

REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO CUARENTA Y SIETE CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ

Bogotá, D.C., veintinueve (29) de octubre de dos mil veinte (2020).

Tutela de Segunda Instancia No. **25-2020-00282-01**

Resuelve este Despacho la impugnación formulada contra el fallo de tutela proferida por el Juzgado 25 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de esta Ciudad, de fecha 02 de septiembre de 2020.

ANTECEDENTES

La ciudadana CLAUDIA DEL PILAR LÓPEZ ABELLA, de manera directa solicitó el amparo de los derechos fundamentales que denominó *“la salud, a la vida, a LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, al mínimo vital y a la Seguridad Social”* los cuales consideró fueron lesionados por LA ASOCIACIÓN SOCIEDAD SAN VICENTE DE PAULA DE BOGOTA y/o REPRESENTANTE LEGAL.

Como sustento fáctico señaló;

Que trabajó en la entidad accionada desde el 07 de diciembre de 2015 al 01 de agosto de 2019, en la entidad accionada desempeñando el cargo de SERVICIOS GENERALES.

Que en desarrollo de sus funciones fue diagnosticada con *“BURSITIS DEL HOMBRO DERECHO, ECO DE HOMBRO DERECHO TENDINOPATIA LEVE DEL SUPRAESPINOSOS, BURSITIS SUBACROMIAL, SUBDELTOIDEA INCIPIENTE y ARTRITIS NO ESPECIFICADA”*, llevando su tratamiento ante la EPS la Nueva EPS.

Que el 25 de junio de 2019 la entidad accionada dio por terminado el contrato de trabajo, sin justa causa, el cual tendría efectos desde el 1 de agosto del mismo año.

Que el 24 de septiembre de 2020, acudió ante el Juez Constitucional a fin de que aquel le amparara los derechos constitucionales, dado su *“ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, a la salud, a la vida, al mínimo vital, a la seguridad social debido a mi condición de ciudadana con garantía constitucional excepcional por mi estado de INDEFENSION Y DEBILIDAD MANIFIESTA”*.

Que la acción le correspondió al JUZGADO DIECISIETE PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTÍAS DE BOGOTÁ D.C., el cual el 10 de octubre del 2019 falló la misma, y concedió el amparo deprecado, ordenando el reintegro de manera temporal, otorgándole *“un TERMINO DE CUATRO (4) MESES para interponer una acción ordinaria ante la jurisdicción laboral para dirimir los*

asuntos relacionados con la indemnización por despido sin justa causa”, la decisión fue confirmada por el superior, por lo que su empleador dio cumplimiento a las órdenes judiciales el 22 de noviembre del año 2019.

Que el día 15 de julio de 2020 radicó la demanda ante el JUZGADO 008 MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ, cuyo radicado es No. 11001410500820200023800, en cumplimiento del fallo de tutela, con el fin de dirimir los asuntos relacionados con la indemnización por despido sin justa causa.

Que el día 6 de agosto de 2020 la entidad accionada le terminó unilateralmente su contrato de trabajo, con efectos desde ese mismo día, argumentando *“que no se le había notificado de la demanda que debía presentarse por mi parte para que se hiciera efectivo el fallo del juez de tutela.”*

Que con el actuar de su empleador se le ha colocado a la actora en un estado de indefensión y de debilidad manifiesta, pues para su entender se debió solicitar autorización al Ministerio del Trabajo a fin de que aquel permitiera el despido de sus labores, dado el estado de salud con el que aquella cuenta.

Trámite de la primera instancia.

Correspondió por reparto la compendiada acción, al Juzgado 25 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de esta Ciudad, quien mediante auto del 24 de agosto de 2020, la admitió y ordenó la notificación de ASOCIACIÓN SOCIEDAD SAN VICENTE DE PAÚL DE BOGOTÁ, vinculando al MINISTERIO DE TRABAJO, NUEVA EPS, ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES COLPENSIONES, ARL COLPATRIA, HOSPITAL MÉDERI y JUZGADO OCTAVO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ

A su turno el HOSPITAL MEDERI indicó que la presente acción constitucional, versa sobre motivos relacionados con el vínculo laboral que entre la empresa ASOCIACIÓN SOCIEDAD SAN VICENTE DE PAÚL DE BOGOTÁ y la actora, precisando que es una relación contractual ajena a esa entidad, y por lo tanto se desconoce las circunstancias que rodean la relación laboral entre la accionada y la accionante, solicitando así su desvinculación.

Mas sin embargo indicó que una vez revidada la base de datos de la entidad, se evidencia que la señora Claudia del Pilar López Abella, cuenta con un único ingreso a la institución de fecha 20 de enero de 2020, por el servicio de consulta externa, valorado por la especialidad de Clínica de Dolor y Cuidado Paliativo y que a la paciente se le brindó la atención en salud requerida de acuerdo a su diagnóstico, conforme a lo indicado por su médico tratante.

Por su parte, LA ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES- señaló que la solicitud no puede ser atendida por esa administradora por no resultar de su competencia administrativa y funcional, correspondiendo únicamente dar respuesta a la ASOCIACIÓN SOCIEDAD SAN VICENTE DE PAÚL DE BOGOTÁ, dadas las pretensiones de la tutela.

El MINISTERIO DEL TRABAJO, indicó que debe declararse la improcedencia de la acción de tutela en referencia contra dicho ministerio por falta de legitimación en la causa por pasiva, toda vez que esta entidad no es, ni fue el empleador de la accionante, lo que implica que no existe, ni existió un vínculo de carácter laboral, y

por lo mismo, no existe obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

En el término pertinente, la ARL COLPATRIA agregó que una vez revisadas las bases de datos, se evidenció que no existe reporte alguno de enfermedad o accidente laboral sufrido por la actora, razón esta suficiente, objetiva y legal para indicar que esa administradora de riesgos laborales no le corresponde asumir obligación alguna en relación con las peticiones incoadas; es claro que la ARL Axa Colpatría, no ha vulnerado derecho fundamental alguno a la accionante, pues la solicitud en esta acción constitucional ésta encaminada al reconocimiento de derechos emanados de la relación laboral, evento totalmente ajeno a la esfera de esta ARL, motivo por el cual, se solicita desvincular a esta entidad de la acción de tutela.

La NUEVA EPS, informó que la accionante se encuentra es estado activo en el régimen contributivo y que la entidad no es sujeto pasivo de la presente actuación, toda vez que el asunto versa respecto de temas que no son competencia de esta entidad, por lo que solicita denegar o desvincular a Nueva EPS de la acción de tutela.

Finalmente, la ASOCIACIÓN SOCIEDAD SAN VICENTE DE PAÚL DE BOGOTÁ, señaló que desde el 7 de diciembre de 2015 la accionante era trabajadora de la Asociación, bajo un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, desempeñando el cargo de servicios generales.

Adujo que la acción de tutela que conoció el Juzgado 17 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, se interpuso bajo los mismos diagnósticos médicos que indica la accionante en la presente acción de tutela, y que mediante sentencia de 10 de octubre de 2019, se concedió la protección de los derechos fundamentales de la señora Claudia del Pilar López, los cuales se otorgaron como mecanismo transitorio, donde se indicó que las órdenes están condicionadas a que dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación del fallo, interpusiera una acción ordinaria ante la jurisdicción competente, término que se cumplió el día 11 de febrero de 2020 sin que aquello se cumpliera.

Agrega que la accionante tuvo un término de cuatro meses, para acudir a la jurisdicción ordinaria y no lo hizo, y ahora mediante esta nueva acción de tutela, pretende sacar provecho su propia culpa y hacer responsable a la accionada de su propia omisión y falta de diligencia.

Indica que, la terminación del vínculo laboral obedece a la expiración del plazo fijo pactado inicialmente, desde un principio, este siempre ha sido la causal objetiva de terminación del contrato, que no guarda ningún nexo causal con el presunto estado de salud de la trabajadora, como se ratificó en la carta de terminación adiada al 30 de julio de 2020, y no han sido notificados de la existencia de un proceso ordinario laboral.

Señala que la presente acción se torna improcedente, en el entendido de que la Asociación ha cumplido todas sus obligaciones constitucionales y laborales con la accionante, debido a la configuración de una causal objetiva de finalización del contrato laboral y de igual forma, no existe prueba sumaria alguna que demuestre más allá de toda duda sin fundamento, que esta compañía haya vulnerado derechos

de la accionante, no demuestra un perjuicio irremediable, ya que la señora López Avella ejecutó sus labores hasta el día 6 de agosto de 2020 de manera normal, y al momento de terminar el contrato no acredita, ni se encuentra en estado de debilidad manifiesta, no ostentaba incapacidad alguna, que denotara el estado de vulnerabilidad que argumenta, ni presentaba una pérdida de capacidad laboral cuantificada y calificada.

Afirmó el despacho que El JUZGADO OCTAVO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ, guardó silencio frente a los hechos de la presente acción de tutela, situación que hace presumir cierto los hechos en que se funda la presente acción, según lo establecido en el artículo 20 del decreto 2591 de 1991.

La sentencia impugnada.

El juez de primer grado decidió negar el amparo de tutela, luego de considerar que la actora no es un sujeto calificado bajo los lineamientos de estabilidad laboral reforzada, por cuanto aquella para el momento del despido no se encontraba incapacitada, o bajo restricciones médicas emitidas por la EPS o ARL., además no demostró que se encontrara en un estado de debilidad manifiesta, ni en un estado de indefensión, por lo que no le es aplicable los requisitos de subsidiariedad y por lo tanto no era procedente utilizar el medio constitucional en pro de amparar sus derechos fundamentales y más cuando ya había sido amparada por otro juez constitucional de manera temporal y no interpuso las acciones ordinarias respectivas..

La impugnación.

Inconforme con la decisión del Juez de primera instancia, la señora Claudia del Pilar López, al impugnar el fallo de tutela, fundó su desacuerdo en que no existió una valoración probatoria adecuada por cuanto se contaban con los medios documentales que probaban la estabilidad laboral que tenía, para el momento del despido, sin que se estudiara el amparo que alegó.

Así que discrepa totalmente del Juez de instancia, ya que la acción de tutela si es procedente, por cuanto se está en presencia de una afectación al derecho fundamental de estabilidad laboral reforzada, por parte de la accionada, pues si bien existe un fallo de otra entidad judicial en sede de tutela, también lo es que se trata de otro evento – despido- que debía tener permiso de la Oficina de Trabajo, a fin de finiquitar la relación laboral.

CONSIDERACIONES

De la acción de tutela.

La acción de tutela está consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política como un mecanismo para la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas cuando los mismos resulten vulnerados por la acción u omisión de las autoridades. Esta acción es dada para que toda persona pueda acudir a un juez con el fin de que se le proteja su derecho ante una conducta de acción u omisión de la autoridad que vulnere o amenace un derecho fundamental individual y ante la situación de carencia de otro mecanismo judicial para la protección de los derechos de que se trate. La finalidad última de esta acción constitucional es lograr que el

Estado, a través de un pronunciamiento judicial, restablezca el derecho fundamental conculcado o impida que la amenaza que sobre él se cierne se configure.

Dentro de las características esenciales de esta acción se encuentran la subsidiariedad y la inmediatez, la primera, refiere a que tan solo resulta procedente instaurarla en subsidio o a falta de instrumento constitucional o legal diferente, susceptible de ser alegado ante los Jueces; esto es, cuando el afectado no disponga de otro medio judicial para su defensa, a no ser que busque evitar un perjuicio irremediable; la segunda a que la acción de tutela debe tratarse como mecanismo de aplicación urgente que se hace preciso administrar en guarda de la efectividad concreta y actual del derecho objeto de la violación o amenaza.

Procedencia de la acción de tutela contra particulares.

De acuerdo con el inciso final del art. 86 de la Constitución está permitido excepcionalmente el ejercicio de la acción de tutela contra particulares, siempre que se encuentre que estos incurren en vulneración o amenaza de derechos fundamentales.

Lo anterior, ha sido desarrollado por la enunciación contenida en el art. 42 del Decreto 2591 de 1991, y cuyo alcance ha sido delimitado por la Corte Constitucional así¹:

- Que exista entre las partes una relación que ubique a la una respecto de la otra en condición de **subordinación** o indefensión.
- Que se trate de un vínculo en el que el particular esté encargado de la prestación de un servicio público cualquiera.
- Que el particular actúe o haya actuado en el ejercicio de funciones públicas.
- Que se trate una temática atinente al derecho de habeas data.

Sobre la subordinación ha dicho la Corte Constitucional que se refiere a:

*“el acatamiento y sometimiento a órdenes proferidas por quienes, en razón de sus calidades, tienen la competencia para impartirlas”² y pone como ejemplos de estas situaciones: “(i) **las relaciones derivadas de un contrato de trabajo**; (ii) las relaciones entre estudiantes y directivas del plantel educativo; (iii) las relaciones de patria de potestad originadas entre los hijos menores y los incapaces respecto de los padres o (iv) las relaciones entre los residentes de un conjunto residencial y las juntas administradoras de los mismos”³. (Negrillas fuera de original)*

Además, en sentencia T – 136 de 2013 la Corte Constitucional, con ponencia del honorable Magistrado doctor Jorge Iván Palacio Palacio, señaló:

“...Esta Corporación ha explicado reiteradamente que la acción de tutela responde al principio de subsidiariedad⁴, es decir, no es un mecanismo de defensa judicial alternativo o supletorio de los recursos o medios ordinarios previstos por el legislador para el amparo de un derecho. Es por ello que no debe ser empleada para revivir oportunidades procesales vencidas como consecuencia de la omisión injustificada del interesado.

¹ Corte Constitucional. Sentencia T-117 de 2011.

² Corte Constitucional. Sentencia T-233 de 1994.

³ Corte Constitucional. Sentencia T-371 de 2009.

⁴ Ver, entre muchas otras, las sentencias: T-514 de 2003, T-1121 de 2003, T-1093 de 2004, T-1140 de 2004, T-742 de 2011 y T-086 de 2012.

Bajo este marco la Corte ha advertido sobre la improcedencia general de la acción de tutela para debatir asuntos de naturaleza contractual, en tanto que “por tratarse de controversias que se derivan de acuerdos privados celebrados por las partes (...) deberían ser resueltos mediante acciones ordinarias de carácter civil, comercial o contencioso dependiendo del caso particular”⁵

Ahora bien, también ha explicado que aunque exista otro medio de defensa judicial, la acción de tutela resulta excepcionalmente procedente en aquellos casos en que: (i) las otras acciones judiciales no resulten eficaces o idóneas para la protección del derecho de que se trate, o, (ii) cuando existiendo acciones ordinarias, resulte necesaria la intervención del juez de tutela para precaver que ocurra un perjuicio irremediable⁶

Adicionalmente, la jurisprudencia constitucional ha indicado que tratándose de acciones de tutela interpuestas por sujetos de especial protección constitucional, se debe hacer el análisis relativo al agotamiento de los recursos y medios judiciales ordinarios y a la configuración de un perjuicio irremediable, de forma más flexible en atención a las especiales condiciones de estas personas, “*teniendo en cuenta que su capacidad para reaccionar a la misma y defender sus derechos adecuadamente, se encuentra limitada*”⁷

En consecuencia, no es suficiente para excluir automáticamente la procedencia de la tutela, la mera existencia de otro procedimiento o trámite de carácter judicial. Para que ello ocurra es indispensable que ese mecanismo sea idóneo y eficaz, “*con miras a lograr la finalidad específica de brindar inmediata y plena protección a los derechos fundamentales, de modo que su utilización asegure los efectos que se lograrían con la acción de tutela*”⁸. El otro medio de defensa, entonces, “*debe ser idóneo para lograr el cometido concreto, cierto, real, a que aspira la Constitución cuando consagra ese derecho*”⁹, atendiendo igualmente las condiciones particulares de vulnerabilidad del accionante.

5 Sentencia T-086 de 2012. Precisamente en esta providencia se declaró improcedente la acción de tutela interpuesta en tres expedientes distintos en relación con la cobertura de varios contratos seguros ante eventos de incapacidad total y permanente. En su momento, la Sala de Revisión no encontró probada la ocurrencia de un perjuicio irremediable que justificase la intervención del juez de tutela.

6 Mediante sentencia T-225 de 1993, la Corte explicó los elementos constitutivos del perjuicio irremediable así: “ A)... inminente: ‘que amenaza o está por suceder prontamente’. Con lo anterior se diferencia de la expectativa ante un posible daño o menoscabo, porque hay evidencias fácticas de su presencia real en un corto lapso, que justifica las medidas prudentes y oportunas para evitar algo probable y no una mera conjetura hipotética. (...) || “B). Las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes, es decir, como calidad de urgir, en el sentido de que hay que instar o precisar una cosa a su pronta ejecución o remedio tal como lo define el Diccionario de la Real Academia. Es apenas una adecuación entre la inminencia y la respectiva actuación: si la primera hace relación a la prontitud del evento que está por realizarse, la segunda alude a su respuesta proporcionada en la prontitud. (...) || “C). No basta cualquier perjuicio, se requiere que éste sea grave, lo que equivale a la gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona. La gravedad obliga a basarse en la importancia que el orden jurídico concede a determinados bienes bajo su protección, de manera que la amenaza a uno de ellos es motivo de actuación oportuna y diligente por parte de las autoridades públicas. Luego no se trata de cualquier tipo de irreparabilidad, sino sólo de aquella que recae sobre un bien de gran significación para la persona, objetivamente. Y se anota la objetividad, por cuanto la gravedad debe ser determinada o determinable, so pena de caer en la indefinición jurídica, a todas luces inconveniente. || “D). La urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad. Si hay postergabilidad de la acción, ésta corre el riesgo de ser ineficaz por inoportuna. Se requiere una acción en el momento de la inminencia, no cuando ya haya desenlace con efectos antijurídicos. (...)”

7 Sentencia T-738 de 2011. Ver también T-043 de 2005 y T-352 de 2011.

8 Sentencia T-468 de 1999.

9 Sentencia T-003 de 1992.

Y con relación a la situación de debilidad manifiesta que haga procedente la estabilidad laboral reforzada, el mismo pronunciamiento, agregó que:

*“...De forma reiterada la Corte Constitucional ha sostenido que este derecho constitucional se extiende a aquellos trabajadores que debido a serios deterioros en su estado de salud se encuentran en una situación de debilidad manifiesta. Así, corresponde al juez de tutela analizar, en el campo de la sana crítica y de acuerdo con su autonomía judicial, las características específicas del asunto sometido a su enjuiciamiento, para constatar si la afección en la salud del actor es de una envergadura tal que lo sitúa en la señalada posición de debilidad manifiesta. Esto sucede cuando, por ejemplo, la enfermedad le impide desarrollar su potencial laboral en condiciones regulares, limitando de manera importante su capacidad laboral y su posibilidad de acceder a un nuevo puesto de trabajo, amenazando de esta manera, igualmente, la garantía al mínimo vital...”*¹⁰

Derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada

En sentencia T – 201 de 2018 la Corte Constitucional, determinó la naturaleza y fines de la estabilidad laboral reforzada como uno de los principios mínimos de las relaciones laborales como el derecho, en sentido amplio, que tiene todo trabajador en estado de debilidad manifiesta a permanecer en el empleo, a menos que exista una causa objetiva y justa para su desvinculación.

El mentado fallo señaló:

“...La estabilidad laboral reforzada implica que los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población. Los motivos que lleven a la terminación de su relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones....,

...la estabilidad laboral reforzada no opera como un mandato absoluto y por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Implica que su despido no puede materializarse por razón de su especial condición (persona en situación de discapacidad física o mental, o mujer en estado de embarazo). Dicha protección, entonces, no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia “un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado”. Más bien, revela la prohibición constitucional para los

¹⁰ Cfr. Corte Constitucional, Sentencias T-263 de 2009, T-992 de 2008, T-504 de 2008, T-513 de 2006 y T-198 de 2006, entre otras. Igualmente, este criterio encuentra respaldo en lo previsto en el numeral 1° del artículo 1° del Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, incorporado en el ordenamiento jurídico interno mediante la Ley 82 de 1988: “A los efectos del presente convenio, se entiende por **“persona inválida”** toda personas cuyas **posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.**” (Énfasis añadido).

empleadores de efectuar despidos discriminatorios en contra de la población protegida por esta figura, que es la más vulnerable entre los trabajadores...

...La mencionada protección le asiste a quienes acrediten su discapacidad, pero también a las personas que están en situación de debilidad manifiesta debido a importantes deterioros en su estado de salud, que le “impide[n] o dificulta[n] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”. De tal suerte, “siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada.”¹¹

..., la estabilidad laboral reforzada tiene como objetivo brindar una protección adicional a las personas que puedan ser apartadas de su trabajo, con ocasión de una eventualidad médica por la que atraviesen...”

Los presupuestos para que sea aplicable la estabilidad reforzada pueden sintetizarse así: “Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta;

- Que el empleador tenga conocimiento de tal situación;
- Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador; y
- Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester.”¹²

La estabilidad reforzada de las personas con discapacidad o enfermedades no laborales.

La jurisprudencia constitucional relacionada con la estabilidad reforzada, desde sus inicios ha fijado las reglas para que esta proceda protección. La Sentencia T-077 de 2014 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, 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.”

¹¹ Sentencia T-521 de 2016.

¹² T-141 de 2016

Ahora bien, en sentencia T-521 de 2016 se precisaron las reglas jurisprudenciales construidas por la H Corte Constitucional a lo largo de los años y relacionadas con la efectividad de la garantía de estabilidad laboral reforzada con independencia de la vinculación laboral y la presunción de discriminación en la terminación de la relación laboral, en el siguiente sentido:

(i) En primer lugar, en dicha sentencia se señala que existe el derecho a la estabilidad laboral reforzada “siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales”. Luego de analizar varias providencias en las que los accionantes, personas incapacitadas o con una discapacidad o problema de salud que disminuía su posibilidad física de trabajar, alegaban haber sido despedidos sin autorización del inspector de trabajo, la Corte consideró que “con independencia de la denominación, si el trabajador se encuentra en un periodo de incapacidad transitoria o permanente, sufre de una discapacidad o en razón de sus condiciones de salud se encuentra un estado de debilidad manifiesta, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada”.

(ii) En segundo lugar, se entiende activada esta garantía de estabilidad laboral reforzada una vez el empleador conoce de las afecciones de salud del trabajador retirado.

(iii) En tercer lugar la estabilidad laboral reforzada se aplica “frente a cualquier modalidad de contrato y con independencia del origen de la enfermedad, discapacidad o estado de debilidad manifiesta del accionante”.

De conformidad con el anterior recuento jurisprudencial, es evidente que la Corte ha acudido a varias fórmulas para resolver los casos que envuelven una estabilidad laboral reforzada y que el tipo de vinculación no ha sido un obstáculo para conceder dicha protección, aceptando que la misma procede en contratos de prestación de servicios independientes.

EL CASO CONCRETO

Teniendo que establecer el despacho si la finalización de la relación contractual, entre la empresa ASOCIACIÓN SOCIEDAD SAN VICENTE DE PAÚL DE BOGOTÁ, siendo esta empleadora de la accionante, se realizó violentando los derechos fundamentales invocados por ésta en su escrito tutelar, y si por este hecho, hay afectación de sus prerrogativas fundamentales al trabajo y mínimo vital entre otras.

Del material probatorio y de las afirmaciones de las partes se establece que la accionante, se vinculó a laborar desde el 07 de diciembre de 2015, a fin de desempeñar las labores de servicios generales, actividad que ejerció hasta el 06 de agosto de 2020.

Que durante la vigencia del contrato laboral la empleada fue diagnosticada, con “BURSITIS DEL HOMBRO DERECHO, ECO DE HOMBRO DERECHO TENDINOPATIA LEVE DEL SUPRAESPINOSOS, BURSITIS SUBACROMIAL, SUBDELTOIDEA INCIPIENTE y ARTRITIS NO ESPECIFICADA”, patologías que fueron de conocimiento del empleador en el trámite de tutela que inició la actora en el mes de octubre de 2019 y que no fueron controvertidos por la entidad accionada con documental alguna.

A su vez se tiene que las patologías antes reseñadas, según los anexos de la acción y lo manifestado por la señora López a la fecha persisten, sin que se tenga claridad de la recuperación de aquella.

Ahora bien, en lo que respecta al termino dado por el Juez Penal en el mes de octubre del año 2019, como transitorio, se tiene que el mismo juez que otorgó aquel amparo, le señaló a las partes que *“en caso de que persista de prescindir de los servicios del demandante, deberá solicitar autorización previa ante la oficina de trabajo para la culminación del correspondiente contrato”*¹³ sin que aquel requisito se tenga por cumplido.

En la Sentencia T-132 de 2011, la Corte Constitucional al estudiar el tema de la estabilidad reforzada, hizo alusión de un caso similar como el que aquí se estudia donde la señora Maribel Zuluaga Gómez, quien sufría de cáncer de mama, solicitaba la protección a sus derechos fundamentales, y en consecuencia suplicaba el reintegro a la empresa, a fin de que pueda conservar su afiliación al Sistema de Salud y recibir el tratamiento prescrito por su médico tratante.

Sobre el particular, indicó:

“En virtud de lo anterior, dado que se encuentra demostrado que la empresa de servicios temporales Acción S.A. vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de Maribel Zuluaga Gómez, al efectuar la terminación unilateral de su contrato de trabajo a pesar de sus padecimientos de salud en razón del cáncer que la aqueja, esta Sala ordenará a la empresa de servicios temporales Acción S.A. que dentro del término de las 48 horas siguientes a la notificación de esta sentencia, efectúe el reintegro laboral de la accionante a un cargo acorde con sus actuales condiciones de salud y según el criterio de su médico tratante.”

De otra parte, es preciso indicar que la jurisprudencia Constitucional ha sido reiterada en señalar que cuando el juez compruebe que el despido de un trabajador cuya salud se encuentre afectada seriamente se produjo sin la autorización de la autoridad del trabajo, debe presumir que dicho despido se produjo como consecuencia de los padecimientos de salud.

Al respecto, en la sentencia T-457 de 2010, expresó:

“En virtud de lo anterior, la Corte ha dicho que si el juez constitucional comprueba que el despido o la no renovación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente, se produjo sin la autorización de la autoridad del trabajo, deberá presumir que la desvinculación laboral es una consecuencia de los padecimientos de salud del trabajador. De ser así, de conformidad con la jurisprudencia de esta Corporación, el juez deberá concluir que se causó una grave afectación de los derechos fundamentales del accionante, conceder el amparo invocado, declarar la ineficacia del despido y ordenar su reintegro a un cargo acorde con su situación especial”.

En estas condiciones no queda duda que el despido del cual fue objeto la actora, obedeció a su estado de salud y sin el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual establece, que para despedir a una persona que padece una limitación física deberá obtenerse previamente autorización de la Oficina de Trabajo:

“ARTÍCULO 26. 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”.

¹³ Numeral segundo de la resolutive, sentencia 10 de octubre de 2019, Juzgado 17 Penal Municipal con Función de Control de garantías.

Generando esto que con la terminación del vínculo laboral se coloque a la señora López en un estado de debilidad manifiesta e inclusive de indefensión, pues se debe ver que se trata de dejar sin seguridad social e ingresos para su subsistencia a una persona que actualmente tiene una patología de origen -común- pues no ésta acreditado que sea otro el motivo de la misma, siendo necesario traer a colación lo señalado por la H Corte Constitucional en líneas atrás, siendo este el primer requisito para tener bajo el manto de una estabilidad laboral reforzada a un trabajador enfermo, “...con independencia de la denominación, si el trabajador se encuentra en un periodo de incapacidad transitoria o permanente, sufre de una discapacidad o en razón de sus condiciones de salud se encuentra un estado de debilidad manifiesta, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada...”

Con todo, la condición de salud de la actora y la estabilidad reforzada que invoca en razón de sus enfermedades, lo cierto es que las pruebas que militan en el expediente es factible establecer que existe un nexo causal entre el despido y las condiciones de salud de la accionante, si se tiene en cuenta que la sociedad contratante en dos oportunidades ha intentado despedir a la señora López, sin agotar el requisito o permiso al Ministerio del Trabajo, y sin probar que la antes citada se encuentre en óptimas condiciones de salud, dejando así en estado de indefensión a la actora y más cuando esta se en tratamientos de patologías sin importar que las mismas tengan un origen común, cumpliendo el segundo requisito de la jurisprudencia citada “...(ii) En segundo lugar, se entiende activada esta garantía de estabilidad laboral reforzada una vez el empleador conoce de las afecciones de salud del trabajador retirado...)

Bajo ese panorama, se deberá revocar lo decidido por el juez de primera instancia, por cuanto este despacho observa que en este caso en concreto, el empleador invoca mas no prueba las circunstancias que permitan considerar que no conocía de la situación de salud de la actora.

Por ende, no es posible catalogar el despido como justo u objetivo, dado que se otea un trato discriminatorio en contra de la actora, encontrando así que se hallen acreditadas las situaciones descritas para poder tener a la señora López dentro del conjunto de personas catalogadas con estabilidad laboral reforzada, ya que este para la fecha del despido, aquel se encontraba incapacitado a causa de un accidente de tránsito, sin ser este ocasionado en cumplimiento de sus labores si le impide ejercer las labores de la mejor manera y aún más dentro del marco de la emergencia social y económica generada por el COVID-19.

A su turno, y sin mayor dubitación se tiene probada la existencia de un contrato de trabajo, así que se cumple el último requisito que señalo la jurisprudencia para este tipo de asuntos, “...(iii) En tercer lugar la estabilidad laboral reforzada se aplica “frente a cualquier modalidad de contrato y con independencia del origen de la enfermedad, discapacidad o estado de debilidad manifiesta del accionante...”

Por otra parte, ha de decirse que, si bien como derechos conexos al trabajo se encuentran conceptos como el mínimo vital movilidad e inclusive seguridad social, y estos unidos a la vida y salud de los trabajadores y de su núcleo familiar, no desconoce este despacho que la presunta vulneración alegada por la actora, surgió dentro del marco del estado de emergencia económica y social y ecológica declarada mediante el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, por cuenta de la pandemia generada por el COVID-19, siendo que el país y el mundo en general se encuentra atravesando un momento de crisis, colocando aún más en estado de debilidad manifiesta a la señora López.

Concluyendo, todo lo expuesto en esta providencia el despacho encuentra que la ASOCIACIÓN SOCIEDAD SAN VICENTE DE PAÚL DE BOGOTÁ al dar por terminado el contrato de trabajo a la señora CLAUDIA DEL PILAR LÓPEZ ABELLA vulneró los derechos fundamentales invocados por aquella, en la medida

que se encuentra demostrado que para al momento del despido aquella se encontraba en tratamiento de sus patologías y que para la fecha en sucedieron los hechos el empleador tenía conocimiento de las restricciones de salud que ella tenía, estando así bajo el amparo de un fuero de enfermedad, es decir era un sujeto de estabilidad laboral reforzada.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO CUARENTA Y SIETE DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ, D.C., administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia de tutela proferida por el Juzgado 25 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de fecha 02 de septiembre de 2020.

SEGUNDO: CONCEDER los derechos solicitados por **CLAUDIA DEL PILAR LÓPEZ ABELLA**, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

TERCERO: ORDENAR a la **ASOCIACIÓN SOCIEDAD SAN VICENTE DE PAÚL DE BOGOTÁ.**, para que en el lapso de 48 Horas, contadas desde la notificación de este fallo, proceda a reintegrar a **CLAUDIA DEL PILAR LÓPEZ ABELLA** al cargo que ejercía para el momento del despido o uno de igual categoría y se le realice la afiliación al sistema de seguridad social a que tenga lugar.

CUARTO: ORDENAR a **ASOCIACIÓN SOCIEDAD SAN VICENTE DE PAÚL DE BOGOTÁ**, para que en el lapso de 48 Horas, contadas desde la notificación de este fallo, proceda a cancelar a **CLAUDIA DEL PILAR LÓPEZ ABELLA** la totalidad de los salarios y prestaciones sociales derivadas del contrato de trabajo dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la materialización del cumplimiento de este fallo, con la deducción que corresponda a los dineros que efectivamente se cancelaron a la accionante en la liquidación respectiva.

Esta determinación, tendrá vigencia temporal de cuatro meses, a fin de que la actora inicie las acciones ordinarias pertinentes, a que considere tener derecho.

QUINTO: ENVIESE copia de esta decisión al juez de primera instancia para lo concerniente a su cumplimiento.

SEXTO: NOTIFÍQUESE a las partes conforme lo dispone el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

SEPTIMO: REMITASE la actuación dentro del término legal a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión.

Cópiese, Notifíquese y Cúmplase,

Firmado Por:

AURA CLARET ESCOBAR CASTELLANOS

JUEZ CIRCUITO

JUZGADO 47 CIVIL CIRCUITO BOGOTÁ

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

Código de verificación:

655e67779144124d6bfa5c5727ac8150031e924325692874e8c5241c643aa145

Documento generado en 29/10/2020 12:36:28 p.m.

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**