

**INFORME SECRETARIAL:** Bogotá D.C., once (11) de junio de dos mil veintiuno (2021). Al Despacho de la señora Jueza el expediente No. **2021-00271**, informando que a la fecha se encuentra para resolver la impugnación presentada por el tutelante. Sírvase proveer.

Ana Ruth Mesa Herrera  
Secretaria

## REPÚBLICA DE COLOMBIA



### RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

#### JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.

Bogotá D. C., once (11) de junio de dos mil veintiuno (2021).

#### I. ANTECEDENTES

El señor Enrique Segundo Correa Trespalacio, identificado con C.C. 17.956.063, actuando en nombre propio, instauró acción de tutela en contra de Carbones del Cerrejón Limited, a fin de obtener la protección a sus derechos fundamentales a la dignidad humana, al mínimo vital, a la salud, a la seguridad social, al trabajo en condiciones dignas, a la igualdad y a la estabilidad laboral reforzada.

Como fundamento de sus pretensiones expuso que se vinculó mediante contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Carbones del Cerrejón Limited, desempeñando el cargo de operador de camión desde el 28 de enero de 2006. Asimismo, señaló que desde el 2013 le diagnosticaron "*angioplastia más implante de stent medicado en ada*" y en el 2017 presentó complicaciones de salud ocasionadas por este diagnóstico, por lo cual le realizaron una ablación o cateterismo por fibrilación auricular.

En consecuencia, se vinculó a un programa de rehabilitación cardiaca, el cual consta de cuatro fases, de las cuales sostiene que asistió a la última sesión de la fase III en el año 2019, donde le ordenaron 12 terapias.

Además, refirió que cuenta con otros problemas de salud en su columna desde el 2017, puesto que padece "*daño discal datereoraminial C6C7 que afecta esa raíz, y daño en C5C6*". En síntesis, adujo que contaba con antecedentes tales como hernia umbilical sin obstrucción ni gangrenas, arritmia cardiaca no especificada, trastorno de disco lumbar y otros con

radiculopatía, trastorno de disco cervical con radiculopatía, hipertensión arterial, control de hemorragia después de cirugía vascular, septo rinoplastia funcional primaria y ablación con catéter de lesión o tejido del corazón, por criocirugía o electrocoagulación.

También hizo alusión a que, debido a sus patologías, ingiere los medicamentos Cardiomax, cardioaspirina, Betaloc ZOK y Micardis Amlo que le suministra la medicina prepagada Colsanitas que recibía como empleado de Carbones del Cerrejón.

Frente a su situación laboral indicó que su contrato de trabajo fue suspendido a causa de la pandemia hasta la fecha de terminación sin justa causa del mismo, esto es, el 23 de febrero de 2021.

Respecto de su economía familiar narró que pagaba los estudios universitarios de su hijo con un auxilio educativo que le otorgaba su empleador, que adeuda dinero a la cooperativa Coostracerrejón, que sus gastos familiares superan los dos millones de pesos, que pagaba su vivienda con un crédito que le otorgó el empleador y que actualmente se encuentra embargado el inmueble.

Finalmente, manifestó que el salario que devengaba constituía su mínimo vital y que no ha podido encontrar empleo, debido a las condiciones de salud anotadas, haciendo con esto referencia a que la terminación del contrato de trabajo vulneró sus derechos fundamentales, al encontrarse en un estado de debilidad manifiesta.

Por lo anterior, solicitó la tutela de las prerrogativas iusfundamentales alegadas, ordenándole a la encartada que reintegre al trabajador en iguales o mejores condiciones laborales, pagando los salarios dejados de percibir desde el 23 de febrero de 2021 y los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social. Subsidiariamente pidió el reintegro de forma transitoria.

## **II. TRÁMITE Y CONTESTACIÓN**

La presente acción fue admitida por el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., mediante auto del 3 de mayo de 2021. Allí se ordenó vincular a Masa Stork, Instituto Cardiovascular del César, Hospital Militar Central, Sanitas E.P.S., Cerid S.A. y Coomeva Medicina Prepagada y requirió a las encartadas para que rindieran un informe, conforme al artículo 19 del Decreto 2591 de 1991.

La sociedad **CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED** rindió el informe requerido, aclarando que el contrato de trabajo existió desde el 1º de febrero de 2007 hasta el 23 de febrero de 2021, donde el señor Correa Trespalacio desempeñó el cargo de Operador 14.

También aludió que el trabajador no tenía una condición médica que limitara sustancialmente sus labores; que la angioplastia no es una patología, sino un procedimiento mínimamente invasivo; que la sociedad empleadora no tenía conocimiento de su historia clínica; que el trabajador nunca se incapacitó durante el último año y que los hechos que alega el accionante no lo hacen acreedor a una estabilidad laboral reforzada.

Continuando, la sociedad relató que el trabajador fue liquidado en debida forma y se efectuaron los descuentos que él le autorizó a su empleador y a la cooperativa Cootracerrejón. En este orden, informó que la terminación del vínculo se debió a un ajuste organizacional definido en un proyecto de transformación.

Como hechos de la defensa, la sociedad esgrimió que se encuentra en una crisis económica causada por las políticas de sustitución de combustibles y, por tanto, realizó ajustes en su planta de personal, lo cual desembocó en la terminación del contrato de trabajo sin justa causa. Eso sí, aclaró que se pagó la indemnización correspondiente y demás emolumentos causados por la relación laboral, y aseguró que el tutelante no cuenta con estabilidad laboral reforzada alguna.

En conclusión, la sociedad tutelada solicitó que se denegaran las pretensiones elevadas en sede constitucional.

La entidad promotora de salud **SANITAS E.P.S.** expuso que el señor Correa Trespalacio se encuentra afiliado como trabajador dependiente de la empresa Carbones del Cerrejón Limited y que sus diagnósticos son los siguientes:

- K429: HERNIA UMBILICAL SIN OBSTRUCCION NI GANGRENA
- I499: ARRITMIA CARDIACA, NO ESPECIFICADA
- M501: TRASTORNO DE DISCO CERVICAL CON RADICULOPATIA
- M511: TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATIA
- I10X: HIPERTENSION ESENCIAL (PRIMARIA)

Además, dijo haber suministrado todas las prestaciones asistenciales requeridas y que el trabajador no ha sido calificado en el origen de sus enfermedades, así como tampoco se ha recibido notificación de calificación por otra entidad.

Consecuente con lo anterior, solicitó su desvinculación de la acción de tutela.

El **HOSPITAL MILITAR CENTRAL** y **MASA STORK** manifestaron no tener injerencia alguna en los hechos expuestos en la acción de tutela y solicitaron la desvinculación del trámite que se adelanta.

**CERID S.A.** relató que el accionante es paciente de la entidad y el 28 de julio de 2017 se practicó exámenes diagnósticos, los cuales arrojaron los resultados que se aprecian en el documento que se anexó al informe de esta sociedad.

El **INSTITUTO CARDIOVASCULAR DEL CESAR** señaló que no ha vulnerado ningún derecho fundamental del accionante y que en sus bases de datos solamente encontró que el 15 de abril del 2015 el promotor de la acción ingresó al servicio de urgencias y se le practicó un cateterismo. También narró que el 3 de octubre de 2017 ingresó a cuidados intensivos y egresó el 8 de octubre de 2017 del instituto, pero se le ordenó incapacidad médica, controles ambulatorios con medicina especializada y terapias de rehabilitación cardíaca fase II.

### **III. LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

La Juzgadora de primera instancia consideró, mediante providencia que data del 14 de mayo de 2021, que la parte actora no acreditó que sus padecimientos interfirieran con la labor para la cual fue contratado y que ello fuera la causa de la ruptura del vínculo laboral.

Igualmente, recalcó que no cualquier enfermedad puede traducirse en una minusvalía que imponga al empleador la necesidad de solicitar permiso para el despido y que a la fecha de terminación del contrato de trabajo no se probó la existencia de restricciones laborales, incapacidades médicas o un diagnóstico de enfermedad que impidiera realizar las labores que eran objeto del contrato de trabajo.

Por lo anterior, el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C. decidió negar por improcedente el presente recurso constitucional.

### **IV. IMPUGNACIÓN**

La sentencia de tutela fue notificada el 14 de mayo del presente año a las partes intervinientes, por lo cual el Despacho que conoció en primera instancia recibió impugnación por parte del tutelante el 20 de mayo del mismo año. Por ende, concedió la impugnación al encontrarse dentro del término establecido en el Decreto 2591 de 1991.

En concreto, los reparos estuvieron encaminados a señalar que el señor Correa se encuentra en la fase III del programa de rehabilitación cardiovascular, el cual se lleva a cabo cada año y que, a causa de la pandemia, fue suspendido durante el 2020. Además, apoyó su inconformidad en la falta de valoración de la certificación que obra a folio 25 del PDF que contiene el escrito de tutela y que se encuentra retomando las terapias de rehabilitación.

Del mismo modo, acudió a las certificaciones e historias clínicas aportadas para denotar su estado de salud, reparó en que no se hiciera mención de su situación económica y de la afectación al mínimo vital y adujo que no existen otros mecanismos idóneos que protejan sus derechos fundamentales.

Por ello, solicitó la revocatoria del fallo y la concesión de las pretensiones reclamadas, aportando, además, historias clínicas del 13 de abril y del 4 de mayo de 2021.

## **V. PROBLEMA JURÍDICO**

El problema jurídico planteado consiste en determinar si el accionante detentaba una estabilidad laboral reforzada en atención a sus condiciones de salud y, de ser afirmativa la respuesta, establecer las consecuencias que ello genera en el marco de la terminación del contrato de trabajo sin justa causa.

## **VI. CONSIDERACIONES**

### **1. Competencia.**

Es competente este Despacho para conocer de la presente acción constitucional, con fundamento en el artículo 86 Superior, el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, el numeral 1º del art. 1º del D. R. 1382 de 2000 y el artículo 1 del Decreto 333 de 2021.

### **2. De la estabilidad laboral reforzada.**

Las garantías constitucionales de los artículos 25 y 53 establecen una serie de prerrogativas en el desarrollo de la actividad humana productiva y subordinada, con el fin de dignificar a los sujetos que ponen a disposición de otro su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración que le garantice su subsistencia.

Uno de esos derechos es la estabilidad en el empleo, el cual opera para todos los trabajadores, bajo el entendido que la ruptura intempestiva del vínculo laboral conllevará el pago de una indemnización por parte del empleador.

Lo anterior significa que, como ningún derecho es absoluto, el legislador garantiza la estabilidad en el empleo a través de un gravamen al empleador que decida terminar un contrato sin justa causa. Esto, también, porque parte de la realización de un Estado Social de Derecho implica un grado de libertad en el manejo de las relaciones de índole particular, pues admitir que todo trabajador es completamente inamovible de su empleo constituiría una injerencia desproporcionada del Estado e impactaría negativamente en diversas facetas de la actividad productiva.

Sin perjuicio de lo anterior, la concepción humanística del Estado Social de Derecho entiende las diferencias económicas, sociales y culturales de los actores que hacen parte de la sociedad y, por tanto, sí prevé una protección de mayor envergadura para los sujetos cuyas condiciones especiales de salud, edad, gestación o rol social hacen que el trabajo esté directamente ligado con su subsistencia bajo condiciones dignas. Esta coraza adicional ha sido denominada estabilidad laboral reforzada y algunos de los sujetos que pretende cobijar son aquellos cuyas carencias de salud reducen su capacidad de desempeño laboral y merman su posibilidad de acceso a otros trabajos.

En este punto, vale acuñar el término de debilidad manifiesta como aquel fundamento sociológico para la garantía de la estabilidad laboral reforzada, puesto que otros principios superiores, como la igualdad (art. 13 C.P.), la protección especial a disminuidos físicamente (art. 47 y 54) y la solidaridad social (art. 95 C.P.), imponen al Estado las obligaciones de paliar las dificultades de acceso a las actividades sociales y erradicar los elementos que impiden el enaltecimiento de la condición humana de aquellos seres que se encuentran en desventaja social por sus condiciones particulares de vida. Estas obligaciones, como lo ha dicho la Corte Constitucional en sentencia T-041 de 2019, no solo nacen del ordenamiento interno, sino de compromisos internacionales adquiridos por el Estado Colombiano:

*"Así mismo, diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos que hacen parte del bloque de constitucionalidad, han consagrado esta garantía; verbigracia, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.*

*Estas disposiciones se articulan para construir el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Sobre la base anterior, la Corte ha sostenido que este derecho "nace de la necesidad de garantizar a las personas en situación de debilidad manifiesta, el desarrollo integral dentro de una sociedad consolidada en un Estado Social de Derecho, que reconoce en igualdad de condiciones derechos y obligaciones".*

*En consonancia, en distintas decisiones se ha enfatizado en la importancia del trabajo en el proceso de integración social de los sujetos que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud, al erigirse como un instrumento a través del cual se garantiza el desarrollo del individuo, su productividad económica y el acceso a bienes y servicios*

*indispensables para la subsistencia del trabajador y su núcleo familiar”.*

Visto ello, es claro que la aplicación del concepto de debilidad manifiesta puede llegar a ser etéreo, si lo que se busca es distinguir quienes se encuentran en esa situación; por tal motivo, la Corte Constitucional en la sentencia antes citada pautó los sujetos que se enmarcaban dentro de ese término:

*Pero ¿quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud? Al respecto, esta Corporación ha establecido que un trabajador que: "i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les 'impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares', y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la 'estabilidad laboral reforzada'."*

Así, imperioso resulta mencionar que este tipo de salvaguarda constitucional no ha sido particularmente inédita, debido a que de vieja data la jurisdicción constitucional ha asumido el análisis de eventos homólogos en los que se han apartado a los trabajadores de sus funciones, cuando detentan padecimientos de salud que ameritan el estudio de esta prerrogativa. Luego, la sentencia T-099 de 2020 resumió cronológicamente algunos de los pronunciamientos del órgano de cierre de esta jurisdicción:

*"A partir de ese momento, esta alta Corporación ha conocido una infinidad de casos, en donde se ha mantenido una línea pacífica, en torno a la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Así, por ejemplo, en la sentencia T-1040 de 2001 se protegió a una mujer que fue despedida sin justa causa por haber acumulado más de 180 días de incapacidad sin haber sido declarada en condición de discapacidad, por una enfermedad que a pesar de haber sido tratada, no se obtuvieron los resultados esperados al no ser reubicada en otro cargo como lo había recomendado su médico tratante, ordenándole al empleador el reintegro y la reubicación y capacitación en un cargo acorde a sus condiciones actuales.*

*En otra sentencia, la T-519 de 2003, se protegió el derecho a la estabilidad laboral reforzada de un empleado vinculado mediante un contrato a término indefinido en una empresa de comunicaciones, que adquirió una enfermedad laboral al estar*

*expuesto continuamente a los rayos solares, por lo que su médico tratante ordenó una reubicación laboral en un cargo de oficina, por esta razón, al poco tiempo fue despedido sin justa causa.*

*Con alguna similitud a los casos en estudio, la sentencia T-198 de 2006 protegió el derecho a la estabilidad laboral reforzada de un hombre que sufrió un accidente de trabajo y al cabo de varias incapacidades posteriores al suceso, se le diagnosticó tendinitis de extensores de muñeca postraumática y síndrome de túnel carpiano moderado grado III –de origen laboral-, a lo cual su médico hizo recomendaciones laborales que la empresa no acató, así como tampoco la sugerencia de reubicarlo y procedió a despedirlo sin justa causa. En este sentido, el fallo en comento, dijo que no era necesario que el accionante tuviera calificación de pérdida de capacidad laboral para acceder a la protección que brinda el último inciso del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; así como también diferenció los conceptos de invalidez con el de discapacidad, ya que no son sinónimos.*

*En sentencia T-518 de 2008, de manera más precisa y clara, se señaló que la protección a la estabilidad laboral reforzada también abarca a personas en que se comprueba que su estado de salud influyó en su despido, y no solamente a individuos con alguna discapacidad ya calificada. En aquel momento, la Corte afirmó que: "el trabajador que en desarrollo de la prestación de sus servicios ve menguados tanto su estado de salud como su capacidad de trabajo, como consecuencia, por ejemplo, de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, de forma tal que deba ser considerado como una persona puesta en condiciones de debilidad manifiesta".*

*Asimismo, en sentencia T-490 de 2010, en uno de los casos acumulados, se protegió el derecho a la estabilidad laboral reforzada de una enfermera que había adquirido una enfermedad profesional con ocasión de un accidente de trabajo al caerle una camilla de pacientes encima de su hombro derecho, por lo cual la empresa no le renovó su contrato de prestación de servicios interrumpiendo así, su tratamiento médico.*

*En la sentencia T-461 de 2012 se conoció de la acción de tutela interpuesta por una empleada de un centro hospitalario, vinculada por una Cooperativa de trabajo asociado, despedida tras haber estado incapacitada por más de 180 días continuos por una patología común. Para esa oportunidad se protegió el derecho a la estabilidad laboral reforzada y el derecho a la seguridad social de la accionante".*

Tal recuento, desde luego, nos permite arribar a una conclusión frente a los destinatarios del fuero por salud y es que la calificación de la pérdida de capacidad laboral no es un elemento *sine qua non* para la procedencia de la garantía excepcional. Esto, por que bien podría partirse de una de las normas que primigeniamente propició la inclusión social, como lo es la Ley 361 de 1997 y pasar a examinar el Decreto 2463 de 2001 para rotular las PCL, teniendo en cuenta que una entre el 15% y el 25% sería denominada moderada, una entre el 25% y el 50% sería severa y una mayor al 50% sería profunda; sin embargo, la sentencia de unificación SU-049 de 2017 expuso:

*"Por el contrario, la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les "impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares", toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares".*

Luego, como quedó visto, si bien no se requiere un porcentaje de pérdida de capacidad laboral, sí se debe acreditar que los padecimientos tienen la potencialidad de limitar el ejercicio cotidiano y corriente de las actividades del trabajador. Además, existen otras condiciones que son inherentes al esquema de estabilidad ocupacional reforzada, los cuales fueron sintetizados en la sentencia SU-040 de 2018 así:

*"(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".*

Estas exigencias, por supuesto, cuentan con un fundamento de razonabilidad, como quiera que el sustento de la solicitud de amparo es una condición de debilidad manifiesta, es decir, una aflicción o condición que mengua el desarrollo normal de las actividades, pero también se parte de un despido o desvinculación con una causa discriminatoria. No obstante, para que ello se dé es también exigible el enteramiento del empleador sobre el estado de salud del trabajador que retira del servicio, pues, sin esto, no se podría alegar que la intención del despido fue discriminatoria.

Ahora, si lo que se pretende es una garantía laboral por la condición de padre cabeza de familia, debe de asumirse que no cualquier padre tiene la connotación de cabeza de familia, pues para ello se requiere la responsabilidad permanente sobre miembros de la familia incapacitados para trabajar y una sustracción de los deberes que le asisten a la progenitora de los menores, tal y como lo ha referido la Corte Constitucional en sentencia T-084 de 2018:

*"Por lo tanto, en atención al principio de igualdad respecto de los menores de edad y sus derechos prevalentes, la Corte Constitucional ha extendido a los padres cabeza de familia varias medidas de protección que el Legislador adoptó para las mujeres cabeza de familia, entre ellas la inclusión en el denominado "retén social".*

*Corresponde ahora abordar los elementos de la definición de madre cabeza de familia desarrollados por la jurisprudencia constitucional, a partir del concepto establecido en la ley.*

*Al respecto, es indispensable aclarar —como lo ha hecho la Corte Constitucional en reiterados pronunciamientos que **no toda***

**mujer, por el hecho de que esté a su cargo la dirección del hogar, ostenta la calidad de cabeza de familia, pues para tener tal condición se requiere la constatación de varios elementos, los cuales se enuncian en los párrafos siguientes.**

*En primer lugar, se requiere que la mujer **tenga a su cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras personas "incapacitadas" para trabajar**, exigencia respecto de la cual la Corte Constitucional ha formulado varias precisiones:*

*i) Esta noción implica que la madre cabeza de familia es quien brinda un sustento económico, social o afectivo al hogar, de modo que aquella debe cumplir con sus obligaciones de apoyo, cuidado y manutención con los sujetos a cargo.*

*ii) Igualmente, la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia han explicado que se consideran mujeres cabeza de familia aquellas que, aun cuando no ejercen la maternidad por no tener hijos propios, se hacen cargo de sus padres o de personas muy allegadas siempre y cuando ellas constituyan el "núcleo y soporte exclusivo de su hogar".*

*iii) Así mismo, la jurisprudencia constitucional ha aclarado que una mujer no pierde su condición de cabeza de familia por el hecho de que las personas a su cargo alcancen la mayoría de edad. De este modo, cuando se trata de hijos mayores de edad pero menores de 25 años que se encuentran estudiando, esta Corporación ha considerado que siguen siendo dependientes de la madre cabeza de familia.*

*En segundo lugar, se requiere que **la responsabilidad exclusiva** de la mujer en la jefatura del hogar **sea de carácter permanente**. Es por esta razón que "la mera circunstancia del desempleo y la vacancia temporal de la pareja, o su ausencia transitoria, por prolongada y desafortunada que resulte, no constituyen elementos a partir de los cuales pueda predicarse que una madre tiene la responsabilidad exclusiva del hogar en su condición de madre cabeza de familia".*

*Aunado a ello, se debe destacar que el trabajo doméstico, con independencia de quién lo realice, es un valioso apoyo para la familia y debe ser tenido en cuenta como aporte social. En esa medida, dado que existen otras formas de colaboración en el hogar, la ausencia de un ingreso económico fijo para una persona no puede ser utilizada por su pareja para reclamar la condición de cabeza de familia.*

*En tercer lugar, es necesario que exista una auténtica **sustracción de los deberes legales de manutención** por parte del progenitor de los menores de edad que conforman el grupo familiar. Esta situación puede ocurrir, bien cuando la pareja abandona el hogar y, además, omite el cumplimiento de sus deberes como progenitor o bien, cuando no asume la responsabilidad que le corresponde debido a un motivo externo a su voluntad "como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental o, como es obvio, la muerte".*

*(...)*

*En cuarto lugar, se requiere que haya una **deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia**, lo cual implica la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar.*

*Adicionalmente, es necesario resaltar que existe una regla de interpretación para verificar el cumplimiento de los anteriores requisitos. En efecto, la Corte Constitucional ha señalado que la condición de madre cabeza de familia **no depende de una formalidad jurídica sino de las circunstancias materiales que la configuran.**"(Se resalta).*

Dicho esto, considera el Despacho que se encuentran dados todos los componentes teóricos, desde el punto de vista legal y jurisprudencial, para resolver el asunto que se somete a estudio y las inconformidades que se presentan frente a la decisión de primera instancia.

Lo primero que cuestiona el tutelante es que no se tuvo en cuenta que en la actualidad lleva a cabo la fase III del programa de rehabilitación cardiovascular, "*teniendo último control con cardiología en el año 2019, toda vez que el mismo es anual y para el año 2020 al decretarse la emergencia sanitaria causada por el COVID 19 todos los tramites médicos fueron suspendidos*". Conforme a ello, consideró que el *A-quo* no había verificado la importancia del tratamiento y había valorado erradamente la prueba que obra a folio 25.

Al respecto, sea lo primero iterar que existen puntos coyunturales en la determinación acerca de la existencia de una estabilidad ocupacional reforzada, y están dados por la probanza del enteramiento del empleador del estado de salud del trabajador y del impacto de las limitaciones con las que éste cuenta, como bien lo anotó la Juez primigenia.

Así, el hecho de que el trabajador se encontrara en la fase III del programa de rehabilitación no permite inferir que el daño a su salud sea tal que le impida llevar a cabo sus actividades en forma regular, más cuando el mismo impugnante expone que la finalidad de la fase III es el

*“mantenimiento de hábitos cardiosaludables y al terminar esta etapa el usuario deberá alcanzar una capacidad física superior a 8 METS”*, lo cual también se prueba con el documento que obra a folio 25.

Esto quiere decir que el adelantamiento de un programa de rehabilitación en su fase final no permite suponer la existencia de una limitación de tal magnitud que dificulte la realización de las tareas del trabajador.

Aunado a ello, téngase en cuenta que el documento a valorar (folio 25) describe las etapas del programa y el que le antecede (folio 24) da cuenta de que para noviembre del 2017 el trabajador se encontraba en la fase II.

Así, si se examinan las fases II y III se puede concluir que cada una tiene una duración aproximada de 3 meses, por lo cual no se explica esta Juzgadora el por qué se aduce este tratamiento como causa de una estabilidad ocupacional reforzada, si han pasado cuando menos tres años desde que el trabajador se encontraba en la fase II. Uno de los motivos para que ello suceda se abroga a la pandemia; sin embargo, no hay prueba de la suspensión de los servicios médicos, como pretende mostrarlo el actor y, lo que es más, si los padecimientos del trabajador tenían un impacto en su salud al punto de cohibirlo de la realización de sus actividades, es claro que su tratamiento no podía esperar durante el año 2020.

También es palpable que el tutelante pretende demostrar la continuidad en su tratamiento con un diagnóstico que data del 4 de mayo de 2021, según lo refiere en la impugnación, y con historias clínicas del 8 y 14 de abril de 2021, pero obsérvese que estos documentos, así como los demás que aporta con la impugnación, denotan la preocupación por su salud de forma posterior a la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, lo cual permite establecer que el empleador no tuvo conocimiento de su situación de salud y, asimismo, no es posible valorar estos documentos en el marco temporal de la terminación del contrato de trabajo para concluir que el despido fue discriminatorio.

Del mismo modo, es posible establecer que los documentos que se aportan inicialmente no dan cuenta de una afectación en su salud para la época de la terminación del contrato y, en este orden, aclara el Despacho que no se desconoce la existencia de las patologías, pero no se llegó a probar su incidencia en la salud del trabajador.

El otro motivo por el que se ataca la sentencia de primera instancia hace referencia a la presunta omisión del *A-quo* de referirse a la situación económica del trabajador; sin embargo, por más caudalosas que sean las obligaciones a su cargo, ello no abre paso a la estabilidad ocupacional reforzada, pues para tal efecto se imponen las pautas precitadas en torno al padre cabeza de familia. Esto, porque por regla general todos los

trabajadores encuentran su sustento en la remuneración percibida por su fuerza de trabajo y no por ello todos cuenta con la ya citada garantía.

Con esto, debe de mencionarse que en el plenario no se encuentra acreditada la responsabilidad exclusiva y permanente en la jefatura del hogar, así como tampoco el desahucio por parte de la progenitora, para que se predique la condición de cabeza de familia del accionante. Por tanto, tampoco hay lugar a declarar la estabilidad laboral reforzada por este motivo.

En síntesis, por las razones expuestas esta Juzgadora confirmará en su integridad la decisión proferida por la Juez Segunda Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., toda vez que los reparos interpuestos no tienen asidero probatorio y en consideración a que resultan acertadas las consideraciones de primera instancia frente al caso particular.

## VII. DECISIÓN

En razón a lo anteriormente expuesto, el **JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.**, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

### RESUELVE:

**PRIMERO:** **CONFIRMAR** el fallo de tutela de fecha catorce (14) de mayo de dos mil veintiuno (2021), proferido por el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C

**SEGUNDO:** **NOTIFICAR** la presente providencia a las partes y al Despacho que conoció en primera instancia, a través de correo electrónico, de conformidad con el Acuerdo PCSJA20-11632 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura y en atención a la situación sanitaria del país por la enfermedad denominada COVID-19.

**TERCERO:** **ENVIAR** el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

La Juez,



**YUDY ALEXANDRA CHARRY SALAS**

*Kjma.*