



REPÚBLICA DE COLOMBIA
Rama Judicial del Poder Público
JUZGADO DIECISIETE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

FALLO DE ACCIÓN DE TUTELA							
FECHA	VEINTISIETE (27) DE FEBRERO DE DOS MIL VEINTICUATRO (2024)						
RADICADO	05001	41	05	006	2024	10034	02
PROCESO	TUTELA No.00007 de 2024						
ACCIONANTE	JORGE AUGUSTO RESTREPO RIVAS						
ACCIONADA	LIGA DE NATACIÓN DE ANTIOQUIA						
PROVIDENCIA	SENTENCIA No.00057 de 2024						
DERECHOS INVOCADOS	ESTABILIDAD REFORZADA, TRABAJO, SALUD, IGUALDAD, SEGURIDAD SOCIAL, INTEGRIDAD FISICA, REINTEGRO.						
INSTANCIA	SEGUNDA						
DECISIÓN	CONFIRMA						

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto el señor JORGE AUGUSTO RESTREPO RIVAS, accionante contra la sentencia del dos (02) de febrero de 2024, proferida por el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de esta ciudad, en la acción de tutela instaurada por el señor JORGE AUGUSTO RESTREPO RIVAS, con cédula de ciudadanía No.71.599.786, contra de la LIGA DE NATACIÓN DE ANTIOQUIA Invocando la protección de los derechos fundamentales a la estabilidad reforzada, trabajo, salud, igualdad, seguridad social, integridad física, reintegro.

LAS PRETENSIONES

Pretende el apoderado del accionante se le tutelen sus derechos fundamentales, que se ordene a la accionada se ordene a la accionada el reintegro al cargo que venía desempeñando o a otro mejor, de acuerdo a su estado de salud, y a los emolumentos a que haya lugar hasta que se haga efectivo el reintegro, y que se le pague el equivalente de 180 días de su salario por el hecho de haberlo despedido sin la autorización del Ministerio de la Protección Social

HECHOS DE LA PRETENSION

Manifiesta el accionante que desde hace aproximadamente 6 años fue diagnosticado con “CARCINOMAS Y MELANOMAS VASOCELULARES –TIPOS DE CANCER DÉRMICO–”, y que también sufre de “HIPERTENSIÓN ARTERIAL, E HIPERPLASIA PROSTÁTICA BENIGNA”. Que desde el 20 de febrero de 1999 ha trabajado para la accionada mediante contratos a término fijo, y el 28 de diciembre de 2023, le informaron de la no renovación de su contrato. Señala que la accionada tiene pleno conocimiento de sus patologías, incapacidades, calificación de origen común, así como de las recomendaciones médicas; y que aún tiene ordenes médicas y citas pendientes, por lo que al no poder estar afiliado al sistema de seguridad social integral su salud se vería afectada.

DE LA RESPUESTA DE LA ACCIONADA

La entidad accionada manifiesta en su respuesta que que el accionante suscribió un contrato a término fijo el cual terminaba el 17 de diciembre de 2023, y que el 4 de noviembre de 2023 se le envió notificación de no prórroga. Que desconocía de las patologías del accionante puesto que este nunca le reportó sus diagnósticos, y que, en estos últimos años, no registra ninguna incapacidad, encontrándose que la última aportada fue en el año 2018. Expresa que tampoco ha sido radicado por el accionante las presuntas recomendaciones médicas; finalmente, manifiesta que el contrato finalizó con ocasión de una causal objetiva, siendo esta, la expiración del plazo fijo pactado.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El juez de primera instancia deniega el amparo constitucional pretendido.

DE LA IMPUGNACIÓN

El accionante manifestó su inconformidad así:

Primero, se aparta el suscrito de la decisión tomada por el Juez de instancia, al considerar que solo los Jueces naturales tienen el haber jurídico para definir y discutir el derecho que hoy se persigue mediante la presente acción de tutela, que data precisamente de la estabilidad laboral reforzada con ocasión a los serios quebrantos de salud que padezco, los cuales son: "MELANOMA MALIGNO DEL TRONCO", "TUMOR MALIGNO DE LA PIEL, SITIO NO ESPECIFICADO", "QUERATOSIS ACTINICA" - e "HIPERPLASIA DE LA PROSTATA", MELANOMA MALIGNO DEL TRONCO y TUMOR MALIGNO DE LA PIEL DEL TRONCO, además los padecimientos que tengo con ocasión al accidente de tránsito que sufrí y que afectan mi movilidad, siendo entonces menester la inmediatez de la tutela, para la protección de mis derechos fundamentales, hoy vulnerados por parte de la accionada.

Así las cosas, es evidente que, en términos y tiempos, es pronta y más directa, sin tantas trabas ni recovecos jurídicos, lo cual hace precisamente que este mecanismo sea viable, debido al estado de desprotección, no solo el mío, sino de mi núcleo familiar -mi hija menor de edad y mi esposa (que no está pensionada y tiene más de 60 años de edad).

Ahora bien, llama la atención que por el vínculo laboral que el suscrito tenía con la empresa, esto es, un contrato laboral a término fijo- el cual desempeñe por más de 24 años - carezca de una desprotección en materia y que no me asista la protección de cara a una estabilidad laboral reforzada, en razón de las enfermedades que padezco y de las cuales la accionada hoy se excusa en no saberlas, pues es claro que frente a la prueba aportada con la presente acción y que atañe a la calificación de pérdida de capacidad laboral, debido a "MELANOMA MALIGNO DEL TRONCO", "TUMOR MALIGNO DE LA PIEL, SITIO NO ESPECIFICADO", "QUERATOSIS ACTINICA, HIPERTENSIÓN ARTERIAL", MELANOMA MALIGNO DEL TRONCO y TUMOR MALIGNO DE LA PIEL DEL TRONCO -es evidente que lo conocía, es más participo en dicho proceso, pues precisamente ellos intervinieron en el proceso de calificación de invalidez. Además,

debido a los riesgos y a la alta exposición solar, varios de mis colegas, padecemos cáncer de piel, situación que no es ajena para la accionada y la cual hoy no puede ser desconocida, pues sería como tapar el sol con un solo dedo.

(...)

De modo que, según el precedente de la Corte Constitucional que me cobija en materia, no es plausible una terminación bajo el precepto del contrato laboral a término fijo, el cual tuve con la accionada durante más de VEINTICUTRO (24) años, donde le serví de una manera intachable- como ellos bien lo indican en su contestación de tutela, lo cual siempre hice, pese incluso a mi estado de salud. Por esto, me pregunto: ¿Cómo terminan una relación laboral teniendo mis ENFERMEDADES? Pues estamos en presencia de un CANCER DE PIEL, MELANOMA MALIGNO DEL TRONCO”, “TUMOR MALIGNO DE LA PIEL, SITIO NO ESPECIFICADO”, “QUERATOSIS ACTINICA” - e “HIPERPLASIA DE LA PROSTATA”, MELANOMA MALIGNO DEL TRONCO y TUMOR MALIGNO DE LA PIEL DEL TRONCO, además los padecimientos que tengo con ocasión al accidente de tránsito que sufrí y que afectan mi movilidad, además dejaron a una adolescente sin los ingresos mensuales de sus padres y afectaron el mínimo vital mío, porque he tocado varias puertas y ofrezco mis servicios pero por mi edad avanzada, casi 63 ya, no encuentro quien me tome como empleado o como colaborador, a pesar de mi preparación, títulos y experiencia daten de éxitos y triunfos en el ámbito de la formación deportiva. El fondo es claro, mi vulnerabilidad es patente y cierta, no tengo ingresos y me veo en desventaja, ni siquiera he tenido dinero para vincularme al sistema de salud como independiente para continuar con mis controles, seguimientos y tratamientos médicos especializados que tengo pendientes y en curso. Además, tengo una hija menor estudiando y mi esposa está también desempleada y en situación vulnerable similar a la mía. (...).

Mi situación médica es de riesgo, de cuidado y atención, teniendo pendiente procedimientos quirúrgicos y controles, los cuales son conocidos por mi empleador, es por ello que pido de manera respetuosa sean evaluados estos argumentos, más los indicados en la referida acción y se tutelen mis derechos fundamentales que hoy están siendo vulnerados, razón por la cual, solicito al Honorable Juez que REVOQUE la sentencia proferida en el caso de marras, pues no se puede desapercibir que soy la parte más débil del proceso y con mis actuales condiciones, soy sujeto de especial protección del estado en el marco constitucional...”

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

PROBLEMA JURÍDICO: Determinar si para el caso en estudio mediante la acción de tutela se le conceda el reintegro laboral?

TEMAS A TRATAR:

1. Procedencia de la acción de tutela para ordenar el reintegro laboral por retabioldiad reforzada.
2. Caso en concreto.

1. Procedencia de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral.

De conformidad con el artículo 86 de la Carta, la acción de tutela es un derecho público subjetivo del que goza toda persona para obtener del Estado, a través de la Rama Judicial, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o incluso de los particulares, en ciertos casos. Uno de los principios que orienta el ejercicio de la acción de tutela es el de subsidiariedad o residualidad, lo cual supone que, el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Este carácter residual obedece concretamente a la necesidad de preservar el reparto de competencias, atribuido por la Carta Fundamental a las diferentes autoridades judiciales; por tal razón, la acción de amparo constitucional, no puede convertirse en un mecanismo alternativo, sustitutivo, paralelo o complementario de los diversos procedimientos judiciales.

En sentencia SU-037 de 2009, la Corte Constitucional reiteró los criterios que ha venido sosteniendo sobre la procedencia de la acción de tutela, así:

“El principio de subsidiariedad de la tutela aparece claramente expresado en el artículo 86 de la Constitución (...) Respecto de dicho mandato, ha manifestado la Corte que, en cuanto el ordenamiento jurídico cuenta con un sistema judicial de protección de los derechos constitucionales, incluyendo por supuesto los que tienen la connotación de fundamentales, la procedencia excepcional de la tutela se justifica en razón a la necesidad de preservar el orden regular de competencias asignadas por la ley a las distintas autoridades jurisdiccionales, buscando con ello no solo impedir su paulatina desarticulación sino también garantizar el principio de seguridad jurídica. (...) Así las cosas, conforme con su diseño constitucional, la tutela fue concebida como una institución procesal dirigida a garantizar „una protección efectiva y actual, pero supletoria, de los derechos constitucionales fundamentales“, razón por la cual no puede ser utilizada como un medio judicial alternativo, adicional o complementario de los establecidos por la ley para la defensa de los derechos, pues con ella no se busca reemplazar los procesos ordinarios o especiales y, menos aún, desconocer los mecanismos dispuestos al interior de estos procesos para controvertir las decisiones que se adopten. La jurisprudencia constitucional ha sido reiterativa en señalar que, en virtud del principio de subsidiariedad de la tutela, los conflictos jurídicos relacionados con los derechos fundamentales deben ser en principio resueltos por las vías ordinarias (...) y sólo ante la ausencia de dichas vías o cuando las mismas no resultan idóneas para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, resulta admisible acudir a la acción de amparo constitucional. En efecto, el carácter subsidiario de la acción de tutela impone al interesado la obligación de desplegar todo su actuar dirigido a poner en marcha los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos fundamentales. Tal imperativo constitucional pone de relieve que para acudir a la acción de tutela el peticionario debe haber actuado con diligencia en los procesos y procedimientos ordinarios, pero también que la falta injustificada de agotamiento de los recursos legales deviene en la improcedencia del mecanismo de amparo establecido en el artículo 86 Superior. Sobre este particular, ha precisado la jurisprudencia que si existiendo el medio judicial de defensa, el interesado deja de acudir a él y, además, pudiendo evitarlo, permite que éste caduque, no podrá posteriormente acudir a la acción de tutela en procura de obtener la protección de un derecho fundamental. En estas circunstancias, la acción de amparo constitucional no podría hacerse valer ni siquiera como mecanismo transitorio de protección, pues tal modalidad procesal se encuentra subordinada al ejercicio de un medio judicial ordinario en cuyo trámite se resuelva definitivamente acerca de la vulneración iusfundamental y a la diligencia del actor para hacer uso oportuno del mismo.”

Sobre el particular sea lo primero indicar que ha sido reiterativa la H. corte Constitucional en indicar la procedencia de la acción de tutela para amparar el derecho al reintegro laboral, como lo ha establecido en la sentencia T-188/17: magistrada ponente MARIA VICTORIA CALLE CORREA.

5. Derecho a la estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia

5.1. El artículo 53 de la Constitución Política consagra el derecho a la estabilidad laboral, el cual tiene como objetivo principal asegurar al empleado una certeza mínima en el sentido 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 garantizar, entonces, la permanencia de este en su 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[214].

La estabilidad laboral entraña una doble conceptualización, como principio y como derecho. Así, “[d]esde su perspectiva deóntica, supone que el trabajo esté dotado de una vocación de permanencia o continuidad mientras no varíe el objeto de la relación, sobrevenga una circunstancia que haga nugatorias las obligaciones reconocidas a los sujetos de la relación o aparezca una justa causa de despido”[215].

5.2. La estabilidad laboral se vuelve de especial importancia cuando el empleado, quien se encuentra en uno de los extremos de la relación laboral, se halla en una situación de debilidad manifiesta, dando lugar a la denominada estabilidad laboral reforzada, con especial protección constitucional, 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”[216].

Ya ha señalado esta Corporación 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 en estado de embarazo, los trabajadores sindicalizados[217], las personas con discapacidad física u otras limitaciones que los ponga en situación de debilidad manifiesta[218].

La jurisprudencia constitucional ha desarrollado ampliamente el tema de la estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador en condición de discapacidad[219], incluso mucho antes del pronunciamiento del legislador en la Ley 361 de 1997[220], al considerar que constituye un trato discriminatorio el despido unilateral de una persona debido a su condición física[221].

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 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.

Esta disposición fue objeto de control en la sentencia C-531 de 2000, en la cual la Corte sostuvo que 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”[222].

Además, en la sentencia C-531 de 2000[223] la Corporación se pronunció acerca del deber constitucional de otorgar protección especial a las personas que tienen una disminución 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”[224].

5.4. Se entiende, entonces, que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no tiene un rango puramente legal sino que se funda razonablemente y de forma directa en diversas disposiciones de la Constitución Política, a saber[225]: en el derecho a “la estabilidad en el empleo” (art. 53 C.P.)[226]; 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.)[227]; en que el derecho al trabajo “en todas sus modalidades” tiene especial protección del Estado y debe estar rodeado de “condiciones dignas y justas” (art. 25 C.P.)[228]; 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.)[229]; 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.)[230].

5.5. Ahora bien, con apoyo en el artículo 13 de la Constitución Política la Corte Constitucional ha sostenido que los sujetos de protección especial a los que se refiere la Ley 361 de 1997, que en razón de su condición física estén en situación de debilidad manifiesta, no son solo los que se encuentran en condición de discapacidad calificados como tales conforme con las normas legales, sino que tal categoría se extiende a todas aquellas personas que por circunstancias físicas de diversa índole se encuentran en tal situación[231].

También encuadra dentro de dicho concepto y se ubica bajo la protección de una estabilidad laboral reforzada, el trabajador que en desarrollo de la prestación de sus servicios ve menguados tanto su estado de salud como su capacidad de trabajo, como consecuencia, por ejemplo, de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, de forma tal que deba ser considerado como una persona en condiciones de debilidad manifiesta, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite tal condición[232].

En este punto es donde cobra relevancia la estabilidad laboral reforzada, que rige de manera general las relaciones laborales en favor de los trabajadores que por sus limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas deben ser tratados

preferentemente, en el sentido de garantizarles la permanencia en el empleo. Es decir, 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, razón por la cual frente a ellos también procede la llamada estabilidad laboral reforzada por la aplicación directa de la Constitución[233].

Recientemente, en la sentencia SU-049 de 2017[234] 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[235], bajo el supuesto de que la jurisprudencia constitucional “ha acogido una concepción amplia del término limitación [hoy discapacidad, según el condicionamiento realizado por la sentencia C-458 de 2015[236]], 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”[237]. 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”,[238] 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),[239] T-141 de 2016 (Sala Tercera),[240] T-351 de 2015 (Sala Cuarta),[241] T-106 de 2015 (Sala Quinta),[242] T-691 de 2015 (Sala Sexta),[243] T-057 de 2016 (Sala Séptima),[244] T-251 de 2016 (Sala Octava)[245] y T-594 de 2015 (Sala Novena).[246] 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. [...]”[247].

Así, la jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor no solo de los trabajadores en condición de discapacidad calificados como tales, sino de aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones y, 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 que padezca, frente a lo cual procede la tutela como mecanismo de protección.

5.6. Entonces, la Corte Constitucional ha sostenido que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en condición de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales[248], 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, tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada”[249].

Empero, además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de: (i) que se establezca que el trabajador se encuentra en una condición 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 la condición de debilidad manifiesta sea conocida 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. En estos casos, la jurisprudencia 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 los derechos fundamentales del accionante[250].

En consecuencia, cuando se comprueba que el empleador (a) desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin obtener la autorización de la oficina del Trabajo, y (b) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, entonces 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[251]; (iii) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso[252], 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”[253].

5.7. El derecho a 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[254]. En estos casos, ha expresado esta Corporación, es igualmente aplicable la exigencia oponible al empleador consistente en obtener una autorización de la oficina del Trabajo, cuando pretenda terminar la relación laboral con fundamento en la expiración del término originalmente acordado. En este sentido, la sentencia T-216 de 2009 señaló:

“Resulta pertinente destacar que en estos eventos, si bien el vencimiento del término pactado es considerado como un modo de terminación del vínculo que opera ipso jure, siempre y cuando se [dé] el respectivo preaviso, no es menos cierto que dada la situación en la que se encuentra el empleado, la correspondiente autorización por parte de la Oficina de Trabajo permite hacer valer la expectativa de estabilidad del trabajo en cabeza del trabajador (art. 53 Superior), al mismo tiempo que evita que este argumento, esto es, el vencimiento del término, sea utilizado para desvincular a los trabajadores discapacitados a pesar de la continuación del objeto social de la empresa y de la necesidad de conservar dicho empleo para el desarrollo del mismo. Lo anterior, no obsta para que en cualquier momento en que el incapacitado incurra en una justa causa, pueda el empleador tramitar la aludida autorización de despido ante el respectivo inspector, en la medida en que la protección aludida es relativa y no absoluta”[255].

Así como la estabilidad laboral reforzada se amplió para las personas con afectaciones de su salud, sin consideración a una previa calificación, igualmente evolucionó en considerar que no solo aplica para los contratos a término indefinido sino también para aquellos de duración específica, incluyendo los contratos de trabajo por obra o labor contratada[256], e igualmente para los contratos de prestación de servicios[257]. 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[258]. Ello quedó claramente establecido en la sentencia SU-049 de 2017[259]:

“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 concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo.[260] 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.

5.15. Esta protección, por lo demás, no aplica únicamente a las relaciones laborales de carácter dependiente, sino que se extiende a los contratos de prestación de servicios independientes propiamente dichos. En efecto, esto se infiere en primer lugar del texto mismo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual establece que “ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”. Como se observa, la norma establece una condición para la terminación del contrato de una persona en situación de discapacidad, y no califica la clase de contrato para reducirla únicamente al de carácter laboral, propio del trabajo subordinado. Ciertamente, el inciso 2º de la misma disposición dice que, en caso de vulnerarse esa garantía, la persona tiene derecho a una indemnización “equivalente a ciento ochenta días del salario”. Dado que el salario es una remuneración periódica inherente a las relaciones de trabajo dependiente, podría pensarse que esta indemnización es exclusiva de los vínculos laborales que se desarrollan bajo condiciones que implican vinculación a la planta de personal. Sin embargo, esta interpretación es claramente contraria a la Constitución pues crea un incentivo perverso para que la contratación de personas con problemas de salud se desplace del ámbito laboral al de prestación de servicios, con desconocimiento del principio de prevalencia de la realidad sobre las formas y de las garantías propias de las relaciones de trabajo dependiente”.

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 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 fue la circunstancia de debilidad y vulnerabilidad del trabajador y, por tanto, concluir que se causó una grave afectación de los derechos fundamentales del accionante. Así, el juez deberá conceder el amparo invocado, 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); ordenar el reintegro a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por él 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 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[261].

CASO EN CONCRETO:

En el caso de auto se tiene que a folios 24 a 27, archivo 03; se tiene que el 19 de enero de 2023, el accionante suscribió con la accionada, contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, el cual tenía como fecha de terminación el 17 de diciembre de 2023, para desempeñar el cargo de INSTRUCTOR DE BUCEO, acreditándose que el 4 de noviembre de 2023, se le comunicó al accionante que el contrato no sería prorrogado (fls 3, archivo 06); acreditó con la certificación aportada a folios 28.archivo 3, que estuvo vinculado a la accionada en varios contratos de trabajo desde el 20 de febrero de 1999.

Allegó copia de la historia clínica del accionante, de la que se desprende que este se le ha diagnosticado, “MELANOMA MALIGNO DEL TRONCO”, “TUMOR MALIGNO DE LA PIEL, SITIO NO ESPECIFICADO”, “QUERATOSIS ACTINICA” – provisional de “HIPERPLASIA DE LA PROSTATA”, (fls 36, 38, 40/42, 59/63, 66 – archivo 3, 5 y 10 a 11 del archivo 06.

Igualmente aportó con la acción de tutela copia de los certificados médicos de aptitud laboral realizados al accionante, en los cuales se determinó que “cumple los requerimientos médicos para el cargo”; y de algunas recomendaciones específicas y/o restricciones, tales como, el uso de protección auditiva, y la valoración por otorrinolaringología, siendo las últimas de ellas, las del 14 de noviembre de 2018, mismas que se establecieron por 12 semanas, sin hacerse referencia a las patologías relacionadas en el párrafo anterior. (fls. 9/ 17 del archivo 07). Así como del dictamen de pérdida de Capacidad laboral realizado el 22 de febrero de 2019, en el cual determinaron que las enfermedades MELANOMA MALIGNO DEL TRONCO Y TUMOR MALIGNO DE PIEL DEL TRONCO, fueron calificadas como de origen laboral.

Frente a lo anterior se tiene que, es cierto que a la terminación del vínculo laboral del accionante, padece o padecía varias enfermedades y que este hecho no permite otorgarle la estabilidad laboral al trabajador, sin que esta prueba permita concluir que, al momento de la terminación del vínculo laboral, el accionante padecía de una afectación en su estado de salud que le impidieran o dificultara desarrollar las funciones propias del cargo para que fue contratado.

Observese que en los certificados médicos de aptitud laboral realizado al accionante, el médico determina que “**CUMPLE LOS REQUERIMIENTOS MÉDICOS PARA EL CARGO**” (negrilla del despacho), hace algunas recomendaciones y/o restricciones tales como, el uso de protección auditiva, y la valoración por otorrinolaringología, siendo las últimas de ellas, las del 14 de noviembre de 2018, las mismas que se establecieron por 12 semanas, sin hacerse referencia a las patologías relacionadas con MELANOMA MALIGNO DEL TRONCO Y TUMOR MALIGNO DE PIEL DEL TRONCO.

Revisada la acción de tutela, no se encuentra que el accionante le hubiera notificado o informado a la entidad accionada de las enfermedades que padece, ni siquiera en el momento que le notificaron la terminación de su contrato. El actor aduce que la entidad accionada si sabía de sus diagnósticos en los exámenes que realizaban al momento de contratarlo, pero es carga de actor demostrar que efectivamente la entidad sabía, que no es solamente decirlo es demostrarlo con las pruebas.

La entidad accionada en la respuesta de la acción de tutela manifestó que, la terminación del vínculo laboral, se hizo en razón de una causal objetiva que es la expiración del plazo pactado y cual fue avisado oportunamente de la no prórroga.

En consecuencia, de lo anterior se tiene que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro, dado que dicho litigio debe ser tramitado en un proceso ordinario laboral, por lo que se puede establecer que la vía adecuada para demandar es la JURISDICCION LABORAL ORDINARIA, la cual es la encargada de resolver las controversias que se puedan presentar y aportar la pruebas, por lo que se declara improcedente la acción de tutela.

En consecuencia, el despacho confirma íntegramente la sentencia proferida por el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas.

El Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de la ciudad de Medellín, administrando Justicia nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE

PRIMERO: : **CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín.

SEGUNDO: **Notifíquese** esta decisión de acuerdo a lo normado por el canon 30 del Decreto 2591 de 1991.

TERCERO: Remítase a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE


GIMENA MARCELA LOPERA RESTREPO

Radicado: 050014105006202410034-01

JUEZ

Firmado Por:
Gimena Marcela Lopera Restrepo
Juez Circuito
Juzgado De Circuito
Laboral 017
Medellin - Antioquia

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: **50fe7306ac604b7bb8b39edb10cc681866456cacd7c601f01f5498a5363a022d**

Documento generado en 27/02/2024 03:02:45 PM

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