

## **JUZGADO PROMISCOU MUNICIPAL**

Tenjo, Cundinamarca, ocho de febrero del año dos mil veintiuno.

Se procede a decidir la **ACCIÓN DE TUTELA** instaurada por la señora **DORA GLADYS SANCHEZ** contra la sociedad **FLORES DE TENJO S.A.S. C.I.**

### **I. ANTECEDENTES:**

La demandante formula acción de tutela con el objeto de que se le protejan sus derecho fundamentales al trabajo, a la dignidad humana y a la estabilidad laboral reforzada los que considera vulnerados con la terminación unilateral que de su contrato de trabajo hizo la demandada el 18 de noviembre de 2020 no obstante que tenían conocimiento de la existencia de sus enfermedades laborales calificadas.

#### **1. HECHOS QUE FUNDAMENTAN LA ACCIÓN.**

1.1. La accionante se vinculó laboralmente con la accionada desde el 1 de septiembre de 2010 mediante contrato de trabajo a término indefinido en el cargo de operaria.

1.2. La Junta Regional de Calificación de Invalidez Regional Bogotá Cundinamarca el 03-04-2020 dictaminó como enfermedad laboral la bursitis del hombro derecho, epicondilitis lateral, síndrome de manguito rotatorio derecho y síndrome de túnel carpiano.

1.3. La decisión fue conocida por la empresa por lo que para el cuidado de sus enfermedades se tomaron medidas como la disminución de los tiempos en los diferentes oficios.

1.4. El 30 de septiembre de 2020 la accionante fue citada a una reunión en las instalaciones de la empresa donde le entregaron un documento denominado “Acuerdo de transacción y terminación del contrato por mutuo acuerdo” en el que se indicaba que “con el ánimo de transar cualquier diferencia u obligación pendiente”, documento que no firmó.

1.5. El 19 de octubre de 2020 la representante legal de la empresa le remitió a la trabajadora una carta en la que le indicaban que tenía derecho al pago del salario reiterando la vigencia del contrato y que la empresa le informaría el momento en que podría reintegrarse de manera segura al empleo, lo anterior teniendo en cuenta su condición de salud frente a la

pandemia producida por la COVID 19 que la colocaba en el rango de personas de alto riesgo por la existencia de comorbilidades.

1.6. El 18 de noviembre se le notificó la terminación unilateral del contrato, por lo que la demandante informó a la empresa que estaba en proceso de calificación de la Junta Nacional el tema de las enfermedades laborales y que su desvinculación la dejaba desprotegida del sistema de salud ya que el único empleo desarrollado era ese y que adicionalmente la incapacidad le impedía trabajar en otros espacios:

1.7. En la actualidad la demandante padece de la enfermedad de síndrome de túnel carpiano calificada como enfermedad laboral y bursitis del hombro derecho, epicondilitis lateral, síndrome del manguito rotatorio derecho calificadas como enfermedad común.

1.8. La Junta Nacional no ha calificado la pérdida de capacidad laboral que genera la enfermedad laboral asociada a las enfermedades comunes pero en múltiples escritos ha sido reconocido que ese tipo de enfermedad puede estar en una pérdida de la capacidad laboral entre un 5% y un 49%.

1.9. El último salario devengado fue la suma de \$936.000,00 como única fuente de ingresos para el sustento de ella y su familia compuesta por su esposo, suegro y dos hijos menores de edad.

## **2. TRAMITE ADELANTADO.**

Recibida digitalmente la demanda se admitió por auto del veintisiete de enero del año en curso ordenando correr traslado a la accionada y la presentación de información para verificar los hechos.

## **3. INTERVENCIÓN DE LA DEMANDADA.**

La representante legal de la sociedad demandada se opuso a las pretensiones de la demanda solicitando se negara por improcedente argumentando que no existe vínculo laboral con la accionante porque el contrato finalizó el 18 de noviembre de 2020 y por lo tanto es clara una falta de legitimación por pasiva ya que no se da la subordinación como elemento fundamental para la procedencia de la tutela contra particulares.

En relación con los fundamentos fácticos de la demanda indicó que el motivo por el cual finalizó el contrato laboral no obedeció a una conducta discriminatoria por razón del supuesto estado de salud de la extrabajadora sino a una justa causa que generó la necesidad de finalizar la relación laboral porque no existen las causas que dieron origen a la contratación por falta de la materia de trabajo para la cual fue vinculada y que actualmente la empresa no existe; dijo que al momento de finalizar la relación laboral

la accionante no se encontraba en un periodo de incapacidad vigente ni en un proceso médico en curso ni con una afectación de su salud que le impidiera el desarrollo normal de sus funciones, además que sus diagnósticos son de origen común y no laboral sin calificación de la pérdida de capacidad laboral.

Relató que al finalizar su contrato se le pagó una indemnización por valor de \$6.587.476,00 reconociéndole un valor final de liquidación de \$8.548.073,00 por lo que no se encuentra en una situación de indefensión y más cuando puede acceder a las cesantías que tenga consignadas en el fondo de cesantías.

Sostuvo también que los derechos que reclama la demandante son de origen legal ya que el reintegro, los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir, indemnizaciones y en general las acreencias laborales y de seguridad social no tienen la naturaleza de derechos fundamentales, y que además la empresa cumplió con todas las obligaciones durante la vigencia de la relación laboral y al finalizar la misma, por lo que su resolución corresponde a los jueces laborales y no la acción de tutela.

#### **4. PRUEBAS RELEVANTES ALLEGADAS AL EXPEDIENTE.**

4.1. Contrato de trabajo a término indefinido celebrado el 1 de diciembre de 2010.

4.2. Comunicación del 18 de noviembre de 20 en la que se comunica a la empleada la terminación unilateral del contrato de trabajo.

4.3. Liquidación definitiva del contrato de trabajo a término indefinido en el cargo de operario desde el 01-12-2010 hasta el 18-11-2020 con un resultado neto a pagar de \$8.548.073,00, junto con comprobante de pago del 30-11-2020.

4.4. Certificación de aportes al Sistema de Seguridad Social expedida el 3 de febrero de 2021.

4.5. Hoja de vida para solicitud de empleo del 19 de noviembre de 2010.

4.6. Cuatro (4) incapacidades médicas otorgadas por el Hospital de Nuestra Señora del Carmen de Tabio por enfermedad general: a. diagnóstico síndrome de manguito rotador, con fecha de inicio 16/01/2020 y de fin 23/01/2020, b. diagnóstico: Dorsalgia no especificada, con fecha de inicio 11/07/2020 y de fin 13/07/2020, c. diagnóstico: Migraña con aura (migraña clásica), con fecha de inicio 24/07/2020 y de fin 07/08/2020, d. diagnóstico: Infección aguda de las vías respiratorias superiores, no especificada, con fecha de inicio 18/08/2020 y de fin 01/09/2020.

- 4.7. Una incapacidad médica por enfermedad laboral otorgada por el Hospital de Nuestra Señora del Carmen de Tabio con diagnóstico: Bursitis del hombro, con fecha de inicio 29/01/2020 y de fin 31/01/2020;
- 4.8. Historia clínica de expedida el 12-08-2019 por la Clínica Meredy en la que se relaciona: a. diagnóstico principal: síndrome de manguito rotatorio, causa enfermedad general, b. diagnósticos relacionados: epicondilitis media y otro dolor crónico, con recomendaciones laborales y de continuar seguimiento por especialistas de la ARL.
- 4.9. Certificados evaluación médico ocupacional de ingreso del 30-11-2010 y de evolución médica con fechas 17-08-2019, 17-09-2019, 28-12-2019, 17-03-2020, 21-04-2020, 08-09-2020.
- 4.10. Comunicación de la empresa del 18 de noviembre de 2020 dirigido a la demandante para la práctica del examen médico ocupacional de egreso.
- 4.11. Historia clínica de la demandante.
- 4.12. Comunicación recibida por la empresa el 21-09-2019 donde la demandante anexa copia de las restricciones laborales ordenadas por el médico especialista y requiere su cumplimiento.
- 4.13. Respuesta de la empresa al derecho de petición de la demandante del 21 de agosto de 2019.
- 4.14. Copia del dictamen número 39810080-2439 del 03/04/2020 mediante el que la Junta regional de Calificación de Invalidez califica los diagnósticos y el origen de las enfermedades de la demandante: a. Bursitis del hombro -enfermedad laboral-, Epicondilitis lateral, Síndrome del manguito rotatorio -enfermedad laboral- y Síndrome del túnel carpiano -enfermedad laboral-.
- 4.15. Comunicación del 21 de enero de 2021 expedida por Medicina Laboral Regional Bogotá de la Nueva EPS S.A. en respuesta a una petición de la accionante en desacuerdo con el dictamen emitido por la Junta Nacional de calificación de Invalidez de fecha 17 de diciembre de 2020 que califica como de origen común los diagnósticos: Síndrome del manguito rotatorio derecho, Bursitis del hombro derecho y Síndrome del túnel carpiano bilateral.
- 4.16. Certificado de existencia y representación legal de la empresa demandada.

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

## **II. CONSIDERACIONES.**

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.

## **1. PROBLEMA JURÍDICO.**

Se trata de establecer si la sociedad **FLORES DE TENJO S.A.S. C.I.** vulneró los derechos fundamentales de la accionante al terminar el 18 de noviembre de 2020 unilateralmente la relación laboral que los vinculaba, no obstante que tenían conocimiento de las enfermedades que afectaban su salud y de las recomendaciones médicas.

Para ello inicialmente se examinará si se cumplen los requisitos de procedencia de la acción de tutela esto es de legitimación en la causa (por activa y por pasiva), inmediatez y subsidiariedad. Si se cumplen estas exigencias se recordará la jurisprudencia constitucional sobre el tema de la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad y finalmente se analizará 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. EXAMEN DE LOS REQUISITOS DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCION DE TUTELA.**

### **2.1. LEGITIMACION.**

La legitimación en la causa tanto por activa como por pasiva se encuentra satisfecha ya que la tutela la interpone la señora **DORA GLADYS SANCHEZ** como titular de los derechos presuntamente vulnerados a consecuencia de la terminación del contrato laboral celebrado con la empresa **FLORES DE TENJO S.A.S. C.I.** desde el 1 de diciembre de 2010, luego si bien ahora ya no existe esa relación laboral es a esta sociedad como empleadora a quien la accionante le atribuye la violación de sus derechos fundamentales en virtud del contrato que las vinculaba.

### **2.2. LA INMEDIATEZ.**

La demanda de tutela fue formulada oportunamente porque se radicó un mes después del hecho que presuntamente ocasionó el menoscabo de sus

derechos fundamentales toda vez que la terminación de su contrato laboral ocurrió el 18 de noviembre del año anterior.

### **2.3. LA SUBSIDIARIEDAD.**

La Corte frente al tema de desvinculaciones de un trabajador que eventualmente estuviera protegido con una estabilidad laboral reforzada ha sido unánime en advertir que, en principio, el proceso ordinario laboral es el mecanismo idóneo y eficaz para tramitar pretensiones de naturaleza laboral como las solicitadas por el accionante.

También ha dicho la Corte que cuando se encuentran comprometidos los derechos de especial protección constitucional o de personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta, como lo son los menores de edad, los adultos mayores, las mujeres en estado de embarazo y los trabajadores discapacitados, el examen debe ser menos riguroso porque en estos eventos “... *el actor experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial*”<sup>1</sup>.

Es por eso que, de acuerdo a la jurisprudencia, debe examinarse ciertos factores con el objeto de determinar si, a pesar de la existencia de un mecanismo ordinario de protección, por su especial condición de vulnerabilidad el accionante puede acudir excepcionalmente a la acción de tutela como un mecanismo, ya no subsidiario, sino de protección principal.

Sobre el tema, tratándose de pretensiones encaminadas a obtener el reintegro al lugar del trabajo y el reconocimiento y pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir, la Corte Constitucional se ha pronunciado así: “... *esta Corte ha señalado, por regla general, que la acción de tutela no es la vía judicial idónea, dado que existe una jurisdicción especializada, que en los últimos años ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad introducido con la Ley 1149 de 2007. No obstante, “(...) 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*

---

<sup>1</sup> SU-047-2017 y ST-305-2018 son: “(i) los menores de edad, (ii) los adultos mayores, (iii) las mujeres en estado de embarazo, y (iv) los trabajadores discapacitados”.

*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.”*

En el caso bajo examen la señora **DORA GLADYS SANCHEZ** pretende para el amparo de sus derechos fundamentales que se ordene a la empresa **FLORES DE TENJO S.A.S. C.I.** su reintegro al cargo para la que fue contratada, ordenando el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir desde el día de su desvinculación laboral, pretensiones para los que existe un mecanismo judicial principal como lo es el proceso ordinario laboral.

Ahora bien como no basta la acreditación de la existencia de un mecanismo judicial idóneo y eficaz para tramitar las pretensiones del demandante, como ya se advirtió, deben examinarse sus condiciones particulares para establecer si se encuentra en una situación de riesgo por la posible configuración de un perjuicio irremediable que haga admisible excepcionalmente la tutela como mecanismo principal de protección, se procede a continuación a su estudio.

En su demanda la accionante indicó que de sus ingresos económicos derivados de su trabajo con la empresa es responsable de su propio sostenimiento y el de su esposo, suegro y dos menores de edad ya que no cuenta con ninguna fuente de ingresos adicional.

Para el juzgado no existe duda que la salud de la accionante se encuentra deteriorada con múltiples diagnósticos médicos denominados Bursitis del hombro, Epicondilitis lateral, Síndrome del manguito rotatorio y Síndrome del túnel carpiano lo que la coloca en estado de debilidad manifiesta, igualmente al examinar las condiciones particulares de la señora **DORA GLADYS SANCHEZ** se establece que de su trabajo devengaba un salario de \$936.000,00 y que tiene dos hijos menores de edad, según lo documenta su hoja de vida, estas circunstancias sumadas a sus condiciones de salud nos llevan a concluir que aquí se satisface el requisito de subsidiariedad de la acción de la tutela porque a pesar de que en noviembre de 2020 recibió por concepto de su liquidación final la suma de \$8.548.073,00 esa cifra como máximo le permite cubrir los gastos de su núcleo familiar durante nueve meses si tomamos como base lo que devengaba como salario,

tiempo que es muy corto para acudir ante la jurisdicción ordinaria y obtener una decisión de fondo sobre sus pretensiones lo que permite suponer que la señora **SANCHEZ** enfrenta un riesgo de configuración de un perjuicio irremediable y que para ella la acción de tutela procede excepcionalmente como un mecanismo de protección urgente de sus derechos fundamentales al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada.

En estas condiciones y superado el examen de los requisitos genéricos de procedibilidad se continuará con el análisis de fondo del problema jurídico planteado.

### **3. 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<sup>2</sup> ha sido consistente en expresar:

*“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 laboral<sup>3</sup>. Si no se agota este trámite previo, se presumirá que la ruptura del vínculo obedece a motivos discriminatorios, presunción que (i) torna*

<sup>2</sup> ST-331-18

<sup>3</sup> “Artículo 26º.- 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”.

*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.”<sup>4</sup>*

*“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 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.”<sup>5</sup>*

*“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 convalecientes o con una incapacidad temporal, en razón a que, también*

---

<sup>4</sup> Sentencia T-378 de 2013, M.P.: Luis Guillermo Guerrero Pérez

<sup>5</sup> Sentencia T-148 de 2012, M.P.: Juan Carlos Henao Pérez. En concordancia, sentencia T-664 de 2017, M.P.: Carlos Bernal Pulido

*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.*

*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”.<sup>6</sup>”*

---

<sup>6</sup> Sentencia T-633 de 2011, M.P.: Jorge Iván Palacio Palacio

*“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<sup>[84]</sup> ha fijado las reglas para que esta protección proceda. La Sentencia T-077 de 2014<sup>[85]</sup> 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<sup>[86]</sup>, 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 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<sup>[87]</sup>.”<sup>[88]</sup> (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”*<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> ST. 102-2020.

Sobre la procedibilidad de la acción de tutela cuando no existe calificación de pérdida de capacidad laboral, la jurisprudencia ha expresado lo siguiente<sup>8</sup>:

*“Por otra parte, la procedibilidad de la acción de tutela no puede estar supeditada a la calificación de pérdida 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<sup>[35]</sup>.*

*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<sup>[36]</sup>, 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 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<sup>[37]</sup>, que reiteró que, el derecho a la protección laboral reforzada cubre, equitativamente,*

---

<sup>8</sup> ST. 317-2017.

*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<sup>[38]</sup>.*

*En síntesis, se puede afirmar que la acción de tutela es procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada<sup>[39]</sup>, 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.

Así la Corte ha recalcado que para que un empleador termine el contrato de trabajo de una persona en situación de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro de salud, sin la autorización del inspector del trabajo, “... debe acreditar que “la desvinculación no está relacionada con las condiciones médicas del trabajador”<sup>9</sup>, sino que obedeció a “la extinción definitiva del objeto y/o la causa del contrato”<sup>10</sup>, al carácter transitorio de la labor contratada<sup>11</sup> y a la desaparición de “la materia del trabajo”<sup>12 13</sup>.

#### **4. ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO.**

En el presente asunto, de acuerdo con los elementos de convencimiento tenemos que la señora **DORA GLADYS SANCHEZ** se vinculó laboralmente con la empresa de **FLORES DE TENJO S.A.S. C.I.** el 1 de diciembre de 2010 mediante contrato de trabajo a término indefinido hasta

<sup>9</sup> Sentencia T-641 de 2017.

<sup>10</sup> Sentencia T-392 de 2017.

<sup>11</sup> Sentencia T-614 de 2017.

<sup>12</sup> Sentencia T-641 de 2017.

<sup>13</sup> S.T. 102-2020

el 18 de noviembre de 2020 fecha en la que el contrato fue terminado unilateralmente por la empleadora argumentando que las causas que dieron origen a la vinculación laboral ya no existían por cuanto la empresa dejó de tener operación en el país y por ende se entendía como finalizada la relación laboral al no existir el objeto por el que fue contratada para ejercer el cargo de operaria agrícola.

De los documentos allegados para conocer el estado de salud de la señora **SANCHEZ** se establece que si bien al ingreso ella no presentaba ninguna merma en su salud y fue calificada como apta para ejercer el cargo, sin embargo en vigencia del contrato laboral fue diagnosticada con múltiples enfermedades denominadas síndrome de túnel carpiano, bursitis del hombro derecho, epicondilitis lateral y síndrome del manguito rotatorio, enfermedades que eran ampliamente conocidas por la empresa como se desprende del contenido del documento a través del que responde a un derecho de petición a la trabajadora donde se anexaban las restricciones laborales ordenadas por el médico especialista del 21 de agosto de 2019 y donde en su respuesta expuso que desde 2015 se seguían las recomendaciones de acuerdo a la historia clínica y que se cumplía con lo requerido para el manejo de sus diagnósticos a nivel laboral e igualmente con los exámenes médicos periódicos de salud ocupacional, el último del 8 de septiembre de 2020, donde el médico dejaba consignada su preexistencia y sus recomendaciones.

Con esta información se concluye que la empresa sabía al momento en que decidió terminar el contrato laboral que la salud de la trabajadora estaba deteriorada y por contera que se le dificultaba el desempeño de su labor de manera regular como operaria de flores pues para ella se seguían recomendaciones laborales específicas que permanecían vigentes, sin embargo el 18 de noviembre unilateralmente da por terminado el contrato laboral argumentando que ya no tenían operaciones en Colombia y que por eso no existían las causas que originaron su vinculación, sin embargo ninguna prueba apoya esa afirmación ya que no existe ninguna evidencia de que la sociedad hubiese registrado su disolución y liquidación y en cambio de los elementos probatorios aportados se confirma que el objeto social de la empresa no ha tenido ninguna modificación además de haberse comprobado esa argumentación para la terminación unilateral del contrato, tratándose de una trabajadora en estado de debilidad manifiesta, la empleadora debió acudir ante el Inspector del Trabajo para obtener la autorización pero no lo hizo.

Así las cosas, comprobado que la salud de la demandante se encontraba deteriorada ya que para el mes de noviembre persistían sus enfermedades, independientemente de su calificación de su origen, lo mismo que las

recomendaciones para ejercer su labor, debe presumirse que la decisión tomada por la sociedad **FLORES DE TENJO S.A.S. C.I.** constituyó una discriminación injustificada en contra de la accionante derivada de su estado de salud lo que, sumado a la ausencia de la autorización de la oficina del trabajo, constituye una vulneración de sus derechos fundamentales.

Así las cosas para amparar los derechos constitucionales de la accionante al trabajo en conjunción con el mínimo vital 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 **FLORES DE TENJO S.A.S. C.I.**, reintegrar a la señora **DORA GLADYS SANCHEZ** a un cargo donde, tomando en cuenta su historia clínica y los exámenes médicos de salud ocupacional, siga desempeñando sus labores lo mismo que cancelarle los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan y los aportes al Sistema General de Seguridad Social, desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro.

Por su parte la señora **DORA GLADYS SANCHEZ** 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 y su reintegro definitivo.

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 PROMISCO MUUNICIPAL DE TENJO** administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO. CONCEDER** la protección constitucional de los derechos al trabajo y al mínimo vital de la señora **DORA GLADYS SANCHEZ**.

**SEGUNDO.** En consecuencia, se **ORDENA** a la representante legal de la sociedad **FLORES DE TENJO S.A.S. C.I.** que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, procedan a reintegrar a la señora **SANCHEZ** a un cargo que se ajuste a las condiciones actuales de su salud equivalente al que venía desempeñando.

**TERCERO.** Se **ORDENA** a la representante legal de la sociedad **FLORES DE TENJO S.A.S. C.I.** que, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, cancele a la señora **SANCHEZ** los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan y efectúe los aportes al Sistema General de Seguridad Social, desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro.

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

**QUINTO. PREVENIR** a la representante legal de la sociedad **FLORES DE TENJO S.A.S. C.I.** para que a partir de la fecha de reintegro de la señora **SANCHEZ** se abstenga de dar por terminado el contrato laboral, salvo que (i) se cumplan las causales legales previstas para ello y (ii) cuenten 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.

**SEXTO. PREVENIR** a la representante legal de la sociedad **FLORES DE TENJO S.A.S. C.I.** 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.

**SEPTIMO.** Notifíquese lo aquí dispuesto a la parte accionada y a la accionante en la forma establecida en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991 mediante correo electrónico.

**OCTAVO.** 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 ROBLES**