

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL****JUZGADO DIECIOCHO PENAL MUNICIPAL
CON FUNCION DE CONTROL DE GARANTIAS DE BOGOTÁ D.C.**

RADICACION: **1100140880182022005000**
ACCIONANTE: **ROSA INES CORRALES GALEANO**
ACCIONADO: **EMPRESA NHS S.A.S.**
DECIDE: **TUTELA**
CIUDAD Y FECHA: **BOGOTA D.C., SEPTIEMBRE OCHO (8) DE DOS MIL VEINTIDÓS (2022).**

OBJETO A DECIDIR.

Procede el Despacho a resolver la acción de tutela impetrada por la ciudadana **ROSA INES CORRALES GALEANO**, contra la **EMPRESA NHS S.A.S.**, por la presunta vulneración de los derechos fundamentales a la salud, vida en condiciones dignas, trabajo y estabilidad laboral reforzada.

1. ANTECEDENTES PROCESALES**1.1. Hechos jurídicamente relevantes.**

Relata la ciudadana **ROSA INES CORRALES GALEANO** en la demanda de tutela que el día 1 de septiembre del año 2010, celebró contrato laboral con la **EMPRESA NHS S.A.S.**, a término fijo de un año, el cual se renovarían automáticamente y como salario se pactó el salario mínimo legal mensual vigente más el respectivo auxilio de transporte.

Precisó, que la labor para la cual fue contratada dentro de la accionada fue servicios generales y para ingresar a dicha empresa se le realizaron los respectivos exámenes de ingreso. Agregó, que entre las labores que desempeñaba dentro de la empresa realizaba el aseo general, esto es, barrer, trapear, lavar el piso y hacer uso de hidro lavadoras entre otras cosas.

Manifestó, que para el mes de noviembre del año 2020, fue diagnosticada con DISCOPATIA EN DISCOS DE COLUMNA L5- S1, y ARTEROLISTESIS GRADO 1 DE L4 SOBRE L5, por lo cual desde esa fecha inicio tratamiento ante la EPS Suramericana, el cual continua a la fecha, situación que afirmó comunicó a la

accionada; sin embargo, el día 28 de julio del año 2022 la demandada le notificó que no renovarían su contrato laboral, por lo que entonces laboraría hasta el día 31 julio del año 2022, desconociendo que se encontraba en tratamiento médico por las patologías mencionadas, lo que considera vulnera sus derechos fundamentales a la salud, vida en condiciones dignas, trabajo y estabilidad laboral reforzada.

Por lo anterior, considero vulnerados los derechos fundamentales a la salud, vida en condiciones dignas, trabajo, mínimo vital y estabilidad laboral reforzada, y, en consecuencia, solicitó se ordene a la accionada la reintegre a su empleo. Además, efectúe el pago de los salarios pendientes por cancelar desde la fecha del despido hasta la fecha en que se efectuó el respectivo reingreso, así como la cancelación de los aportes al sistema de seguridad social que se encuentren pendientes. Subsidiariamente, deprecó se ordene a la empresa NHS SAS el pago de los servicios médicos hasta tanto no termine su tratamiento integral para las patologías que padece.

1.2. Tramite de la acción de tutela.

Mediante auto del pasado 29 de agosto, el Juzgado avocó el conocimiento de la presente acción de tutela y ordenó correr traslado a la accionada **EMPRESA NHS S.A.S.**, del escrito de tutela y sus anexos con el objeto de que ejerciera el derecho a la defensa y contradicción. Así mismo, se vinculó a la acción constitucional a Suramericana EPS.

1.3. Respuesta de la accionada.

1.3.1 EMPRESA NHS S.A.S.

Mediante respuesta allegada vía correo electrónico la accionada, luego de referirse a los hechos expuestos en el libelo de tutela por la actora, señaló que durante la vigencia del contrato de trabajo la accionante se desempeñó en el cargo de aseo y la empresa cumplió con todas las obligaciones laborales legales a su cargo, pagando el respectivo salario, manteniéndola afiliada y realizando la totalidad de los aportes al sistema de seguridad social integral.

Explicó, que la decisión de terminar el contrato de trabajo de la actora obedeció única y exclusivamente al cumplimiento del termino pactado, como duración de la relación laboral, la cual se notificó por escrito con la debida antelación exigida por la ley, esto es, 30 días tal como se corrobora con el escrito que al respecto adjunta. Agregó, que desde la fecha de la vinculación de la accionante la empresa ha garantizado sus derechos fundamentales al trabajo, seguridad social y salud.

Precisó que, si bien la accionante manifiesta que tiene un diagnóstico de discopatía en discos de columna, no es menos cierto que esto sea suficiente para considerarla como persona con debilidad manifiesta y mucho menos como persona discapacitada, a quien se le deba reconocer la estabilidad laboral reforzada que la ubique en una categoría de sujeto de especial protección constitucional como incapacitada.

Manifestó, que la trabajadora no se encontraba dentro de un fuero de estabilidad reforzada o persona de especial protección, toda vez que al momento de la terminación del vínculo laboral no se encontraba en condiciones de salud que la limitaran, así como tampoco se probó que no puede ejercer algún empleo diferente o ejercer sus funciones laborales de la forma adecuada, tan es así que no tenía restricciones laborales o recomendaciones médicas para su trabajo. Agregó que, además, la empresa no tenía conocimiento alguno de la situación actual de la trabajadora, pues en ningún escrito se aportó incapacidad médica y/o direccionamiento a tratamiento alguno o recomendaciones laborales para tener en cuenta dentro de las funciones que desempeñaba en su cargo de auxiliar de servicios generales.

En consideración a lo anterior, solicitó declarar la improcedencia de la acción constitucional, y en consecuencia no acceder a tutelar los derechos reclamados por la señora Rosa Inés Corrales Galeano.

3. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO. -

Este Juzgado es competente para tramitar y decidir la solicitud de tutela de la referencia, de acuerdo con lo previsto en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, desarrollado por los numerales 1 de los Decretos 1382 de 2000, 1069 de 2015, 1983 de 2017, que al unísono prevén:

"Artículo 1°. Para los efectos previstos en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, conocerán de la acción de tutela, a prevención, los jueces con jurisdicción donde ocurriere la violación o la amenaza que motivare la presentación de la solicitud o donde se produjeran sus efectos, conforme a las siguientes reglas:

*1. Las acciones de tutela que se interpongan contra cualquier autoridad, organismo o entidad pública del orden departamental, distrital o municipal y **contra particulares**, serán repartidas, para su conocimiento en primera instancia, a los Jueces Municipales."*

Lo anterior como quiera que se dirige contra la **EMPRESA NHS S.A.S.**, sociedad comercial de carácter privado.

3.1. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PARTICULARES.

El legislador consagró en el Decreto 2591 de 1991, reglamentario de la acción de tutela, unas circunstancias específicas que determinan la procedencia del mecanismo constitucional cuando éste es dirigido en contra de particulares así:

"CAPÍTULO III. Tutela contra los particulares.

Artículo 42.-Procedencia. La acción de tutela procederá contra acciones u omisiones de particulares en los siguientes casos:

(...)

4. **Cuando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada**, contra quien la controle efectivamente o fuere el beneficiario real de la situación que motivo la acción, siempre y cuando el solicitante tenga una **relación de subordinación** o indefensión con tal organización (...)" (Destacado fuera del texto)

Al respecto, la Honorable Corte Constitucional, ha establecido:

"De conformidad con el artículo 86 de la Carta, es posible interponer acción de tutela contra un particular, cuando éste ha vulnerado derechos fundamentales de otro ciudadano, siempre que: " a) Que el particular esté encargado de la prestación de un servicio público; b) Que el particular afecte gravemente el interés colectivo; c) Que el solicitante se encuentre en estado de subordinación o indefensión frente al particular." Frente a esto la Corte ha concluido que "... **la subordinación implica la existencia de una relación jurídica de dependencia, v. gr. la de los trabajadores respecto de sus patronos,** o la de los estudiantes frente a sus profesores o ante los directivos del establecimiento al que pertenecen, que tiene su origen en la obligatoriedad derivada de un orden jurídico o social determinado. (...)"¹. (Negrilla y Subrayado del Despacho).

Es así como el máximo interprete constitucional en distintos pronunciamientos ha reiterado que se predica la existencia de una relación de subordinación en los trabajadores respecto de sus empleadores, derivada del **"vínculo jurídico de dependencia y subordinación"** como elementos esenciales y constitutivos del contrato de trabajo.

De conformidad con los anteriores postulados, es claro que en el presente asunto, se encuentra debidamente acreditada la legitimidad por pasiva, habida cuenta que **entre la parte actora** y la sociedad demandada **EMPRESA NHS S.A.S., existió una relación laboral** de la cual se deriva el estado de subordinación de la accionante frente a la demandada, y que a su vez, determina la procedibilidad de la presente acción constitucional, presupuesto bajo el cual se puede entrar a establecer si existió o no violación de los derechos fundamentales alegados.

4. CASO CONCRETO.

Sea lo primero advertir que la acción de tutela constituye un mecanismo de orden constitucional encaminado a la protección inmediata y directa de los derechos constitucionales de las personas, cuando estos resulten vulnerados o amenazados con la acción u omisión de una autoridad pública o de particulares en los casos legalmente señalados, dicho instrumento judicial tiene carácter subsidiario y excepcional, de manera que solo podrá ser ejercido cuando quien la impetre no tenga a su disposición otro medio de defensa o se utilice para evitar que se produzca un perjuicio irremediable.

Trasladados los anteriores postulados al presente asunto y de conformidad con lo expuesto en el escrito de tutela, corresponde a esta instancia establecer si la accionada **EMPRESA NHS S.A.S.,** vulneró los derechos fundamentales al trabajo, estabilidad laboral reforzada, salud y mínimo vital, de la ciudadana **ROSA INES CORRALES GALEANO,** al dar por terminado el vínculo laboral desconociendo que la misma tenía un quebranto de salud.

¹ Corte Constitucional. Sentencia. T-386 de 2002, entre otras.

Para ello, se abordará el estudio de (i) el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad y el desarrollo legal en cuanto a la estabilidad laboral reforzada de personas con limitaciones, (ii) derecho a la estabilidad laboral reforzada en las diferentes formas de contratación, (iii) la acción de tutela como mecanismo para reclamar el pago de acreencias laborales; por último, resolverá el caso concreto.

4.1. DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL DESARROLLO LEGAL EN CUANTO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS CON LIMITACIONES.

En relación con el desarrollo legal que ha tenido el derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas con limitaciones, la Honorable Corte Constitucional, ha sido enfática en señalar que el legislador estableció una serie de garantías que tienen como propósito, por un lado, permitir que estas personas ingresen a la actividad laboral y, del otro, asegurar que sus limitaciones o estado de salud no se constituyan en causales para que sean excluidas de la misma.

Reiteración Jurisprudencial

"De conformidad con el artículo 13 de la Constitución, el Estado está en la obligación de adoptar medidas tendientes a la protección de personas en estado de debilidad manifiesta, ya sea por su condición física o mental o por ser sujetos tradicionalmente discriminados. Por su parte, el artículo 47 Superior obliga a las entidades públicas a adelantar políticas para la previsión, integración y rehabilitación de aquellos sujetos que tengan algún impedimento físico o psíquico. Finalmente, el artículo 53 consagra el principio relativo a la estabilidad laboral de los trabajadores.

*De la integración y armonización de estos y otros artículos, la Corte ha fijado algunas reglas relativas a la estabilidad laboral reforzada. Esta protección constitucional, implica que **"aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial"**. Si bien todos los trabajadores tienen el derecho a no ser despedidos de manera abrupta, **esa estabilidad adquiere el carácter de reforzada** cuando se trate de, entre otros, personas en condición de discapacidad o en general **con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo**. A estos sujetos se les debe respetar **"la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral"***

Este concepto ha sido complementado por estándares internacionales vinculantes para Colombia. Sobre este aspecto, en la Sentencia T-691 de 2013, aplicando normas internacionales, esta Corporación que "la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo 27, literal a., [establece que los Estados deben]

"reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas

a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables; deberían tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad". (Subraya por fuera del texto).

En el plano interno, la protección laboral de estas personas ha sido desarrollada tanto por el legislador como por los jueces. Por ejemplo, el Congreso, a través de la Ley 361 de 1997 "por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones", impuso restricciones más fuertes a los empleadores que quisieran despedir a personas en condición de discapacidad. En efecto, **el artículo 26 de dicha ley les prohibió despedir a sus trabajadores en razón de las discapacidades que puedan sufrir, a menos que obtengan autorización de la oficina de trabajo. En todo caso, ordenó pagársele al trabajador despedido una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario.** Así, "quienes procedan en forma contraria a ella, estarán obligados al pago de una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiere lugar de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen o complementen".

De esta forma, cuando el empleador contraríe tal norma, el despido del trabajador será ineficaz. Sobre el punto, la Corte en sentencia C-531 de 2000 expresó que **"el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria."** Como se aprecia, el objetivo de esta norma es evitar que los trabajadores en condición de discapacidad sean discriminados por sus condiciones personales, aumentando los requisitos e imponiendo sanciones al empleador por su despido.

Ahora bien, esta Corporación ha sostenido que la estabilidad laboral reforzada es una protección constitucional que no se garantiza simplemente con la imposibilidad que tiene el empleador de terminar el contrato del titular del derecho. Ello significa "que el núcleo esencial del referido derecho en los discapacitados no se agota en el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente, por el contrario el empleador también está obligado a intentar la reubicación de la persona en un cargo de acuerdo a su estado de salud".

En otros términos, significa:

"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."**

Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha establecido que esta garantía constitucional, **es predicable de aquellos sujetos con limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades laborales. Cobija a quienes padecen algún tipo de problema en su estado de salud que les impide realizar sus funciones.** Esta regla fue resaltada por la Corte en la sentencia T-516 de 2011 cuando sostuvo que "[e]l amparo cobija a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer i) deficiencia, entendida como una pérdida o anormalidad, permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; 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; iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana,

que impide o limita el desempeño de una función normal de la persona, acorde con la edad, sexo y los factores sociales o culturales". Dicho de otra forma, protege un amplio número de personas con problemas de salud. No se restringe solo a quienes hayan sido calificados con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

Para la Corte, si bien es cierto la protección radica en cabeza de quienes sufran limitaciones físicas que les impida realizar su trabajo, también ha distinguido en su jurisprudencia los efectos del amparo. Así por ejemplo, en Sentencia T-111 de 2012, la Corte sostuvo que "para saber qué sujetos deben estar protegidos por la figura de la estabilidad laboral reforzada se deben distinguir los conceptos de disminución física, discapacidad e invalidez". De acuerdo con ello:

"podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa.". [Por lo tanto,] **"para la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de inválido.**

(...) [Asimismo] la jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, **sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones.** En efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección".

La Sentencia T- 211 de 2012 reiteró y aclaró el anterior punto. Así, señaló que "los trabajadores que sean catalogables como (i) inválidos, (ii) discapacitados, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) **tengan una afectación en su salud;** (b) **esa circunstancia les "impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares"**, y (c) se toma que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, **están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la "estabilidad laboral reforzada"**.

En este orden de ideas, ha entendido este Tribunal que cuando **el sujeto no haya sido calificado científicamente por un médico que determine el nivel de discapacidad, el amparo será transitorio.** En otros términos, "la garantía a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas en invalidez, **sino también de aquellos que por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta, cuya seriedad impone al juez de tutela conceder la petición como mecanismo transitorio, así no se haya calificado su nivel de discapacidad, hasta tanto la autoridad judicial competente tome las decisiones respectivas**". Por el contrario, si se tiene certeza del grado de discapacidad, el amparo será definitivo. Ello se explica pues una vez conocido dicho porcentaje se sabrá si, por ejemplo, el titular del derecho es beneficiario de una pensión por invalidez.

Finalmente, en materia probatoria la Corte ha establecido que los casos de los trabajadores que se encuentren en situación de vulnerabilidad por padecer algún tipo de limitación física que les impida ejercer sus actividades, "recae sobre el empleador una "presunción de despido sin justa causa". Esto implica que se invierte la carga de la prueba y por tanto, el empleador debe demostrar que existen causales objetivas y razonables para que el vínculo laboral se haya quebrantado. En consecuencia, el empleador debe demostrar que el motivo del despido no fue la limitación física del empleado". Ello quiere decir que la carga de la prueba recae sobre el empleador y no sobre el empleado. El empleador deberá demostrar que existen causas objetivas para poder efectuar la

terminación del contrato. Estas causas deberán demostrar que la razón para terminar es diferente a las limitaciones físicas o psíquicas que pueda padecer el afectado.

En síntesis, la garantía de estabilidad laboral reforzada (i) protege a aquellos trabajadores que padezcan algún tipo de limitación física o psicológica que no les permita realizar su trabajo regularmente, independientemente del tipo de vinculación, para que su relación laboral no sea terminada en razón a esa limitación. En consecuencia, son beneficiarios del (ii) artículo 26 de la ley 361 de 1997 que le impone al empleador, si quiere efectuar el despido, (iii) demostrar (inversión de la carga de la prueba) una causa objetiva (no discriminatoria), (iv) solicitar autorización a la oficina del trabajo y (v) pagarle una indemnización de 180 días de salario. Si se incumplen estos deberes, (vi) el despido será ineficaz y por tanto se deberá reintegrar y, según el caso, reubicar al trabajador afectado. En todo caso (vii), si no se tiene certeza sobre el grado de discapacidad, el amparo será transitorio. De lo contrario, definitivo². (Subrayado y Negrilla del Juzgado)

4.2. DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN LAS DIFERENTES FORMAS DE CONTRATACIÓN.

Sobre el particular, la Honorable Corte Constitucional en la Sentencia T-041 de 2014, precisó:

"En relación con el tipo de vinculación laboral, esta Corporación ha dicho que si bien por el tipo de contrato pueden existir causas objetivas para el despido de un trabajador, cuando se trate de personas que gozan de estabilidad laboral reforzada dichas causales no son suficientes si no se cumplen con las cargas contenidas el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y la comprobación de una causal objetiva. Por ejemplo, en sentencia T-864 de 2011, este Tribunal dijo que si bien la expiración del plazo pactado en los contratos a término fijo es una causa objetiva para terminar el contrato de un trabajador, cuando opere la estabilidad laboral reforzada no es posible aplicar esta regla. En otras palabras, "en los casos en los que una persona ha suscrito un contrato laboral, y se encuentra cobijada por el principio de estabilidad laboral reforzada, la expiración del plazo no es razón suficiente para justificar el despido de la persona sin que medie la autorización de la Oficina del Trabajo".

(...)

De la misma forma opera con las vinculaciones con empresas de servicio temporal. Para esta Corte, "la garantía de la estabilidad en el empleo cobija todas las modalidades de contratos, incluidos los que suscriben las empresas de servicios temporales, los cuales tienen, en principio, una vigencia condicionada al cumplimiento pactado o a la finalización de la obra. Lo anterior, por cuanto el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores, sin distinción de la naturaleza del vínculo contractual, "en tanto lo que se busca es asegurar al empleado la certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera tal que este no quede expuesto, en forma permanente, a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del empleador."

Como se aprecia, si bien esta Corte distingue entre el tipo de vinculación laboral y las condiciones contractuales del trabajador, ello no parece ser razón suficiente para negar la protección laboral reforzada a los trabajadores. Es decir, la estabilidad laboral reforzada es una garantía del trabajador en condición de vulnerabilidad independientemente del tipo de contrato laboral que tenga". (Negrilla del Despacho).

² Corte Constitucional. Sentencia T-041 de 2014, T-098 de 2015, T-641 de 2008, T-233 de 2010, entre otras.

4.3. LA ACCIÓN DE TUTELA COMO MECANISMO PARA RECLAMAR EL PAGO DE ACRENCIAS LABORALES.

En cuanto a la procedencia de la acción de tutela recordemos que, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 6° del Decreto 2591 de 1991, dicho mecanismo no procede cuando existen otros medios de defensa judicial, salvo que se interponga como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Dicho mecanismo alternativo debe ser lo suficientemente **idóneo y eficaz** para la protección de los derechos invocados, contrario a ello, la tutela procedería como medio judicial de protección.

Al respecto, la Honorable Corte Constitucional, en reiterada jurisprudencia precisó:

*"Como ha sido reiterado en múltiples ocasiones por esta Corporación, la acción de tutela es un mecanismo de origen constitucional de carácter **residual, subsidiario y cautelar**, encaminado a la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas que están siendo amenazados o conculcados. Ello en consonancia con el artículo 86 de la Constitución, y el artículo 6° numeral 1, del Decreto 2591 de 1991, **que establecen como causal de improcedencia de la tutela: "[c]uando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.** La existencia de dichos mecanismos será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentre el solicitante.". Así, el carácter subsidiario y residual de la acción de tutela ha servido a la Corte Constitucional para explicar el ámbito restringido de procedencia de las peticiones elevadas con fundamento en el artículo 86 de la Carta Política, más aún cuando el sistema judicial permite a las partes valerse de diversas acciones ordinarias que pueden ser ejercidas ante las autoridades que integran la organización jurisdiccional, encaminadas todas a la defensa de sus derechos"³. (Subrayado y Negrilla del Despacho).*

En relación con la existencia de otro medio de defensa judicial, señaló:

*"no existe la obligación de iniciar el proceso ordinario antes de acudir a la acción de tutela, basta que dicha posibilidad esté abierta al interponer la demanda. Sin embargo, si el demandante ha dejado vencer la oportunidad para iniciar el trámite del proceso ordinario, por prescripción o caducidad de la acción, la tutela no procede como mecanismo transitorio; así mismo, cuando la tutela se interpone **como mecanismo transitorio, habida cuenta de la existencia de un medio judicial ordinario idóneo, es preciso demostrar que ésta es necesaria para evitar un perjuicio irremediable.** Dicho perjuicio se caracteriza, según la jurisprudencia, por lo siguiente: i) **por ser inminente**, es decir, que se trate de una amenaza que está por suceder prontamente; ii) **por ser grave** esto es, que el daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona sea de gran intensidad; iii) **porque las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable sean urgentes**; y iv) **porque la acción de tutela sea impostergable a fin de garantizar que sea adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad"⁴. (Subrayado y Negrilla del Despacho)***

En cuanto a la procedencia de la acción de tutela para el reconocimiento y pago de acreencias laborales por vulneración del derecho fundamental al mínimo vital, la Corte Constitucional en sentencia T-053 de 2014, precisó:

³ Corte Constitucional. Sentencias T-747 de 2008 y T- 785 de 2014, entre otras.

⁴ Corte Constitucional. Sentencias T-912 de 2006 y T - 785 de 2014, entre otras.

"Esta Corte ha admitido la procedencia excepcional de la acción de tutela para el cobro de acreencias laborales, cuando se demuestra que el incumplimiento de las mencionadas obligaciones, vulnera o amenaza los derechos fundamentales de los tutelantes al mínimo vital, a la seguridad social o la vida digna. En lo referente al concepto de mínimo vital y su directo menoscabo por el incumplimiento en el pago de acreencias laborales (cesantías parciales), esta Corporación en sentencia T-148 de 2002, estableció una serie de criterios con los cuales se estableció, en cada caso en concreto, su afectación. A saber: (i) existencia de un incumplimiento salarial; (ii) el incumplimiento afecta el mínimo vital del trabajador; (iii) se presume la afectación al mínimo vital, si el incumplimiento es prolongado o indefinido; (iv) se entiende por incumplimiento prolongado o indefinido, aquel que se extiende por más de dos meses, con excepción de aquella remuneración equivalente a un salario mínimo; y (v) los argumentos fundamentados en problemas de índole económico, presupuestal o financieros no justifican el incumplimiento salarial.

MINIMO VITAL-Concepto/DERECHO AL MINIMO VITAL-Fundamental dada su estrecha relación con la dignidad humana y con la garantía al trabajo, a la seguridad social y a la vida digna

El mínimo vital es un derecho fundamental ligado estrechamente a la dignidad humana, el cual se concreta en la posibilidad de contar con una subsistencia digna, pues "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 es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional" y encuentra su materialización en las diferentes acreencias laborales y prestacionales, que se deriven de la relación laboral".

4.4. Análisis del caso concreto.

Sea lo primero advertir que de conformidad con los apartes jurisprudenciales citados en precedencia, la terminación de una relación laboral, en principio, es un asunto que no compete al juez constitucional, sin embargo, puede llegar a serlo si se evidencia la vulneración de derechos fundamentales del trabajador en la ocurrencia del despido, ya sea cuando el mismo tenga su origen en el trato discriminatorio hacia el trabajador, o en atención a su condición de debilidad manifiesta, incapacidad y/o debido a su estado de salud, discriminación que se encuentra acreditada cuando concurren los siguientes supuestos: (i) el peticionario pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta; (ii) el empleador tenga conocimiento de tal situación; y, (iii) se acredite el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador.

Así las cosas, procederá esta instancia a verificar si en el caso sub examine se reúnen a cabalidad los requisitos que permiten establecer si existió actitud discriminatoria de la accionada **EMPRESA NHS S.A.S.**, respecto de la ciudadana **ROSA INES CORRALES GALEANO** al momento de informarle sobre la culminación del vínculo laboral suscrito entre las partes.

Sobre el particular, basta señalar que dentro del trámite de la presente acción constitucional se verificó que entre la señora **ROSA INES CORRALES GALEANO** y la **EMPRESA NHS S.A.S.**, existió una relación laboral bajo la

modalidad de contrato laboral a término fijo, la cual culminó el pasado 31 de julio hogaño.

De igual forma, se deduce de las valoraciones médicas allegadas a la demanda de tutela por parte de la señora **ROSA INES CORRALES GALEANO**, que ésta presenta diagnóstico de Artrosis de Cadera, Discopatía en Discos de Columna y Anterolistesis grado 1.

De los documentos reseñados, a juicio del Despacho no se acredita que la señora **ROSA INES CORRALES GALEANO** durante la vigencia de la relación laboral le hubiere sobrevenido una discapacidad transitoria o permanente y/o limitación física que le hubiese impedido realizar su trabajo en condiciones regulares a las que venía desempeñando, que la pongan en situación de debilidad manifiesta, y que tal condición haya perdurado hasta el 31 de julio de 2022, **fecha en la cual se dio por terminado el vínculo laboral**, mucho menos que la causa de la terminación unilateral del contrato fuera esa, es decir, su estado de salud.

Así las cosas, no puede considerarse que la accionante goce de especial protección constitucional por encontrarse en condición de debilidad manifiesta para que se le deba proteger el derecho a estabilidad laboral reforzada, pues las enfermedades que padece no implican deficiencia, discapacidad o minusvalidez, como lo ha precisado la Corte Constitucional.

Ahora bien, si en gracia de discusión se aceptara que la afectación en su salud es tan grave, que pone a la tutelante en una situación de debilidad manifiesta para gozar del derecho a la estabilidad laboral reforzada, de conformidad con lo previsto en la jurisprudencia constitucional citada, deberá verificarse que la terminación del contrato laboral se haya producido exclusivamente por la situación de salud en la que se encontraba la accionante.

Al respecto, obran dentro del proceso elementos que conllevan a considerar que la terminación de la vinculación laboral obedece a causas objetivas y ajenas al estado de salud de la señora **ROSA INES CORRALES GALEANO**, en efecto, se allegó comunicación fechada el 28 de julio de 2022 mediante la cual su empleador le informa de la terminación de la relación laboral por cumplimiento del contrato laboral a término fijo que suscribió, más no se pone de presente sus dolencias de salud, se trata entonces de **una causa objetiva para la finalización del contrato laboral**, y no así, como lo señala la actora, ello necesariamente obedece a su estado de salud.

Lo anterior habida cuenta que como se anunció, si bien es cierto, la accionante está siendo tratada a raíz de las morbilidades que presenta, también lo es que, al momento de la terminación de la relación laboral no se encontraba incapacitada, con restricción laboral y/o objeto de recomendaciones médico laborales, que permitiera presumir razonablemente que la trabajadora se encontrara impedida para ejercer las actividades cotidianas en el campo laboral, hipótesis bajo la cual le fuere exigido al empleador el aval de la autoridad competente para su despido.

Aunado a lo anterior, es importante tener en cuenta que de acuerdo a la respuesta ofrecida al Juzgado por parte de la **EMPRESA NHS S.A.S.**, y las pruebas adjuntas a dicha replica, se observa que la señora **ROSA INES CORRALES GALEANO**, fue requerida en varias oportunidades y por diferentes medios para que se acercara a la empresa con el fin de realizarle el examen de egreso. Empero, aquella nunca compareció, lo que significa que por desidia de aquella no se pudo determinar si presentaba algún grado de dificultad o discapacidad a la fecha de la terminación de la relación laboral.

De esta manera, el Despacho arriba a la conclusión que no se acreditó que la señora **ROSA INES CORRALES GALEANO** fuera un sujeto de especial protección por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta, tampoco que la causa de su despido se haya derivado de su estado de salud, por lo que no resulta procedente acceder a la solicitud de reintegro.

No obstante, y para alejar cualquier asomo de duda frente a la procedencia de la acción constitucional, es menester precisar, si en el caso sub examine se reúnen los requisitos para conceder un amparo transitorio, habida consideración que la tal y como lo ha señalado la Honorable Corte Constitucional en reiterados pronunciamientos, como regla general la acción constitucional de tutela no resulta procedente cuando existen otros medios de defensa judicial ante los cuales puede acudir la accionante en salvaguarda de sus garantías fundamentales, salvo que se interponga como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable; en todo caso, dicho medio alternativo debe ser lo suficientemente **idóneo y eficaz** para la protección de los derechos invocados, contrario a ello, la tutela procedería como mecanismo judicial de protección.

Al respecto, se percata el Despacho que la señora **ROSA INES CORRALES GALEANO** cuenta con los mecanismos de defensa judicial idóneos para propender por la protección de los derechos laborales que estima vulnerados por la accionada, como lo es acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, instancia en donde podrá debatir las condiciones en que se llevó a cabo la terminación del contrato de trabajo y las eventuales indemnizaciones o pago de salarios a los que haya lugar, máxime cuando no se evidencia la posible ocurrencia de un perjuicio irremediable que determine la procedencia de la acción constitucional, atendiendo que, según se anuncia en el libelo de tutela, el mismo está dado por la vulneración de su derecho fundamental al mínimo vital.

Ello como quiera que en el caso concreto, no se avizora que el derecho fundamental al mínimo vital de la señora **ROSA INES CORRALES GALEANO** se encuentre en inminente peligro, habida cuenta que si bien se hizo una alusión somera al respecto, no allegó prueba alguna de la cual se puede inferir razonablemente que está siendo conculcado, así como tampoco, que ésta se encuentre imposibilitada para ejercer otro tipo de actividad laboral sea formal o no, que le permita devengar lo necesario para su subsistencia digna, que amerite la intervención inmediata del juez constitucional, puesto que, se insiste, nada se dijo sobre el particular.

En consecuencia, no se encuentran acreditados los requisitos exigidos por la Honorable Corte Constitucional para ordenar el reintegro en los términos pretendidos por la parte actora, máxime cuando la acción de tutela no es un mecanismo judicial, alterno, **supletivo**, concomitante o una tercera instancia, a la cual se pueda acudir para remediar aquellas actuaciones judiciales dejadas de hacer por la negligencia o mera liberalidad del particular, **como tampoco para reemplazar al juez ordinario al que eventualmente le corresponda dirimir determinado asunto en virtud del ejercicio de la acción judicial correspondiente.**

Corolario, al no cumplirse con los supuestos de la estabilidad laboral reforzada, transitoriedad y la ocurrencia de un perjuicio irremediable, es forzoso para el Juzgado declarar improcedente la presente acción constitucional de tutela.

Lo anterior no obsta para recomendar a la señora **ROSA INES CORRALES GALEANO** que, si a bien lo tiene, realice los trámites pertinentes para que se efectúe su afiliación al Régimen Subsidiado, y a través del mismo obtenga la atención en salud que aduce necesitar, mientras se define su situación laboral, en el evento que decida ejercitar las acciones ordinarias pertinentes.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO DIECIOCHO PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTÍAS DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley.

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE la acción de tutela interpuesta por la ciudadana **ROSA INES CORRALES GALEANO**, contra la **EMPRESA NHS S.A.S.**, en los términos expuestos en la parte motiva.

SEGUNDO: DESVINCULAR de la acción constitucional a la **EMPRESA NHS S.A.S.**

TERCERO: NOTIFICAR, el fallo en los términos señalados en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

CUARTO: De no impugnarse el presente fallo, **REMITIR** oportunamente la actuación original de este expediente de tutela a la Honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión.

Contra la presente decisión procede el recurso de impugnación.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

LILIANA PATRICIA BERNAL MORENO
JUEZ

Firmado Por:
Liliana Patricia Bernal Moreno
Juez
Juzgado Municipal
Penal 018 Control De Garantías
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

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: **e89d2e49210dd7b12af42197d004f8ebdf7901fbc9037e0d2987b78fdc365e5f**

Documento generado en 08/09/2022 11:29:48 PM

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