



JUZGADO TREINTA Y SIETE CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

Bogotá D.C., dieciséis (16) de junio de dos mil veinte (2020)

REFERENCIA:	ACCIÓN DE TUTELA
RADICADO:	2020-00238-00
ACCIONANTE:	MARÍA FERNANDA JAIMES PLAZAS
ACCIONADA:	SEGURIDAD ARARAT LTDA.
PROVIDENCIA:	SENTENCIA DE TUTELA DE PRIMERA INSTANCIA



De conformidad con lo preceptuado en el Decreto 2591 de 1991, y dentro del término consagrado en el artículo 86 de la Constitución Nacional, procede este Despacho a decidir sobre la acción de tutela instaurada por MARÍA FERNANDA JAIMES PLAZAS, en contra de SEGURIDAD ARARAT LTDA.

DERECHOS FUNDAMENTALES INVOCADOS:

Se pretende la tutela de los derechos fundamentales a la Vida en conexidad directa con la salud, al Mínimo Vital, a la Seguridad Social, a la Salud, a la Igualdad, al Trabajo y a la Estabilidad laboral reforzada.

FUNDAMENTOS FACTICOS:

Se pretende la tutela de los derechos fundamentales, MARÍA FERNANDA JAIMES PLAZAS, informo que el 31 de marzo de 2020, firmo contrato a término indefinido con la empresa accionada.

Señala que el 7 de abril de la anualidad, estando en su día compensatorio sufrió una caída de la cual devino una fractura en el peroné de la pierna izquierda y del que le otorgaron una incapacidad por 30 días, incapacidad que aduce haber puesto en conocimiento de su supervisor.

Aduce que, el 8 de abril llamo a la empresa e informo sobre la incapacidad para lo cual, le indicaron que debía enviar la incapacidad por correo certificado.

Recalca que, el 11 de abril la remitió a través de la empresa de correo Servientrega y que fue entregada a la accionada hasta el 17 de abril de esta anualidad.

Afirma que, el 6 de mayo del año en curso le fue prolongada la incapacidad por 15 días más, es decir, que la incapacidad terminaría el 21 de mayo; asevera que, ese mismo día en que le otorgaron la incapacidad se comunico con la empresa con el fin de informarles el dictamen medico y le comunicaron que le pagarían los 5 días



que había laborado más la liquidación sin tener en cuenta que se encontraba incapacitada, en medio de una emergencia sanitaria decretada por el gobierno nacional y sin razón alguna.

Refiere que lo mas grave del asunto es que la accionada nunca cancelo los aportes a seguridad social y por ello, le comenzaran a negar los servicios médicos.

Manifiesta que, necesita ser reingrada a su puesto de trabajo por cuanto necesita los servicios médicos que la EPS le venia prestando y su hogar depende económicamente de su salario.

Indica que, tiene muchas obligaciones tales como el pago servicios públicos y alimentación, los cuales cubría con su salario, pero que por el trato discriminatorio, arbitrario e inhumano han agravado aún más su situación.

Alude que, la tutela fue presentada como un mecanismo transitorio ya que está en alto riesgo de sufrir un perjuicio irremediable pues la empresa nunca pago los aportes a seguridad social, ni sus salarios y no tiene los recursos para seguir pagando por su cuenta para la continuidad del tratamiento. Lo anterior indica que por el despido injusto e inhumano dada la enfermedad que aqueja, está a punto de perder su mínimo vital, su servicio de salud con los especialistas, lo que agravaría aún más su situación.

Por último, informa que a raíz de su condición económica le fue necesario presentar esta acción constitucional pues, por sus patologías no puede ingresar a una nueva empresa pues, para ello le harán exámenes de ingresos y la rechazarán, sumado a la situación actual que afronta el país relacionada con el COVID 19.

Por lo expuesto, solicita que le tutelen sus derechos fundamentales a la Vida en conexidad directa con la salud, el Mínimo Vital, Seguridad Social, Salud, Igualdad, Trabajo y Estabilidad laboral reforzada y con ello, se **ORDENE** a la sociedad **SEGURIDAD ARARAT LTDA**, que la reintegren a su empleo, sin solución de continuidad, y con el pago retroactivo de todas sus prestaciones sociales dejadas de percibir, salarios no pagados, incluso la indemnización que establece la ley por el despido injusto, la seguridad social para garantizar la continuidad del tratamiento, por el arbitrario e injusto despido y la reubique en un cargo en el que pueda desarrollar mis funciones acordes con sus condiciones de salud.

ACTUACIÓN DE INSTANCIA:

Avocada la presente acción el día primero (1º) de mayo de dos mil veinte (2020), se notificó del mismo a la accionada **SEGURIDAD ARARAT LTDA**, y se vinculó de oficio a **NUEVA EPS**, **ARL SEGURO DE VIDA SURAMERICANA**, **ARL SEGURO DE VIDA COLPATRIA S.A.**, **AFP PROTECCIÓN**, **CLINICA FUNDACIÓN**



CARDIOINFANTIL y MINISTERIO DEL TRABAJO, con el objeto que manifestara sobre cada uno de los hechos descritos en el libelo.

CONTESTACIONES:

3

AXA COLPATRIA: Mediante escrito allegado al Correo electrónico del Despacho judicial, la Representante legal señaló que una vez revisado el escrito incoativo evidencio que, no es procedente realizar pronunciamiento alguno por parte de su representada toda vez que, es un tercero el llamado a garantizar los derechos del autor pues, en primer lugar, la accionante está afiliada a esa ARL a través de la sociedad SEGURIDAD ARARAT LTDA., desde el 1º de abril de 2020 hasta el 5 de abril de 2020, y dicha afiliación no se encuentra vigente.

Adicionalmente, informa que la afiliación de la accionante a la ARL de AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A., se extiende a amparar en los términos de ley, la cobertura de las prestaciones económicas y asistenciales derivadas de un accidente y/o enfermedad laboral, SIEMPRE Y CUANDO SE EVIDENCIE REPORTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y/O ENFERMEDAD LABORAL DENTRO DEL TÉRMINO ESTIPULADO POR LA NORMATIVIDAD VIGENTE, sin embargo, a la presente fecha no existe en las bases de datos, reporte de accidente ocurrido el 07 de abril de 2020.

De la misma forma, indica que el empleador nunca ha reportado el supuesto accidente que alude la accionante.

Conforme a lo descrito, menciona que es claro que no existe actualmente ninguna prestación pendiente de definición y pago por parte de esta Aseguradora, motivo por el cual, desde ya solicitan la desvinculación de la entidad de la acción de tutela.

SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A. - ARL SURA: A través de escrito allegado a las presentes diligencias la representante legal manifestó que, la presente acción constitucional es por una trabajadora que sufre accidente de origen común el 07 de abril de 2020, este le genera una fractura de peroné por la cual la EPS le está brindando la atención medica correspondiente, ha estado incapacitada por ese motivo según relata en los hechos, no cuenta con expedientes aprobados por accidente o enfermedad y dado que la decisión de despido que es una decisión que solo le atañe a la empresa y en la que ARL SURA no puede intervenir, no son los llamados a satisfacer las pretensiones.

Refiere que, no se evidencia vulneración de los derechos de la accionante por parte de esa administradora; razón por la que solicita la desvinculación de la administradora en la presente acción de tutela.



Por lo anterior, solicita que se niegue el amparo constitucional solicitado por la parte accionante y, en consecuencia, se declare la IMPROCEDENCIA de esta acción de tutela por no vulneración de un derecho fundamental por parte de ARL SURA.

MINISTERIO DEL TRABAJO: La Asesora de la oficina Asesora Jurídica, informa que debe declararse la improcedencia de la acción de tutela en referencia contra el Ministerio del Trabajo, por falta de legitimación 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 entre la accionante y la Entidad que representa, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte de del Ministerio, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

De tal manera, solicita desvincular al Ministerio de Trabajo de la presente acción, pues no es la Entidad que presuntamente amenazó o vulneró algún derecho fundamental de la accionante.

Ahora bien, respecto a la Estabilidad Laboral Reforzada, señala que la Constitución Política contempla el derecho a la estabilidad laboral en su artículo 53 como principio fundante de la normatividad laboral, y éste principio de estabilidad es aplicable a todas las relaciones laborales y es así como la legislación laboral establece en favor de los trabajadores con discapacidad o incapacitados una protección especial que atiende a su especial condición de salud, dando una estabilidad reforzada (fuero de salud) a dichos trabajadores para la permanencia en sus trabajos, que obedece a la desigualdad o debilidad del trabajador discapacitado o incapacitado, frente a los demás trabajadores, toda vez que no se encuentran en las mismas condiciones físicas y/o psíquicas para el desarrollo de las funciones o tareas para las que han sido contratados; consiste entonces ese fuero en la protección especial de la que gozan los trabajadores que padecen:

- i) Deficiencia, entendida como una pérdida o anormalidad, permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; u) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento para la realización de una actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del ámbito normal del ser humano;
- ii) Minusvalidez, que constituye una desventaja humana, que impide o limita el desempeño de una función normal de la persona, (disminución en la salud) que lo pone en condiciones de desigualdad ante los demás trabajadores.

Asimismo, recalco el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones dispone:

"ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. 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. (Subraya fuera del texto). 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".

5

Vista la norma preinserta, aduce que se evidencia que la limitación física de una persona no es motivo justificante para la válida terminación de su contrato de trabajo, razón por la cual ante el finiquito del vínculo contractual laboral con causa o con ocasión de la discapacidad o incapacidad del trabajador, dará lugar al reconocimiento y pago de indemnización equivalente a 180 días de salario. De otra parte, la norma en comento indica que la indemnización tarifada allí establecida tendrá lugar sin perjuicio de que se puedan causar otras indemnizaciones por la terminación del vínculo invocando o de manera motivada por la discapacidad o incapacidad del trabajador, como, por ejemplo, indemnización por despido sin justa causa.

Así mismo, refiere que la norma indica que para despedir a un trabajador discapacitado se debe contar con la autorización del Inspector del Trabajo, sin excepción, como quiera que la norma que autorizaba la terminación del contrato de trabajo de una persona discapacitada siempre que obrara una justa causa (Artículo 137 del decreto 19 de 2012 que modificaba el artículo 26 de la Ley 361), fue declarada inexecutable por la Sentencia 744 de 2012 de la Corte Constitucional.

Por lo cual, indica que esa alta corporación judicial en el análisis de Constitucionalidad de la Ley 361 de 1997, indicó:

“(...) Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos en favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tenga por fundamento la disminución física, mental o psicológica (...).”

Así las cosas, el juzgar de la norma y de la jurisprudencia constitucional es el de brindar protección especial al trabajador que se encuentre en estado de evidente discapacidad, representada en una disminución o limitación física o psíquica que le



impida al empleado desarrollar su labor, lo cual se traduce en: el derecho a conservar el empleo; a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz.

6

Por último, manifiesta que en virtud del principio de subsidiariedad de la acción constitucional de tutela, considera que la accionante dispone de los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos, medios judiciales y procesales ordinarios y apropiados, para resolver las controversias que se suscitan en las relaciones laborales, así se desprende de lo previsto por el Código Procesal del Trabajo, que en el artículo 1° determina los asuntos de que conoce la Jurisdicción Ordinaria en sus especialidades laboral y de seguridad social y que se tramitarán de conformidad con dicho Código el cual señala en su artículo 2° la COMPETENCIA GENERAL e instituye que la Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laborales y de seguridad social conoce de:

“

1. *Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo.*
2. (...)
3. *Modificado por el art. 622, Ley 1564 de 2012. Las controversias referentes al sistema de seguridad social integral que se susciten entre los afiliados, beneficiarios o usuarios, los empleadores y las entidades administradoras o prestadoras, cualquiera que sea la naturaleza de la relación jurídica y de los actos jurídicos que se controviertan.”*

Por lo anteriormente expuesto, solicita al despacho declarar la improcedencia de la acción con relación al Ministerio del Trabajo, y en consecuencia exonerarlo de responsabilidad alguna que se le endilgue por falta de legitimación en la causa, dado que no hay obligación o responsabilidad de su parte, ni ha vulnerado ni puesto en peligro derecho fundamental alguno de la accionante.

SEGURIDAD ARARAT LTDA: El Representante legal de la sociedad se opuso a las pretensiones de la acción constitucional de tutela por cuanto no existe derecho fundamental vulnerado por parte de su representada pues, la accionante presento renuncia voluntaria el pasado 6 de abril de 2020, bajo el argumento de que la decisión la tomaba por motivos personales.



Teniendo en cuenta lo anterior, este Despacho judicial el 16 de mayo de 2020, ordeno a secretaría requerir a la empresa por el término de una (1) hora a partir de la notificación de este proveído, para que allegara certificación del medio que envió la accionante la renuncia el 6 de abril de 2020.

NUEVA EPS: El apoderado especial indico que, una vez revisada la base de afiliados de Nueva EPS, se evidencia que MARÍA FERNANDA JAIMES PLAZAS, C.C. 52712748 se encuentra en estado ACTIVO en el RÉGIMEN CONTRIBUTIVO, categoría A.

Por otra parte, solicita que se desvincule su representada por falta de legitimación en la causa por pasiva toda vez que, el asunto versa respecto de asuntos que su representada no tiene conocimiento.

CONSIDERACIONES

4. De la Competencia

Es competente este Despacho Judicial, para proferir sentencia dentro de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en el artículo 86, en armonía con las normas contenidas en el Decreto 2591 de 1991.

2. Problema Jurídico

En el caso objeto de estudio, se debe esclarecer ¿si vulneró **SEGURIDAD ARARAT LTDA**, los derechos fundamentales a la Vida en conexidad directa con la salud, al Mínimo Vital, a la Seguridad Social, a la Salud, a la Igualdad, al Trabajo y a la Estabilidad laboral reforzada de la señora **MARÍA FERNANDA JAIMES PLAZAS**, al dar por terminado su contrato laboral de manera unilateral en un momento en el cual se encontraba disminuida por una enfermedad de origen común que le dificultaba significativamente desarrollar su labor en condiciones regulares?

Tesis, si

5. Marco Jurisprudencial

La acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Nacional, surge como un mecanismo al cual puede acceder toda persona para reclamar ante los jueces de la república la protección inmediata de sus derechos fundamentales, cuando sean amenazados o conculcados por la acción u omisión de la autoridad pública o de los particulares.

Para zanjar la cuestión planteada, es preciso ahondar en primer lugar sobre los lineamientos esbozados por la jurisprudencia constitucional respecto a: i) la



procedencia de la acción de tutela frente a particulares, ii) la procedibilidad excepcional de la acción de amparo para instar el reintegro laboral y iii), el principio de la estabilidad laboral reforzada.

- **La procedencia de la acción de tutela frente a particulares. Legitimación subjetiva en la causa por pasiva.**



Sobre la procedencia de la tutela frente a particulares, la Honorable Corte Constitucional en la providencia T-237 de 1998 indicó que:

“En acato a lo preceptuado por el referido canon constitucional, el Decreto 2591 de 1991 en su artículo 42 se ocupó de regular las tres hipótesis allí previstas, las cuales -de más está decirlo- han sido ampliamente estudiadas por la jurisprudencia constitucional: prestación de un servicio público, afectación grave y directa del interés colectivo y estado de subordinación o indefensión; debiendo ser estudiadas por el juez de tutela en cada caso en concreto.

En el caso de autos, descartadas las dos primeras, no queda sino la supuesta situación de subordinación o indefensión del solicitante, y de tiempo atrás se encuentra determinado por la jurisprudencia:

“...que la subordinación alude a la existencia de una relación jurídica de dependencia, como ocurre, por ejemplo, con los trabajadores respecto de sus patronos, o con los estudiantes frente a sus profesores o ante los directivos del establecimiento al que pertenecen, en tanto que la indefensión, si bien hace referencia a una relación que también implica la dependencia de una persona respecto de otra, ella no tiene su origen en la obligatoriedad derivada de un orden jurídico o social determinado sino en situaciones de naturaleza fáctica en cuya virtud la persona afectada en su derecho carece de defensa, entendida ésta como posibilidad de respuesta efectiva ante la violación o amenaza de que se trate”.(Sentencia T 290 de 1993 MP José Gregorio Hernández Galindo)”.

Brota de los apartes transcritos que son tres los eventos en los cuales es procedente la acción de tutela contra particulares, a saber: i) cuando estos se encarguen de la prestación de un servicio público, ii), cuando con su conducta afecten grave y directamente el interés colectivo y iii), cuando el solicitante se encuentre en estado de subordinación o indefensión respecto de quienes amenazan o lesionan sus derechos fundamentales.

En este último evento, la procedibilidad de la tutela se encuentra condicionada entonces, a la demostración de la existencia de una relación de subordinación o indefensión entre la persona que promueve el amparo y el sujeto accionado. Estos conceptos han sido definidos de antaño por la jurisprudencia constitucional, el primero como una relación de dependencia desde el punto de vista jurídico en contraposición con la indefensión, que tiene como fuente una situación de hecho en virtud de la cual una persona se encuentra reducida, en términos de mecanismos judiciales eficaces, frente a otra en condición de superioridad. En efecto, en ambos casos se trata de posiciones jerárquicamente desiguales, sólo que la primera figura se origina en un evento jurídico y la segunda en uno de entidad fáctica.

En este orden de ideas, al alegarse en el *sub judice* la existencia de un nexo de dependencia entre la accionante y la empresa accionada, surgido en virtud de un contrato de trabajo; asoma procedente abordar el estudio del amparo deprecado,



toda vez que uno de los tres elementos constitutivos del contrato laboral es precisamente la subordinación del trabajador.

- **La procedencia excepcional de la acción de tutela para instar el reintegro laboral.**

En atención al carácter subsidiario y residual de la acción de tutela, en reiterados pronunciamientos la jurisprudencia constitucional ha sostenido que su procedencia se halla condicionada a los siguientes requisitos: *“(i) no existan otros medios de defensa judiciales para la protección del derecho amenazado o desconocido; cuando (ii) existiendo esos mecanismos, estos no sean eficaces o idóneos para salvaguardar los derechos fundamentales en el marco del caso concreto, evento en que la tutela desplaza el medio ordinario de defensa; o cuando (iii) sea imprescindible la intervención del juez constitucional para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable (art. 86, C.P.), hipótesis en la cual el amparo opera, en principio, como mecanismo transitorio de protección”*¹.

De ahí se concluye que, *“la tutela para solicitar la protección de derechos laborales, procede de forma excepcional. Para la solución de las controversias que surgen en virtud de una relación laboral debe acudir a las acciones contenciosas u ordinarias, según la naturaleza de la relación de trabajo. Por lo tanto, cuando quiera que una persona acuda a la acción de tutela para que se protejan sus derechos presuntamente transgredidos en el marco de un contrato de trabajo, debe demostrar que desplaza la vía judicial ordinaria o administrativa por estar en una situación de debilidad, amenaza, o indefensión, que debe prontamente atendida por el juez constitucional”*².

En este contexto, no desconoce esta agencia judicial que, si bien la acción de tutela no es la vía para lograr el reintegro laboral del trabajador, al disponer este de otro medio de defensa judicial como es el acudir al juez natural; en el caso sometido a consideración es diáfano advertir que aquel mecanismo ordinario asoma ineficaz para brindar una protección oportuna a los derechos que el actor estima vulnerados.

En efecto, no hay que pasar por alto que, en el asunto de marras, está de presente del derecho a la estabilidad reforzada de una persona disminuida en su estado de salud, que como en líneas adelante se verá, se encuentra sujeta a una protección constitucional especial por estar en una situación de debilidad manifiesta que impone una satisfacción inmediata de sus derechos. En efecto, la accionante se encuentra con una disminución de la capacidad laboral por una enfermedad de origen común, circunstancia que le dificulta sobre manera la consecución cercana de un nuevo trabajo, requiriendo la intervención oportuna del juez de tutela.

Luego, conjugando las vulnerabilidades a las que se encuentra expuesto el actor, dada su disminución física y la falta de un ingreso para su sustento y el de sus dependientes, se abre paso al estudio de fondo de la acción de tutela para evitar la

¹ Sentencia T-217 de 2014.

² Ibidem.

AMDS



consumación de un perjuicio irremediable. Luego, el mínimo vital del grupo familiar del trabajador se vería afectado durante el tiempo en que la justicia ordinaria pueda adoptar una decisión definitiva al respecto, requiriéndose, por tanto, la intervención oportuna del juez de tutela.

- **El principio de la estabilidad laboral reforzada. Presupuestos para su configuración.**

10

La jurisprudencia de la máxima corporación constitucional en reiteradas oportunidades, ha protegido el derecho de los trabajadores discapacitados y de aquellos que padecen un deterioro parcial en su estado de salud independientemente de que haya sido o no calificada su discapacidad, a no ser discriminados en el ámbito laboral en razón a sus condiciones, merecedoras de una protección especial que se ha denominado como el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Este derecho a voces de la Corte Constitucional comprende, *“no solamente la prohibición impuesta al empleador de dar por terminado el contrato de trabajo en razón de dicha discapacidad del trabajador, sino que, además, implica, la reubicación si se requiere, **hasta tanto no surja una causal objetiva y la misma no sea verificada previamente por la autoridad laboral competente.**”*³

Así las cosas, tal derecho evidencia un componente negativo y uno positivo frente al trabajador disminuido en su estado de salud. El primero, relativo a la prohibición del despido de trabajador con pábulo en su discapacidad o debilidad, sin el previo permiso del Ministerio de la Protección Social -art.26 ley 361 de 1997⁴-. Lo último, implica el derecho a permanecer en el empleo o a ser reubicado en un cargo acorde con su estado de salud en atención al carácter vinculante del principio constitucional de solidaridad y mientras recupera totalmente su salud -art.4 Ley 776 de 2002-.

De tal manera que, la protección reforzada de la estabilidad laboral del trabajador disminuido en su salud, opera para enervar comportamientos discriminatorios de los empleadores que, en razón en la discapacidad o mermada condición física del empleado, optan por prescindir de sus servicios sin fundamento en una causa objetiva y sin la previa autorización administrativa. En palabras castizas, se protege al trabajador en estado de debilidad manifiesta, castigando los despidos que asoman discriminatorios o que presumiblemente pueden serlo. De allí, que el contenido esencial de este derecho fundamental, se concrete en los siguientes elementos:

³ Sentencia T-019 de 2011.

⁴ ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la limitación <discapacidad> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación <discapacidad> sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada <en situación de discapacidad> podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

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



“(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.”⁵

11

Ante la ausencia de autorización por parte de la autoridad de trabajo, se erige a favor del trabajador una presunción de despido sin justa causa, que únicamente puede ser desvirtuada por el empleador demostrando *“la existencia de argumentos objetivos y razonables que prueben la necesidad de la ruptura de la relación laboral, es decir el empleador debe acreditar la ausencia de conexidad entre la condición del sujeto y la terminación del contrato de trabajo”⁶.*

En conclusión, la jurisprudencia ha indicado que el juez constitucional debe verificar cuando está en presencia de una posible vulneración del derecho a la estabilidad laboral de una persona vulnerable por su condición física o psicológica. En este sentido, se han fijado las siguientes reglas: *“(i) Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta; (ii) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) Que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social [o la autoridad de trabajo correspondiente].”⁷*

Efectuadas las correspondientes precisiones normativas y jurisprudenciales, pasa el estrado a realizar el estudio del caso concreto para determinar si el amparo constitucional solicitado debe ser o no concedido.

CASO CONCRETO

En el *sub judice*, ninguna dubitación existe en torno a la relación laboral que vinculaba a **MARÍA FERNANDA JAIMES PLAZAS** con la empresa **SEGURIDAD ARARAT LTDA.**, como quiera que la empresa confirmó en la contestación rendida la celebración de contrato con el accionante y de los documentos aportados se desprende que su vinculación fue desde el 31 de marzo de 2020.

Así mismo, brota pacífico en el diligenciamiento que a la trabajadora el 7 abril de 2020, mientras gozaba de su día compensatorio sufrió un accidente del cual devino una fractura en el peroné de la pierna izquierda y del que le otorgaron una incapacidad por 30 días, la cual puso en conocimiento de la parte accionada.

De igual manera, es importante advertir que la empresa accionada puso en conocimiento, que la señora **MARÍA FERNANDA JAIMES PLAZAS**, presento carta

⁵ Sentencia T-263 de 2009.

⁶ Sentencia T-225 de 2012.

⁷ Sentencia T-018 de 2013.

AMDS



de renuncia voluntaria la cual no tiene ningún recibido y por la que, se requirió a la empresa **SEGURIDAD ARARAT LTDA.**, a través de oficio 1997 de fecha 16 de junio de la anualidad, para que acreditara por cual medio había sido enviada la carta de renuncia con el fin de corroborar la certeza de la misma, sin que hubiese allegado en el término otorgado algún documento acreditando la comunicación de dicha renuncia. Lo anterior, teniendo en cuenta que la accionante en llamada realizada por la oficial mayor, informo que no había enviado ninguna renuncia a la empresa puesto que, ella necesita el trabajo máxime cuando tiene un hijo menor de edad.

12

Dentro de este marco fáctico, deberá analizarse si se reúnen los elementos estudiados para la protección constitucional a la estabilidad laboral reforzada en sede de tutela, los que se pueden compendiar de la siguiente manera:

- i) que para la fecha del despido el trabajador se halle en estado de debilidad manifiesta por limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas,
- ii) que para esa data el empleador conocía o debía conocer el estado del trabajador,
- iii) que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique,
- iv) que no medie autorización expresa del inspector del trabajo y,
- v) que el despido amenace el mínimo vital del actor.

Teniendo en cuenta los presupuestos trazados por la Alta Corporación, debe decirse que a **MARÍA FERNANDA JAIMES PLAZAS**, para las calendas de la terminación del contrato de trabajo, efectivamente se encontraba disminuida físicamente, puesto que, desde el 8 de abril de 2020, el medico tratante adscrito a la NUEVA EPS, le otorgo incapacidad por 30 días la cual se prorrogó hasta el 21 de mayo de la anualidad.

Luego, no cabe duda que la trabajadora fue despedida el 6 de mayo de la anualidad y que al tiempo del despido revestía la condición de sujeto de especial protección constitucional dada la incapacidad que le impedía el desempeño de sus labores en condiciones normales.

Aunado a lo anterior, se tiene por establecido que el personal directivo de la empresa conocía del estado en que se hallaba inmerso la trabajadora, como se puede corroborar dentro del diligenciamiento.

No obstante, sin reparo en la incapacidad de la actora, el empleador decidió finalizar el vínculo laboral, sin razón alguna. Decisión que no se erige en una causal objetiva que justifique tal proceder, como enseguida pasa a estudiarse.



De entrada, valga anotar que a la luz de la evolución de la jurisprudencia constitucional en la materia y del estado de la legislación, no basta la configuración de una justa causa cualquiera para que el empleador desvirtúe la presunción de despido, pues la garantía de los sujetos de especial protección constitucional, impone que de manera previa a la terminación del vínculo, sea la autoridad del Ministerio del Trabajo, quien constate la configuración de la causal argüida, so pena de la ineficacia del despido⁸.

Fíjese bien que, el inciso adicionado al artículo 26 de la ley 361 de 1997 por el artículo 137 del Decreto 019 de 2012⁹ que exoneraba a los empleadores de obtener la autorización previa del Ministerio de Trabajo para el despido del trabajador discapacitado cuando mediaba una justa causa, fue declarado inexecutable tras su examen de constitucionalidad en sentencia C-744 de 2012, no solo en consideración al desbordamiento de las facultades extraordinarias del presidente para legislar acerca de un eje temático diferente al campo de acción para el que fue habilitado, sino por implicar tal medida un desconocimiento del principio de no regresividad frente a las reivindicaciones reconocidas a los trabajadores con discapacidad.

En esa oportunidad se concluyó que, ***“(iii) La estabilidad laboral reforzada de las personas con alguna discapacidad es un derecho constitucional que demanda acciones afirmativas, dada su relación con la dignidad humana, la igualdad y la integración social, cuyos alcances en materia de protección y salvaguarda no pueden ser restringidos por el Estado, salvo que existan estrictas razones suficientes que así lo ameriten, para no desconocer el principio de no regresividad.***

(iv) Debe ser el Congreso de la República el que determine, con atención a las posiciones de los diferentes interesados, la exigencia o no de la venia de la autoridad respectiva, para que se pueda despedir o terminar el contrato de una persona discapacitada, cuando se discuta si concurre o no una justa causa para ello, siempre bajo el riesgo de una inconstitucionalidad si la exigencia ya existe y en realidad constituye una reforzada garantía de estabilidad”.

Precisamente entre las acciones afirmativas que se reconocen en la sentencia, despunta la garantía procesal atinente a la **autorización previa de la oficina de trabajo para despido en todos los casos**, la que debe entenderse como una medida que hace que la igualdad frente a estos sujetos de especial protección sea real y efectiva, al relegar la decisión de su desmejoría laboral en la autoridad de trabajo encargada de verificar y calificar la justa causa. Por lo tanto, a voces de la alta corporación constitucional, *“se ha configurado una limitación a la facultad legal de que goza el empleador para despedir a sus trabajadores, pues se le impone la obligación de respetar el requisito previsto para el despido o terminación del contrato con personas que sufran alguna discapacidad, pues de no cumplirse con dicho*

⁸ “careciendo de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa” de la oficina de trabajo (hoy Ministerio del Trabajo), “que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”. Sentencia C-531 de 2000.

⁹ “(...) Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, no se requerirá de autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando el trabajador limitado incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato. Siempre se garantizará el derecho al debido proceso”.



deber, el juez de tutela declarará la ineficacia del despido y ordenará su reintegro a un cargo acorde a su circunstancia especial.”¹⁰

Admitiéndose únicamente por vía jurisprudencial, desvirtuar la presunción de despido discriminatorio desprovisto de la autorización de rigor, demostrando que la causa por la cual se dio por terminado el contrato de la actora hubiera obedecido a razones objetivas, las que valga aclarar, no son sinónimo de justa causa. Significa lo anterior que, los fundamentos esgrimidos por el empleador para la separación del cargo de su trabajador, deben corresponder a hechos cuya comprobación material emerja flagrante, sin que sea necesario acudir a elaborados juicios de valor o de culpabilidad para establecer la configuración de la causal, ya que, de lo contrario, la verificación de sus supuestos debe inexorablemente someterse al criterio del inspector del trabajo, llamado a constatar la justa causa alegada. Tal sería el caso donde se alegue como causal el cierre inminente o liquidación definitiva de la empresa, escenario despojado de cualquier consideración subjetiva y que permitiría dispensar, bajo ciertas condiciones, la autorización de la autoridad del trabajo, al ser evidente que el objeto de la labor contratada se entiende agotado por esa situación de crisis y no en razones referentes al estado de salud del empleado que denoten discriminación. Es que ni siquiera, el arribo de la fecha de expiración del contrato celebrado a término fijo constituye una causa objetiva suficiente para la desvinculación, como quiera que, a pesar de su simple constatación, *“es obligación del patrono acudir ante Inspector del Trabajo para que sea éste quien, en aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas, determine si la decisión del empleador se funda en razones del servicio”¹¹.*

En el asunto bajo examen, se limita la compañía empleadora en manifestar que, la accionada renunció voluntariamente allegando un documento que carece de certificaciones de envío para corroborar la certeza del mismo y por la que se torna mas verosímil el despido injustificado de la accionante sin que mediara la autorización correspondiente de la Oficina de Trabajo la cual, se imponía sin duda alguna, en aras que la autoridad en uso de sus competencias legales, verificara los hechos alegados y la situación que atravesaba el trabajador en relación a su estado de salud, que lo hacía sujeto de una protección laboral reforzada. Sin embargo, desde la terminación de contrato, esto es, el 6 de mayo de 2020, no mereció para la empleadora ninguna consideración la incapacidad de la actora, denotando con ello que su situación de salud le impedía o dificultaba sustancialmente el desempeño de sus funciones en las condiciones regulares.

Puestas en este orden las cosas, como la empresa accionada no logró desvirtuar en el diligenciamiento la presunción de terminación del vínculo laboral por incapacidad, se torna necesario proteger el derecho a la Vida en conexidad directa con la salud, al Mínimo Vital, a la Seguridad Social, a la Salud, a la Igualdad, al Trabajo y a la Estabilidad laboral reforzada de la actora, que fueron vulnerados por la conducta de la compañía **SEGURIDAD ARARAT LTDA.**, al terminar el contrato

¹⁰ Sentencia T-383 de 2014.

¹¹ Sentencia T-449-08.

AMDS



de trabajo, sin dar cumplimiento previo al requisito establecido por la Ley 361 de 1997.

En este punto cabe destacar que en el presente asunto es procedente conceder el amparo constitucional, pues, aunque existe otro mecanismo judicial al que **MARÍA FERNANDA JAIMES PLAZAS**, puede acudir para dirimir el conflicto derivado del vínculo laboral con la empresa **SEGURIDAD ARARAT LTDA.**, lo cierto es que éste no es idóneo para garantizar la protección de sus derechos fundamentales, dado por la discapacidad temporal que presenta el accionante se le dificulta ubicarse nuevamente en el ámbito laboral. Por lo cual, resulta evidente la afectación al mínimo vital de **MARÍA FERNANDA JAIMES PLAZAS**, circunstancia que torna imperiosa la protección constitucional transitoria.

15

Así las cosas, se declarará que la terminación del contrato de trabajo de **MARÍA FERNANDA JAIMES PLAZAS**, no produce ningún efecto y por ende, se ordenará al representante legal o quien haga sus veces, de la empresa **SEGURIDAD ARARAT LTDA.**, que dentro de las cuarenta y ocho -48- horas siguientes a la notificación de esta providencia, reintegre a la accionante sin solución de continuidad al cargo que venía ejerciendo en la compañía al momento de la terminación del contrato de trabajo, o en cualquier otra cargo equivalente, teniendo en cuenta su discapacidad. Todo ello, con la inclusión del pago del retroactivo de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha de su despido. Del valor de los salarios y demás prestaciones se deberá compensar el monto de la liquidación consignada al trabajador como consecuencia de la terminación del contrato.

Este amparo, se concede como mecanismo transitorio, hasta tanto se adelante el proceso ante la jurisdicción ordinaria laboral que determine definitivamente la procedencia del reintegro. Para el efecto, cuenta con un perentorio término de cuatro -4- meses siguientes a la notificación de esta sentencia.

Teniendo en cuenta que la presente orden constitucional debe ser cumplida por **SEGURIDAD ARARAT LTDA.**, se **DESVINCULARA** de la presente acción constitucional, a la **NUEVA EPS, ARL SEGURO DE VIDA SURAMERICANA, ARL SEGURO DE VIDA COLPATRIA S.A., AFP PROTECCIÓN, CLINICA FUNDACIÓN CARDIOINFANTIL y MINISTERIO DEL TRABAJO.**

Se advierte a **SEGURIDAD ARARAT LTDA.**, que de no dar cumplimiento a las ordenes emitidas en este fallo se hará acreedora a las sanciones establecidas en los artículos 52 y 53 del Decreto 2591 de 1991 que contemplan un mecanismo para verificar el cumplimiento de las ordenes de tutela y, de ser el caso, imponer las sanciones a las que hubiere lugar, señalando para tal fin, no solo el arresto y la multa, sino investigación de tipo penal por el desacato al fallo de la tutela, pues, es obligación del funcionario judicial comunicar a las autoridades correspondientes la infracción a tales normas.



En virtud y mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TREINTA Y SIETE CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley.

RESUELVE:

16

PRIMERO: DECLARAR que la terminación del contrato de trabajo de **MARÍA FERNANDA JAIMES PLAZAS**, no produce ningún efecto.

SEGUNDO: TUTELAR TRANSITORIAMENTE los derechos fundamentales a la Vida en conexidad directa con la salud, al Mínimo Vital, a la Seguridad Social, a la Salud, a la Igualdad, al Trabajo y a la Estabilidad laboral reforzada de la señora **MARÍA FERNANDA JAIMES PLAZAS**, de conformidad con las consideraciones de esta sentencia.

TERCERO: ORDENAR al representante legal o quien haga sus veces, de la empresa **SEGURIDAD ARARAT LTDA.**, que dentro de las cuarenta y ocho -48- horas siguientes a la notificación de esta providencia, reintegre a la accionante sin solución de continuidad al cargo que venía ejerciendo en la compañía al momento de la terminación del contrato de trabajo, o en cualquier otro cargo equivalente, teniendo en cuenta su discapacidad. Todo ello, con la inclusión del pago del retroactivo de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha de su despido. Del valor de los salarios y demás prestaciones se deberá compensar el monto de la liquidación consignada al trabajador como consecuencia de la terminación del contrato.

CUARTO: ADVERTIR a **MARÍA FERNANDA JAIMES PLAZAS**, que de no interponer la acción laboral de reintegro dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia, cesarán los efectos del reintegro ordenado en el ordinal **SEGUNDO** de la parte resolutive de esta providencia.

QUINTO: DESVINCULAR de la presente acción constitucional a la a la **NUEVA EPS, ARL SEGURO DE VIDA SURAMERICANA, ARL SEGURO DE VIDA COLPATRIA S.A., AFP PROTECCIÓN, CLINICA FUNDACIÓN CARDIOINFANTIL y MINISTERIO DEL TRABAJO**, conforme lo señalado en la parte motiva de este proveído.

SEXTO: ADVERTIR a **SEGURIDAD ARARAT LTDA.**, que de no dar cumplimiento a las ordenes emitidas en este fallo se hará acreedora a las sanciones establecidas en los artículos 52 y 53 del Decreto 2591 de 1991 que contemplan un mecanismo para verificar el cumplimiento de las ordenes de tutela y, de ser el caso, imponer las sanciones a las que hubiere lugar, señalando para tal fin, no solo el arresto y la multa, sino investigación de tipo penal por el desacato al fallo de la tutela, pues, es obligación del funcionario judicial comunicar a las autoridades correspondientes la infracción a tales normas.



SEPTIMO: Una vez regrese la tutela de la H. Corte Constitucional, excluida de REVISIÓN, sin necesidad de ingresar el expediente al despacho, por secretaria ARCHIVENSE las diligencias.

OCTAVO: NOTIFICAR esta decisión a los interesados, por el medio más expedito posible (Art. 30 Decreto 2591 de 1991).

NOVENO: En caso de no ser impugnada la presente decisión, envíese las presentes diligencias a la Corte Constitucional para eventual revisión, conforme a lo determinado en el inciso segundo del Art. 31 del Decreto 2591 de 1991.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE,


LUIS CARLOS RIANO VERA¹²
Juez

¹² **Firma electrónica:** Ley 527 de 1999, Decreto 1747 de 2000, Decreto 19 de 2012, Decreto 333 de 2014, Decreto 1078 de 2015, Decreto 1413 de 2017 Lo anterior, atendiendo a que el Consejo Superior de la Judicatura, mediante los acuerdos PCSJA20-11517, PCSJA20-11518, PCSJA20-11519, PCSJA20-11521, PCSJA20-11526 de marzo de 2020, PCSJA20-11546 de abril de 2020, PCSJA20-11549 de mayo de 2020, PCSJA20-11556 del 22 de mayo de 2020 y PCSJA20-11567 del 5 de junio de 2020, suspendió los términos judiciales y adoptó otras medidas por motivos de salubridad pública y fuerza mayor por haberse visto afectado el país con casos de la enfermedad denominada COVID-19, catalogada por la Organización Mundial de la salud como una emergencia de salud pública de impacto mundial; y que el Presidente de la República, facultado en el artículo 215 de la Constitución Política expidió el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020: "por el cual se declara un estado de Emergencia Económica, Social, y Ecológica en todo el territorio Nacional".