante legal para Asuntos Laborales (**fl 133**) de HOLCIM SOLOMBIA S.A. expuso y citó jurisprudencia constitucional para distinguir que una cosa es el proceso disciplinario y otra la decisión de despido justo y además afirmar que la desvinculación no obedeció a un proceso disciplinario, sino a un despido con justa causa; lo cual se pasa a verificar. Así llegamos al folio **28**⁴ donde obra la citación que el 9 de junio le hizo el Jefe de Planta documento que en su referencia indica "citación a descargos" **pero** en el primer inciso de dicho documento le informa que se le "**dado apertura a un proceso disciplinario**"; por los hechos que hoy se comentan en esta tutela. Notificación que coincide con el trámite breve surtido ese mismo día. O sea que sí hubo tal proceso sancionatorio; que al haberlo se debieron dar todas las garantías propias de un Estado Social de Derecho; lo cual no se vislumbra comenzando por el hecho de que al final de la misiva de citación y notificación se lee que no puede guardar silencio porque implica que renuncia a su puesto de trabajo. Es decir se le ignora el derecho constitucional a no autoincriminarse.

Al punto se puede resaltar que por auto previo el juzgado de conocimiento le requirió para que mandara copia de toda la documentación relativa al trámite de desvinculación de la accionante, que el ex empleador había previamente mandado copia de la carta de despido⁵, documento que también aportó la trabajadora y en la cual se lee a **fl 27** que en efecto fue despedida el 9 de junio pasado.

Con dichos documentos se establece que entre quienes acá son contrapartes, existió una relación laboral dentro de la cual le fue impuesta una sanción disciplinaria a la

³ MONTENEGRO TIMÓN JUAN DIEGO
https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23058/1/derecho-laboral-en-colombia_Cap05.pdf.
Agosto 23/2020

⁴ Numeración del expediente escaneado

⁵ Fl 136 y se pueden revisar los otros documentos a folios 255 en adelante

accionante DIANA CAROLINA BARBOSA SATIZABAL, en la que se resolvió terminar por justa causa su contrato, por haber incurrido en una falta grave.

Falta que según el ex empleador consistió en que el **9 de junio** de 2020 la accionante se presentó a laborar y al diligenciar el formato SISOCOVID faltó a la verdad en relación con su estado de salud, y **omitió informar que el día anterior**, cuando llegó a su casa después de terminar su turno **tenía fiebre**, y acudió a una farmacia a aplicarse un medicamento, incumpliendo así con las obligaciones derivadas de su contrato de trabajo y con la resolución 666 de 2020 del Ministerio de Salud sobre la contingencia de la pandemia COVID 19; poniendo en riesgo a sus compañeros.

No obstante, la trabajadora rechazó esas aseveraciones no solo durante el susodicho juicio disciplinario⁶; sino ahora durante esta trámite judicial al punto de incoar esta tutela, alegando que no incurrió en tal falta pues desde el **08 de junio** de 2020 ella puso en conocimiento del área de salud ocupacional que, se sintió indispuesta cuando desarrollaba sus labores.

Anotado lo anterior este despacho se remite al expediente para observar conforme las copias allegadas que la señorita **DIANA CAROLINA BARBOSA SATIZABAL** **adujo haber informado** a la funcionaria del área de salud ocupacional, quien se limitó a tomar la temperatura pero no hizo nada más, no obra nota de recomendación al respecto, menos le restringió el acceso; es decir la trabajadora no había ocultado un posible estado de salud; pero el Departamento de salud ocupacional se quedó corto en su labor preventiva como sería v.gr. remitirla a que se tomase la prueba de Covid.

Se le acusa a dicha servidora de haber mentido y puesto en riesgo a sus compañeros por no haber informado de su malestar; pero nada prueba en dichas copias disciplinarias de que realmente estuviera enferma de alguna cosa, menos de COVID 19 porque ningún resultado de diagnóstico obra allí. Reitérese la trabajadora dijo haber estado indispuesta el día anterior pero ya no.

Se cuestiona a la trabajadora por no haber informado de su estado febril, pero en sus descargos ella contestó que el cuestionario de la empresa pregunta por fiebre de más de 38 grados y ella no tenía esa temperatura por eso contestó negativo (**fl 260**). Se le acusa de haber suministrado una información falsa pero no se probó tal falsedad conforme se anotó. Sirvan estas disquisiciones puntales para asumir que no hubo un

⁶ En sus descargos dijo que por el malestar dedujo tener fiebre pero al tomársela el día 8 el resultado fue 36.2 grados

debido proceso en la valoración probatoria sino que lo fue de modo sesgado; dando a pensar que fue desvinculada por sospecha. Se aprecia que en dicho proceso disciplinario los representantes del empleador fungieron como Juez y como parte afectada cosa contraria al concepto de Juez imparcial.

A ello se suma el apreciar que en el proceso disciplinario preestablecido se lee que la trabajadora fue citada a **descargos para el mismo día 9 de junio a la 1:30 p.m. (fl 28 expediente escaneado) y en esa data a eso de las 2:54 p.m.** ya había firmado la notificación de la carta de despido (**fl 27**).

Sirvan esas anotaciones para pensar y cuestionar si en tan breve lapso, estando bajo la subordinación de su empleador; una persona que ocupa la posición de parte débil en la relación laboral puede preparar su defensa; conseguir pruebas (v.gr. como sería obtener concepto médico independiente) o rebatir los argumentos y pruebas de sus superiores en la empresa para que se pueda por contera determinar si incumplió o no el extenso reglamento interno de trabajo cuya copia obra a folio 260?.

4. Sea el momento para contradecir la afirmación de la defensa de HOCIM COLOMBIA S.A. en cuanto se justifica bajo he dicho según el cual no es posible decidir en favor de la trabajadora por cuanto dada la situación generada por el Covid 19 se debe hacer prevalecer el interés general sobre el particular. Ello por cuanto debe quedar claro que Colombia no es un Estado totalitario en el cual es admisible desconocer los derechos del individuo; de modo que si bien se debe hacer prevalecer el interés general ello no implica que sea viable desconocer los derechos fundamentales de cada persona.

Afirmación última que tiene sustento en el decreto 2591 de 1991, artículo 1;inciso 2 que dice:

"La acción de tutela procederá aun bajo los estados de excepción. Cuando la medida excepcional se refiera a derechos, la tutela se podrá ejercer por los menos para defender su contenido esencial, sin perjuicio de las limitaciones que la Constitución autorice y de lo que establezca la correspondiente ley estatutaria de los estados de excepción. (negrillas del juzgado).

Significa ello que sí aún en estado de excepción⁷ es viable incoar una tutela es porque aún en ese periodo se deben respetar los derechos fundamentales de cada habitante de nuestro país.

⁷ En Colombia fue declarado el estado de emergencia económica y sanitaria)

5. Sirvan estas apreciaciones para desde la óptica del amparo constitucional asumir que sí hubo una vulneración del derecho fundamental invocado por la parte accionante, mismo que al generar su despido está amenazando su subsistencia lo cual resulta gravoso en una época en la cual se está tornando más difícil conseguir dado que está aumentando la tasa de desempleo lo cual es un hecho notorio de público conocimiento, lo cual logra que se conceda el amparo transitorio y se libraré una orden al representante legal informado a folio 149.

Sin más comentarios, y con base en lo expuesto, el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Palmira (V.), administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la **sentencia No. 055 del 8 de julio de 2020**, proferida por el **Juzgado Sexto Civil Municipal de Palmira (V.)**, dentro de la ACCIÓN DE TUTELA formulada por **DIANA CAROLINA BARBOSA SATIZABAL** identificada con cédula de ciudadanía No. **1.088.017.632** expedida en Dosquebradas, Risaralda, actuando mediante apoderado judicial contra **HOLCIM COLOMBIA S.A.**, vinculados a la parte pasiva el MINISTERIO DE SALUD, el MINISTERIO DE TRABAJO, ADRES Y COMFENALCO EPS, por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: TUTELAR EN FORMA TRANSITORIA los derechos fundamentales al debido proceso y mínimo vital de la accionante de **DIANA CAROLINA BARBOSA SATIZABAL** identificada con cédula de ciudadanía No. **1.088.017.632** expedida en Dosquebradas, Risaralda, respecto de su empleador **HOLCIM COLOMBIA S.A.**

TERCERO: ORDENAR al representante legal de HOLCIM COLOMBIA S.A. señor JAIME ANTONIO HILL TINOCO que dentro del término de las 48 horas siguientes a la notificación de esta sentencia se sirva restituir a la trabajadora **DIANA CAROLINA BARBOSA SATIZABAL** identificada con cédula de ciudadanía No. **1.088.017.632**; al mismo cargo que ella desempeñaba u otro similar en las mismas condiciones salariales. Siendo del caso aclarar que este amparo no incluye el pago de posibles prestaciones o salarios adeudados a hoy; por cuanto ello lo definirá el Juez laboral. Por su parte la accionante deberá cumplir bien y normalmente sus deberes laborales conforme lo venía haciendo antes de ser desvinculada.

CUARTO: INDICARLE a la trabajadora **DIANA CAROLINA BARBOSA SATIZABAL** identificada con cédula de ciudadanía No. **1.088.017.632** que el amparo constitucional concedido mediante esta sentencia permanecerá vigente sólo durante el término que la autoridad laboral competente utilice para decidir de fondo sobre la acción que usted instaure para que se decida en forma definitiva sobre el despido comentado en este expediente de tutela. Acción que deberá ejercer dentro del término máximo de cuatro (4) meses a partir del fallo de tutela. Si no la instaura, cesarán inmediatamente los efectos de esta sentencia de tutela.

QUINTO: NOTIFÍQUESE conforme a lo previsto en el art. 32 del decreto 2591 de 1.991, al accionante, al accionado, vinculado y al Juzgado de primera instancia lo acá dispuesto.

SEXTO: REMÍTANSE estas diligencias oportunamente a la Corte Constitucional para su eventual **REVISIÓN** conforme a lo previsto en el art. 32 del decreto 2591 de 1.991 y en el nuevo reglamento dispuesto por esa Corporación con ocasión del teletrabajo.

CÚMPLASE

Firmado Por:

LUZ AMELIA BASTIDAS SEGURA
JUEZ CIRCUITO
JUZGADO 002 CIVIL DEL CIRCUITO PALMIRA

Código de verificación: **8b67f5063f6d6aa229fa3fdebc2d3c99ffe9c447a935889068a2d3de77f661ad**
Documento generado en 24/08/2020 10:17:51 a.m.