

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO SETENTA Y CUATRO (74) PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE
CONTROL DE GARANTÍAS

Bogotá D.C., 19 de octubre de 2022

ACCIÓN DE TUTELA

Radicación: No. 2022-143
Accionante: Alicia Cristina Villalobos Montero
Accionado: Alimso Catering Services SA en Reorganización SA
Decisión: Concede Tutela

ASUNTO

Resolver la acción de tutela instaurada por la ciudadana **Alicia Cristina Villalobos Montero**, en contra de la empresa **Alimso Catering Services SA en Reorganización SA**, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al debido proceso, mínimo vital, estabilidad laboral reforzada, seguridad social y vida consagrados en la Constitución Nacional.

FUNDAMENTOS FÁCTICOS

La actora, interpone acción de tutela indicando los siguientes hechos:

1. Señala que el pasado **30 de septiembre de 2022** fue notificada de la decisión unilateral de dar por terminado su contrato de trabajo por parte de la empresa para la que trabajaba **Alimso Catering Services SA en Reorganización**, además que el día de su desvinculación la actora se encontraba con incapacidad permanente parcial desde el 15 de septiembre de 2022 al 14 de octubre de 2022.
2. Refiere que es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por cuanto fue diagnosticada con la patología de **linfoma hodking esclerosis nodular IIBX 2010 Xerostomía Severa** con fecha de estructuración **8 de mayo de 2012** y desde el **09 de agosto de 2020** su empleadora conoce que fue calificada con dictamen de pérdida de capacidad laboral del 54,5%, el cual fue realizado por la **IPS Suramericana**.
3. Refiere que no se le han cancelado incapacidades, para lo cual elevó acción de tutela que fue tramitada en el **Juzgado Primero Civil del Circuito de Ejecución de sentencias** y en segunda instancia se ordenó el pago de los periodos de incapacidad adeudados.

Radicación: No. 2022-143
Accionante: Alicia Cristina Villalobos Montero
Accionado: Alimso Catering Services SA en Reorganización SA.
Decisión: Concede Tutela

PRETENSIONES

Solicita la accionante se tutelen en su favor, los derechos fundamentales invocados y en consecuencia de ello se ordene a la empresa accionada:

- Se deje sin efectos la terminación unilateral del contrato suscrito entre ésta y la empresa **Alimso Catering Services SA en Reorganización**, en consecuencia, se ordene el reintegro inmediato al cargo que desempeñaba en esta empresa en condiciones dignas y favorables según su estado de salud.
- Se ordene pagar los salarios dejados de pagar desde el momento en que se hizo efectivo el retiro y el pago de la indemnización de 180 días de salario con base en el ingreso mensual de \$2.400.000.
- Que el amparo concedido no sea transitorio, sino definitivo teniendo en cuenta que la empresa es consciente de que no es posible acceder a una pensión de invalidez por negación de la **AFP Protección**, incluso si la empresa es liquidada.
- Se vincule a la **Superintendencia de Sociedades**, a la **EPS Sanitas**, a los socios de la empresa accionada y a la **AFP Protección** y que se condene de manera solidaria a los responsables de pagar las acreencias adeudadas, debidamente indexadas y desde la fecha en se causaron estos pagos.

RESPUESTA DE LA ENTIDAD ACCIONADA

Alimso Catering Services SA en Reorganización

El representante legal de la empresa en mención, informó al despacho que desde el año 2016 se encuentra en un proceso de reorganización, el cual aun en la actualidad se tramita, informa que debido a que no se logró llegar a un acuerdo de reorganización se procedió con la liquidación de la empresa, razón por la cual se procedió a dar por terminado el contrato de trabajo con la accionante, razón por la cual no es posible continuar con la vinculación de la trabajadora, adicional a esto la misma tiene derecho a la pensión de invalidez la cual debe tramitar ante su **AFP Protección** por tener un dictamen de pérdida de capacidad laboral de más del 50%, entre otros argumentos indica que la tutela es considerada como un mecanismo transitorio, pues existe un medio ordinario de defensa judicial y en el caso no se prueba la existencia de un perjuicio irremediable, ni un riesgo inminente, por lo anterior, solicita se declare la improcedencia del presente amparo constitucional, pues su empresa ya no existe jurídicamente.

RESPUESTA EMPRESAS VINCULADAS

Sanitas EPS

Señala que en la actualidad la actora se encuentra afiliada como cotizante en el régimen contributivo, refiere que la vinculación a este amparo constitucional es improcedente por cuanto ésta no ha vulnerado derecho fundamental alguno de la actora; refiere que la accionante presenta un acumulado de 1060 días continuos de

Radicación: No. 2022-143
Accionante: Alicia Cristina Villalobos Montero
Accionado: Alimso Catering Services SA en Reorganización SA.
Decisión: Concede Tutela

incapacidad comprendidos entre el 20 de octubre de 2019 al 14 de septiembre de **2012** con diagnóstico de base C811.

Se reconocen incapacidades teniendo en cuenta que la remisión del concepto de rehabilitación, se hizo extemporáneo el día 220, al fondo de pensiones, por lo cual **EPS Sanitas** asume reconocimiento de incapacidades posteriores al día 180, desde el 15 de abril de 2020 hasta el 26 de mayo de 2020, en adelante, las incapacidades superiores al día 541 deben ser pagadas por el Fondo de Pensiones al cual se encuentre afiliada la accionante, también señala que a la actora se le han brindado todos los servicios de salud que ha requerido por lo que no ha vulnerado ningún derecho fundamental de la señora **Alicia Villalobos**.

Refiere que la prestación de servicios, se circunscribe solo a temas de salud, no a temas de índole laboral así que, no es la llamada a resolver la solicitud elevada por la actora y que solicita su desvinculación del presente amparo constitucional y que se ordene a la empresa **Alimso Catering Services SA en reorganización SA**. Realizar los pagos de seguridad social en salud de la accionante y en caso de no haberlo hecho se proceda con el pago inmediato del dinero que haya recibido de la EPS por concepto de incapacidades.

Ministerio del Trabajo

El asesor jurídico del Ministerio vinculado informa al despacho que no está legitimado en la causa por pasiva, por cuanto éste no es el empleador de la actora, tampoco existe ni existió un vínculo de carácter laboral por medio de la cual se haya vulnerado algún derecho fundamental a la actora, por lo que el Ministerio no es el llamado a rendir el informe solicitado.

Por otra parte, hace énfasis en el significado de la estabilidad laboral reforzada y fuero de debilidad manifiesta, informando que desde la norma fundamental (artículo 53 C.N.) este derecho fue estatuido como principio mínimo fundante de la normatividad laboral, el cual es aplicable a todas las relaciones laborales cuando está conformada por un discapacitado y tiene por objeto la permanencia en el empleo y gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído para el trabajador mientras no exista una causal objetiva de despido como consecuencia de la protección especial laboral. Como sustento normativo trae a colación la Ley 361 de 1991 “*por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones*”, prevé la no discriminación laboral de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad por cuestiones de salud, cuando a la letra dispone en el artículo 26:

“Artículo 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”.

Luego, refiere que la jurisprudencia constitucional ha unificado el tema de la relación a la estabilidad laboral reforzada, y cita la sentencia SU- 049 de 2017, en la cual se dijo:

Radicación: No. 2022-143
Accionante: Alicia Cristina Villalobos Montero
Accionado: Alimso Catering Services SA en Reorganización SA.
Decisión: Concede Tutela

“El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.”

En síntesis informa que de acuerdo a la normatividad en cita, se hace necesario solicitar autorización por la (oficina de trabajo) en la cual debe certificar el empleador la justificación debidamente aprobada junto con los soportes correspondientes que den fe de ello, para solicitar ante el inspector del trabajo la terminación del vínculo laboral o contractual.

Dentro de los argumentos esbozados por el ente ministerial, se indica que existen otros medios de defensa judicial y procesos ordinarios apropiados para resolver las controversias que se suscitan en las relaciones laborales, por lo que la acción de tutela solo es procedente como mecanismo transitorio. Con todo lo expuesto, solicita que se declare la improcedencia de esta acción de tutela con relación al Ministerio del Trabajo.

Superintendencia de Sociedades

La Directora de Acuerdos de Insolvencia en Ejecución de la entidad mencionada, informa al despacho que de conformidad con el artículo 116 inciso 3 de la Constitución Política, excepcionalmente algunas autoridades administrativas ejercen funciones jurisdiccionales en materias precisas determinadas por la Ley, es así como el artículo 6 de la Ley 1116 de 2006, otorga funciones jurisdiccionales a la entidad que representa para conocer de manera privativa del trámite de los procesos concursales de todas las sociedades comerciales, sucursales extranjeras y empresas unipersonales, siempre que no estén sujetas a un régimen especial de intervención o liquidación.

En punto al desarrollo del proceso de reorganización, es importante señalar que este es un proceso con principios especiales, cuya finalidad consiste en la protección del crédito y la recuperación y conservación de la empresa como unidad de explotación económica y fuente generadora de empleo y, a través del acuerdo de reorganización, la ley pretende preservar empresas viables y normalizar sus relaciones comerciales y crediticias, mediante su reestructuración operacional, administrativa, de activos o pasivos. En ese sentido, cabe destacar entre otras, la imposibilidad de promover procesos ejecutivos, tal como lo dispone el artículo 26 de la Ley 1116 de 2006.

En esta línea de pensamiento, las normas parten del supuesto elemental que el deudor admitido a proceso de reorganización continúe con el desarrollo de su objeto social, en otras palabras, se trata de un deudor en dificultades pero que aún

Radicación: No. 2022-143
Accionante: Alicia Cristina Villalobos Montero
Accionado: Alimso Catering Services SA en Reorganización SA.
Decisión: Concede Tutela

conserva fuerza vital la cual se materializa con el desarrollo del objeto y la ejecución de actividades empresariales. El Juez del concurso precisa que este instrumento (proceso de reorganización) está diseñado para empresas cuya actividad empresarial está viva, aunque con dificultades, dándole las herramientas necesarias con miras a lograr su recuperación.

Al respecto se advierte que mediante auto No. 2016-01-023239 del 29 de enero de 2016, se admitió a la **Sociedad Alimso Catering Services S.A**, al proceso de reorganización regulado por la Ley 1116 de 2006 y las normas que la complementan o adicionan. Posteriormente en audiencia llevada a cabo el 17 de noviembre de 2016, se profirió Acta No. 2016-01-555393 del 18 de noviembre de 2016, a través de la cual se confirmó el acuerdo de reorganización de **Sociedad Alimso Catering Services S.A**. A la fecha la Sociedad se encuentra cumpliendo con el acuerdo confirmado, y no ha sido liquidada.

No obstante, se advierte, que no conoce los motivos por los cuales se terminó el contrato de la accionante y no es de su competencia entra a dirimir causas que le competen al Juez natural del contrato. Sin embargo, este Despacho aclara, que las acreencias adeudadas por el accionado, después de confirmado su acuerdo de reorganización, de conformidad con lo establecido en el artículo 71 de la Ley 1116 de 2006, son gastos de administración, deben ser pagados conforme se van causando y haciendo exigibles.

Considera que hay una ausencia de vulneración de derechos fundamentales, para que se solicite su protección inmediata ante los jueces de tutela y solo procede en los casos contemplado en la Ley, asimismo, refiere que no se ha actuado u omitido alguna actuación que conduzca a la vulneración de derechos fundamentales de la accionante, por lo expuesto, solicita que se desestimen las pretensiones de la accionante y se desvincule a su representada pues el amparo constitucional se encuentra dirigido en contra de la empresa Sociedad **Alimso Catering Services SA en Reorganización**.

ARL Suramericana

La representante Legal de la **ARL Sura** informa que la accionante presenta una cobertura con la empresa desde el **16 de septiembre de 2019** hasta la actualidad, señala que la accionante tiene patologías de origen común las cuales actualmente deben ser tratadas por la EPS a la cual se encuentra afiliada la señora **Alicia Villalobos**, por otra parte, no se registran reportes, notificaciones o seguimientos de contingencia alguna reciente o relacionada a los hechos que se mencionan en el escrito de tutela y en los anexos, por lo que considera que existe una falta de legitimación en la causa por pasiva en tanto son temas de desvinculación laboral, en consecuencia, solicita se desvincule a la empresa que representa, en igual sentido de denieguen las pretensiones y se declare su improcedencia por la no vulneración de derecho fundamental por parte de la **ARL Sura**.

AFP Protección

La representante legal de la empresa mencionada informa que la señora **Alicia Cristina Villalobos Montero**, presenta afiliación al fondo de Pensiones Obligatorias Administrado por Protección S.A. desde **19 de Septiembre de 2019** y con fecha de

Radicación: No. 2022-143
Accionante: Alicia Cristina Villalobos Montero
Accionado: Alimso Catering Services SA en Reorganización SA.
Decisión: Concede Tutela

efectividad de la afiliación del **20 de Septiembre de 2019** como vinculación inicial al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, frente a la pretensión instaurada por la accionante, esta se encuentra dirigida a que se le reintegre a su puesto de trabajo a la accionante por parte de la empresa empleadora, en ese sentido considera que no es la llamada a dar respuesta a la acción de tutela configurando su falta de legitimación en la causa por pasiva.

Frente al trámite de calificación y definición de la prestación económica de pensión de invalidez, indica que a la accionante se le remitió ante la Comisión Médico Laboral de la aseguradora suramericana quien estimó una pérdida de capacidad laboral del 54,5% por enfermedad de origen común y con fecha de estructuración de la invalidez con fecha mayo 8 de 2012, este dictamen no fue recurrido, una vez en firme se continuó con el análisis de acreditación de los requisitos para obtener derecho a la pensión de invalidez, relacionada con la cotización de 50 semanas durante los últimos 3 años anteriores a la fecha de estructuración de la invalidez, de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993 en su artículo 39, modificado por el artículo 1º de la Ley 860 de 2003, ahora bien, la afiliación a esta Administradora de Fondos de Pensiones fue el día **19 de septiembre del 2019** y por lo tanto su efectividad se produce a partir del día 20 de septiembre del mismo año; consecuentemente para la fecha de estructuración determinada por el dictamen emitido por la Comisión de Calificación, la señora **Alicia Cristina Villalobos Montero** no se encontraba afiliada al Sistema General de Pensiones, y en razón a ello no contaba con cobertura para los riesgos de invalidez, vejez o sobrevivencia.

Teniendo en cuenta lo anterior, la accionante no cumple con los requisitos de Ley para acceder a la pensión de invalidez, finalmente, informa que existe otro mecanismo judicial para resolver la situación particular en la que se encuentra la actora, por lo que la acción de tutela solo puede ser utilizada como un mecanismo residual o transitorio ante la presencia de un perjuicio irremediable el cual no se prueba en el caso de la referencia, debiendo acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral, solicita que en caso de que se conceda el derecho fundamental deprecado sea de manera transitoria.

Juzgado 1º Civil del Circuito de Ejecución de Sentencias de Bogotá

Informa a este estrado judicial que no se han desconocido derechos de la parte actora, se dio trámite a la impugnación en tiempo y con fundamento en los precedentes jurisprudenciales y convenciones ratificadas, allega enlace del expediente de tutela 2022-00127-01

Subred Integrada de Servicios de Salud Norte ESE.

A la Subred Norte en cuestión se le notificó el auto que avoca conocimiento mediante oficio No 966 con fecha 6 de octubre de 2022 a las direcciones de correo electrónico: investigacionesytutelas@subrednorte.gov.co y juridica@subrednorte.gov.co, se acusó recibido el día 7 de octubre de 2022, con radicado No. 20223210160192, sin que hasta la fecha allegara respuesta o informe a este amparo constitucional.

Radicación: No. 2022-143
Accionante: Alicia Cristina Villalobos Montero
Accionado: Alimso Catering Services SA en Reorganización SA.
Decisión: Concede Tutela

PRUEBAS

Con el escrito de tutela, **la accionante** allegó, cédula de Extranjería migrante # 997229, con vencimiento el 2024/07/30, Certificado de Cámara de Comercio accionada, de septiembre 30 de 2022, Carta de terminación de contrato de trabajo, del 30 de septiembre de 2022, Contrato de trabajo con la accionada, suscrito el 16 de septiembre de 2019, recibo de pago de nómina de 2020/04/01 donde se señala sueldo básico de: \$ 2,400,000,00, dictamen de pérdida de capacidad laboral, Resumen de historia clínica, Fallo de tutela de 13 de julio de 2022, entre las mismas partes por hechos diferentes, informe PET 2019, informe PET 2020, carta de AFP Protección de fecha 1o de marzo de 2021, mediante la cual niega pensión de invalidez, incapacidad de abril a mayo de 2022, incapacidad de enero a febrero de 2022, Incapacidad de mayo a junio de 2022, incapacidad de septiembre a octubre de 2022 e incapacidad de octubre a noviembre de 2022

A su turno la empresa **Alimso Catering Services SA en Reorganización SA**, allegó comunicado terminación del contrato de trabajo por liquidación de la empresa, documento relacionado con el estado de liquidación de la empresa.

El **Ministerio del Trabajo** allegó poder, **AFP Protección** allegó certificado de existencia de representación y copia de notificación donde se define sobre la prestación económica a la accionante, **ARL Sura** certificado de existencia de representación, el **Juzgado 1º Civil del Circuito de Ejecución de Sentencias de Bogotá** allegó enlace de la acción de tutela **2022-00127-01**, la **EPS Sanitas** Certificado de existencia y representación, record de incapacidades, comprobante de pagos, remisión al fondo, carta de compromiso de pago. La **Superintendencia de Sociedades** remitió Auto No 2016-01-023239 del 29 de enero de 2016 y Acta No 2016-01-555393 del 18 de noviembre de 2016.

La **Subred Integrada de Servicios de Salud Norte ESE**, no remitió informe.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Competencia

De conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política, en concordancia con los decretos 2591 de 1991 y 1983 de 2017, que dispone las reglas de reparto, es competente este Despacho para resolver la solicitud de la tutela, por tratarse la accionada de un particular respecto del cual la accionante tenía una relación de subordinación y que adicionalmente se aduce una situación de indefensión.

Frente al factor territorial se tiene que el domicilio de la accionada es Bogotá, y en esta misma ciudad tienen ocurrencia los hechos fundamento de la solicitud de amparo.

Del *sub exámine*

El artículo 86 de la Carta Política señala que toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un

Radicación: No. 2022-143
Accionante: Alicia Cristina Villalobos Montero
Accionado: Alimso Catering Services SA en Reorganización SA.
Decisión: Concede Tutela

procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública, o de particulares en los casos expresamente señalados. También establece dicha norma que la acción de tutela solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Procedencia excepcional de la acción de tutela para ordenar el reintegro laboral.

La tutela es un medio preferente y sumario de defensa judicial, cuyo objetivo es la protección de los derechos fundamentales que resulten violados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades públicas o, excepcionalmente, de los particulares. Acción que se caracteriza por ser subsidiaria y residual, lo que implica que sólo es procedente cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, o cuando existiendo este no sea efectivo, o cuando se promueva como mecanismo transitorio para evitar que ocurra un perjuicio irremediable.

Sin embargo, de manera excepcional, la jurisprudencia Constitucional también ha admitido que es procedente la acción de tutela para proteger derechos laborales, como es el caso del reintegro de las personas en estado de debilidad manifiesta o de aquellas que, por mandato constitucional, gozan de una estabilidad reforzada, cuando de su amenaza se deriva la vulneración de derechos fundamentales y, por las circunstancias fácticas, se requiere de su salvaguarda urgente. Es decir, es procedente como mecanismo transitorio para evitar que ocurra un perjuicio irremediable, o cuando el mecanismo previsto por el ordenamiento jurídico para su protección resulta inocuo, ineficaz o no es lo suficientemente efectivo para ofrecer una protección adecuada de los derechos. En este sentido, esta Corporación en la Sentencia T-341 de 2009, M.P. Nilson Pinilla Pinilla, indicó:

“La jurisprudencia de esta corporación ha establecido que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral, (...) salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada¹, a saber, los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y, como se verá a continuación, el trabajador discapacitado.

Dicho criterio proviene de la necesidad de un mecanismo célere y expedito para dirimir esta clase de conflictos cuando el afectado es un sujeto que amerite la estabilidad laboral reforzada, que es distinto al medio breve y sumario dispuesto para los trabajadores amparados con el fuero sindical o circunstancial, que facilita el inmediato reestablecimiento de sus derechos”

¹ Sentencias T-011 de 2008 y T-198 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra y T-661 de 2006, M.P. Álvaro Tafur Galvis.

Radicación: No. 2022-143
Accionante: Alicia Cristina Villalobos Montero
Accionado: Alimso Catering Services SA en Reorganización SA.
Decisión: Concede Tutela

Por otro lado, hay que tener presente en primer lugar, que la característica esencial de la acción de tutela es la subsidiariedad, la que se encuentra expresamente delimitada en el inciso 3 del artículo 86 de la Carta Política, cuando reza:

“esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro mecanismo de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”

Norma que tiene desarrollo legal en el inciso 1° del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, en razón a que los atentados contra los derechos constitucionales o legales por parte de los particulares o de las autoridades públicas, deben ser protegidos mediante el ejercicio de las acciones ordinarias, con la observancia del procedimiento propio para cada caso concreto y ante la autoridad competente por cuanto en estos eventos, el mismo ordenamiento legal ha brindado los instrumentos jurídicos para su protección a los que debe recurrirse no a la acción de tutela, puesto que:

*“Tiene, pues, esta institución, como dos de sus caracteres distintivos esenciales los de subsidiariedad y la inmediatez; el primero por cuanto tan solo resulta procedente instaurar la acción cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, a no ser que busque evitar un perjuicio irremediable (Art. 86 inciso 3 Const. Nac.); el segundo, puesto que no se trata de un proceso sino de un remedio de aplicación urgente que se hace preciso administrar en guarda de la efectividad concreta y actual del derecho sujeto a violación o amenaza. **En otros términos la acción de tutela no ha sido consagrada para provocar la iniciación de procesos alternativos o sustitutivos de los ordinarios**, o especiales, ni para modificar las reglas que fijan los diversos ámbitos de competencias de los jueces, ni para crear instancias adicionales a las existentes, ni para otorgar a los litigantes la opción de rescatar pleitos ya perdidos, sino que tiene el propósito claro y definido, estricto y específico que el propio artículo 86 de la Constitución indica, que no es otro diferente de brindar a la protección inmediata y subsidiaria para asegurarle el respeto efectivo de los derechos fundamentales que la Carta reconoce²” (Sentencia T.001 de abril 3 de 1992).” (Negritas fuera de texto)*

Ahora bien, la jurisdicción laboral fue instituida para resolver las controversias jurídicas que se originan directa o indirectamente de una relación laboral derivada de un contrato de trabajo y por tanto, de manera natural y especial, es la vía idónea, eficaz, adecuada para demandar el reconocimiento del citado vínculo, sus efectos y consecuencias, la acción ordinaria laboral, garantiza a las partes su derecho de defensa y contradicción frente a la posibilidad de que se surta un amplio debate probatorio; y en caso de definirse la situación a favor del trabajador por comprobarse la existencia del derecho, la protección que se le brinda es integral y completa, ya que sus efectos se reconocen y ordenan desde el momento en que se acreditó su reconocimiento, por lo tanto, este es el medio idóneo para buscar la protección de los derechos laborales, cuando estos se consideran afectados.

² Sentencia T -001 de abril 3 de 1992.

Radicación: No. 2022-143
Accionante: Alicia Cristina Villalobos Montero
Accionado: Alimso Catering Services SA en Reorganización SA.
Decisión: Concede Tutela

No obstante la EXISTENCIA DE UN PERJUICIO IRREMEDIABLE hace viable la acción de amparo, así se ha accedido al amparo por vía de tutela en los casos por ejemplo de violación del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas o de la igualdad de oportunidades para los trabajadores; en el derecho del trabajador a una remuneración mínima vital y móvil; o a una estabilidad reforzada en el empleo como lo es el caso de la mujer en estado de maternidad del trabajador menor de edad, por lo tanto las controversias que se presenten en las relaciones entre trabajadores y empleadores que no tengan la debida incidencia Constitucional, quedan sujetas a la reclamación ante la jurisdicción competente.

*“Ha de reafirmar la Corte su jurisprudencia en el sentido de que, **salvo en los casos de perjuicio irremediable, o en los que no exista medio judicial idóneo para defender los derechos fundamentales de la persona afectada -como cuando están de por medio el mínimo vital o necesidades básicas inaplazables de personas pertenecientes a la tercera edad-, no procede la acción de tutela para resolver conflictos entre patronos y trabajadores.** En cuanto a tales asuntos existen normalmente vías judiciales aptas para la protección de los derechos violados o amenazados, lo cual implica que es la jurisdicción ordinaria laboral la encargada de proferir fallo de mérito sobre el particular.”³*
(Negrillas y Subrayas del Despacho).

Por lo tanto, en razón de la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela, la misma no es el mecanismo judicial principal para definir un debate litigioso sobre una relación laboral, porque existen consagrados procesos y procedimientos idóneos y eficaces para el efecto, que deben utilizarse en forma prevalente y entonces, sólo procede el amparo en materia laboral por la vía de tutela, cuando se establezca en el caso concreto el supuesto de falta de idoneidad del mecanismo ordinario, o frente a la inminencia de un perjuicio irremediable, caso en que se prodigará de manera transitoria.

Por último, en la sentencia T -467 de 2010, con ponencia del Magistrado JORGE IVÁN PALACIO PALACIO, se refirió la Corte al alcance de la protección especial cuando el trabajador se encuentre en estado de disminución:

*“Además la jurisprudencia ha dado una interpretación más amplia y favorable en el entendido que la estabilidad laboral reforzada aplica no sólo para quienes tienen un grado de calificación porcentual sino también para quienes han sufrido una disminución, **en su salud como consecuencia del desarrollo de sus funciones.***

“Se observa que la normatividad vigente contenida en el derecho interno e internacional sobre la materia propugna una real protección de las personas con limitaciones para que éstas

³ Sentencia SU-667 de 1998 M.P. José Gregorio Hernández Galindo. “La jurisprudencia de la Corte ha admitido que excepcionalmente procede la tutela aun en materia laboral cuando, mirada la situación específica en que se halla el solicitante, se vislumbra la total ineficacia del medio judicial para la protección de derechos fundamentales violados o amenazados, o cuando se configura la inminencia de un perjuicio irremediable que amerite el amparo transitorio. Del primer género son los casos en que esté comprometido el mínimo vital del accionante y en que los derechos en juego lo son de una persona de la tercera edad, cuya urgencia e indefensión no admiten el trámite procesal normal. Del segundo, los eventos en que la resolución judicial ordinaria sea tardía y carente de utilidad para la defensa del derecho fundamental afectado de manera irreversible”.

Radicación: No. 2022-143
Accionante: Alicia Cristina Villalobos Montero
Accionado: Alimso Catering Services SA en Reorganización SA.
Decisión: Concede Tutela

permanezcan en su empleo y prosperen gracias a un compromiso real y colectivo de ofrecerles la adecuada reintegración social. Sin embargo, cabría preguntarse qué sujetos deben estar protegidos por estas disposiciones. En este sentido, algunos podrían considerar que la estabilidad laboral reforzada sólo se aplica a aquellos que sufren algún grado de invalidez, tal y como lo sostuvo el accionado; sin embargo, resulta necesario definir con claridad quiénes están por éstas amparados, toda vez que la normatividad internacional y la jurisprudencia constitucional propugnan por un concepto de discapacidad más amplio. La jurisprudencia ha extendido el beneficiode 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 desus 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 cualprocede la tutela como mecanismo de protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa. Nace el deber del empleador de reubicar a los trabajadores que, durante el transcurso del contrato de trabajo sufren disminuciones de su capacidad física.”⁴ (Negrillas fuera del texto).

Debilidad Manifiesta o Disminuidos Físicamente

Resulta pertinente señalar que la Corte Constitucional en Sentencia C-531 del 10 de mayo de 2000, al pronunciarse sobre la exequibilidaddel inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997, dispuso:

“(. . .)” Segundo.-Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 dela Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de unajusta causa para el despido o terminación del respectivo contrato. (...)

Bajo el entendimiento que la Corte Constitucional le da a la referida disposición, incumbe a la parte accionante, como carga probatoria suya, acreditar, en el trámite procesal, en primer lugar, su condición de persona limitada y por tanto, amparada por las previsiones de ley 361 de 1997.

Sobre este requisito legal, resulta importante señalar que la Sala de Casación Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 25 de marzo de 2009, proferida dentro del Radicado 35.606, siendo Magistrada Ponente la Doctora ISAURA VARGAS DIAZ, citando a su vez la 32532 del 15 de julio de 2008, se pronunció en el siguiente sentido:

⁴ Ver sentencia T-198 de 2006

Radicación: No. 2022-143
Accionante: Alicia Cristina Villalobos Montero
Accionado: Alimso Catering Services SA en Reorganización SA.
Decisión: Concede Tutela

“(. . .)” “La protección con la que cuentan las personas limitadas en lo concerniente a que no pueden ser despedidas o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie la autorización de la Oficina de Trabajo se encuentra regulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, de manera que la minusvalía a que se refiere esta disposición debe ser buscada, en primer lugar, en el contexto de este articulado y, sólo en ausencia de disposición que lo determine, es dable acudir a la aplicación supletoria de otras normas, conforme lo prevé el artículo 19 del C. S. del T...”

En la misma providencia se retomó, que, en sentencia de 7 de febrero de 2006, radicada con el número 25130, indicaron:

*“que los principios que la fundamentan están en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Constitución Política. Se trata de una ley que según la exposición de motivos tuvo por objeto la integración social de los discapacitados y que está dirigida de manera general a garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones severas y profundas, pues así lo contempla su artículo 1º; al referirse a los principios que la inspiran y al señalar sus destinatarios, de modo que delimita el campo de su aplicación, como ya se anotó, **a quienes padecen una minusvalía significativa.** (...)*

Pues bien, el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 señala los parámetros de severidad de las limitaciones en los términos del artículo 5 de la Ley 361 de 1997; define que la limitación “moderada” es aquella en la que la pérdida de la capacidad laboral oscila entre el 15% y el 25%; “severa”, la que es mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral y “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%.

*Surge de lo expuesto que la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, **se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada.***

El derecho a la Vida

El derecho a la vida no significa la simple posibilidad de existir, sino que, por el contrario, supone la garantía de una existencia digna, que implica para el individuo la mayor posibilidad de despliegue de sus facultades corporales y espirituales, de manera que cualquier circunstancia que impida el desarrollo normal de la persona, compromete el derecho. Aunado a lo anterior el derecho a la vida no es un concepto restrictivo, por lo tanto no se limita solamente a la idea reducida de peligro de muerte, sino que es un concepto que se extiende a la posibilidad concreta de recuperación y mejoramiento de las condiciones de salud, en la medida en que ello sea posible, “cuando éstas condiciones se encuentran debilitadas o lesionadas y afecten

Radicación: No. 2022-143
Accionante: Alicia Cristina Villalobos Montero
Accionado: Alimso Catering Services SA en Reorganización SA.
Decisión: Concede Tutela

*la calidad de vida de las personas o las condiciones necesarias para garantizar a cada quien, una existencia digna*⁵.

El derecho a la Seguridad Social

El derecho a la seguridad social debe ser visto desde una doble dimensión por una parte, es un servicio público de carácter obligatorio, que se presta bajo la dirección, coordinación y control del Estado, sujeto a principios como la eficiencia, universalidad y solidaridad en los termino establecidos en la Ley, por otra parte es considerado como una garantía irrenunciable e imprescriptible de todas las personas, representada en la cobertura de i) pensiones, ii) salud, iii) riesgos profesionales y los iv) servicios sociales complementarios definidos en la propia Ley, a través de la afiliación al Sistema General de Seguridad social. *“El derecho a la seguridad social recoge per se una garantía iusfundamental independiente, razón por la cual su eventual vulneración ocurrida de manera autónoma puede ser enmendada por vía de tutela”*⁶

El derecho al debido proceso

El debido proceso como derecho fundamental, se encuentra consagrado expresamente en el artículo 29 de la Constitución Política, y como primer elemento cabe resaltar su aplicación no solo para los juicios y procedimientos judiciales, sino también para todas las actuaciones administrativas, así: “El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales o administrativas”. Lo anterior, quiere decir que este derecho permea todo el ordenamiento jurídico, incluso las relaciones entre particulares. La jurisprudencia de la Corte Constitucional, ha precisado que en materia educativa, esto significa que los reglamentos universitarios deben contener por lo menos: *“(i) las faltas disciplinarias, así como sus correspondientes sanciones o consecuencias; y (ii) el procedimiento a seguir antes de imponer una sanción o tomar una decisión sobre la conducta”*⁷

A través de estos reglamentos se busca garantizar el debido proceso en aras de evitar que la autonomía universitaria de la que gozan las universidades se convierta en arbitrariedad, de esta misma manera, hay que decir que la eficacia del derecho al debido proceso en estos ámbitos también se encuentra ampliamente ligado al principio de la buena fe, *“al perseguir que las actuaciones del Estado y los particulares se ciñan a un considerable nivel de certeza y previsibilidad, en lugar de dirigirse por impulsos caprichosos, arbitrarios e intempestivos.”*⁸

La jurisprudencia constitucional también ha definido el derecho al debido proceso como el conjunto de garantías previstas en el ordenamiento jurídico, a través de las cuales se busca la protección del individuo incurso en una actuación judicial o administrativa, para que durante su trámite se respeten sus derechos y se logre la aplicación correcta de la justicia.

⁵ Sentencia T-416/01, Expediente T-432703, Magistrado Ponente: Gerardo Monroy Cabra, Bogotá D.C., veintiséis (26) de abril de dos mil uno (2001).

⁶ Sentencia T -192 de 2019, Magistrado Ponente: Gloria Stella Ortiz Delgado Bogotá D.C., trece (13) de mayo dos mil diecinueve (2019)

⁷ En la Sentencia T-301 de 1996. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

⁸ Sentencia T 106 de 2019 citando las Sentencias T-845 de 2010 y T- 152 de 2015. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

Radicación: No. 2022-143
Accionante: Alicia Cristina Villalobos Montero
Accionado: Alimso Catering Services SA en Reorganización SA.
Decisión: Concede Tutela

Hacen parte de las garantías del debido proceso:

(i) El derecho a la jurisdicción, que a su vez conlleva los derechos al libre e igualitario acceso a los jueces y autoridades administrativas, a obtener decisiones motivadas, a impugnar las decisiones ante autoridades de jerarquía superior, y al cumplimiento de lo decidido en el fallo;

(ii) El derecho al juez natural, identificado como el funcionario con capacidad o aptitud legal para ejercer jurisdicción en determinado proceso o actuación, de acuerdo con la naturaleza de los hechos, la calidad de las personas y la división del trabajo establecida por la Constitución y la ley;

(iii) El derecho a la defensa, entendido como el empleo de todos los medios legítimos y adecuados para ser oído y obtener una decisión favorable. De este derecho hacen parte, el derecho al tiempo y a los medios adecuados para la preparación de la defensa; los derechos a la asistencia de un abogado cuando sea necesario, a la igualdad ante la ley procesal, a la buena fe y a la lealtad de todas las demás personas que intervienen en el proceso;

(iv) El derecho a un proceso público, desarrollado dentro de un tiempo razonable, lo cual exige que el proceso o la actuación no se vea sometido a dilaciones injustificadas o inexplicables;

(v) El derecho a la independencia del juez, que solo es efectivo cuando los servidores públicos a los cuales confía la Constitución la tarea de administrar justicia, ejercen funciones separadas de aquellas atribuidas al ejecutivo y al legislativo y

(vi) El derecho a la independencia e imparcialidad del juez o funcionario, quienes siempre deberán decidir con fundamento en los hechos, conforme a los imperativos del orden jurídico, sin designios anticipados ni prevenciones, presiones o influencias ilícitas.

En este sentido, el cumplimiento de las garantías del debido proceso consagradas en la Constitución, tiene diversos matices según el derecho de que se trate “dado que no todo derecho es de orden penal, sino que es posible encontrar “reglas y procedimientos” de otros órdenes como el civil, el administrativo, el policivo, el correccional, el disciplinario o el económico, entre otros, que no son comparables o asimilables directamente al ordenamiento penal y que comportan decisiones y sanciones de diversa categoría, matices que deberán ser contemplados en la regulación de sus propias reglas”.

Derecho a la estabilidad reforzada

La jurisprudencia constitucional, tanto en el ámbito del control abstracto de constitucionalidad como el campo del control concreto, ha tenido oportunidad de referirse al derecho a la estabilidad reforzada, fijando algunas reglas que determinan su alcance y ámbito de aplicación.

Radicación: No. 2022-143
Accionante: Alicia Cristina Villalobos Montero
Accionado: Alimso Catering Services SA en Reorganización SA.
Decisión: Concede Tutela

Inicialmente, a través de diversos pronunciamientos⁹ ha señalado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada se encuentra estrechamente vinculado a varios mandatos constitucionales, a saber: (i) en primer lugar, al artículo 53 superior el cual consagra el derecho a la “*estabilidad en el empleo*”, como principio que rige todas las relaciones laborales y que se manifiesta en “*la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como “justa” para proceder de tal manera o, que dé estricto cumplimiento a un procedimiento previo*”; (ii) en segundo lugar, al artículo 47 que le impone al Estado el deber de adelantar una política de “*previsión, rehabilitación e integración social*” a favor de las personas en situación de discapacidad; (iii) En tercer lugar, al artículo 13 que, al consagrar el derecho a la igualdad, le atribuye al Estado el deber de proteger “*especialmente*” a aquellas personas que por su condición económica, física o mental “*se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta*”, con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “*real y efectiva*”; y finalmente, (iv) al artículo 95 que le impone a la persona y al ciudadano el deber de “*obrar conforme al principio de solidaridad social*”, ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud.

En desarrollo de los precitados preceptos constitucionales, el legislador expidió la Ley 361 de 1997¹⁰ “*Por la cual se establecen los medios de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones*”.

Mediante dicho ordenamiento legal se adoptaron medidas de protección especial en favor de las personas que son desvinculadas laboralmente con ocasión de sus afecciones, previendo sanciones frente a cualquier acto de discriminación en contra de estos sujetos.

En ese orden, el artículo 26 de la referida ley consagró la prohibición de la terminación del contrato laboral de un trabajador por razón de su limitación física o mental, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo. A la par, estableció que, ante la ausencia de tal aprobación, procede el reconocimiento de una indemnización en favor de quien fuere desvinculado¹¹.

Mediante Sentencia C-531 de 2000¹², La Corte Constitucional, llevó a cabo el control de constitucionalidad de la referida disposición. En dicho fallo, este Tribunal consideró que el pago de una indemnización en favor de los trabajadores que fueron despedidos y que se encontraban en situación de discapacidad o debilidad manifiesta “*(...) presenta un carácter sancionatorio y suplementario pero que no otorga eficacia jurídica al despido o a la terminación del contrato de la persona con limitación, sin previa autorización de la oficina de Trabajo*”.

Bajo esa perspectiva, la Sala Plena de la Corte resolvió declarar la exequibilidad condicionada de la norma demandada, bajo el entendido de 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*

⁹ Sentencia T- 077 de 2014 (M.P Mauricio González Cuervo), T- 320 de 2016 (M.P Alberto Rojas Ríos), T- 064 de 2017 (M.P Luis Guillermo Guerrero Pérez), T- 317 de 2017 (Antonio José Lizarazo Ocampo), T- 589 de 2017(M.P Alberto Rojas Ríos), entre otras.

¹⁰ “*Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones*”.

¹¹ Artículo 26, inciso 2 de la Ley 361 de 1997

¹² M.P Álvaro Tafur Galvis

Radicación: No. 2022-143
Accionante: Alicia Cristina Villalobos Montero
Accionado: Alimso Catering Services SA en Reorganización SA.
Decisión: Concede Tutela

*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*¹³.

Por otra parte, mediante el comentado fallo, la Corte se ocupó de identificar a los titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Al respecto, no realizó distinción alguna entre quienes se hallan en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y quienes gozan de la condición de invalidez. De allí que estableciera como titulares del derecho a las *“personas con limitación física, sensorial y mental”* entre los cuales se enlistaron a quienes pertenecen a grupos vulnerables como: (i) las mujeres embarazadas; (ii) las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) los aforados sindicales; y (iv) las madres cabeza de familia.

Ahora bien, en el ámbito del control concreto de constitucionalidad, la Corte ha sido pacífica en reconocer que el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada adquiere mayor relevancia cuando el trabajador es un sujeto que se encuentra en condición de invalidez o en situación de debilidad manifiesta por susituación física, síquica o sensorial. Ello, por cuanto son sujetos que han sido tradicionalmente discriminados y marginados debido a *“(…) la estrecha relación que guarda este asunto con el principio constitucional de igualdad material y prohibición de la discriminación, de solidaridad y del derecho a la estabilidad en el empleo*¹⁴.

Bajo esa línea, la Corte se ha referido al derecho a la estabilidad laboral reforzada como: *“(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*¹⁵.

Sin embargo, ha precisado la jurisprudencia en la materia que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no se predica exclusivamente de las personas que, producto de una declaración efectuada por autoridad competente en el marco de un dictamen de invalidez, obtienen la calidad de sujetos en condición de discapacidad. Al contrario, *“(…) aquel se hace extensivo a quienes, como consecuencia de una afectación en su salud -debidamente certificada por el médico tratante, se encuentran en situación de debilidad manifiesta y son desvinculados por tal circunstancia*¹⁶.

En ese orden, la Corte mediante distintos pronunciamientos, ha reconocido la procedencia del amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada ordenando el reintegro de personas con deteriorado estado de salud, así como de aquellas que se encuentran incapacitadas, sin que medie una calificación que declare la invalidez. Lo anterior, por cuanto, en palabras de la Corte, *“dar un trato diferente a las*

¹³ Sentencia C-531 de 2000 M.P. Álvaro Tafur Galvis

¹⁴ *Ibidem*.

¹⁵ Ver Sentencias T-337 y T-791 de 2009, T-118 de 2010, T-002 de 2011 y T-320 de 2016, T-589 de 2017, T-064 de 2017, entre otras.

¹⁶ Ver Sentencias T-784 de 2009 (M.P. María Victoria Calle Correa), T-064 de 2017 (M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez), T-589 de 2017 (M.P. Alberto Rojas Ríos), entre otras.

Radicación: No. 2022-143
Accionante: Alicia Cristina Villalobos Montero
Accionado: Alimso Catering Services SA en Reorganización SA.
Decisión: Concede Tutela

*personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y a las personas calificadas como discapacitados, desconoce los fundamentos constitucionales y, principalmente, su relación con los principios de igualdad y solidaridad, pues resulta discriminatorio tratar de igual manera a una persona sana que a una enferma, esté o no calificada*¹⁷.

En suma, el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, a la luz de la Constitución, la Ley y la jurisprudencia constitucional, se concreta en obligación que tiene el empleador de respetar el procedimiento preestablecido para dar por terminado el vínculo laboral de un trabajador que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta. De esta manera, ha sostenido la Corte que si el empleador no procede conforme lo establecido recae sobre él una *presunción de despido sin justa causa* y por ende discriminatorio. Todo eso, por cuanto “(...) *sesospecha que la terminación del contrato se fundó en la enfermedad del trabajador y se traslada al empleador la carga de la prueba, correspondiéndole demostrar que la desvinculación no se dio con ocasión de la disminución física, sensorial o síquica del empleado y, por ende, se ajustó al ordenamiento jurídico*”¹⁸

De acuerdo con lo anterior, la Corte Constitucional ha sido enfática en establecer que el trabajador tiene el deber de informar al empleador sobre su situación de salud, pues en el supuesto de omitir comunicar tal información no opera la presunción de discriminación que recae en cabeza del empleador. En palabras de la Corte:

“Es forzoso que el empleador conozca la discapacidad del trabajador como instrumento de protección de la seguridad jurídica. Esto evade el hecho de que posteriormente en la jurisdicción se asuma intempestivamente que el trabajador es discapacitado y se le impongan al empleador diversas obligaciones que no preveía, debido a su desconocimiento de la discapacidad. Ahora bien, este deber del trabajador de informar no está sometido a ninguna formalidad en la legislación actual, de modo que atropellaría la Sala el artículo 84 constitucional si impone vía jurisprudencia algún requisito formal para efectos del ejercicio de los derechos que se desprenden de la discapacidad. De tal suerte que el deber de informar puede concretarse con la historia clínica, con frecuentes incapacidades e, incluso, con la realidad cuando ella es apta para dar cuenta de la discapacidad, en concordancia con el principio de primacía de la realidad sobre las formas”¹⁹.

Ahora bien, una vez delimitado el alcance de este derecho, cabe mencionar que la Corte se ha encargado de establecer las reglas a aplicar por parte del juez constitucional, en el supuesto en que pretenda conceder la protección del mismo a través de acción de tutela, así: “(i) *que el peticionario pueda considerarse como una persona discapacitada o con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores;*(ii) *que el empleador tenga conocimiento de tal situación;* y (iii) *se demuestre el nexo causal entre el despido y el estado de salud del actor*”²⁰. Así las cosas, de verificarse la configuración de tales requisitos, el juez

¹⁷ Ver sentencias T-040 de 2016 (M.P Alejandro Linares Cantillo), T- 064 de 2017 (M.P Luis Guillermo Guerrero Pérez), T-589 de 2017 (M.P Alberto Rojas Ríos), entre otras.

¹⁸ Sentencia T-589 de 2017 (M.P Alberto Rojas Ríos).

¹⁹ Sentencias T-029 de 2016 y T-589 de 2017 (M.P Alberto Rojas Ríos).

²⁰ Sentencia T- 111 de 2012 (María Victoria Calle Correa), reiterada en sentencia T -877 de 2014, T -077 de 2014 T- 064 de 2017, T-317 de 2017, SU-040 de 2018, entre otras.

Radicación: No. 2022-143
Accionante: Alicia Cristina Villalobos Montero
Accionado: Alimso Catering Services SA en Reorganización SA.
Decisión: Concede Tutela

constitucional podrá ordenar el reintegro del trabajador que ha sido desvinculado, sin que el empleador haya considerado la limitación física o mental que lo aqueja.

Finalmente, y a modo de síntesis, es preciso agregar que mediante reciente sentencia SU-049 de 2017²¹ la Corte concluyó que cuando las personas contraen una enfermedad o sufren un accidente, que les dificulte el desempeño de sus labores en condiciones regulares, *“experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo”*.

En reciente pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral radicado CSJ SL679-2021, se ha señalado que el empleador no está obligado a obtener la autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado unilateralmente el contrato laboral cuando esa determinación tenga fundamento en la configuración de una causal objetiva de despido, por el contrario, la intervención de dicha autoridad se exige en los eventos en que la finalización del vínculo laboral se origine en la configuración de una discapacidad del trabajador con el cabal ejercicio de las funciones asignadas por la empresa.

En igual sentido, en sentencia CSJ SL1360 del 2018 se indicó:

“La disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.

Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que “ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación”, lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el perjuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva (...).

Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al

²¹ M.P María Victoria Calle Correa

Radicación: No. 2022-143
Accionante: Alicia Cristina Villalobos Montero
Accionado: Alimso Catering Services SA en Reorganización SA.
Decisión: Concede Tutela

tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada (...).

Así las cosas, para esta Corporación:

(a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.

(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.

(c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio.

En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas.”

PROBLEMA JURÍDICO

Procede el Despacho a determinar si la empresa **Alimso Catering Services SA en Reorganización SA**, vulneró los derechos fundamentales de debido proceso, mínimo vital, estabilidad laboral reforzada, vida y seguridad social consagrados en la Constitución Política de la señora **Alicia Cristina Villalobos Montero**, cuando dio por terminado su contrato de trabajo el pasado **30 de septiembre de 2022** sin tener en cuenta que es una persona con discapacidad.

De conformidad con los anteriores postulados, procede el Despacho a analizar el caso objeto de estudio.

EL CASO OBJETO DE ESTUDIO

De las pruebas documentales y lo narrado en el escrito de tutela, se tiene que la señora **Alicia Cristina Villalobos Montero** fue contratada por la empresa **Alimso Catering Services SA en Reorganización S.A.** desde el día **16 de septiembre de 2019**, como nutricionista, hasta el día **30 de septiembre de 2022** fecha en la que fue terminado su contrato de trabajo.

La accionante informa a este estrado judicial, que es una persona con discapacidad permanente, pues desde el **08 de septiembre de 2020** fecha en que se emitió

Radicación: No. 2022-143
Accionante: Alicia Cristina Villalobos Montero
Accionado: Alimso Catering Services SA en Reorganización SA.
Decisión: Concede Tutela

dictamen de pérdida de capacidad laboral y ocupacional - PCL fue calificada por la aseguradora **Suramericana SA** con un porcentaje de PCL del 54,5% con ocasión de la enfermedad común de linfoma Hodking, manifiesta que dicho dictamen fue notificado a su empleadora quien tiene pleno conocimiento de su condición de salud, y refiere que en la fecha en que fue despedida, se encontraba con incapacidad emitida por su **EPS Sanitas** desde el 15 de septiembre avante al 14 de octubre de 2022, esta información fue corroborada por la EPS quien informó al Despacho que a la actora se le han emitido incapacidades con un acumulado de 1060 días continuos desde el 20 de octubre de 2019 hasta el 14 de septiembre de 2022 con diagnóstico de base C811.

Por otra parte, obra en el expediente comunicado del **30 de septiembre de 2022** por medio del cual fue terminado el contrato de trabajo de la actora quedando sin trabajo, sin seguridad social y sin la posibilidad de encontrar otro trabajo, por encontrarse en tratamiento médico, siendo este el único sustento con el que cuenta su familia y que la empresa accionada, le terminó su contrato laboral, sabiendo de su estado de salud, por lo que considera que su despido fue ilegal.

Por su parte, la empresa **Alimso Catering Services SA en Reorganización S.A.** informó a esta autoridad judicial que la terminación del vínculo laboral no se dio con ocasión al estado de salud de la actora, pues fue con base en una causal objetiva de terminación de contrato de trabajo, la contemplada en el artículo 61 literal e del Código Sustantivo del Trabajo: *“Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento”*.

De conformidad con lo antes expuesto, procede el Despacho a determinar si **Alicia Cristina Villalobos Montero**, es sujeto de especial protección por ser una persona disminuida en su salud, y así verificar si es procedente el amparo solicitado.

La Constitución Política contempla el derecho a la estabilidad laboral en su artículo 53, como principio fundante de la normatividad laboral, y es aplicable a todas las relaciones laborales, y:

El artículo 26 de la ley 361 de 1997, dispone:

“... En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

Radicación: No. 2022-143
Accionante: Alicia Cristina Villalobos Montero
Accionado: Alimso Catering Services SA en Reorganización SA.
Decisión: Concede Tutela

Del aparte transcrito se advierte de entrada, que la disposición legal, prevé que ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato de trabajo terminado por razón de su limitación funcional, a menos que medie una autorización de la autoridad competente, es decir, un Inspector adscrito al Ministerio de Trabajo. Quiere decir ello, que, si entre el motivo de la desvinculación y la limitación que padece la trabajadora objeto de la decisión, existe un nexo de causalidad, para efectos de la terminación del vínculo, debe mediar el aval de la autoridad administrativa correspondiente, en este caso representada por el Inspector de Trabajo. Se observa que la Ley, en el evento reseñado, admite que el despido o la terminación del contrato es verdaderamente efectiva y que amerita la reparación de perjuicios que de ello se deriva, a través del reconocimiento de una indemnización especial a cargo del empleador, sin perjuicio de las demás indemnizaciones y prestaciones que establecen las leyes que regulan el tema.

En este orden de ideas y de acuerdo a los informes allegados al Juzgado, por las entidades vinculadas, se evidencia que la **Superintendencia de Sociedades** indica, que la empresa **Alimso Catering Services SA en Reorganización S.A.** inició un proceso de reorganización el **29 de enero de 2016** de conformidad con la Ley 1116 de 2006 con ocasión a este proceso se emitió auto No 2016-01-555393 del **18 de noviembre de 2016**, a través del cual se confirmó el acuerdo de reorganización de la sociedad acá accionada, y señala que a la fecha la empresa se encuentra cumpliendo el acuerdo y **no ha sido liquidada**, de esta misma manera explica que en caso de que la sociedad se liquide, de conformidad con el artículo 50 de la Ley 1116 de 2006 (...) *“uno de los efectos del proceso de liquidación judicial es la de terminar los contratos de trabajo, con el correspondiente pago de las indemnizaciones a favor de los trabajadores, de conformidad con lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo”*(...).

Aunado a lo anterior, la **Empresa Alimso Catering Services SA en Reorganización S.A.**, informó que la actora debe acudir a la **AFP Protección** para que inicie la solicitud de pensión de invalidez de acuerdo al dictamen de calificación mayor al 50% que fue notificado en fecha precedente, razón por la cual no ha vulnerado ningún derecho fundamental de la actora debiendo remitirse a la **Administradora de Fondo de Pensiones**.

Es preciso empezar por señalar que en lo que respecta al *estado de debilidad manifiesta* derivado de una limitación física, sensorial o psíquica, el despacho puede establecer, a partir de los elementos de prueba aportados, que la señora **Alicia Cristina Villalobos Montero**, fue diagnosticada con la patología de **linfoma hodking**, y fue calificada con una pérdida de capacidad laboral – PCL del **54,5%** y por enfermedad común con fecha de estructuración desde **mayo 8 de 2012**, esta información es conocida por la empresa al momento en el cual se encontraba vigente su relación laboral, a la que fue vinculada desde el **16 de septiembre de 2019** a través de un contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando el cargo de nutricionista y la aludida relación de trabajo fue finalizada el día **30 de septiembre de 2022**.

Ahora bien, el Despacho debe indicar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, pues lo que se sanciona es que este despido se realice con ocasión a un criterio de discriminación, por lo tanto, en caso de que exista una justa causa legal el empleador puede dar por

Radicación: No. 2022-143
Accionante: Alicia Cristina Villalobos Montero
Accionado: Alimso Catering Services SA en Reorganización SA.
Decisión: Concede Tutela

terminada la relación laboral y por lo tanto no sería obligatorio acudir al inspector de trabajo pues como se ha decantado en precedencia la terminación del vínculo laboral se soporta en una razón objetiva, no en una presunción discriminatoria, no obstante, en el caso objeto de estudio, la empresa refiere como justa causa la contemplada en el artículo 61 literal e) del Código Sustantivo del Trabajo, “*Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento*”. y como sustento de su dicho allega un documento en el cual el pasado **21 de septiembre de 2022** donde solicitó la apertura de liquidación judicial de la sociedad a la Superintendencia de Sociedades, sin embargo, verifica este estrado judicial se trata de una simple solicitud la cual no ha recibido respuesta alguna, o de ello no se conoce nada por este estrado, mientras que la directora de acuerdos de insolvencia en ejecución de la **Superintendencia de Sociedades** informa que la sociedad actualmente se encuentra en funcionamiento y cumpliendo el acuerdo de reorganización aprobado desde el 18 de noviembre de 2016, por lo tanto, la causal alegada por la **Empresa Alimso Catering Services SA en Reorganización S.A** no existe en la vida jurídica de la empresa, y si bien existe una solicitud de liquidación la misma no se ha materializado.

Dicho lo anterior, nótese como la actora fue despedida sin justa causa mientras se encontraba en con una incapacidad generada desde el 15 de septiembre de 2022 al 14 de octubre de 2022 y del 15 de octubre de 2022 al 13 de noviembre de 2022, a partir de lo anterior, concluye el juzgado, que la accionante se encontraba en estado de debilidad manifiesta, consecuencia de su patología y, por lo tanto, es un sujeto de especial protección constitucional para el momento en que se produjo su despido. Adicionalmente, la accionante narró a esta autoridad judicial como la empresa tenía conocimiento de su estado de salud y esta lo confirmo con su respuesta en la que refiere que la accionante cuenta con un dictamen de PCL de más del 50% por lo que debe acudir ante la Administradora de Fondo de Pensiones e iniciar el trámite para el pago de su pensión de invalidez, por lo anterior, resulta posible ordenar su reintegro transitorio al puesto de trabajo, con el objeto de garantizarle el acceso a los servicios de salud y, en consecuencia, la continuidad en su tratamiento. Lo anterior, atendiendo a lo dispuesto en la sentencia T- 029 de 2016²², de la Corte Constitucional, la cual se hace mención en la parte considerativa del presente fallo, donde se estableció que, ante supuestos como el que en esta ocasión es objeto de estudio, le corresponde al empleador el deber constitucional de solidaridad respecto de quien se encuentra en un estado de debilidad manifiesta, sin que ello implique imputarle una actitud discriminatoria.

De allí que, en criterio de este Despacho, resulte inconstitucional el sometimiento de la afectada a un proceso judicial ordinario con el objeto de obtener el restablecimiento del vínculo laboral y con ello obtener los servicios de la seguridad social en salud, así como su mínimo vital.

Conforme lo anterior, la acción de tutela se erige como el medio de defensa judicial idóneo y eficaz para resolver sobre la protección de los derechos fundamentales invocados, debiéndose conceder el amparo deprecado **COMO MECANISMO TRANSITORIO** para evitar un perjuicio irremediable derivado de la condición de salud de la accionante, la carencia de ingresos económicos y la falta de seguridad

²² M.P Alberto Rojas Ríos.

Radicación: No. 2022-143
Accionante: Alicia Cristina Villalobos Montero
Accionado: Alimso Catering Services SA en Reorganización SA.
Decisión: Concede Tutela

social, especialmente el servicio de salud, mientras la jurisdicción ordinaria dirime el debate, pues este es un tema del resorte del Juez Laboral, quien deberá dirimir de manera definitiva las pretensiones económicas y permanentes aquí peticionadas.

En los términos de la jurisprudencia Constitucional, ante la falta de una causal objetiva en la que se sustente la terminación del vínculo laboral deprecado debe declararse la ineficacia del despido por ausencia de tal requisito. En conclusión, debe prosperar la pretensión de reintegro y pago de seguridad social.

Así las cosas, **se concederá de manera transitoria** el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, seguridad social, vida, mínimo vital y debido proceso de **Alicia Cristina Villalobos Montero**, en consecuencia de ello, se ordenará al representante legal de la empresa **Alimso Catering Services SA en Reorganización SA**, que en un término no superior a cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del fallo, **proceda en forma inmediata a reintegrar a la precitada, bien sea en el cargo que desempeñaba o en otro con igual o mejores condiciones, antes de la terminación del contrato de trabajo y la correspondiente afiliación al sistema de salud, en tanto la jurisdicción laboral dirime la controversia.**

Se aclara que el reconocimiento y pago de las prestaciones y demás emolumentos que considera la accionante le adeudan, deberán ser exigidos antela jurisdicción ordinaria, pues la acción de tutela resulta improcedente frente a una pretensión en tal sentido, toda vez que su reconocimiento y pago deberá ser ordenado por un Juez Laboral, para lo cual se podrá hacer una compensación entre la liquidación y los salarios dejados de percibir.

Se informará a la parte accionante sobre el deber que tiene en instaurar la acción ordinaria laboral pertinente, dentro de los seis (6) meses siguientes a la notificación de este fallo, so pena de cesar los efectos de la orden de tutela, en tanto el amparo se concede **COMO MECANISMO TRANSITORIO.**

Del cumplimiento de esta decisión la empresa **Alimso Catering Services SA en Reorganización S.A.S**, informará al Juzgado, so pena de incurrir en las sanciones previstas en el artículo 52 del decreto 2591 de 1991.

Como quiera que las entidades vinculadas no han vulnerado derecho fundamental alguno se ordenará su desvinculación del presente amparo constitucional.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO SETENTA Y CUATRO (74) PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTÍAS DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: TUTELAR DE MANERA TRANSITORIA, los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, seguridad social, vida, debido proceso y mínimo vital de **Alicia Cristina Villalobos Montero**. En consecuencia, se **ORDENA** al representante legal de la empresa **Alimso Catering Services SA en Reorganización SA**. que en un término no superior a cuarenta y ocho (48)

Radicación: No. 2022-143
Accionante: Alicia Cristina Villalobos Montero
Accionado: Alimso Catering Services SA en Reorganización SA.
Decisión: Concede Tutela

horas contadas a partir de la notificación del fallo, **proceda en forma inmediata a reintegrar a la precitada, bien sea en el cargo que desempeñaba o en otro con igual o de mejores condiciones, antes de la terminación del contrato de trabajo y la correspondiente afiliación al sistema de salud, en tanto la jurisdicción laboral dirime la controversia.**

SEGUNDO: Se **INFORMA** a la señora **Alicia Cristina Villalobos Montero**, que debe instaurar la acción ordinaria laboral pertinente **dentro de los seis (6) meses siguientes a la notificación de este fallo**, so pena de cesar los efectos de la orden de tutela, en tanto el amparo se concede como mecanismo transitorio.

TERCERO: DESVINCULAR a las entidades que fueron vinculadas al presente amparo constitucional como se puso de presente en este proveído.

CUARTO: Del cumplimiento de esta decisión la empresa **Alimso Catering Services SA en Reorganización SA.** informará al Juzgado, so pena de incurrir en las sanciones previstas en el artículo 52 del decreto 2591 de 1991.

QUINTO: INFORMAR a la parte accionante y accionada, que la presente decisión puede ser impugnada dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación.

SEXTO: ORDENAR que, de no ser impugnada esta decisión, se remita la actuación original a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

SEPTIMO: ARCHIVAR el expediente, una vez la H. Corte Constitucional decida sobre su revisión, dejando las anotaciones de rigor.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado Por:
Omar Leonardo Beltran Castillo
Juez Municipal
Juzgado Municipal
Penal 74 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: 082921cd9cac8706a35ff9d5f29178eec5f4f520fdc673ba0219870ca34a76d6

Documento generado en 19/10/2022 09:30:46 PM

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