



JUZGADO CUARENTA Y CINCO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ, D.C..

Carrera 10 No. 14-33, Piso 19, Tel. 2821885

Cmpl45bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Veinticinco (25) de enero de dos mil veintiuno (2021).

SENTENCIA

Rad: Tutela 11001-40-03-045-2021-00005-00

REF: ACCIÓN DE TUTELA DE PATRICIA ARIAS GARCÍA EN CONTRA DE COLEGIO EUCARÍSTICO VILLA GUADALUPE.

Resuelve el Despacho la solicitud de tutela de los derechos invocados por la señora **PATRICIA ARIAS GARCÍA**, en contra de **COLEGIO EUCARÍSTICO VILLA GUADALUPE**.

ANTECEDENTES

La señora **PATRICIA ARIAS GARCÍA** presentó acción de tutela en contra de **COLEGIO EUCARÍSTICO VILLA GUADALUPE**, para que se le ampararan sus derechos constitucionales fundamentales a la igualdad, a la salud, a la vida en condiciones dignas, a la seguridad social, al trabajo y al mínimo vital, en vista de que éste no le renovó el contrato laboral a término fijo, desconociendo su delicado estado de salud, ya que en junio de 2020 le fue diagnosticado un “*Tumor maligno del exocérvix*” y, por eso, en octubre del mismo año se le practicó una “*histerectomía total abdominal ampliada por laparoscopia*” y una “*salpingectomía bilateral total por laparoscopia*”, luego de todo lo cual deberá someterse a un tratamiento oncológico. A pesar de que el aludido plantel educativo tenía pleno conocimiento de lo anterior y de que la remuneración mensual que la demandante recibía por dicho empleo, constituye su único medio de subsistencia, no le renovó el contrato de trabajo, por lo cual se vio obligada a elevar la solicitud de amparo, en procura de obtener la protección de las prerrogativas mencionadas.

Impulsado el trámite legal al escrito contentivo de la acción, se admitió mediante auto calendado 13 de enero de 2021, decisión que se notificó a la demandada a través del oficio No. 0044, el cual fue remitido vía correo electrónico.

En su contestación, el **COLEGIO EUCARÍSTICO VILLA GUADALUPE** alegó que debía negarse la tutela al configurarse un hecho superado, pues renovaría el contrato individual de trabajo de la accionante para el año escolar 2021, decisión que se tomaba en atención a sus condiciones particulares de salud.

Con el fin de evitar posibles nulidades se dispuso vincular, como terceros intervinientes, a la **ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD-ADRES**, a la **PROCURADURÍA DELEGADA PARA ASUNTOS CIVILES Y LABORALES DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN**, a los **MINISTERIOS DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL** y del **TRABAJO**, a la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR** y a la **COMUNIDAD DE HERMANAS MERCEDARIAS DEL SANTÍSIMO SACRAMENTO**, a quienes se les informó del presente trámite a través de los oficios No. 0045, 0046, 0047, 0048, 0049 y 0050, los cuales se remitieron vía correo electrónico.

Los **MINISTERIOS DEL TRABAJO** y de **SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL**, la **SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD** y la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR**, solicitaron la desvinculación del presente trámite constitucional, porque la violación de los derechos fundamentales que se alega, en ningún caso, habría sido generada por una acción u omisión atribuible a las mismas, lo cual se comprendía al tenerse en cuenta que dentro de sus competencias, no estaba renovar el contrato laboral de la accionante.

La **ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD-ADRES**, la **PROCURADURÍA DELEGADA PARA ASUNTOS CIVILES Y LABORALES DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN** y la **COMUNIDAD DE HERMANAS MERCEDARIAS DEL SANTÍSIMO SACRAMENTO**, dentro del plazo concedido para que rindieran un informe sobre los hechos y las pretensiones objeto de la solicitud de amparo, guardaron completo silencio.

CONSIDERACIONES

En el artículo 86 de la Constitución Nacional se prescribe que toda persona tendrá acción de tutela para reclamar, ante los jueces, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que los mismos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública, o de un particular, en los precisos casos autorizados legalmente.

Su viabilidad o procedencia exige el cumplimiento de dos precisos requisitos: por un lado, que la actuación comprometa un derecho del linaje mencionado y, por el otro, que no exista mecanismo de protección distinto o que el mismo no sea eficaz.

En relación con la estabilidad laboral reforzada y el reintegro, la H. Corte Constitucional tiene dicho lo siguiente:

“(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, 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 laboral¹.

[...]

¹ Sentencia T-077 de 2014.

En materia probatoria la Corte ha establecido que [en] los casos de los trabajadores que se encuentren en situación de vulnerabilidad por padecer algún tipo de limitación física que les impida ejercer sus actividades, ‘recae sobre el empleador una <<presunción de despido sin justa causa>>’. Esto implica que se invierte la carga de la prueba y, por tanto, el empleador debe demostrar que existen causales objetivas y razonables para que el vínculo laboral se haya quebrantado. En consecuencia, el empleador debe demostrar que el motivo del despido no fue la limitación física del empleado”².

En relación con la estabilidad laboral reforzada de las personas que han sufrido una disminución física, la citada Corporación judicial, en sentencia T-594 de 2015, dijo lo siguiente:

*“(…) (i) la estabilidad en el empleo, constituye una medida que permite que las personas que han sufrido una disminución física en vigencia de un contrato de trabajo, no sean discriminadas en razón a su estado de salud, asimismo, garantiza que puedan obtener los recursos necesarios para subsistir y asegurar la continuidad del tratamiento médico de la enfermedad que presenta el trabajador. (ii) Por regla general, la garantía de este derecho debe reclamarse en la jurisdicción ordinaria laboral. Sin embargo, en forma excepcional, procede la acción de tutela, cuando el trabajador que reclama el amparo, se encuentra en situación de vulnerabilidad por causa de una disminución física, sensorial o psíquica que afecta el normal desempeño de su actividad laboral. (iii) Tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, todos los trabajadores que presenten alguna disminución física, sensorial o psíquica siempre que el empleador tenga conocimiento de esta circunstancia, y que la desvinculación se hubiere efectuado sin autorización del Ministerio de Trabajo. (iv) **Cuando se produce la desvinculación de un trabajador disminuido física, sensorial o psíquicamente, se presume que el despido tiene relación con el deterioro del estado de salud del trabajador y, por lo tanto, corresponde al empleador desvirtuar dicha presunción.** (v) **En los contratos a término fijo, el vencimiento del plazo pactado, no es una causal que permita el despido de un trabajador que presenta alguna limitación, y por lo tanto, el empleador que decida desvincularlo en esa condición, solo podrá hacerlo si existe autorización ante Ministerio de Trabajo.** En caso de que incumpla esta obligación, el empleador deberá pagar una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin que esto habilite el despido del trabajador”.*

² Sentencia T-051 de 2017.

En el caso concreto, la actora solicita la renovación del contrato laboral, porque **COLEGIO EUCARÍSTICO VILLA GUADALUPE** se abstuvo de hacerlo, sin tener en cuenta su condición actual de salud.

Sobre el particular, el Despacho encuentra probado que, en el momento de la finalización del periodo estipulado en el contrato individual de trabajo del personal docente correspondiente al año escolar 2020, la accionante se hallaba en una situación constitutiva de estabilidad reforzada debido a su precaria condición de salud, situación de la cual la demandada tenía pleno conocimiento, como lo prueba el pronunciamiento que ésta efectuó frente al hecho quinto del escrito de tutela, cuando indicó que *“ES CIERTO PARCIALMENTE, en lo que se refiere a que el Colegio tiene pleno conocimiento del Estado de Salud de la Docente”*, sin que exista evidencia alguna de que se desvinculó a la trabajadora con autorización del **MINISTERIO DE TRABAJO**, tal como lo exige la última jurisprudencia transcrita, para los contratos a término fijo.

Resulta importante aclarar que la estabilidad reforzada, en el presente caso, se fundamenta en la debilidad manifiesta que experimenta la promotora constitucional, derivada de las circunstancias particulares que ésta atraviesa, las cuales tienen que ver con el estado de salud que presenta actualmente y no contar con otro medio de subsistencia, negación indefinida que no fue desvirtuada por la demandada, de modo que para este Juez Constitucional es urgente la protección reclamada, en procura de evitar la consumación de un perjuicio irremediable, representado en el deterioro de la condición médica de la demandante o la ausencia de los medios económicos que le permitan solventar tanto las necesidades propias como las de su núcleo familiar.

Si bien es sabido la acción de tutela no procede para asuntos laborales, lo cierto es que, por vía excepcional, tiene cabida cuando los mecanismos ordinarios no resultan eficaces para lograr la protección de derechos fundamentales, sin que esto suponga que la tutela reemplace a la jurisdicción ordinaria.

Así las cosas, este Despacho ordenará a **COLEGIO EUCARÍSTICO VILLA GUADALUPE** que, en el término de las 48 horas siguientes a la notificación del presente fallo, renueve el contrato individual de trabajo de la señora **PATRICIA ARIAS GARCÍA** como *“Docente [de] lengua Castellana”*, para el año escolar 2021, además de lo cual habrá de pagar los aportes al Sistema General de Seguridad

Social que se hayan causado desde el 6 de diciembre de 2020, hasta que la demandante sea vinculada efectivamente, en cumplimiento a lo señalado en el artículo 284 de la Ley 100 de 1993, de todo lo cual deberá dar cuenta al Despacho.

Se informa que esta providencia se dicta en ejercicio de la modalidad trabajo en casa, lo cual es posible en aplicación de lo previsto en los Acuerdos No. PCSJA20-11517, PCSJA20-11518, PCSJA20-11521 y PCSJA20-11526 de 15, 16, 19 y 22 de marzo de 2020, respectivamente, PCSJA20-11532 y PCSJA20-11546 de 11 y 25 de abril del mismo año, respectivamente, PCSJA20-11549, PCSJA20-11556 de 7 y 22 de mayo de la presente anualidad, respectivamente, y PCSJA20-11567 de 5 de junio del año próximo pasado, expedidos por el H. Consejo Superior de la Judicatura.

Se aclara que para la firma de esta decisión se acudió a lo señalado tanto en el artículo 11 del Decreto Legislativo 491 de 28 de marzo de 2020, como en el artículo 22 del Acuerdo No. PCSJA20-11567 de 5 de junio del mismo año.

DECISIÓN

Congruente con lo expuesto, el **JUZGADO CUARENTA Y CINCO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ, D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

Primero: **TUTELAR** los derechos fundamentales a la igualdad, a la salud, a la vida en condiciones dignas, a la seguridad social, al trabajo y al mínimo vital de la señora **PATRICIA ARIAS GARCÍA**, vulnerados por **COLEGIO EUCARÍSTICO VILLA GUADALUPE**, en atención a lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

Segundo: **ORDENAR** a la Representante Legal de **COLEGIO EUCARÍSTICO VILLA GUADALUPE** que, en el término de las 48 horas siguientes a la notificación del presente fallo, renueve el contrato individual de trabajo de la señora **PATRICIA ARIAS GARCÍA** como "*Docente [de] lengua*

Castellana”, para el año escolar 2021, además de lo cual habrá de pagar los aportes al Sistema General de Seguridad Social que se hayan causado desde el 6 de diciembre de 2020, hasta que la demandante sea vinculada efectivamente, en cumplimiento a lo señalado en el artículo 284 de la Ley 100 de 1993, de todo lo cual deberá dar cuenta al Despacho.

Tercero: La presente decisión podrá ser impugnada dentro de los tres días siguientes a su notificación, tal como lo prevé el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991. Si esta providencia no fuere recurrida en tiempo oportuno, envíese la actuación a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión.

Cuarto: Notifíquese esta providencia **dentro del término señalado en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991**, por el medio más expedito que sea posible, a todos los sujetos involucrados.

Quinto: A costa de los interesados, expídanse copias auténticas del presente fallo.

Notifíquese y Cúmplase,



RICARDO ADOLFO PINZÓN MORENO
Juez