

JUZGADO PROMISCO MUNICIPAL

Tenjo, Cundinamarca, cinco de agosto del año dos mil veinte.

Se procede a decidir la **ACCIÓN DE TUTELA** instaurada por la señora **OLGA LUCIA CIFUENTES PARRA** contra **C.I. FLORAL DISTRIBUTORS & SERVICES S.A.S. EN LIQUIDACION**.

I. ANTECEDENTES:

La accionante presenta demanda de tutela para obtener la protección de sus derechos fundamentales al trabajo bajo los postulados de una estabilidad laboral reforzada, a la igualdad y a la seguridad social, los que considera vulnerados por la accionada con la terminación que hizo de su contrato laboral el 27 de febrero de 2020 argumentando el vencimiento del término contractual, cuando su base es la condición médica en la que se encuentra la que era de conocimiento de la empresa.

1. HECHOS QUE FUNDAMENTAN LA ACCIÓN.

1.1. La demandante inició su relación laboral con la empresa demandada mediante contrato de trabajo a término fijo de un año, renovado por seis años seguidos, desde el 28 de febrero de 2014;

1.2. El 27 de febrero de 2020 la empresa demandada comunicó a la demandante la terminación de la relación laboral vigente argumentando la expiración del plazo fijo pactado no renovado;

1.3. La accionante el 15 de mayo de 2014 mediante examen RX practicado por profesional médico adscrito a COLSUBSIDIO se concluye: *"ligera esclerosis en la tuberosidad mayor del húmero lo cual sumado a discreta disminución en la amplitud del espacio subacrominal sugiere tendinopatía de manguito rotador a correlacionar con la clínica."*;

1.4. Los días 25 de junio y 23 de julio de 2015 fue remitida a terapia física integral;

1.5. El 13 de julio de 2015 el centro IDIME realiza examen R,M HOMBRO IZQUIERDO el que arroja como conclusión: *"Mínimos cambios inflamatorios en la bursa subacrominal compatibles con bursitis subacrominal"*;

- 1.6. El 17 de agosto de 2016 mediante examen de ECOGRAFIA DE HOMBRO IZQUIERDO practicado en IDIME se concluye: *"tendinopatía calcificante del supraespinoso. Bursitis subacromial subdeltoidea leve. Cambios osteoartrostaticos"*;
- 1.7. El 12 de diciembre de 2016 la demandante es diagnosticada en la clínica COLSUBSIDIO con *síndrome de manguito rotatorio*, ordenando valoración medicina laboral para expedir recomendaciones laborales por *síndrome del manguito rotador en hombro derecho y bursitis subacromial subdeltoidea en hombros bilaterales*;
- 1.8. Mediante orden 7814943 se remite a la demandante a consulta de control o de seguimiento por medicina física y rehabilitación fisiatría con la siguiente justificación: *"bursitis de hombro, tendinitis de flexoextensiones del carpo y está presentando parestesias en manos"*;
- 1.9. El 7 de junio de 2017, mediante orden número 8893145, se emiten recomendaciones laborales a la accionante por *Tendinopatía supraespinoso hombro izquierdo, bursitis subacromial subdeltoidea en hombros bilaterales. ANAS y ANTI DNA elevados en estudio y fenómeno de Raynaud en estudio* y se remite a reumatología por síntomas compatibles con fenómeno de Raynaud;
- 1.10. En historia clínica expedida el 8 de julio de 2017 por la CAJA COLOMBIANA DE SUBSIDIO FAMILIAR COLSUBSIDIO se refiere como diagnóstico: *síndrome de Raynaud*;
- 1.11. El 27 de julio de 2017 el CENTRO MEDICO CLINICOS PROGRAMAS DE ATENCION INTEGRAL S.A.S. expide historia clínica con concepto: *paciente con fenómeno de Raynaud asociado a ANAS positivos y capilaroscopia anormal*;
- 1.12. El 22 de agosto de 2017 se consulta por primera vez en el centro clínico BIOMAB IPS por cuadro de acrocianosis;
- 1.13. El 30 de octubre de 2017 se remite orden para continuar con restricciones laborales por diagnóstico de *con síndrome de manguito rotatorio y bursitis de hombro bilateral, además en estudio por fenómeno de Raynaud*;
- 1.14. El 22 de noviembre de 2017 y 21 de febrero de 2018 la IPS BIOMAB emite planes generales por compromiso sistémico del tejido conjuntivo confirmado, se refiere: *paciente con cuadro clínico que inicia aproximadamente en 2015, consistente en acrocianosis de tercio distal de las manos que predomina en las mañanas (...) Antecedentes: patológicos: bursitis hombro izquierdo*" definiendo el siguiente plan general: *"Paciente con enfermedad no diferenciada del tejido conjuntivo (presento RAYNAUD.ANAS + ANTIDNA + (...)) vigilancia y control en 3 meses"*;
- 1.15. El 31 de mayo de 2018 en el plan general emitido por IPS BIOMAB se refiere: *"paciente con enfermedad no diferenciada del tejido conjuntivo (presento RAYNUD ANAS+ANTIDNA)"*;
- 1.16. El 3 de julio de 2019 se expide una opinión del Centro de Imágenes Especializadas como: *tendinosis leve del tendón conjunto supra e infraespinoso*;

1.17. El 13 de agosto de 2019 COLSUBSIDIO remite a la accionante a consulta de control o de seguimiento por medicina física y rehabilitación –fisiatría por *paciente con tendinitis de flexoextensores del carpo síndrome del manguito rotador izquierdo, esclerodermia gonartrosis* y se emiten recomendaciones por medicina laboral y reumatología mediante orden 1902784;

1.18. El 7 de septiembre de 2019 en consulta de control o de seguimiento por reumatología de la IPS BIOMAB se refiere como diagnóstico: *compromiso sistémico del tejido conjuntivo*;

1.19. La demandante se encuentra diagnosticada con enfermedad de tipo repetitiva, detectada desde mediados del año 2015, situación que es de conocimiento del empleador;

1.20. Mediante derecho de petición de fecha 5 de febrero de 2020 la demandante solicitó revocar la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo vigente por su condición de salud, solicitud que fue respondida el 18 de febrero de 2020 indicando que la decisión de finalizar el contrato de trabajo obedece al cumplimiento del plazo pactado entre las partes;

1.21. El despido no tiene como fundamento la expiración del plazo fijo pactado no renovado sino que su base es la condición médica en la que se encuentra y de la que la empresa tenía pleno conocimiento por cuanto desde los meses de noviembre a diciembre de 2019 se han presentado una serie de despidos reiterados y comunes a todos los trabajadores que presentaban una enfermedad o condición de salud limitante;

1.22. La no renovación del contrato no tiene como sustento una justa causa de las mencionadas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo pues a la fecha de terminación llevaba seis años con la compañía sin que se hubiere ejecutado algún proceso interno de descargos que generara algún antecedente de mal desempeño de sus funciones laborales.

2. TRAMITE ADELANTADO.

Recibida la demanda por correo electrónico¹, se admitió por auto del veintitrés de julio del año en curso ordenando oficiar a la accionada con el fin de verificar los antecedentes del asunto.

3. INTERVENCIÓN DE LA DEMANDADA.

La accionada, mediante su representante legal, se opuso a la prosperidad de la demanda argumentando que resulta improcedente por la existencia de otro mecanismo de defensa, inexistencia de un perjuicio irremediable, legitimidad de la conducta desplegada por la sociedad, ausencia de vulneración de los derechos fundamentales y del requisito de inmediatez.

¹ 22 de julio de 2020.

En relación a la *inmediatez* dijo que entre la supuesta conducta que dio lugar a la presunta conculcación de los derechos de la demandante y la interposición de la acción transcurrió más de seis meses ya que el preaviso se informó en enero de 2020 y la relación finalizó el 27 de febrero del presente año por lo que pudo haber accedido a proponer la acción de tutela a través del correo electrónico dispuesto por la página de la rama judicial www.ramajudicial.gov.co/tutelaenlinea.

Sostuvo que la controversia planteada debe ser resuelta por la justicia ordinaria laboral para que se pronuncie sobre la procedencia de la suspensión y la terminación del contrato de trabajo y que por lo tanto existiendo otro mecanismo de defensa judicial no es competencia del juez de tutela decidir sobre el reintegro laboral máxime cuando no está en presencia de un perjuicio irremediable porque la accionante no aporta ninguna prueba que acredite algún perjuicio o la necesidad, la urgencia, la gravedad o la inminencia, además porque la empresa siempre ha sido respetuosa de los derechos laborales de la accionante y cumplió con los compromisos derivados del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año afiliándola y cumpliendo con el pago de aportes con destino a las entidades del Sistema General de Seguridad Social así como con la consignación oportuna de las cesantías en el respectivo fondo.

Explicó que la empresa se encuentra en liquidación y no tienen personal al servicio de la empresa, no poseen tierras, fincas u oficinas en las cuales desempeñar labores, y que todas las actividades están encaminadas al cierre total de la empresa por lo que el juez constitucional debe atender a también la situación de anormalidad económica generada por la crisis que repercute en el ámbito de las relaciones laborales.

Dijo que el acceso a los servicios de salud no está supeditado a la existencia de una relación laboral, sino que puede acceder a su protección en los términos de la Ley 1636 de 2013 o afiliándose a través del régimen subsidiado pero que de cualquier forma SALUD TOTAL EPS a la que está afiliada no puede suspender los presuntos tratamientos médicos que le están siendo suministrados, si el contrato de trabajo no es renovado.

Recalcó que la conducta desplegada por la empresa fue legítima ya que la decisión de no prorrogar el contrato laboral se hizo porque la trabajadora no está desempeñando función alguna, ya que entró en liquidación y no se tienen activos para continuar con las labores contratadas; adicionalmente que la terminación del contrato obedeció a una causa objetiva como lo es el vencimiento del plazo pactado entre las partes.

Relató que la empresa no ha desplegado conducta alguna que atente contra los derechos fundamentales de la accionante y que la

determinación de notificar el aviso de no prórroga se hizo por razones muy distintas a su estado de salud.

Estimó que de acuerdo a la historia clínica las presuntas patologías no configuran ninguna discapacidad funcional derivada de su estado de salud, que es paciente asintomático y el acceso a los servicios médicos de salud no dependen de la relación laboral, por lo que no se puede inferir la situación de debilidad manifiesta y por ende no es merecedora de la protección por estabilidad laboral reforzada.

Resaltó que no existe nexo causal alguno entre el estado de salud de la demandante y la decisión de suspender o de no prorrogar el contrato de trabajo porque esa determinación se fundamentó en causas objetivas, tales como la expiración del plazo, al no existir de la posibilidad de continuar con el contrato de trabajo debido a la actual situación que atraviesa la empresa.

En cuanto a las pretensiones de pago de obligaciones económicas expresó que la acción de tutela no es el mecanismo adecuado para obtener el pago de prestaciones económicas como indemnización, salarios y demás acreencias dejadas de percibir, en virtud del principio de subsidiariedad y que por ello debe acudir ante la jurisdicción competente, juzgado laboral, para resolver el asunto.

4. PRUEBAS RELEVANTES ALLEGADAS AL EXPEDIENTE.

4.1. Contrato de trabajo celebrado a término fijo inferior a un año el 28 de febrero de 2014 por tres meses, con vencimiento 27 de mayo de 2014, para desempeñar el cargo de operario celebrado con la empresa INVERSIONES ALMER S.A.S.;

4.2. Cesión del contrato de trabajo suscrito el 1 de octubre de 2015, entre la trabajadora, la empresa INVERSIONES ALMER S.A.S como cedente, y la sociedad C.I. FLORAL DISTRIBUTORS & SERVICES S.A.S., como cesionaria;

4.3. Comunicación del 27 de enero de 2020 mediante la que la empresa informa a la trabajadora de la no renovación del contrato de trabajo y su terminación a partir del 27 de febrero de 2020;

4.4. Copia del derecho de petición del 5 de febrero de 2020 solicitando la revocatoria de la decisión de terminar el contrato;

4.5. Respuesta al derecho de petición de fecha 18 de febrero de 2020;

4.6. Historia clínica de la demandante expedida por COLSUBSIDIO;

4.7. Historia clínica de la demandante expedida por el CENTRO DE ATENCION INTEGRAL DE ARTRITIS REUMATOIDE DE BOGOTA D.C. BIOMAB;

- 4.8. Historia clínica electrónica expedida por CLINICOS PROGRAMAS DE ATENCION INTEGRAL S.A.S.;
- 4.9. Estudio de Resonancia magnética de hombro izquierdo, emitido el 3 de julio de 2019 por el CENTRO DE IMÁGENES ESPECIALIZADAS;
- 4.10. Estudio de ecografía de hombro izquierdo del 17 de agosto de 2016 expedido por IDIME;
- 4.11. Certificado de aportes al Sistema de Seguridad Social realizados por la empresa demandada a la demandante expedido el 03 de agosto de 2020;
- 4.10. Copia del acta de la asamblea celebrada el 21 de abril de 2020 por los accionistas de la sociedad demandada donde se propone la liquidación de la sociedad y se designa liquidadora;
- 4.11. Oficio expedido por el Ministerio de Comercio en respuesta al documento radicado con el número 09960 del 2020-04-30 con referencia: solicitud Cancelación Registro.

Tomando en cuenta los antecedentes que preceden, es del caso entrar a decidir, para lo cual ha de tenerse en cuenta las siguientes,

II. CONSIDERACIONES.

Como se sabe con ocasión de la expedición de la Carta Política se consagró la acción de tutela como un mecanismo breve, ágil y eficaz que tienen las personas para reclamar la protección de sus derechos fundamentales ante una acción u omisión de autoridad o persona particular que los vulnere o amanece y siempre que no exista otro mecanismo judicial para la defensa de esos derechos.

Tratándose de acciones dirigidas en contra de un particular este mecanismo es procedente cuando se está en presencia de alguna de estas tres situaciones: a) que este encargado de la prestación del servicio público; b) que su conducta afecte grave y directamente el interés colectivo y c) que respecto de ella el particular se encuentre en estado de subordinación o de indefensión.

Para el caso bajo examen la acción resulta procedente toda vez que la solicitud se eleva en virtud de una relación de subordinación de la trabajadora respecto de la persona jurídica demandada. Igualmente se cumple con el principio de *inmediatez* que exige como presupuesto procesal para el ejercicio de la acción de tutela que esta se promueva dentro de un plazo razonable, oportuno y justo, por cuanto si bien solo fue hasta el 22 de julio² cuando se radicó ante este juzgado digitalmente

² Recibida en el correo institucional a las 8:56 p.m.

la tutela lo cierto es que la demanda fue presentada, según información contenida en los mensajes digitales cruzados entre la accionante y el Juzgado Penal Municipal de Madrid donde la radicó inicialmente, desde el 9 de marzo despacho judicial que ordenó remitirla a este juzgado solo que por razones que este juzgado desconoce, aunque ese operador judicial lo envió por correo 472 el 11 de marzo nunca llegó por ese medio a este juzgado, y fue esa la razón que motivó a la demandante para presentarla nuevamente el 22 de julio ya por vía digital luego se estima que la tutela para la protección de sus derechos constitucionales si se presentó dentro de un plazo razonable entendiendo que lo hizo en la fecha en que la promovió ante un juez constitucional el 9 de marzo es decir un mes después de su desvinculación laboral.

1. PROBLEMA JURÍDICO.

Se trata de establecer si la sociedad **C.I. FLORAL DISTRIBUTORS & SERVICES S.A.S. EN LIQUIDACION** vulneró los derechos fundamentales de la accionante al terminar la relación laboral con contrato a término fijo no obstante que, según lo afirmado por la demandante, tenía conocimiento que por su condición médica presentaba una limitación en el desarrollo de sus funciones laborales que la colocaban en una situación de debilidad manifiesta.

Para ello se recordará la jurisprudencia constitucional sobre el tema de la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad y finalmente se analizará si la accionante cumple con las condiciones para determinar si hay lugar o no a la protección invocada o si por el contrario debe discutir y definir su pretensión a través de la acción ordinaria laboral ante la jurisdicción competente.

2. JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL SOBRE EL DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA DE PERSONAS EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA.

La jurisprudencia ha sido sólida en advertir que si bien, por regla general, la tutela no es el mecanismo adecuado para discutir asuntos de índole laboral, sin embargo la acción constitucional procede para amparar de manera directa la estabilidad laboral u ocupacional del trabajador que padece limitaciones de salud, sin que sea necesario que su capacidad laboral haya sido calificada.

Sobre el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, la Corte en sus decisiones, ha sido consistente en expresar:

³ ST-331-18

“Tratándose de trabajadores con condiciones físicas, sensoriales o psíquicas diversas, como medida de protección la Ley 361 de 1997 impone a los empleadores el deber de solicitar autorización a la autoridad de trabajo para poder proceder a la terminación unilateral del contrato laboral⁴. Si no se agota este trámite previo, se presumirá que la ruptura del vínculo obedece a motivos discriminatorios, presunción que (i) torna ineficaz el despido y (ii) castiga al patrono con el pago de una indemnización de 180 días de salario más los salarios y prestaciones dejados de percibir hasta la fecha en que el trabajador sea reintegrado.”

“Bajo esta óptica, este Tribunal ha puesto de relieve que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de que gozan los trabajadores con algún grado de limitación, comprende las siguientes garantías: “(i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz”. Esto último, con independencia de la modalidad contractual adoptada por las partes.”⁵

“Es necesario indicar, no obstante, que un presupuesto indispensable para endilgar al empleador una actitud discriminatoria hacia al trabajador, es el hecho verificable de que aquel estaba enterado del padecimiento de este último con anterioridad a la desvinculación:

“Es forzoso que el empleador conozca la discapacidad del trabajador como instrumento de protección de la seguridad jurídica. Esto evade el hecho de que posteriormente en la jurisdicción se asuma intempestivamente que el trabajador es discapacitado y se le impongan al empleador diversas obligaciones que no preveía, debido a su desconocimiento de la discapacidad. Ahora bien, este deber del trabajador de informar no está sometido a ninguna formalidad en la

⁴ “Artículo 26”.- Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

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

NOTA: El texto subrayado fue declarado EXEQUIBLE CONDICIONADO por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458 de 2015, en el entendido de que deberán reemplazarse por las expresiones “discapacidad” o “en situación de discapacidad”.

NOTA: El texto en negrita fue declarado EXEQUIBLE CONDICIONADO por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458 de 2015, en el entendido de que deberán reemplazarse por la expresión “personas en situación de discapacidad”.

⁵ Sentencia T-378 de 2013, M.P.: Luis Guillermo Guerrero Pérez

legislación actual, de modo que atropellaría la Sala el artículo 84 constitucional si impone vía jurisprudencia algún requisito formal para efectos del ejercicio de los derechos que se desprenden de la discapacidad. De tal suerte que el deber de informar puede concretarse con la historia clínica, con frecuentes incapacidades e, incluso, con la realidad cuando ella es apta para dar cuenta de la discapacidad, en concordancia con el principio de primacía de la realidad sobre las formas.”⁶

“Ahora bien: la evolución de la jurisprudencia ha logrado extender el amparo de la estabilidad ocupacional reforzada a trabajadores que sufren determinadas enfermedades –aunque no sean catalogadas estrictamente como “discapacidades”–, así como a las personas que se hallan convalécientes o con una incapacidad temporal, en razón a que, también en estos eventos, se evidencia un estado de debilidad manifiesta que demanda protección constitucional:

“La concepción amplia del término ‘limitación’ ha sido acogida mayoritariamente por la jurisprudencia reciente de esta Corporación en el sentido de hacer extensiva la protección señalada en la Ley 361 de 1997 a aquellas personas que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez.

(...)

En este orden de ideas, la Corte Constitucional también ha sido enfática en señalar que toda persona que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado del padecimiento de una enfermedad y sin importar el tipo de relación laboral existente, ‘tiene derecho a que se le garantice la estabilidad laboral reforzada por estar en una condición de debilidad manifiesta. Por tanto, el empleador podrá únicamente mediante autorización del inspector de trabajo y por una justa causa objetiva, desvincular al trabajador que presente una disminución física o psíquica en su organismo (Sentencia T-490 de 2010)’. Es claro entonces que la protección con que cuenta este grupo de personas es relativa y no absoluta, ya que, como se acaba de mencionar, cuando el trabajador incurra en una justa causa de terminación unilateral del contrato, el empleador puede tramitar la autorización de despido ante el respectivo inspector.

⁶ Sentencia T-148 de 2012, M.P.: Juan Carlos Henao Pérez. En concordancia, sentencia T-664 de 2017, M.P.: Carlos Bernal Pulido

Es de concluir, entonces, que los trabajadores que se encuentren en condiciones de debilidad manifiesta e indefensión por la afectación en su estado de salud tienen derecho al reconocimiento de una estabilidad laboral reforzada, con independencia de (i) el vínculo contractual adoptado por las partes y; (ii) que su condición haya sido certificada como discapacidad por el organismo correspondiente. En virtud de ello detentan el derecho a permanecer en su cargo hasta tanto se configure una causal objetiva que extinga la relación laboral, circunstancia que de todas formas debe ser verificada y autorizada por el inspector del trabajo. Igualmente, tendrá derecho al pago de la indemnización contemplada en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en el evento en que la desvinculación laboral se produzca sin la autorización de la autoridad competente”.⁷”

“Así las cosas, los trabajadores que se encuentran en una situación de vulnerabilidad, ya sea por una discapacidad calificada como tal, ora por una mengua en su salud, cuentan con una salvaguarda emanada de la Constitución a través la figura de estabilidad ocupacional reforzada, en virtud de la cual se proscribe que el patrono conocedor de dicha condición dé por terminada la relación laboral, sin acudir antes a la autoridad de trabajo para que se otorgue el respectivo permiso.”

Las reglas para que la protección proceda fueron resumidas en sentencia T-305 de 2018 en los siguientes términos:

“En complemento de lo anterior, la jurisprudencia constitucional relacionada con la estabilidad reforzada, desde sus inicios^[84] ha fijado las reglas para que esta protección proceda. La Sentencia T-077 de 2014^[85] recogió estos parámetros señalando que:

“(i) La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección^[86], atendiendo las circunstancias particulares del caso.

(ii) El concepto de “estabilidad laboral reforzada” se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones

⁷ Sentencia T-633 de 2011, M.P.: Jorge Iván Palacio Palacio

94

constitucionales y de ley, para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas discapacitadas u otras personas en estado debilidad manifiesta.

(iii) Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral^[87].^[88] (Resaltado fuera de texto)"

Igualmente en la decisión identificó a los titulares de la *estabilidad laboral reforzada* bajo los siguientes parámetros:

"Una lectura ordenada de las normas constitucionales citadas ha permitido que esta Corporación considere que la *estabilidad laboral reforzada* es la concreción del mandato contenido en los artículos de la Carta, para proteger a aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral –lo que incluye situaciones de contrato realidad- a gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición.

La figura de "*estabilidad laboral reforzada*" tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas; (ii) personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) aforados sindicales; y (iv) madres cabeza de familia. En el caso de las personas con discapacidad, "es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral." Adicionalmente, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad. En este contexto, la *estabilidad laboral reforzada* hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador."

Así la jurisprudencia constitucional se encuentra unificada en el sentido de afirmar que la *estabilidad ocupacional reforzada* no se predica únicamente a las personas que han sido calificados con

pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, sino que su ámbito de cobertura abarca también a las personas en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión para que no sean desvinculadas del empleo por *"tener una condición de salud deteriorada"*, dado que son *"merecedoras de un trato especial y tienen derecho a no ser discriminadas en el ámbito laboral con ocasión de sus condiciones particulares"*⁸

Sobre la procedibilidad de la acción de tutela cuando no existe calificación de pérdida de capacidad laboral, la jurisprudencia ha expresado lo siguiente⁹:

"Por otra parte, la procedibilidad de la acción de tutela no puede estar supeditada a la calificación de pérdida de capacidad del individuo, pues más que analizar el estado de salud del actor, debe comprobarse que el despido se efectuó con la observancia del debido proceso establecido para tal fin, pues los asuntos relacionados con el grado de afectación producto de la enfermedad y las consecuencias que de ello se deriven, podrán debatirse ante el inspector del trabajo. En consecuencia, la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada no puede condicionarse a la calificación de pérdida de capacidad laboral que efectúan las juntas de calificación o al porcentaje específico de discapacidad del trabajador"^[35].

Esta Corporación, en relación con el grado de discapacidad que debe tener una persona para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, dispuso que tal protección cubre a todas las personas con limitaciones físicas o psicológicas, indistintamente si el grado de afectación es severo, moderado o leve. Este argumento se sustenta en el examen de constitucionalidad efectuado por este Tribunal a la Ley 361 de 1997, en Sentencia C-824 de 2011^[36], se explicó que:

"la referencia específica que hace el artículo 1º, a las personas con limitaciones 'severas y profundas' no puede tomarse como expresiones excluyentes para todos los artículos que conforman la citada ley. En punto a este tema, es de aclarar que la clasificación del grado de severidad de una limitación (art. 7º, Ley 361 de 1997) no implica la negación y vulneración de un derecho, sino la aplicación de medidas especiales establecidas por la misma ley para personas con discapacidad en cierto grado de severidad (vgr. los artículos 2º, 3º y 4º de la Ley 361 de 1997). Más que de discapacidad leve y moderada, la jurisprudencia ha señalado que en estas situaciones debe hablarse de personas que por su estado de salud física o mental se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les

⁸ ST. 102-2020.

⁹ ST. 317-2017.

96

dificulta trabajar en ciertas actividades o hacerlo con algunas limitaciones y que por tanto, requieren de una asistencia y protección especial para permitirle su integración social y su realización personal, además de que gozan de una estabilidad laboral reforzada”.

Esta posición fue adoptada en la Sentencia T-271 de 2012^[37], que reiteró que, el derecho a la protección laboral reforzada cobija, equitativamente, tanto a los trabajadores que padecen un deterioro en su salud, que limita la ejecución de sus funciones, como a quienes se encuentran en condición de discapacidad. De tal forma que, al proceder a la terminación de sus contratos o relación laboral sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, se vulneran sus derechos a la igualdad y al trabajo como formas de lograr la adecuada integración social dispuesta en la Constitución^[38].

En síntesis, se puede afirmar que la acción de tutela es procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada^[39], cuando se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad que padezca, inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor; (b) sin la autorización de la oficina del trabajo, (c) conociendo que el empleado se encuentra en situación de discapacidad o con una afectación de su salud que le impide o le dificulte el desempeño de labores y (d) no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador.”

Por lo tanto se precisa que la estabilidad ocupacional reforzada a trabajadores no se predica únicamente de personas con calificación de una patología o con porcentaje de pérdida de su capacidad laboral sino que también cobija a quienes sufren enfermedades que les impiden o dificultan el desempeño de su trabajo.

3. ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO.

En el presente asunto, se encuentra probado que la señora **OLGA LUCIA CIFUENTES PARRA** se vinculó laboralmente con la empresa **INVERSIONES ALMER S.A.S.** el 28 de febrero de 2014 mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, con vencimiento pactado del 27 de mayo de 2014, el cual, luego de su cesión a la empresa **C.I. FLORAL DISTRIBUTORS & SERVICES S.A.S. EN LIQUIDACIÓN**, se prorrogó sucesivamente hasta el 27 de febrero de 2020 fecha en la que fue terminado, según el comunicado, por

vencimiento del plazo contractual, previo preaviso de no prórroga notificado el 27 de enero de 2020.

Según la historia clínica de la accionante, se establece que ha sido diagnosticada con diferentes enfermedades de: *síndrome de manguito rotador en hombro derecho y bursitis subacromial subdeltoidea en hombros bilaterales, tendinopatía supraespinoso hombro izquierdo y síndrome de Raynaud asociado a ANAS positivos y capilaroscopia anormal, tendinitis de flexoextensores del carpo síndrome del manguito rotador izquierdo y esclerodermia gonartrosis* y también que desde el 7 de septiembre del año anterior se encuentra en control por reumatología por diagnóstico de *compromiso sistémico del tejido conjuntivo*; igualmente que los médicos tratantes han emitido diversas recomendaciones por medicina laboral y reumatología.

Para el juzgado del examen al material probatorio recaudado y en aplicación a lo establecido en el artículo 20 del Decreto Ley 2591 de 1991 dado que la demandada se abstuvo en su respuesta de aportar la información que se le requirió para conocer el contenido de los certificados médicos de aptitud ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso de la trabajadora¹⁰, se presume la veracidad de los fundamentos históricos de la demanda relativos a que la empresa si estaba informada de los diferentes diagnósticos médicos de la empleada junto con las recomendaciones o restricciones laborales y que por ende tenía conocimiento que su salud se encontraba deteriorada y por contera que se le dificultaba el desempeño de su labor de manera regular.

En estas condiciones no existe duda que la salud de la señora **CIFUENTES PARRA** al momento de su retiro sí estaba menguada y por lo tanto se trataba de un sujeto de especial protección constitucional ya que como lo ha dicho en múltiples oportunidades la jurisprudencia constitucional el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada cobija no solo a las personas que tengan una discapacidad calificada sino a todos aquellos que hayan contraído una enfermedad que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares calidad que para el accionante se encuentra ampliamente documentada en las historias clínicas aportadas.

Ahora bien, como no es suficiente que el trabajador sea titular del derecho a la estabilidad ocupacional reforzada corresponde establecer, como requisito para conceder el amparo, si el retiro de la señora **OLGA LUCIA CIFUENTES PARRA** obedeció a su condición de salud para de esta manera demostrar la conexidad entre la enfermedad padecida y el despido, o si obedeció a razones distintas a una discriminación de la empleada.

¹⁰ No obstante que los anunció en su respuesta.

98

Al respecto es importante anotar que la Corte Constitucional en sentencia SU-049 de 2017 señaló que cuando las personas contraen una enfermedad o sufren un accidente, que les dificulte el desempeño de sus labores en condiciones regulares, *“experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo”*.

En el presente asunto, la extinción del vínculo laboral se soportó en el vencimiento del término contractual previo preaviso notificado con treinta días de anterioridad es decir que la terminación del contrato se fundamentó en una causa legal, sin embargo la demandante sostiene que no fue esa la causa sino su condición médica afirmación que no fue refutada en este proceso porque si bien la empresa demandada señaló que esa decisión obedeció a una causa objetiva además porque no existía posibilidad de continuar con el contrato de trabajo debido a la situación que atraviesa la empresa, lo cierto es que la decisión de liquidar y disolver la sociedad se tomó meses después a la notificación que se le hizo a la trabajadora de no renovar su contrato laboral luego ningún nexo causal existe entre la extinción del vínculo contractual y el acuerdo tomado en la asamblea de accionistas celebrada el 21 de abril de 2020 por tanto se presume cierta la afirmación de la demandante más cuando para terminar el vínculo contractual si la empleada se encontraba en una situación de debilidad manifiesta derivada de sus múltiples diagnósticos la empresa, no obstante la existencia de una causa legal, estaba obligada a obtener previamente autorización del Ministerio del Trabajo para su desvinculación circunstancia que lleva a presumir que el despido sí tuvo su origen en el estado de salud de la trabajadora y no por motivo de la expiración del plazo pactado.

Y aunque para resolver controversias jurídicas derivadas de las relaciones laborales existen procedimientos dispuestos por la jurisdicción ordinaria debe analizarse si se está ante la inminencia de un perjuicio irremediable que permita utilizar la acción de tutela como mecanismo transitorio de protección de los derechos.

En el caso examinado con la terminación del vínculo laboral se avizora la ocurrencia de un perjuicio irremediable a la demandante ya que en la actualidad, porque no existe prueba que demuestre que sus afecciones de salud han desaparecido por completo, según los conceptos de los médicos tratantes su salud se encuentra menguada en la medida que tiene múltiples diagnósticos médicos con restricciones laborales y tratamientos

pendientes que afectan sus funciones además se trata de una persona que supera la edad de 48 años, estas circunstancias llevan a inferir razonadamente que difícilmente podrá acceder a otro trabajo para satisfacer no solo sus necesidades económicas sino las prestaciones derivadas de la seguridad social necesarias para seguir adelantando sus controles médicos por lo que, aun existiendo medios de protección judicial idóneos y eficaces, estos, ante la necesidad de evitar la consolidación de un perjuicio irremediable, hacen procedente el amparo constitucional como mecanismo transitorio.

Así las cosas para amparar los derechos fundamentales de la accionante al trabajo la orden de tutela tendrá un carácter transitorio, en los términos del artículo 8 del Decreto 2591 de 1991, y por lo tanto permanecerá vigente durante el término que la autoridad judicial competente, juez ordinario laboral, utilice para decidir la acción que debe instaurar la accionante en un término no superior a cuatro meses, so pena de que decaiga la protección constitucional.

En consecuencia se ordenará a la accionada, sociedad **C.I. FLORAL DISTRIBUTORS & SERVICES S.A.S. EN LIQUIDACION**, reintegrar sin solución de continuidad a la señora **OLGA LUCIA CIFUENTES PARRA** a un cargo donde, tomando en cuenta su historia clínica, el examen médico de egreso y su estado de salud, siga desempeñando sus labores debiendo pagar de manera retroactiva los salarios y prestaciones laborales dejados de percibir desde el momento de su despido como los respectivos aportes al sistema general de seguridad social.

Por su parte la señora **CIFUENTES PARRA** deberá acudir, dentro de los cuatro (4) meses siguientes, ante la jurisdicción ordinaria laboral a efectos de que por esa vía se resuelvan las controversias relativas a la finalización de su contrato laboral, solicite el reintegro definitivo y el pago de los emolumentos e indemnizaciones que considere pertinentes reclamar en su demanda.

Es importante anotar que, como la ha dicho la Corte, el empleador tiene una facultad legal limitada para despedir a un trabajador en condiciones de debilidad manifiesta, así lo indemnice, por lo que si insiste en el despido, previamente, debe acudir a obtener una autorización del Ministerio de Trabajo.

Por lo expuesto, el **JUZGADO PROMISCOO MUNICIPAL DE TENJO** administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

100

RESUELVE:

PRIMERO. CONCEDER la protección constitucional de los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad y a la seguridad social de la señora **OLGA LUCIA CIFUENTES PARRA**.

SEGUNDO. En consecuencia, se **ORDENA** al representante legal de la sociedad **C.I. FLORAL DISTRIBUTORS & SERVICES S.A.S. EN LIQUIDACION** que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, proceda a reintegrar sin solución de continuidad a la señora **CIFUENTES PARRA** a un cargo que se ajuste a las condiciones actuales de su salud equivalente al que venía desempeñando, debiendo pagar de manera retroactiva los salarios y prestaciones laborales dejados de percibir desde el momento de su despido al igual que los aportes al sistema general de seguridad social.

TERCERO. ADVERTIR a la señora **OLGA LUCIA CIFUENTES PARRA** que el restablecimiento de sus derechos únicamente permanecerá vigente durante el término que la autoridad judicial competente utilice para resolver la acción que debe instaurar, en un término máximo de cuatro meses so pena de que decaiga la protección constitucional.

CUARTO. PREVENIR al representante legal de la sociedad **C.I. FLORAL DISTRIBUTORS & SERVICES S.A.S. EN LIQUIDACION** para que a partir de la fecha de reintegro de la señora **OLGA LUCIA CIFUENTES PARRA** se abstenga de dar por terminado el contrato laboral, salvo que (i) se cumplan las causales legales previstas para ello y (ii) cuente con la autorización del Ministerio de Trabajo, o (iii) se demuestre debidamente que las afecciones de salud han desaparecido por completo, con base en el concepto de los médicos tratantes, laborales u ocupacionales.

QUINTO. PREVENIR al representante legal de la sociedad **C.I. FLORAL DISTRIBUTORS & SERVICES S.A.S. EN LIQUIDACION** para que cumpla lo señalado en este fallo, so pena de incurrir en desacato y fraude a resolución judicial, advirtiéndole que como lo consagra el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991 aunque se apele el fallo la decisión es de cumplimiento inmediato.

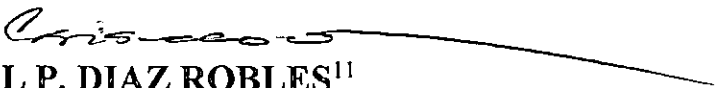
SEXTO. Notifíquese lo aquí dispuesto a la parte accionada en los correos electrónicos: stephanie.quintero@naturesflowers.com y gerenciafinanciera@floreskatama.com, y a la accionante en la forma establecida en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

101

SEPTIMO. En caso de no ser impugnado el presente fallo remítase la actuación a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión. Líbrese comedido oficio.

NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE

La Juez,


CONSUELO DEL P. DIAZ ROBLES¹¹

¹¹ Se deja constancia que la titular estuvo de compensatorio los días 27 y 28 de julio en cumplimiento a la programación que para el Sistema Penal Acusatorio expidió el Consejo Superior de la Judicatura.