

JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL

Girardot, Cundinamarca, treinta y uno (31) de agosto de dos mil veintidós (2022).-

REF: **Radicado:** 25-307-40-03-001-2022-00331-00
Solicitud: ACCIÓN DE TUTELA
Accionante: YENI VILLAMIL CAICEDO
Accionada: COLPROTECOL LTDA
Sentencia: **113 (D. trabajo)**

Yeni Villamil Caicedo, identificada con C.C. No. 39.582.132, de Girardot, actuando en nombre propio, acude en ejercicio de la Acción de Tutela con el fin de solicitar a este Despacho la protección de los derechos fundamentales, lo cuales considera vulnerados por la accionada COLPROTECOL LTDA, representada legalmente por Carol Geraldine Jaimes Rojas .-

ANTECEDENTES

La accionante fundamenta la petición de tutela en los siguientes hechos:

"PRIMERO: Inicio contrato laboral el día 1 de abril de 2022, con la empresa COLPROTECOL LTDA, con un salario de un millón cincuenta mil (\$1.050.000) moneda corriente.-

SEGUNDO: el día 7 de julio tuve cita de citología vaginal, en el cual me diagnosticaron anomalías celulares, epiteliales hongos consistentes con candida sp- lesión intraepitelial escamosa de alto grado lei ag (nicii, niciii) y realizaron muestra de biopsia la cual tuvo resultado el 11 de julio en donde se determinó LESION ESCAMOSA INTRAEPITELIAL DE ALTO GRADO CON EXTENSION GLANDULAR E INFECCION POR HPV CORNICA MODERADA DISPLASIA CERVICAL SEVERA. -

TERCERO: por el diagnostico de DISPLASIA CERVICAL SEVERA me ordenaron 18 de julio cirugía consistente en CONIZACION CON RADIOFRECUENCIA como procedimiento y tratamiento mi diagnostico que según medico tratante es cáncer uterino. -

CUARTO: el día 7 de agosto de 2022, la empresa COLPROTECOL LTDA a través de su gerente general CAROL GERALDINE JAIMES ROJAS, me comunicaron el despido sin justa causa a pesar de que estaban enterados en tiempo real de mi diagnostico desconociendo por completo mi parte medica actual y mi estabilidad laboral reforzada por condición de salud, además que no tiene autorización del ministerio del trabajo".- (sic)

PETICION

- "Solicito respetuosamente el señor juez ORDENAR a la COLPROTECOL LTDA quien tiene como gerente a la señora CAROL GERALDINE JAIMES ROJAS AUTORIZAR Y/O REALIZAR mi reintegro inmediato al cargo que desempeñaba como SERVICIOS VARIOS, de no ser posible en otro cargo la cual pueda sobrellevar mis patologías. -*
- TUTELAR mi derecho fundamental el derecho a la salud, derecho al mínimo vital, derecho al trabajo en concordancia con el principio de dignidad humana, toda vez que soy madre cabeza de hogar, en situación de vulnerabilidad por mi diagnostico actual en debilidad manifiesta y por ello tengo derecho a la estabilidad laboral reforzada. -*
- Solicito señor JUEZ ordenar a la COLPROTECOL LTDA quien tiene como gerente a la señora CAROL GERALDINE JAIMES ROJAS autorizar y/o realizar el pago retroactivo de los días que dejado de devengar comprendido dese el día 7 de agosto de 2022 hasta la fecha en la cual realicen mi reintegro, de manera que me reintegren a mi puesto de trabajo, bajo las condiciones mínimas laborales conforme a mi situación actual y se me cancele los salarios dejados de percibir. -*
- ORDENAR a COLPROTECOL LTDA quien tiene como gerente a la señora CAROL GERALDINE JAIMES ROJAS AUTORIZAR/O GESTIONAR mi intención del servicio de salud con el fin de que pueda continuar con mi tratamiento y pueda asistir sin problema a todas las citas requeridas por médicos especialistas". - (SIC)*

DERECHO FUNDAMENTAL PRESUNTAMENTE VIOLADO POR LA ACCIONADA

Alega la accionante que le han vulnerado los siguientes derechos:

Derecho al trabajo.

Derecho seguridad social

Derecho a la dignidad humana

TRAMITE:

A este despacho correspondió la presente acción por Reparto del 17 de agosto de 2022, y por auto de la misma fecha, se ordenó dar trámite de ley, oficiando al ente accionado a

efecto que se pronunciara sobre los hechos expuestos por la accionante.-

La accionada, COLPROTECOL, manifestó que la accionante laboró desde el 01 de mayo de 2022, y dentro de su archivo se evidencia valoración medica enviada por parte de la misma, sin embargo no obra incapacidad temporal y/o permanente, así mismo, que el contrato de la accionante finalizó por justa causa, tal y como lo establece la cláusula sexta del contrato laboral suscrito entre las partes, pues la misma prestaba sus servicios en el Conjunto Residencial Manaca, el cual solicitó su cambio inmediato ante el incumplimiento de sus funciones.-

COMPETENCIA

Es competente este Despacho para conocer de la presente acción, en desarrollo de las facultades conferidas en el artículo 86 de la Constitución Política, y de conformidad con los artículos 37 del Decreto 2591 de 1991 y 1º del Decreto 1382 de 2000 y se está emitiendo fallo dentro del término perentorio y preferencial de diez (10) días, previsto en el inciso 4º de la citada disposición constitucional y en el artículo 15 del Decreto en mención.

ASPECTOS FORMALES

La solicitud se acomoda a las exigencias de los artículos 13 y 14 del decreto 2591 de 1991.-

Establece en el artículo 86 de nuestra carta política: "Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por si 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 o la omisión de cualquier autoridad pública".

".... Esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable".

La tutela tiene dos de sus caracteres distintivos esenciales, los de la subsidiaridad 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; el segundo, puesto que no se trata de un proceso sino de un remedio de aplicación inmediata urgente que se hace preciso suministrar en guarda de la efectividad, concreta y actual del derecho sujeto a la violación o amenaza.

De igual manera la Honorable Corte Constitucional, en reiterados fallos de tutela, ha dicho: "La acción de tutela ha sido instituida únicamente para dar solución eficiente a situaciones de hecho creadas por actos u omisiones que implican la trasgresión o amenaza de un derecho fundamental, respecto de las cuales el sistema jurídico no tiene previsto otro mecanismo susceptible de ser invocado ante los jueces a objeto de lograr la protección del derecho; es decir, tiene cabida dentro del ordenamiento constitucional para dar respuesta eficiente y oportuna a circunstancias en que, por carencia de previsiones normativas específicas, el afectado queda sujeto, de no ser por tutela, a una

clara indefensión frente a los actos u omisiones de quien lesiona su derecho fundamental (..)”

PROBLEMA JURÍDICO:

En el presente caso, corresponde al Despacho determinar si la presente acción de tutela es procedente para proteger los derechos fundamentales al trabajo, seguridad social y dignidad humana de la señora Yeni Villamil Caicedo.-

1.1. Procedencia excepcional de la acción de tutela en materia de reintegro laboral de personas amparadas por estabilidad laboral reforzada en virtud a su condición de discapacidad. Reiteración de jurisprudencia¹.

1.1.1. Inicialmente, se hace menester establecer la viabilidad de la acción de tutela en esta materia, pues es claro que dentro del ordenamiento jurídico colombiano existen herramientas judiciales específicas destinadas a la protección de los derechos de los trabajadores. No obstante, en algunos casos es posible acudir a dicho mecanismo de amparo cuando se reúnen ciertas especificidades, toda vez que deben tenerse en cuenta las condiciones especiales del accionante y las posibles implicaciones derivadas de la presunta afectación de sus derechos fundamentales, por tal motivo, se hace viable un trato excepcional en pro de salvaguardar, de manera expedita, los intereses de las personas que gozan de una calidad especial, como lo es la estabilidad laboral reforzada.

El artículo 25 de la Constitución Política instauró el derecho al trabajo, y del mismo, se adujo que éste gozaría “de la especial protección del Estado”². Por tal razón, estableció que los trabajadores, tienen derecho a la “estabilidad del empleo”³. De estos lineamientos, es dado concluir que el Estado tendrá la obligación de impulsar medidas que restrinjan las potestades del empleador respecto de sus subordinados cuando estos últimos reúnan ciertas condiciones como, por ejemplo, la mujer en estado de gestación o la persona con afectación en su salud.

Por su parte, el artículo 13 superior señala al Estado como el llamado a promover las condiciones para hacer efectivo dicho precepto. Para ello, deberá adoptar medidas tendientes a proteger a aquellas personas que están potencialmente amenazados, toda vez que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta⁴.

Por lo tanto, esta Corporación ha desarrollado lo anteriormente expuesto, siempre en la búsqueda de salvaguardar los derechos con los que cuenta este grupo poblacional.

Como ejemplo de dicho planteamiento, la Corte, en sentencias recientes referentes al estudio del artículo 5 del Decreto Estatutario 2591 de 1991⁵, indicó que “la tutela procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas que amenacen o vulneren derechos fundamentales. Excepcionalmente es posible ejercerla frente a particulares si: (i) están encargados de la prestación de un servicio público; (ii) su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo; o, (iii) el accionante se encuentra en una situación de indefensión o de subordinación”⁶.

Respecto de la tercera excepción, explicó esta Corporación que la situación de subordinación se fundamenta en un nexo jurídico existente entre personas en las que existe

¹ El presente acápite se elaborará tomando como referencia las sentencias T-041 de 2019, en lo referente a la viabilidad de la acción de tutela en búsqueda del reintegro laboral de personas en condición de discapacidad, y C-200 de 2019 respecto del desarrollo jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada.

² Constitución Política, artículo 25.

³ Ibídem, artículo 53.

⁴ Debe indicarse que el artículo referido cuenta también con refuerzo a través de Tratados internacionales suscritos y ratificados por Colombia, como los son la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de la ONU y los Convenios C-111 y C-159 de la OIT.

⁵ “Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política”.

⁶ T-041 de 2019.

una dependencia⁷, en específico a la facultad de dar órdenes del empleador y la obligación que tiene el empleado de llevarlas a cabo, así como la relación económica que se genera entre ambos.

Para refuerzo de lo indicado, la jurisprudencia constitucional ha precisado que, aunque existan herramientas judiciales para resolver las controversias surgidas de una relación de trabajo, la acción de tutela puede ser procedente excepcionalmente en casos en que se solicite el reintegro si sobre el afectado reposa condición de estabilidad laboral reforzada, en tanto se explicó que:

“(…) de manera excepcional, la jurisprudencia de este Tribunal ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional para obtener el reintegro de un trabajador, en aquellos casos en que se encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. En este escenario, la situación particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra.

En efecto, ciertos factores pueden llegar a ser particularmente representativos en la determinación de un estado de debilidad manifiesta, tales como: **(i) la edad del sujeto, (ii) su desocupación laboral, (iii) la circunstancia de no percibir ingreso alguno que permita su subsistencia, la de su familia e impida las cotizaciones al régimen de seguridad social y (iv) la condición médica sufrida por el actor**”⁸ (Negrilla por fuera del texto).

De allí quedan claros tres lineamientos sobre la materia de estudio. Estos son: (i) la acción de tutela cumple con una función subsidiaria, es decir, que la misma solo debe ser interpuesta cuando no existan medios idóneos y eficaces para reclamar los derechos vulnerados; (ii) no obstante, si versa sobre el reintegro de personas sobre las que funja estabilidad laboral reforzada, el amparo de los derechos allí reclamados podrán llevarse por este mecanismo de amparo y; (iii) dicha excepción tendrá cabida siempre y cuando el accionante se encuentre en situación de debilidad manifiesta, para lo cual tendrán que estudiarse aspectos personales de éste, como lo son: la edad, su desocupación laboral, la capacidad económica y la condición médica que acredita su discapacidad.

Adicionalmente, deberá indicarse la posibilidad de configuración de un perjuicio irremediable⁹ en los términos establecidos por esta Corporación, ya que como se ha explicado en anteriores pronunciamientos, la acción de tutela en la materia de estudio será viable cuando no exista un medio idóneo y eficaz, o cuando sea necesario el amparo como mecanismo transitorio para evitar su materialización. Para determinar su existencia deben tenerse en cuenta los siguientes criterios: (i) una amenaza actual e inminente, (ii) que se trate de un perjuicio grave, (iii) que sea necesaria la adopción de medidas urgentes y (iv) que las mismas sean impostergables.

1.1.2. En relación con estabilidad laboral reforzada, la Corte ha estructurado una línea jurisprudencial clara que ha permitido estudiar más a fondo dicha figura. En la presente, se tomarán como referencia los aportes plasmados en la sentencia C-200 de 2019, dado que la misma contiene aclaraciones importantes que vale la pena resaltar.

Se estableció que el derecho a la estabilidad en el empleo no solo era aplicable en virtud de un contrato de trabajo a término indefinido, sino que el mismo se extiende a todas las modalidades de contratación. En efecto, en la providencia se hace alusión a otros fallos en los que se trata el tema logrando especificar que dicha figura abarca a todos los trabajadores que están inmersos en una situación de debilidad manifiesta derivada del deterioro de su condición de salud.

De lo anterior, se estructuró la existencia de elementos que configuran dicha figura: “(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

⁷ Ver T-030 de 2018 y T-041 de 2019.

⁸ Ver sentencias T-151 de 2017 y T-305 de 2018.

⁹ Ver sentencias T-225 de 1993, SU-544 de 2001, SU-1070 de 2003, T-1225 de 2004), y T-702 de 2008; entre otras.

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"¹⁰.

La sentencia T-417 de 2010 explicó que quien está en situación de debilidad manifiesta por cuestiones de salud es el individuo que: "i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les 'impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares', y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada"¹¹.

En el párrafo anterior queda claro que los trabajadores cuentan con la mencionada protección a sus derechos cuando reúnen los requisitos señalados y, de esta manera, se verifica que los mismos no tienen la capacidad de realizar cabalmente las funciones para las que fueron contratados inicialmente, por lo cual deben ser amparados por la estabilidad laboral reforzada.

Por lo explicado, la figura en estudio cuenta con un amplio desarrollo jurisprudencial en esta Corporación, ya que ha sido detalladamente estudiada y reconocida, asimismo, de ese análisis se desprenden requisitos para su configuración y sanciones para el empleador que no cumpla con la debida forma de desvinculación de un empleado que ostente dicha calidad.

1.2. Despido de personas sobre las que versa incapacidad médica. Reiteración de jurisprudencia.

Es posible que el despido de la persona con estabilidad laboral reforzada por su estado de salud surta efecto durante el desarrollo del tiempo de incapacidad ordenado por su médico tratante, evento que debe ser estudiado detenidamente.

Dicho planteamiento cobra relevancia dado que la protección en la estabilidad del trabajo no solo se limita a proteger al empleado que, por su condición de discapacidad, deba eventualmente ausentarse de su cargo, sino que de igual forma velará por los derechos laborales de quien está dentro de un término de incapacidad estipulado por el profesional de la medicina que adelanta el tratamiento para su afección.

Inicialmente, debe indicarse que para que un empleado tenga estabilidad laboral reforzada debe acreditar los siguientes requisitos: (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 discriminación¹².

Establecidos los anteriores presupuestos, será obligación del empleador solicitar la autorización para despedir a su subordinado cuando está protegido por estabilidad laboral, aunado a esto, es incuestionable que dicha obligación se hace más necesaria cuando este último se encuentra en curso de una incapacidad ordenada por su médico tratante.

En la sentencia T-434 de 2008, la Corte tomó como guía la Ley 361 de 1997 y de ésta explicó:

"Como se ha visto, la Ley 361 de 1997, en el artículo 26 condiciona el uso de la

¹⁰ Sentencia T-337 de 2009. Igualmente, ver sentencias T-589 de 2017, T-320 de 2016, T-002 de 2011 y T-118 de 2009.

¹¹ Ver también sentencias T-784 de 2009 y T-041 de 2019.

¹² Sentencia T-188 de 2017. Ver también: T-215 de 2014.

facultad legal de terminar unilateralmente un contrato de trabajo a un empleado en condición de debilidad manifiesta, a la obtención de un permiso por parte del Ministerio de la Protección Social. Esta protección genera para el empleador una carga que puede entenderse bajo dos perspectivas. Por una parte, **para efectuar el despido debe estar comprobado que el empleado ha recuperado por completo su condición de salud; o, bien, el empleador debe solicitar la autorización al Ministerio de la Protección Social.**

La primera opción requiere, por supuesto, de un concepto médico definitivo, porque el empleador no puede arrogarse el conocimiento científico y concluir, con base en sus apreciaciones personales, cuándo un empleado ha recuperado por completo su condición física. Lo segundo, por expreso mandato legal¹³ (Negrilla fuera del texto).

De allí que el empleador no pueda despedir libremente a su trabajador en razón a la infundada percepción personal de que éste ya se ha recuperado de la afección que sufría, ya que es su deber considerar todos los factores causantes de la protección en su estabilidad laboral. Es evidente que uno de ellos son las incapacidades médicas otorgadas en consideración a las patologías dictaminadas, razón por la cual, en desarrollo de ese tiempo, resulta prohibitivo desvincular laboralmente al afectado.

Lo anterior encuentra sustento en la sentencia C-079 de 1996 la cual señala que: "(...) el empleador está en la obligación de reinstalar al trabajador en el cargo que desempeñaba si recupera su capacidad de trabajo, de manera que **la existencia de una incapacidad parcial no constituye obstáculo para la reinstalación mencionada, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo.** De la misma manera, corresponde al empleador proporcionar al trabajador incapacitado parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes (artículo 16 del Decreto 2351 de 1965)¹⁴".

Posteriormente, y estudiando una controversia similar, la sentencia T-332A de 2014 precisó que: "El concepto general de reubicación, entendido como el derecho de retornar al trabajo en la misma empresa, con similares condiciones y con la continuidad del derecho a la seguridad social, está directamente relacionado con la limitación que tiene el empleador de dar por terminada la relación laboral amparándose en un periodo de incapacidad del trabajador"¹⁵.

Por lo explicado, el subordinado que se encuentra dentro de un tiempo de incapacidad médica goza igualmente de una protección en su relación laboral, pues como ha explicado la jurisprudencia de esta Corporación, una vez finalice dicho término deberá reincorporarse a sus labores, donde tendrán que reinstalarlo, de ser posible, o reubicarlo según las condiciones especiales que dicte su patología. Por consiguiente, si el deseo del empleador es prescindir de sus servicios, tendrá que cumplir el requisito establecido para ello, en este caso, la autorización de la oficina del trabajo.

1.3. Desvinculación de empleados con problemas de salud o en condición de discapacidad. Reiteración de jurisprudencia.

La Ley 361 de 1997¹⁶ dispuso los mecanismos tendientes a fortalecer las relaciones laborales de las personas que cuentan con discapacidades de toda índole, y que afectan su desempeño en éstas. En igual sentido, estableció sanciones para los empleadores que no sigan el conducto regular para la terminación unilateral de los contratos laborales de estos sujetos de especial protección.

El artículo 26 estipuló que ningún empleado puede ser privado de acceder o de mantenerse en un cargo por contar con una condición de discapacidad y, de igual forma, estipuló las sanciones a las que se enfrentan quienes no cumplan con dicho mandato.

¹³ Sentencia T-434 de 2008.

¹⁴ C-079 de 1996, citado en la sentencia T-332A de 2014.

¹⁵ T-332A de 2014.

¹⁶ Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones.

Esta Corporación ha estudiado detenidamente la materia en comento, ya que la providencia C-200 de 2019, recopiló apuntes dados en sede de revisión en referencia con la desvinculación de este tipo de empleados.

La sentencia C-531 del 2000 indicó en lo referente al análisis del artículo 26 de la Ley 361 de 1997¹⁷ que:

*"(...) (i) Ninguna persona podía ser retirada de su cargo con base, únicamente, en alguna "limitación"; (ii) para terminar el contrato con una persona con "limitaciones" debía mediar autorización de la Oficina de Trabajo; (iii) si la persona era despedida sin dicha autorización, el empleador debía indemnizarla de conformidad con la ley y, (iv) adicionalmente, el trabajador debía ser resarcido con una suma equivalente a 180 días de salario."*¹⁸.

De ese apartado se establecieron dos puntos guía sobre el artículo¹⁹. (i) El inciso primero contiene una protección especial al trabajador, toda vez determina que su condición de discapacidad no es justa causal del despido y; por su parte, (ii) el inciso segundo estipula una indemnización a favor de quien sea removido de su cargo arbitrariamente en virtud a su situación de discapacidad, dado que el pago de la compensación es accesorio a la obligación del empleador a reincorporar a sus labores al afectado²⁰.

Posteriormente, la Corte complementó dichas reglas señalando que cuando se comprueba que en desarrollo de una terminación del vínculo laboral en la que el trabajador goza de estabilidad laboral reforzada, no medió autorización expresa de la oficina de trabajo, el juez debe reconocer:

*"(i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral, (ii) el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir en el periodo en el cual estuvo injustamente separado del cargo, (iii) el reintegro en un cargo igual o mejor al que se encontraba desempeñando y en el que no sufra el riesgo de empeorar su condición de salud, (iv) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas que su nuevo cargo le impone, si hay lugar a ello; (v) y, para el caso específico de los trabajadores que están calificados como discapacitados, 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"*²¹.

En igual sentido, la sentencia T-494 de 2018 recogió ambos planteamientos anteriormente referenciados y estableció:

"(...) si se pretende desvincular a una persona en las condiciones descritas, es necesario contar con la autorización de la Oficina del Trabajo pues, de no ser así, dicho acto jurídico es ineficaz. Con ello, se prohíbe el despido discriminatorio de sujetos en situación de debilidad, por ejemplo en razón a su

¹⁷ **Artículo 26.** En ningún caso la limitación discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación discapacidad, 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 el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

¹⁸ Ver sentencias C-531 del 2000 y C-200 de 2019. La primera providencia referenciada estudió una demanda en la que se alegaba que el mencionado artículo permitía que los empleadores despidieran a empleadores con discapacidad previa autorización de la Oficina del Trabajo o con el pago de la indemnización si esto se omitía. En igual sentido, cabe precisar que en la misma se utiliza el término "limitación" y similares, pues para la época dicha calificación no había sido modificada, esto no se dio sino hasta la Sentencia C-458 de 2015.

¹⁹ Ley 361 de 1997.

²⁰ C-531 del 2000.

²¹ Ver sentencias T-364 de 2016 y C-200 de 2019. Esta última compiló varias apreciaciones en la materia.

*discapacidad, creándose así una restricción constitucionalmente legítima a la libertad contractual del empleador, quien sólo está facultado para terminar el vínculo después de solicitar una autorización ante el funcionario competente que certifique la concurrencia de una causa justificable para proceder de esta manera."*²²

Se entiende que no es dable que el empleador tenga la plena potestad de terminar la relación laboral cuando el otro extremo es alguien con estabilidad laboral reforzada, ya que precisamente la Ley 361 de 1997 fue impulsada con el fin de poner límites a las acciones de éste en pro de los derechos y la inclusión de las personas que sufren alguna discapacidad.

En el artículo 22 del Decreto 2591/91 establece: Pruebas: El juez tan pronto llegue al convencimiento respecto de la situación litigiosa, podrá proferir el fallo, sin necesidad de practicar las pruebas solicitadas".

Del caso en concreto, el despacho observa que se da la procedencia excepcional de la pretensiones de la accionante, por cuanto se reúnen los requisitos de inmediatez y subsidiariedad de la acción de tutela como quiera, que la misma es un mecanismo residual para la protección de los derechos de la señora **YENI VILLAMIL CAICEDO**, identificada con C.C. No. 39.582.132, quien tiene como diagnóstico: "LESION ESCAMOSA INTRAEPITELIAL DE ALTO GRADO CON EXTENSION GLADULAR EN INFECCION POR HPV, CERVICITIS CRONICA MODERADA DISPLASIA CERCICAL SEVERA", y motivo por el cual, la terminación del contrato laboral afecta su derecho fundamental constitucional a la salud, ahora bien y conforme a la jurisprudencia anteriormente citada se observa que la accionada, no cuenta con autorización por parte del Ministerio de Trabajo para da por terminado el contrato de trabajo de la señora **YENI VILLAMIL CAICEDO**, pues si bien es cierto, la terminación se dio según **COLPROTECOL LTDA**, conforme a las cláusulas establecidas en el contrato de trabajo, es de tener presente, que no se tuvo en cuenta los diagnósticos de la accionante, lo cual era de conocimiento de la empresa, más aun cuando así lo expresa en la contestación a la acción de tutela.-

Por otra parte, es de tener presente que la patología que padece la accionante, es catalogada como una enfermedad catastrófica o ruinosa, que ante la terminación de su vinculación laboral amerita la intervención del juez constitucional, esto pese a que la terminación unilateral del contrato

²² T-494 de 2018.

de trabajo es un asunto asociado a la vulneración de obligaciones derivadas de un contrato, los cuales deben ventilarse y dirimirse ante la justicia ordinaria, sin embargo, teniendo en cuenta la condición de salud de la accionante, se hace procedente el amparo de los derechos de la misma.-

Ahora bien, en ese orden, y teniendo en cuenta la documentación obrante a foliatura, el despacho observa que la accionada **COLPROTECOL LTDA**, le ha vulnerado los derechos fundamentales a la señora **YENI VILLAMIL CAICEDO**, identificada con C.C. No. 39.582.132, habida consideración la garantía de estabilidad laboral reforzada con la que cuenta la accionante, esto por encontrarse en una situación de vulnerabilidad por su estado de salud independientemente del tipo de vinculación que tenga, razón por la cual se le ordena a la accionada **COLPROTECOL LTDA**, que directamente o por intermedio del funcionario correspondiente, si aún no lo ha hecho, dentro del término de (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, reintegre a la señora Yeni Villamil Caicedo a su cargo de servicios varios, así como los salarios dejados de percibir hasta que la misma sea reintegrada, so pena de ser sancionada conforme al artículo 52 del Decreto 2591/91 en concordancia con el artículo 9 del Decreto 306 de Febrero 19 de 1992, pues como lo ha dicho la Honorable Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia, el concepto de vida, no está limitado a la posibilidad de existir o no, sino fundado en el principio de la dignidad humana, garantizada en la carta política.

Por lo anteriormente expuesto, el **JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL DE GIRARDOT-CUNDINAMARCA**, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA **REPUBLICA DE COLOMBIA** Y POR AUTORIDAD DE LA LEY.-

R E S U E L V E:

PRIMERO: Declarar que la accionada COLPROTECOL LTDA, le ha vulnerado al accionante **Yeni Villamil Caicedo**, identificado con C.C. No. 39.582.132, sus derechos fundamentales al trabajo, la dignidad humana y la salud, conforme a lo expuesto en las consideraciones de esta providencia.

SEGUNDO: Como consecuencia de la anterior determinación se ordena a la accionada **COLPROTECOL LTDA**, que directamente o por intermedio del funcionario correspondiente, si aún no lo ha hecho, dentro del término de (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, reintegre a la señora Yeni Villamil Caicedo a su cargo de servicios varias, así como los salarios dejados de percibir hasta que la misma sea reintegrada, so pena de ser sancionada conforme al artículo 52 del Decreto 2591/91 en concordancia con el artículo 9 del Decreto 306 de Febrero 19 de 1992i

TERCERO: Notifíquese este proveído conforme a lo establecido por el artículo 30 del Decreto 2591/91.

CUARTO: ADVERTIR a las partes que este fallo puede ser impugnado dentro de los (3) días siguientes a su notificación sin perjuicio de su cumplimiento inmediato.

QUINTO: REMITIR el expediente digitalizado a la Honorable Corte Constitucional, dentro de los tres (3) días siguientes a su ejecutoria, si éste no fuere impugnado, ello para la eventual revisión del fallo conforme a los parámetros establecidos en el Acuerdo PCSJA20-11594 del 13 de Julio de 2020

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE,

EL JUEZ

JEFFER ALFONSO CUELLO LÓPEZ

Firmado Por:
Jeffer Alfonso Cuello López
Juez
Juzgado Municipal
Civil 001
Girardot - Cundinamarca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **e641782eaab26e99c00bfa830e9726d73213107a9791535120f01bf6cc30e784**

Documento generado en 31/08/2022 09:20:39 AM

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