



REPÚBLICA DE COLOMBIA
Rama Judicial del Poder Público
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE IPIALES

Ipiales – Nariño, nueve (9) de noviembre de dos mil veintiuno (2021).

Proceso: ACCIÓN DE TUTELA.
 (IMPUGNACIÓN DE LA SENTENCIA).
 Radicado: 2021-00327-02
 Accionante: GLORIA BEATRIZ RODRIGUEZ AREVALO
 Accionada: IPS INDIGENA MALLAMAS y OTROS

Se decide en esta oportunidad la impugnación interpuesta por la accionante GLORIA BEATRIZ RODRIGUEZ AREVALO, contra el fallo del 27 de septiembre de 2021, proferido por el Juzgado Primero Civil Municipal de Ipiales –Nariño.

I. ANTECEDENTES.

La accionante, a través de apoderada, en síntesis, advierte que se encontraba laborando para la I.P.S. Indígena Mallamas en el cargo de Gestora de Salud, desde el 3 de julio de 2012, hasta el 31 de diciembre de 2020, en donde la entidad decidió terminar su contrato de trabajo, sin tener en cuenta la situación de debilidad manifiesta en la que se encontraba, debido a las secuelas sufridas por accidente laboral acaecido en el 24 de noviembre de 2015.

Señaló que, de manera posterior al accidente de trabajo, el cual fue debidamente reportado a la ARL, sufrió “traumatismo intracraneal no especificado”, el que luego desencadenó “vértigos periféricos, hipoacusia neurosensorial bilateral, temblores en el cuerpo, insomnio. Ansiedad, trastorno de pánico y episodio depresivo moderado”, este último como diagnóstico actual.



Juzgado Primero Civil del Circuito de Ipiales

En tal sentido, advierte que ha venido recibiendo tratamiento médico tal y como se observa en el historia clínica que anexa a su escrito petitorio de protección constitucional, recibiendo diversas recomendaciones por medico laboral, quien inicialmente determinó la imposibilidad de realizar actividades de mayor responsabilidad, hasta ser valorada por ultima vez el 20 de febrero de 2020 en el cual se le recomienda mantener estilos de vida saludables, pausas de descanso según la necesidad, atención en E.P.S. y cumplir normas de seguridad y salud en el trabajo.

Pese a lo anterior, señala que la entidad accionada, concluyó su contrato de trabajo, pese a encontrarse en proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral y de su situación de debilidad manifiesta, que la hacen merecedora a una estabilidad laboral reforzada, la que al no ser reconocida soslaya sus derechos fundamentales.

En tal sentido, solicitó:

“PRIMERA: TUTELAR los derechos fundamentales al trabajo, igualdad, mínimo vital, seguridad social, salud, vida digna, así como a la especial protección a personas en discapacidad y en condiciones de debilidad manifiesta, que han sido vulnerados por la IPS INDÍGENA MALLAMAS, con ocasión de la terminación del contrato de trabajo de GLORIA BEATRIZ RODRÍGUEZ ARÉVALO, siendo beneficiaria de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA debido al accidente de trabajo ocurrido el 24 de noviembre de 2015 en ejercicio de sus funciones habituales

SEGUNDA: ORDENAR el reintegro inmediato de GLORIA BEATRIZ RODRÍGUEZ ARÉVALO, al mismo cargo u otro similar, preservando su dignidad, con el fin de amparar los derechos fundamentales vulnerados.

TERCERA: ORDENAR el pago a mi mandante de salarios y prestaciones sociales causadas y adeudadas hasta la fecha y en lo sucesivo, las que llegaren a causarse.

CUARTA: ADVERTIR a la IPS INDÍGENA MALLAMAS, abstenerse en lo sucesivo de vulnerar los derechos fundamentales de sus trabajadores, en aras de la preservación de la integridad, la salud y la vida digna de las personas.”



Juzgado Primero Civil del Circuito de Ipiates

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

El juzgado de conocimiento, mediante la providencia precedentemente enunciada, luego de realizar un examen del evento sometido a su estudio, determinó denegar el amparo suplicado, en tanto consideró la inexistencia de los requisitos necesarios para la configuración de la estabilidad laboral reforzada, ya que no se estableció una afectación tal, que diera cuenta de la incapacidad del trabajador para laboral en igualdad de condiciones que sus semejantes.

Lo anterior, aunado al hecho de que fue calificada con 0.0% de pérdida de capacidad laboral, que refuerza la tesis de la imposibilidad de hacer a la tutelante beneficiaria de la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada.

III. LA IMPUGNACIÓN.

La accionante a través de apoderada, deprecia la revocatoria de la providencia recurrida, en tanto, apunta que contrario a lo expuesto por el juzgado de conocimiento, el solo hecho de encontrarse en proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, ya coloca a la accionante en situación de debilidad manifiesta y por tanto merecedora de la referida estabilidad laboral, misma que fue desconocida por la accionada al generar la terminación del contrato de trabajo sin permiso del ministerio de Trabajo.

IV. CONSIDERACIONES.

1.- Competencia. De conformidad con el artículo 32 del decreto 2591 de 1991, regulado por el decreto 306 de 1992 y del Decreto 1382 de 2000, y Decreto 1983 de 2017, este Juzgado tiene competencia para conocer sobre la impugnación, como Superior Funcional de quien la pronunció, amén de que los jueces municipales conocen en primera instancia las acciones de tutela que se interponen frente a cualquier autoridad, organismo o entidad pública del orden Departamental, Distrital o Municipal y contra particulares.

2.- Problema jurídico

Le corresponde al Despacho establecer si debe confirmar la decisión del Juzgado Primero Civil Municipal de Ipiates, que negó el amparo deprecado por la tutelante, al no encontrar demostrados los requerimientos necesarios



Juzgado Primero Civil del Circuito de IpiALES

para la concesión de la estabilidad laboral reforzada a la que decía tener derecho, o por el contrario, se debe revocar y, en su lugar, tutelar tales derechos, ordenando su reintegro y el pago de los salarios dejados de percibir, como lo adujo la accionante.

3.- Procedencia de la acción de tutela

En punto de realizar el examen de procedencia de la presente acción constitucional, corresponde analizar los requisitos de legitimación, inmediatez y subsidiariedad, que deben concurrir para que la acción resulte procedente.

Al respecto, el Despacho encuentra que la accionante se encuentra legitimada por activa por cuanto ha manifestado se le ha vulnerado sus derechos fundamentales al trabajo, igualdad, mínimo vital, seguridad social, salud, vida, dignidad humana y protección reforzada de las personas en condición de debilidad manifiesta, al terminar su contrato de trabajo encontrándose amparada de estabilidad laboral reforzada, por encontrarse afectada en su salud mental y física

Respecto de la legitimación en la causa por pasiva, se advierte que la entidad I.P.S. INDIGENA MALLAMAS, como accionada está llamada a responder por pasiva, como quiera que resulta competente para resolver la situación planteada por la accionante.

En cuanto al requisito de inmediatez, el Despacho encuentra que en la presente acción también se encuentra satisfecho tal requisito, pues debido a las afecciones que aquejan a la tutelante, bajo el análisis de este caso en concreto, y siendo que la terminación de su relación laboral se presentó el 31 de diciembre de 2020, mientras la acción de tutela que da lugar a este pronunciamiento fue interpuesta el 23 de julio de 2021, el plazo se considera razonable.

En lo tocante al requisito de subsidiariedad, respecto de la acción de amparo frente a la presunta vulneración del derecho fundamental de trabajo, igualdad y mínimo vital, seguridad social y salud, se itera por desconocimiento de la estabilidad laboral reforzada, a voces de la Corte la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal, de ahí que dicho requisito se cumpla para los fines propuestos (Sentencia T-317 de 2017 Corte Constitucional)



Juzgado Primero Civil del Circuito de Ipiiales

4.- LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN SITUACIÓN DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR DISMINUCIONES FÍSICAS, PSÍQUICAS O SENSORIALES.

La Corte Constitucional en sentencia T-052 de 2020, frente al tema expuso:

“5.1. Los artículos 25 y 53 de la Constitución Política establecen el derecho al trabajo. De dicho derecho deriva el principio fundamental de la estabilidad en el empleo, cuyo objetivo principal es asegurar al empleado una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se fragmentará de forma abrupta y sorpresiva, de manera que no esté en permanente riesgo de perder su trabajo y, con ello, el sustento propio y el de su familia, por una decisión arbitraria del empleador. Persigue, entonces, garantizar la permanencia del trabajador en el empleo y limita directamente al empleador en su facultad discrecional de dar por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo, cuando dicha decisión está determinada por la situación de vulnerabilidad del trabajador.

La estabilidad laboral se vuelve de especial importancia cuando el empleado se halla en una situación de debilidad manifiesta, dando lugar a la denominada estabilidad laboral reforzada que “consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido”.

Ha precisado este Tribunal que la estabilidad laboral reforzada se aplica en ciertas situaciones en las que los empleados son despedidos en contravención de normas constitucionales y legales, como es el caso de los despidos que recaen sobre las mujeres embarazadas^[113], los trabajadores sindicalizados, las personas con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta por motivos de salud^[115] y las madres cabeza de familia^[116].

5.2. La jurisprudencia constitucional ha desarrollado ampliamente el tema de la estabilidad laboral reforzada a



Juzgado Primero Civil del Circuito de IpiALES

favor del trabajador en situación de discapacidad, incluso mucho antes del pronunciamiento del legislador en la Ley 361 de 1997, al considerar que constituye un trato discriminatorio el despido unilateral de una persona debido a su situación física, mental o sensorial.

La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, recoge por primera vez una definición normativa y precisa del concepto de discapacidad: “El término discapacidad significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”.

Así entendida, la discapacidad no puede asimilarse, necesariamente, a pérdida de la capacidad laboral, ya que personas con algún grado de discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral. Por ello se establece diferencia entre discapacidad e invalidez, esta última definida por el artículo 38 de la Ley 100 de 1993, en los siguientes términos: “Estado de invalidez. Para los efectos del presente capítulo se considera inválida la persona que por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral”.

5.3. Según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que se pruebe incompatibilidad del trabajo a realizar con la discapacidad, y medie autorización de la oficina del Trabajo. Si no se cumple este requisito, las personas desvinculadas 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 el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Dicha disposición fue objeto de control en la Sentencia C-531 de 2000. En esa oportunidad este Tribunal sostuvo que



Juzgado Primero Civil del Circuito de IpiALES

contemplar solo una indemnización de ciento ochenta días para remediar la discriminación de una persona en situación de discapacidad resultaba insuficiente a la luz de los estándares constitucionales. Por ese motivo, resolvió que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 era exequible pero con la condición de que se entendiera que “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 una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.

Además, en la Sentencia C-531 de 2000 la Corporación se pronunció acerca del deber constitucional de otorgar protección especial a las personas que tienen una deficiencia física, sensorial y psíquica, con el fin de lograr su integración social. Al respecto señaló:

“[...] en el caso de las personas con limitaciones, es un hecho ampliamente conocido, que la importancia del acceso a un trabajo no se reduce al mero aspecto económico, en el sentido de que el salario que perciba la persona limitada sea el requerido para satisfacer sus necesidades de subsistencia y las de su familia. No, en el caso de las personas con limitaciones, el que ellas puedan desarrollar una actividad laboral lucrativa adquiere connotaciones de índole constitucional pues, se ubica en el terreno de la dignidad de la persona ‘como sujeto, razón y fin de la Constitución de 1991’ (sentencia T-002 de 1992), que permite romper esquemas injustamente arraigados en nuestro medio, como aquel de que un limitado físico, sensorial o psíquico es ‘una carga’ para la sociedad”.

5.4. La estabilidad laboral reforzada no tiene un rango puramente legal sino que tiene fundamento directo en diversas disposiciones de la Constitución Política, a saber: en el derecho a “la estabilidad en el empleo” (art. 53 C.P.); en el derecho de todas las personas que “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegidas “especialmente” con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva” (arts. 13 y 93 C.P.); en que el derecho al trabajo “en todas sus modalidades” tiene especial



Juzgado Primero Civil del Circuito de IpiALES

protección del Estado y debe estar rodeado de “condiciones dignas y justas” (art. 25 C.P.); en el deber que tiene el Estado de adelantar una política de “integración social” a favor de aquellos que pueden considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (art. 47 C.P.); en el derecho fundamental a gozar de un mínimo vital, entendido como la posibilidad efectiva de satisfacer necesidades humanas básicas como la alimentación, el vestido, el aseo, la vivienda, la educación y la salud (arts. 1, 53, 93 y 94 C.P.); y en el deber de todos de “obrar conforme al principio de solidaridad social” ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas (arts. 1, 48 y 95 C.P.).

5.5. Ahora bien, con fundamento en el artículo 13 de la Constitución Política, esta Corporación ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor de aquellos trabajadores que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones, por ejemplo, a raíz de un accidente de trabajo o de una enfermedad. La persona que se encuentre en estas circunstancias está en estado de debilidad manifiesta, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite tal condición, y el despido en razón de la enfermedad que padezca, constituye un trato discriminatorio que puede ser cuestionado a través de la acción de tutela.

La estabilidad laboral reforzada, entonces, rige de manera general las relaciones laborales en favor de los trabajadores que por sus disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales deben ser tratados preferentemente, en el sentido de garantizarles la permanencia en el empleo. Así, aquellos trabajadores que sufren una disminución considerable en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser tenidos como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta y, por ello, gozan de estabilidad laboral reforzada por aplicación directa de la Constitución.

En la Sentencia SU-049 de 2017 la Sala Plena unificó su posición en torno a la interpretación amplia del universo de beneficiarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 plasmada en la Sentencia C-824 de 2011, bajo el supuesto de que la jurisprudencia constitucional “ha acogido una concepción amplia del



Juzgado Primero Civil del Circuito de Ipiates

término limitación [hoy discapacidad, según el condicionamiento realizado por la sentencia C-458 de 2015], en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar”. Al respecto recordó:

“4.2. [...] la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Al tomar la jurisprudencia desde el año 2015 se puede observar que todas las Salas de Revisión de la Corte, sin excepción, han seguido esta postura, como se aprecia por ejemplo en las sentencias T-405 de 2015 (Sala Primera), T-141 de 2016 (Sala Tercera), T-351 de 2015 (Sala Cuarta), T-106 de 2015 (Sala Quinta), T-691 de 2015 (Sala Sexta), T-057 de 2016 (Sala Séptima), T-251 de 2016 (Sala Octava) y T-594 de 2015 (Sala Novena). Entre las cuales ha de destacarse la sentencia T-597 de 2014, en la cual la Corte concedió la tutela, revocando un fallo de la justicia ordinaria que negaba a una persona la pretensión de estabilidad reforzada porque no tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. [...]”.



Juzgado Primero Civil del Circuito de IpiALES

5.6. Entonces, la Corte Constitucional ha sostenido que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, gozan de “estabilidad laboral reforzada”.

En esos casos, además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de: (i) que se establezca que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; (ii) que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. La jurisprudencia constitucional ha señalado que establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato.

Si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de la desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador y, por tanto, concluir que se causó una grave afectación de sus derechos fundamentales.

En consecuencia, cuando se comprueba que el empleador (a) desvinculó a un sujeto titular de la estabilidad laboral reforzada sin obtener la autorización de la



Juzgado Primero Civil del Circuito de IpiALES

oficina del Trabajo, y (b) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, el juez que conoce del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). (ii) El derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con su situación. (iii) El derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso. Y (iv) el derecho a recibir “una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

5.7. La estabilidad laboral reforzada de los sujetos de especial protección, es aplicable aún en los casos en los cuales el contrato de trabajo por el cual se inició el vínculo laboral tenga un término definido, incluyendo los contratos de trabajo por obra o labor determinada e, igualmente, los contratos de prestación de servicios. Por ende, cuando una persona goza de estabilidad laboral/ocupacional reforzada no puede ser desvinculada sin que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual y sin que medie la autorización de la oficina del Trabajo. Ello quedó claramente establecido en la Sentencia SU-049 de 2017:

“5.14. Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que 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



Juzgado Primero Civil del Circuito de Iquitos

conurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo. De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes".

5.8. En virtud de lo anterior, si el juez constitucional logra establecer que el despido, o la terminación del contrato o la no renovación del mismo, de una persona con una considerable afectación de salud se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de la desvinculación laboral fue la circunstancia de debilidad y vulnerabilidad del trabajador y, por lo tanto, concluir que se causó un grave menoscabo de sus derechos fundamentales.

Así, el juez deberá conceder el amparo invocado y, consecuentemente, (i) declarar la ineficacia de la terminación contractual o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios o remuneraciones y las prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). (ii) En caso de ser posible, ordenar el reintegro a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por el trabajador hasta su desvinculación, o la renovación del contrato, para que desarrolle un objeto contractual que ofrezca condiciones similares al del ejecutado anteriormente, y que esté acorde con su actual estado de salud. Y (iii) ordenar una indemnización de 180 días del salario o de la remuneración, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

”

5.- EL CASO CONCRETO.

El núcleo fundamental de la inconformidad de la señora GLORIA BEATRIZ RODRIGUEZ AREVALO, estriba en el hecho de considerar que el juzgado de conocimiento en primera instancia, desconoció su situación de debilidad manifiesta en la que se encontraba al momento de la terminación de la relación laboral existente entre esta y la I.P.S. accionada, misma que estima, la hace acreedora al beneficio de estabilidad laboral reforzada, haciéndose necesario para la culminación del contrato de trabajo, el



Juzgado Primero Civil del Circuito de IpiALES

permiso del Ministerio del Trabajo, autorización que al no existir soslaya los derechos fundamentales de la tutelante.

Pues bien, el *a quo*, luego del análisis del caso sometido a estudio, negó el amparo suplicado por la accionante, al considerar que no se encontraban presentes los requerimientos legales y jurisprudenciales para determinar que la señora RODRIGUEZ AREVALO, se encontraba en imposibilidad de realizar sus actividades en condiciones regulares, siendo que en esas condiciones no podía predicarse que la misma se encontraba incapacitada y por ende no le cobijaba el beneficio de la estabilidad laboral reforzada, exonerando a MALLAMAS E.P.S. de requerir el permiso del Ministerio del Trabajo para la culminación del contrato de trabajo a término definido contraído con la tutelante.

Ahora bien, de conformidad a las consideraciones acotadas en antecedencia, la Corte Constitucional en sentencia T-052 de 2020, señaló que gozan de estabilidad laboral reforzada, aquellos trabajadores que puedan catalogarse como inválidos, en situación de discapacidad, disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales y en general a todos aquellos que tengan una considerable afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, pues tales individuos se considera que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta.

De la misma manera, el Alto Tribunal Constitucional, advirtió en sentencia SU-049 de 2017 expresó que:

“Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que 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. De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la



Juzgado Primero Civil del Circuito de Ipiales

indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes”

Lo anterior, aparejado con el acontecer procesal y sustancial del caso sometido a estudio, da cuenta de que la señora GLORIA BEATRIZ si se encontraba en situación de debilidad manifiesta al momento de producirse la culminación de su relación laboral, como pasa a explicarse a continuación:

Como se dejó anotado, la tutelante luego de sufrir accidente de trabajo, su salud física y psíquica decayeron considerablemente a lo largo de los años, presentando múltiples diagnósticos entre los cuales se destacan “traumatismo intracraneal no especificado, vértigos periféricos, hipoacusia neurosensorial bilateral, temblores en el cuerpo, insomnio, ansiedad, trastorno de pánico y episodio depresivo moderado”, situación que claramente era conocida por su empleador, en tanto, así se colige de la atención y seguimiento efectuado por medico laboral.

De aquella se constata, que desde el año 2018, el medico laboral recomendó que la ahora tutelante no se encontrara efectuando labores de alta responsabilidad por patologías de base (fl 178), siendo que para los años 2019 y 2020 la recomendación asintió continuar con las labores que venia desempeñando, esto es, de baja responsabilidad, lo que evidencia que aquella no desempeñaba sus funciones en condiciones de regularidad, lo que de suyo implica, que se encuentra en situación de debilidad manifiesta y por ende sujeto de especial protección, beneficiaria de la denominada estabilidad laboral, haciéndose necesario entonces que para la terminación del contrato de trabajo, la I.P.S. MALLAMAS requiera el permiso que emite en estos evento el Ministerio del Trabajo, pues en tales consideraciones se infiere razonablemente, la existencia de discriminación al elegir o no la renovación de su contrato, situación que no logró desvirtuar la accionada.

Es más, tan evidente resulta la afectación de la señora Rodriguez, que el tratamiento otorgado por la ARL continua, inclusive luego de su salida de la IPS MALLAMAS, pues así se advierte de las constancias de atención recibida en el mes de julio de este año, en el que continua con terapia psicológica y valoración por psiquiatría.

En tal sentido y como respuesta al problema jurídico planteado, contrario a lo expuesto por el Juzgado Primero Civil Municipal de Ipiales el amparo constitucional deprecado debe concederse, debiendo por tanto revocar



Juzgado Primero Civil del Circuito de Ipiales

la sentencia de primera instancia, ordenando en su lugar el reintegro de la accionante al cargo que venía desempeñando o a uno de similar categoría y salario, además de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir hasta la fecha en que se produzca su reintegro, además el pago de la indemnización de la que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ello sin menoscabo de que conforme a la normatividad vigente se efectúe la culminación de la relación laboral, de conformidad a la normatividad vigente y con el permiso del Ministerio de Trabajo.

Por lo expuesto, el **JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO** de Ipiales - Nariño, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR, la sentencia calendada a 27 de septiembre de 2021, proferida por el Juzgado Primero Civil Municipal de Ipiales-Nariño, dentro del presente asunto.

SEGUNDO: DECLARAR la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo celebrado entre I.P.S. MALLAMAS y la señora GLORIA BEATRIZ RODRIGUEZ AREVALO.

TERCERO: En consecuencia, **ORDENAR** a la entidad empleadora i.p.s. MALLAMAS que, dentro del término de quince (15) días calendario contados a partir del día siguiente a la notificación de la presente sentencia, (i) le pague todos los salarios y las prestaciones sociales dejadas de percibir entre la terminación de su contrato y la fecha de la presente providencia; y (ii) le pague una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, conforme con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

CUARTO: NOTIFÍQUESE de esta decisión a las partes por el medio más expedito.

QUINTO: ENVÍESE la presente sentencia a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE.

VICTOR HUGO RODRIGUEZ MORAN
Juez



Juzgado Primero Civil del Circuito de Ipiales

Firmado Por:

Victor Hugo Rodriguez Moran

Juez

Juzgado De Circuito

Civil 001

Ipiales - Nariño

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:

ad3fd3aa7b9b4938dbfdfabdaec0841f072990e04aefd10ce488712f9e7fb2f4

Documento generado en 09/11/2021 05:03:28 PM

Valide este documento electrónico en la siguiente URL:

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