



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura

República de Colombia

Juzgado Segundo Civil del Circuito - Soacha Cundinamarca

Tipo de Proceso	Acción de Tutela		
Radicación del Proceso de Juzgado de Origen 257544189004 202200830			
Radicación del Proceso 257543103002 202220075			
Accionante	Mayra Alejandra Álvarez Aya		
Accionado	Serviolam S.A.S.		
Vinculados	- Ministerio del Trabajo - Empresa Promotora de Salud Compensar E.P.S.		
Derecho	Estabilidad Laboral Reforzada	Decisión	Modifica
Soacha, diecinueve (19) de diciembre de dos mil veintidós (2022)			

Asunto a Tratar

Procede el Despacho a resolver la impugnación del fallo de Tutela proferido el día veintitrés (23) de noviembre de dos mil veintidós (2022) por el **Juzgado Cuarto (04) de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Soacha - Cundinamarca**, a través del cual concedió el amparo constitucional incoado. [07FalloTutela](#)

Solicitud de Amparo

La señora **Mayra Alejandra Álvarez Aya** interpuso acción de tutela, de conformidad con los hechos obrantes en el escrito tutelar. [01EscritoAnexos](#)

Trámite

El Juzgado Cuarto (04) de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Soacha - Cundinamarca, admitió la acción de tutela el día diez (10) de noviembre de dos mil veintidós (2022), en el cual, se dispuso vincular al Ministerio de Trabajo y a la Empresa Promotora de Salud Compensar E.P.S.; Y ordenó notificar a las partes y vinculadas, para que ejercieran su derecho de defensa.

El fallador de primera instancia estudió el derecho amenazado, y de acuerdo al principio de informalidad el cual le corresponde al juez identificar y proteger, concedió el instrumento constitucional invocado por la tutelante.

Por lo que en su oportunidad la empresa accionada **Serviolam S.A.S.**, impugnó el fallo proferido por el Juez de primera instancia.

Habiendo correspondido por reparto a este Juzgado, se admite la impugnación al fallo aludido, mediante auto calendado el día cinco (05) de diciembre de dos mil veintidós (2022).

Impugnación

En el expediente digital obra escrito de impugnación, donde la empresa accionada **Serviolam S.A.S.**, plantea sus inconformidades. [09EscritoImpugnación](#)

Fundamentos de la decisión

Problema Jurídico

Asunto	Acción de tutela
257543103002 202220075	
Soacha, diecinueve (19) de diciembre de dos mil veintidós (2022)	

En este asunto corresponde al Despacho resolver, si lo decidido por el Juez de primera instancia corresponde a un actuar legítimo del fallador, qué en últimas se concretó, en determinar si se transgredió los derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social, a la estabilidad laboral, a la salud del tutelante, siendo este presuntamente vulnerado por la compañía accionada **Serviolum S.A.S.**, al no habersele despedido a la accionante desconociendo el diagnóstico de enfermedad laboral que padece.

Competencia

Este despacho es competente para conocer del asunto, de acuerdo con el artículo 86 de la Constitución Política y con los Decretos 2591 de 1991 y 306 de 1992, lo que indica que toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública e incluso de particulares.

La acción de tutela constituye un mecanismo encaminado a la protección efectiva de los derechos fundamentales de las personas, cuando estos resulten amenazados o vulnerados por cualquier autoridad pública e incluso en algunos casos por los particulares.

Desde el plano del propio funcionamiento estatal, también es posible identificar un cambio a partir de la Constitución de 1991, porque los fines que se predicen de nuestra organización política, los principios que se defienden en la Carta de Derechos y la estructura que se construye tras la idea de la función pública, exige la participación de todos los servidores públicos –sin importar cuál sea el contenido material de sus actos- y una aplicación de las normas vigentes que son tomadas como el inicio de la tarea de protección y garantía de los derechos.

Contenido de la Decisión

De acuerdo con los argumentos planteados por el impugnante, el análisis que esta Juzgadora, debe realizar es si el fallo del a quo en efecto es acertado. Para tales efectos, se procede al análisis del caso en concreto. Y en aras de dar respuesta al problema jurídico planteado de acuerdo con los diferentes documentales arrojados al plenario.

Caso Concreto

De las diferentes pruebas recaudadas en el plenario se interpreta que la inconformidad de la compañía accionada **Serviolum S.A.S** radica, en que, la juez de instancia, cometió un error al no tener en cuenta, la respuesta remitida por la ARL Sura quien por medio de oficio con fecha del veinticinco (25) de noviembre de la presente anualidad indica que “... **periodo en el cual no registran reportes de presunta enfermedad laboral en estudio en esta Administradora por ningún diagnóstico...**”; además, establece que “la accionante al parecer **no manifestó y ocultó** cuando le realizaron el examen de aptitud de ingreso, los problemas de salud que expresa y que ella misma refiere como **ANTECEDENTES DE DISCOPATIA LUMBAR Y CUADRO DE DOLOR LUMBAR DE LARGA DATA.**” Indica además que el presente instrumento constitucional no cumple con el principio de subsidiariedad, pues la accionante cuenta con otros medios de defensa en la jurisdicción ordinaria laboral. A lo

Asunto	Acción de tutela
	257543103002 202220075
Soacha, diecinueve (19) de diciembre de dos mil veintidós (2022)	

anterior, solicita revocar el fallo opugnado, y declarar la improcedencia del amparo solicitado y vincular a la ARL – Sura.

Teniendo en cuenta el caso objeto de la presente acción constitucional de tutela, considera pertinente y útil esta Juzgadora citar el precedente jurisprudencial desarrollado por la Honorable Corte Constitucional, frente al tema de obtener protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, es así que la sentencia T – 386/20, estableció:

“Por virtud del artículo 53 de la Constitución, todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo. Sin embargo, en ciertas condiciones este derecho se protege de manera más fuerte, es decir, se convierte en una estabilidad laboral reforzada. Una de las situaciones que da lugar a esa especial protección es el estado de debilidad manifiesta por razones de salud.

Este derecho tiene fundamento en varias disposiciones constitucionales. Además del artículo 53, que consagra el derecho a “la estabilidad en el empleo”; de los artículos 13 y 93 se desprende el derecho de todas las personas que “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegidas “especialmente” con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva”; el artículo 25 establece la obligación del Estado de proteger especialmente el derecho al trabajo “en todas sus modalidades”, el cual debe poder desarrollarse en “condiciones dignas y justas”; y en línea con lo anterior, el artículo 47 dispone el deber que tiene el Estado de adelantar una política de “integración social” a favor de aquellos que pueden considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos”. Además, la Constitución también dispone, en sus artículos 1, 53, 93 y 94, el derecho fundamental a gozar de un mínimo vital, entendido como la posibilidad efectiva de satisfacer necesidades humanas básicas como la alimentación, el vestido, el aseo, la vivienda, la educación y la salud; por último, los artículos 1, 48 y 95 remiten al deber de todos de “obrar conforme al principio de solidaridad social” ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas.

La estabilidad laboral reforzada de la que se viene hablando se predica de toda persona que presente una afectación en su estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, toda vez que esta situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, el trabajador puede verse discriminado por ese solo hecho. Lo anterior, con independencia de la vinculación o de la relación laboral que la preceda. En términos generales comprende la prerrogativa para el trabajador de permanecer en el empleo y, por consiguiente, obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique disponer su despido.

A partir de lo anterior, si se pretende desvincular a una persona en las condiciones descritas, es necesario contar con la autorización de la Oficina del Trabajo pues, de no ser así, dicho acto jurídico es ineficaz. Con ello, se prohíbe el despido discriminatorio de sujetos en situación de debilidad, por ejemplo en razón a su discapacidad, creándose así una restricción constitucionalmente legítima a la libertad contractual del empleador, quien sólo está facultado para terminar el vínculo después de solicitar una autorización ante el funcionario competente que certifique la concurrencia de una causa justificable para proceder de esta manera. En todo caso, además de la autorización de la Oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá siempre de que (i) se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. En estos supuestos, se ha establecido una presunción en favor de la persona que fue apartada de su oficio.

Asunto	Acción de tutela
	257543103002 202220075
Soacha, diecinueve (19) de diciembre de dos mil veintidós (2022)	

Así, se ha señalado que si constatada la condición de debilidad especial se logra establecer que la terminación del vínculo se produjo sin la autorización de la autoridad laboral, se deberá presumir que la causa fue el estado de indefensión en el que permanece el sujeto. Con todo, esta presunción se puede desvirtuar -incluso en el proceso de tutela-, porque la carga de la prueba se traslada al empleador, a quien le corresponde demostrar que el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una justa causa. En el evento de no desvirtuarse lo anterior, el juez constitucional deberá (i) declarar la ineficacia de la terminación o del despido laboral en favor del sujeto protegido, con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno (desvinculación - reingreso); (ii) el derecho a ser reintegrado a un cargo u oficio que ofrezca condiciones similares o mejores a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con su situación; y (iii) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso.

La jurisprudencia ha advertido, adicionalmente, que la protección que brinda el derecho a la estabilidad laboral reforzada se predica de los contratos a término fijo. Esta Corte ha definido el alcance de la estabilidad laboral reforzada frente a personas vinculadas mediante ese tipo de contratación desde sus primeros pronunciamientos sobre el tema. La Sentencia C-016 de 1998 determinó que el principio de estabilidad laboral no es contrario a la celebración de contratos a término fijo, por el contrario, es una garantía con la que cuenta el trabajador. En relación con la estabilidad laboral reforzada del trabajador que se encuentre en estado de debilidad manifiesta por su salud, la jurisprudencia ha señalado que “cuando la relación laboral depende de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el vencimiento del término de dicho contrato o la culminación de la obra, no significan necesariamente una justa causa para su terminación. De este modo, en todos aquellos casos en que (i) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y (ii) se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el trabajador tiene el derecho de conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado.”

En línea con lo anterior, la terminación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada sin la autorización de la autoridad del trabajo da paso a la presunción (supra 34), según la cual la causa del despido es el estado de debilidad manifiesta del trabajador y, por tanto, se causa una grave afectación de los derechos fundamentales del accionante.

En este punto cabe recordar que el cáncer es una enfermedad catastrófica, que involucra un rápido deterioro en la salud del paciente si no es diagnosticada y tratada a tiempo, y de alto costo. En general, la jurisprudencia de esta Corte ha entendido que los pacientes de cáncer se encuentran en estado de debilidad manifiesta precisamente por las características de dicha enfermedad. Sin pretender invadir las competencias propias de otras áreas del conocimiento, la jurisprudencia constitucional ha señalado que conforme a las reglas de la experiencia y de la lógica, se sabe que el cáncer es una enfermedad que afecta múltiples aspectos de la vida de quienes la padecen; más allá de su salud, sus actividades diarias y cotidianas pueden verse comprometidas como consecuencia del tratamiento al que deben someterse. De ahí que se entienda que dicho diagnóstico implica una afectación que dificulta significativamente el normal y adecuado desempeño de las actividades en el trabajo.

En las sentencias T-263 de 2009, T-111 de 2012, T-159 de 2012, T-341 de 2012, T-378 de 2013, T-373 de 2017 y T-284 de 2019 entre otras, distintas salas de revisión de la Corte analizaron casos en los que los accionantes habían sido diagnosticados con cáncer y solicitaron al juez constitucional el amparo de sus derechos fundamentales a la salud, a la vida en condiciones dignas y a la estabilidad laboral reforzada; y tras comprobar que se cumplían los tres requisitos explicados previamente (supra 33), resolvieron conceder el amparo. Incluso, cuando no se hallan probados dichos supuestos, la Corte concedió un amparo transitorio a una accionante diagnosticada con cáncer de mama pues “al margen de la discusión probatoria que deba llevarse a cabo en el marco del proceso laboral ordinario sobre la forma como terminó la relación de trabajo entre la actora y el empleador, es claro para la Sala, como se advirtió en el acápite relacionado con la subsidiariedad, que el actuar de la demandada acarreó un

Asunto	Acción de tutela
	257543103002 202220075
Soacha, diecinueve (19) de diciembre de dos mil veintidós (2022)	

perjuicio irremediable para la señora Claudia Alejandra Rojas palacio. Hecho que se suma a que, existiendo duda respecto de la manera como finalizó su vínculo laboral, la Sala debe optar por brindarle una protección, al menos transitoria, a la tutelante quien, en todo caso padece de una enfermedad catastrófica que implica la realización de una serie de tratamientos médicos impostergables. En ese orden, se le ordenará a la empresa Novelty Suites S.A proceder a su reintegro laboral transitorio y a la correspondiente afiliación al sistema de salud.”

En suma, por expreso mandato constitucional y, en especial, siguiendo los principios de igualdad y solidaridad, las personas en condición de debilidad manifiesta tienen derecho a permanecer en sus trabajos, sin importar el tipo de relación laboral que tengan, a no ser que se demuestre que su despido no obedeció a un trato discriminatorio basado en su condición.” (Sentencia T-386/20 , 2020)

Sea lo primero establecer que, en el caso de marras, este estrado judicial no observa en plenario, la autorización de la Oficina del Trabajo, requisito necesario para configurar el despido de la accionante. Vislumbra además el despacho, que en los escritos de la compañía accionada **Serviolam S.A.S** no se hace alusión de dicho documento, y tal como lo establece el Alto Tribunal Constitucional, al no existir previa autorización se presume que el despido fue por causa del estado de indefensión en el que se encuentra la accionante, presunción que deber ser desvirtuada por la compañía accionada pues la carga de la prueba es trasladada al empleador. A lo anterior, de no existir previa autorización para el despido el acto jurídico resulta ser ineficaz.

Ahora bien, el segundo análisis que debe realizar esta Juzgadora, es la presunción de despido fue discriminatoria y si se configura la el derecho a la estabilidad laboral reforzada:

Aspectos que determinan el alcance de la protección	Caso en Concreto	Cumple / No Cumple
<i>(i) se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades</i>	Observa este despacho constitucional, de las pruebas que obran en el presente amparo constitucional, que la accionante presentaba una prognosis médica de dolor a nivel lumbar, el cual se aumenta e irradia hasta glúteos, con aumento del dolor.	Cumple
<i>(ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido</i>	Avizora está Juzgadora, que no obra en el expediente digital, prueba si quiera sumaria, que el empleador haya conocido de la condición de debilidad manifiesta; aún se puede establecer de las manifestaciones realizadas por la tutelista que los estudios de la columna lumbosacra se realizaron días después de configurarse el despido, tal como se logró comprobar. A lo anterior, no se puede determinar que el empleador conocía las condiciones de salud de la tutelista Mayra Alejandra Álvarez Aya .	No Cumple
<i>(iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación</i>	Este estrado judicial, vislumbra que el despido se presentó por abandono del lugar de trabajo por siete (07) días de ausencia sin soportes suficientes en diferentes fechas y avisando tarde. Ahora bien, de las documentales adosadas al plenario, se puede establecer que la accionante aporta el certificado de las incapacidades las cuales no concuerdan con los días que la señora Mayra Alejandra Álvarez Aya , no se presentó a su puesto de trabajo.	No Cumple

De lo anterior, se logra establecer que en la tutelista **Mayra Alejandra Álvarez Aya**, cumple con uno de los criterios que antecede, por lo anterior esta Juzgadora no puede establecer una presunción de despido discriminatorio a su favor por su condición de debilidad manifiesta. En reiterada jurisprudencia la H. Corte Constitucional, ha indicado que el

Asunto	Acción de tutela
	257543103002 202220075
Soacha, diecinueve (19) de diciembre de dos mil veintidós (2022)	

examen de procedencia de la tutela se hace menos estricto, como ocurre en el caso objeto de impugnación, esto no implica que el juez de tutela suplante al juez ordinario. El amparo constitucional resulta como un mecanismo célere y expedito, por lo que esta Juez Constitucional, concluye que el instrumento constitucional resulta procedente parcialmente como mecanismo transitorio hasta tanto está cubierta por el fuero constitucional especial de debilidad manifiesta en razón a su estado de salud, pues se logró demostrar que el accionante, fue desvinculada **de su contrato laboral a término fijo**.

Conclúyase sin duda alguna que existió una vulneración al derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora **Mayra Alejandra Álvarez Aya** por parte la compañía accionada **Serviolum S.A.S**, al dar por terminado el contrato laboral a término fijo suscrito con la accionante, pese a que el objeto contractual del mismo persiste y se encuentra en estado de debilidad manifiesta por razones de salud.

No obstante lo anterior, se modificará el numeral segundo (2º) del fallo de instancia, en el sentido de determinar que el amparo constitucional se concederá de manera transitoria por el término de cuatro (04) meses, hasta tanto la accionante acuda al juez laboral para dirimir la controversia que se suscita en este caso.

En consecuencia el numeral quedará así,

Primero: Conceder como mecanismo transitorio el amparo deprecado por la señora **Maira Alejandra Álvarez Aya**, quien instauró la acción constitucional de tutela en contra **Serviolum SAS**, representada legalmente por **Lexy Milena Roa**, a fin de garantizarle el derecho al trabajo, la seguridad social, la salud y la estabilidad laboral reforzada

Segundo: Ordenar a **Serviolum SAS**, representada legalmente por **Lexy Milena Roa**, para que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo proceda a **reintegrar** a su puesto de trabajo o a otro de igual o mejor categoría a la señora **Maira Alejandra Álvarez Aya**, teniendo en cuenta las recomendaciones de los médicos tratantes en virtud de su enfermedad. La protección concedida permanecerá vigente por el término de **cuatro (4) meses**, a partir de esta sentencia, la accionante deberá promover la demanda ante la jurisdicción ordinaria, juez laboral, a fin que dirima la presente controversia, so pena de que cesen los efectos de este fallo como quiera que el amparo concedido se está haciendo como mecanismo transitorio.

Siendo estos los argumentos para que este Despacho constitucional **modifique los numerales primero (1º) y segundo (2º)** de la decisión adoptada por el a quo.

En mérito de lo expuesto, este juzgado en instancia de juez de tutela en nombre de la República de Colombia y por mandato de la Constitución y la ley.

Resuelve

Primero: Modificar los numerales primero (1º) y segundo (2º) del fallo proferido el día veintitrés (23) de noviembre de dos mil veintidós (2022) por

Asunto	Acción de tutela
257543103002 202220075	
Soacha, diecinueve (19) de diciembre de dos mil veintidós (2022)	

el **Juzgado Cuarto (04) de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Soacha**, de conformidad con la parte motiva de la presente providencia.

Segundo: En Consecuencia, los numerales **numerales primero (1º) y segundo (2º)**, quedarán así:

Primero: Conceder como mecanismo transitorio el amparo deprecado por la señora **Maira Alejandra Álvarez Aya**, quien instauró la acción constitucional de tutela en contra **Serviolam SAS**, representada legalmente por **Lexy Milena Roa**, a fin de garantizarle el derecho al trabajo, la seguridad social, la salud y la estabilidad laboral reforzada

Segundo: Ordenar a Serviolam SAS, representada legalmente por **Lexy Milena Roa**, para que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo proceda a **reintegrar** a su puesto de trabajo o a otro de igual o mejor categoría a la señora **Maira Alejandra Álvarez Aya**, teniendo en cuenta las recomendaciones de los médicos tratantes en virtud de su enfermedad. La protección concedida permanecerá vigente por el término de **cuatro (4) meses**, a partir de esta sentencia, la accionante deberá promover la demanda ante la jurisdicción ordinaria, juez laboral, a fin que dirima la presente controversia, so pena de que cesen los efectos de este fallo como quiera que el amparo concedido se está haciendo como mecanismo transitorio.

Tercero: Notifíquese de esta decisión a las partes involucradas por el medio más expedito.

Cuarto: Cumplido lo anterior, remítase la actuación a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y Cúmplase


Paula Andrea Giraldo Hernández
Juez

Firmado Por:

Paula Andrea Giraldo Hernandez

Juez Circuito

Juzgado De Circuito

Civil 002

Soacha - Cundinamarca

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: f2b61ff53c2a5da5d98fb826b8d3c990f3bb90631971d7f270fb5de1233c3cb1

Documento generado en 19/12/2022 11:25:42 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>