



JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE ORALIDAD
Medellín, siete de septiembre de dos mil veintitrés.

Proceso	Acción de Tutela Segunda instancia
Accionante	NODIER GABRIELA VASQUEZ BARRIENTOS vasquezgabi07@gmail.com
Accionada	FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA drijuridica@fundacionudea.co profesionaljuridica@fundacionudea.co
1ª Instancia	Juzgado Segundo de Ejecución Civil Municipal de Oralidad de Medellín cmpl06med@cendoj.ramajudicial.gov.co
2ª Instancia	Juzgado Primero Civil del Circuito de Oralidad de Medellín ccto01me@cendoj.ramajudicial.gov.co
Radicado	05001-43-03-002-2023-00274-00 (01 para 2ª instancia)
Providencia	Sentencia No.244 Segunda instancia.
Tema	Estabilidad laboral reforzada.
Decisión	Confirma fallo de primera instancia que negó pretensiones
	Expediente digital.

Corresponde a este despacho pronunciarse respecto a la impugnación que dedujo la parte actora frente al fallo del 1 de agosto de 2023 dictado por el Juzgado Segundo de Ejecución Civil Municipal de Medellín que declaró improcedente las pretensiones de la acción de tutela promovida por la Sra. NODIER GABRIELA VASQUEZ BARRIENTOS contra la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA asunto al que de oficio fueron vinculadas otras múltiples entidades.

ANTECEDENTES

HECHOS:

Narra la Sra. NODIER GABRIELA VASQUEZ BARRIENTOS que tiene 51 años de edad, vive sola porque sus hijos están casados y tienen sus familias.

Que comenzó a laborar en la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA el 9 de agosto de 2022 en funciones de aseo y el 7 de octubre del mismo año estado en sus labores se le resbaló una pierna y cayó sobre el hombro derecho, lo que reportó como accidente de trabajo, siendo atendida en el Hospital San Vicente de Paul de Caldas y enviada a la ARL Seguros Bolívar, donde determinaron que era solo un golpe sin fractura y le dieron incapacidad por 7 días. Como el dolor persistía consultó con médico laboral, le prescribieron 10 terapias, le realizaron ecografía y luego resonancia magnética, obteniendo como diagnóstico principal traumatismo del tendón del manguito rotatorio del hombro, por lo que fue remitida a ortopedista y se le realizó cirugía el 3 de marzo de 2023 de sutura artroscópica manguito rotador derecho-acromioplastia, con incapacidad de 45 día, dándosele de alta el 27 de junio con recomendaciones y tipo de diagnóstico: DE LA DESTREZA, Grado de incapacidad:

LEVE, pero el tratamiento continuó con terapias físicas, ordenes de fisiatría para rehabilitación para el 25 de julio de 2023.

Afirma que el 16 de enero de 2023, 4 días antes de la cirugía le fue notificada por carta la terminación de su contrato laboral a partir del 24 de febrero lo cual se negó a firmar, motivo por el cual no le hicieron examen médico de egreso, y como estaba incapacitada le enviaron una nueva carta el 27 de febrero aplazado la duración del contrato hasta el término de la incapacidad.

Dice que ahora está en casa enferma, con tratamiento pendientes, sola con sus obligaciones personales de pago de arriendo, alimentación, servicios públicos, transporte y no tiene quién le ayude.

Expuso acápites de CONSIDERACIONES FUNDAMENTALES y de FUNDAMENTOS DE HECHO para formulas las siguientes

“PETICIONES

1. Que se declaren vulnerados los derechos fundamentales, EL DEBIDO PROCESO, A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, A LA VIDA EN CONDICIONES DIGNAS, AL TRABAJO Y AL MÍNIMO VITAL. de mi persona NODIER GABRIELA VASQUEZ BARRIENTOS de parte del Señor Gerente o Representante Legal, la empresa FUNDACIÓN UDEA.
2. Ordenar a la Empresa la empresa FUNDACION UDEA, el reintegro inmediato, en iguales o en superiores condiciones, con el pago retroactivo de los salarios y todas sus prestaciones sociales e indemnizables dejadas de percibir, declarando NULO el despido, llevado a cabo el pasado 27 DE FEBRERO DEL 2023.
3. Señor juez atendiendo lo estipulado en el art. 26 de la ley 361 de 1997, a la empresa FUNDACIÓN UDEA, le ordene a pagarme como accionado yo, NODIER GABRIELA VASQUEZ BARRIENTOS el equivalente de 180 días de salario al tiempo de la terminación del contrato de trabajo, por el hecho de haberme despedido sin la autorización del ministerio del trabajo.”

ANEXOS:

- a) Contrato de trabajo.
- b) Carta de despido con fecha del 16 de enero del 2023.
- c) Carta de despido con fecha del 27 de febrero del 2023.
- d) Historias clínicas más relevantes al caso incluyendo la del accidente y de la cirugía.
- e) Resultados de exámenes médicos.
- f) Restricciones medico laborales.
- g) Incapacidad que tenía al momento del despido.
- h) Cédula de ciudadanía.

ADMISIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA:

El juzgado del conocimiento mediante auto del 18 de julio de 2023 admitió a trámite el libelo de tutela y oficiosamente ordenó vincular a al HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL – CALDAS, CLÍNICA DE FRACTURAS, EPS SURA, AFP PROTECCIÓN, MINISTERIO DE TRABAJO, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE ANTIOQUIA, SECRETARÍA SECCIONAL DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL

DE ANTIOQUIA, ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD "ADRES", SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD y MINISTERIO DE SALUD.

RESPUESTAS AL LIBELO DE TUTELA POR LA FUNDACIÓN ACCIONADA Y POR LOS VINCULADOS DE OFICIO:

- 1) La **FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA** aduce que no es cierto que la actora sea una mujer sola como ella lo afirma pues presentó certificado de afiliación a EPS como beneficiaria de compañero permanente y en la historia clínica registra estado de unión libre.

Admite como cierto que la Sra. Nodier Gabriela Vásquez laboró para la Fundación a partir del 9 de agosto de 2022 hasta el 27 de febrero de 2023 como operaria de aseo en la Institución Educativa Federico Ángel, y que tuvo un accidente laboral el 7 de octubre de ese año por el cual le otorgaron incapacidad de 7 días y le fueron practicados exámenes y terapias.

Sin embargo, para el momento de la terminación del contrato laboral la Fundación no tenía registros que dieran cuenta de que la trabajadora hubiera sido remitida a ortopedista, ni que le había sido programada cirugía pues de ello no había informado a la institución. Sin embargo, de la historia clínica aportada con la tutela se identifica que le fue practicada cirugía.

Afirmó que no es cierto que la señora NODIER GABRIELA VASQUEZ BARRIENTOS se haya reintegrado a laboral el 16 de enero de 2023, dado que su incapacidad fue sólo por siete (07) días, reintegrándose a laborar el día 14 de octubre de 2022. Así mismo, es importante aclarar que la señora VASQUEZ BARRIENTOS fue evaluada por el medico laboral el 11 de enero de 2023 y no el 16 de enero de 2023, y esto se realiza como parte del seguimiento al accidente laboral que tuvo en el mes de octubre; como resultado de la mencionada evaluación fueron generadas unas recomendaciones laborales, las cuales le fueron socializadas a la Accionante el 16 de enero de 2023.

Que tampoco es cierto que el 16 de enero de 2023 se le haya notificado la terminación del contrato a la señora NODIER GABRIELA VASQUEZ BARRIENTOS, como tampoco es cierto que para esa fecha se encontrara incapacitada y mucho menos informó a la institución que estaba próxima a una cirugía.

Lo cierto es que la terminación del contrato le fue notificada inicialmente el 16 de febrero de 2023, sin embargo, teniendo en cuenta que para esta fecha la señora VASQUEZ se encontraba incapacitada, la institución con el ánimo de proteger los derechos de la accionante durante el periodo de incapacidad, decidió continuar con la vigencia del contrato hasta la fecha de finalización de la incapacidad, por lo tanto, el contrato se dio por finalizado el 27 de febrero de 2023, dos (02) días después de la finalización de la última incapacidad presentada. Reiteró que en ningún momento la trabajadora informó que tenía una cirugía pendiente ni que esa era la motivación para no firmar la carta de terminación de contrato, firma que no es requisito para el examen de egreso que se hace por la modalidad de telemedicina.

Admite también como cierto por la historia clínica anexa a la acción de tutela que el 3 de marzo de 2023 le fue practicada cirugía a la demandante, y que fue dada de alta con diagnóstico de discapacidad de la destreza leve, y por lo tanto fue remitida para terapias con fisioterapia. - Pero que no le consta que le hayan otorgado 45 días de incapacidad.

Con respecto a lo que indica la Accionante en relación a la estabilidad laboral reforzada, dice la accionada que es importante mencionar que de ninguna manera se puede predicar que para el caso en cuestión es aplicable la *estabilidad reforzada por salud*, puesto que si bien la señora NODIER GABRIELA VASQUEZ BARRIENTOS tuvo algunas recomendaciones a raíz del accidente laboral del mes de octubre de 2022, también es cierto que dichas recomendaciones ya no se encuentran vigentes; así mismo, se encuentra que la señora VASQUEZ BARRIENTOS durante el tiempo de vinculación a la Función y

aun después del accidente, continuó desarrollando sus actividades de manera satisfactoria, además de que siempre le fueron respetadas las recomendaciones médicas que presentó.

Dijo aclarar que la terminación del contrato se dio en virtud de la finalización de la obra para la cual fue contratada la Accionante y no como resultado del accidente laboral que tuvo en el mes de octubre de 2022, incluso, posterior a la finalización de la obra, y teniendo en cuenta que la señora VASQUEZ BARRIENTOS se encontraba incapacitada, se decidió dar continuidad al contrato durante el tiempo de la incapacidad, dándolo por finalizado dos (02) días después de la última incapacidad presentada; esto con el fin de tener la certeza de que no le sería otorgada una nueva incapacidad. En ese sentido, tiene que aclararse que no le asistía a la Fundación obligación alguna para acudir ante el Ministerio del Trabajo para solicitar permiso para la finalización del contrato por causal objetiva. Está claro que para el caso en cuestión no hay aplicación de la estabilidad laboral reforzada por salud, debe recordar la accionante, que la Corte Constitucional a través de sentencia T – 434 de 2020, insistió que para que sea aplicable dicha estabilidad deben concurrir tres (03) elementos a saber:

1. Cuando existe una condición de salud que impida o dificulte al trabajador la ejecución de sus actividades en condiciones de normalidad.
2. La deficiencia en el estado de salud debe ser conocida por el empleador.
3. Inexistencia de una justificación válida para el despido.

En el caso de la señora VASQUEZ BARRIENTOS, si bien es cierto que presenta una condición de salud, también es cierto que la misma no impidió en ningún momento el desarrollo de sus actividades en la institución, por lo tanto, no es posible afirmar que su estado de salud es deficiente, por lo menos no lo fue mientras estuvo laborando en la institución, una muestra de ello son los pocos días de incapacidad que le fueron otorgados con motivo del accidente laboral durante su vínculo con la empresa. Así mismo, no es posible afirmar que no hay una justificación válida para dar por terminado el contrato, dado que como ya se manifestó previamente, la terminación del contrato se dio a raíz de la terminación de la obra o labor para la cual había sido contratada la Accionante.

Pidió la fundación que se declare improcedente la tutela porque no se está frente a vulneración de derechos fundamentales por parte de la Fundación y porque la tutela no puede convertirse en un mecanismo ordinario de solución de conflictos entre particulares, pues se desvía el propósito constitucional de la misma.

APORTÓ COMO PRUEBAS

- a) Certificado de Afiliación a la EPS del 26 de julio de 2022, donde se puede constatar su afiliación como beneficiaria en calidad de compañera permanente.
 - b) Control de Entrega de Dotación del mes de agosto de 2022.
 - c) Certificado de Existencia y Representación de la Fundación Universidad de Antioquia.
 - d) Copia de cédula de ciudadanía Representante Legal de la Fundación Universidad de Antioquia.
- 2) La EPS SURA informó que la accionante estuvo afiliada su PBS en calidad de cotizante por parte de FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA hasta el 27/02/2023 por retiro laboral reportado, y que actualmente cuenta con el servicio en calidad de beneficiaria compañera del sr EVER DE JESÚS HURTADO TAMAYO. Argumentó que no ha vulnerado derechos de la actora.
 - 3) La SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD señala que las pretensiones de la actora no devienen de una acción u omisión atribuible a la Superintendencia. Por lo tanto, se presenta falta de legitimación en la causa por pasiva
 - 4) El HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL – CALDAS, contesta que se atiene a la historia clínica donde se observa que la ESE atendió a la paciente en forma idónea, y aduce falta de legitimación en la causa por pasiva.

- 5) La AFP PROTECCIÓN informa que la accionante presenta afiliación desde 16 de marzo de 2011 y con Fecha de Efectividad del 17 de marzo de 2011 al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones. Adujo falta de legitimación en la causa por pasiva.
- 6) La SECRETARÍA SECCIONAL DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL DE ANTIOQUIA pide su desvinculación toda vez que no se evidencia de los hechos esbozados que haya vulnerado derechos de la accionante.
- 7) El MINISTERIO DE TRABAJO manifiesta que no le constan los hechos y que en lo que va corrido del 2023, no aparece solicitud de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA, para que le fuera autorizada la terminación de la relación laboral del accionante, y tampoco encontró radicada querrela y/o queja en contra de la accionada, por parte de la actora, ni solicitud de amparo de su puesto de trabajo. Por lo tanto, el Ministerio de Trabajo no está inmerso en la violación de derechos fundamentales del accionante, solicitan desvincular al ministerio de esta acción, por no tener responsabilidad en este asunto.
- 8) La ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD – ADRES, pide su desvinculación porque no ha desplegado ningún tipo de conducta que vulnere derechos fundamentales.
- 9) La JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE ANTIOQUIA informa que revisadas sus bases de no se encontró solicitud de calificación o devolución de documentación a nombre de NODIER GABRIELA VASQUEZ BARRIENTOS, si pago de honorarios en aras de iniciar proceso de calificación. Por lo tanto, pide desvincular a la entidad.
- 10) El MINISTERIO DE SALUD indica que no tiene dentro de sus funciones y competencias la prestación de servicios médicos ni la inspección, vigilancia y control del sistema de salud, sólo es el ente rector de las políticas del Sistema General de Protección Social en materia de salud, pensiones y riesgos profesionales. Desconoce los antecedentes de este caso y solicita su desvinculación.
- 11) La CLÍNICA DE FRACTURAS informó que prestó servicios médicos a la paciente y le ha expedido incapacidades, y pide su desvinculación porque ello nada tiene que ver con las pretensiones de la actora.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

El Juzgado del conocimiento dictó su fallo apoyado en jurisprudencia constitucional y en consideraciones propias que derivaron en la decisión al principio mencionada.

IMPUGNACIÓN.

La accionante pide revocatoria del fallo que negó sus pretensiones, “por carecer de las condiciones necesarias a la sentencia congruente, teniendo en cuenta que:”

“a) Autoriza al empleador FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA a dejarme en situación de DEBILIDAD MANIFIESTA toda vez que se niega a cumplir el mandato legal de la ley 361/1997 de garantizarme el pleno goce de mi derecho al trabajo. según sentencia T 198/2006 Esta ley lo que pretende es otorgar una protección especial a personas con algún grado de limitación, no necesariamente inválidas, con el fin de que obtengan y conserven un empleo de acuerdo a sus condiciones de salud, mucho mas tratándose de un accidente laboral.

b) El empleador FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA en su respuesta a la tutela acepta que me corrió la fecha del contrato para que el despido fuera después de la fecha de iniciación de la incapacidad por el accidente laboral.

c) El empleador FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA, no puede alegar que desconocía de la cirugía que tenía a los 4 días, puesto que al ser accidente laboral, mínimamente debió haber consultado si ya me habían dado el alta médica.

d) La providencia de esta decisión no puede sustentarla en que tengo una unión marital de hecho, ya que nada tiene que ver con el conflicto laboral, ni con mi accidente. Y aclare que de todos modos mi situación económica la debo solucionar yo misma al no tener hijos menores de edad.”

ACTUACIÓN SURTIDA EN LA SEGUNDA INSTANCIA.

Conociendo de la impugnación aquí no se consideró necesario solicitar otros informes o la práctica de otras pruebas al tenor de lo previsto en el artículo 32 del Decreto 2.591 de 1991.

CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

Aspectos Generales de la Acción de Tutela:

La ACCIÓN DE TUTELA consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política de 1991, está instituida como un mecanismo adecuado para que todas las personas reclamen ante los jueces la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública y, bajo ciertos supuestos, por parte de un particular. Se trata de un procedimiento judicial específico, autónomo, directo y sumario, **que en ningún caso puede sustituir los procesos judiciales que establece la ley, pues en ese sentido la acción de tutela no es una institución procesal alternativa ni supletiva.** La protección correspondiente, como lo precisa el mandato superior, consiste en una orden para que aquel respecto de quien se solicita la tutela, actúe o se abstenga de actuar, que se imparte en un fallo de inmediato cumplimiento, pese a que puede impugnarse ante el juez competente y que en últimas el expediente debe ser remitido a la Corte Constitucional para su eventual revisión. Esto último dice que el recurso de impugnación que el fallo de tutela amerite y la eventual revisión, se surten en el efecto devolutivo.

Es también previsión de la norma constitucional citada, como ya está dicho, la que predica la subsidiaridad de la acción de tutela, cuando dice que **sólo procede cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.**

Para el caso concreto es viable la formulación de acción de tutela por la parte actora frente a la parte accionada como sujeto que ha de resistir o de allanarse a las pretensiones que se le formularon, tal como lo consideró el fallo impugnado. Es decir, se estiman satisfechos los presupuestos de legitimación en la causa por activa y por pasiva.

En cuanto al principio de inmediatez no hay dificultad alguna en admitirlo cumplido, como lo aceptó la primera instancia...

La jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional y el caso concreto.

Para verificar si en este caso se vulneraron los derechos cuya protección se pretende, se acudirá a la jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional cuyas decisiones constituyen doctrina constitucional de obligatorio acatamiento, so pena de vulnerar la propia Ley Suprema, como lo advirtió esa máxima autoridad en cita según la cual

“...resultaría inútil la función de revisar eventualmente los fallos de tutela si ello únicamente tuviera por objeto resolver la circunstancia particular del caso examinado, sin que el análisis jurídico constitucional repercutiera, con efectos unificadores e integradores y con algún poder vinculante, en el quehacer futuro de los jueces ante situaciones que por sus características respondan al paradigma de lo tratado por la Corte en el momento de establecer su doctrina.” (Sentencia T- 175 del 8 de abril de 1997)

De acuerdo con lo anterior se debe tener muy de presente que para este caso se cuenta con lo que la Máxima Falladora en materia constitucional ha establecido en reiterados pronunciamientos entre los que se puede invocar la sentencia **T-201 de 2018** que a continuación se transcribirá en los apartes que interesan para referir lo que de conformidad con la situación fáctica que ha sido planteada en esta causa, le corresponde a este despacho definir. En el citado fallo la Corte Constitucional señaló:

"La estabilidad laboral reforzada. Naturaleza y fines constitucionales¹

1. El artículo 53 de la Constitución establece como uno de los principios mínimos de las relaciones laborales el derecho que tiene todo trabajador a permanecer estable en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación². El marco en el que surge es en el de las relaciones laborales, en donde se verifican asimetrías entre el trabajador y el empleador.

Tal garantía se refuerza en ciertos casos en los que se ha reconocido la existencia del “*derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada*”³, que deriva directamente del principio y el derecho a la igualdad en el trabajo, y que se concreta mediante medidas diferenciales en favor de personas en condición de vulnerabilidad, que en la evolución histórica de la sociedad han sufrido discriminación por razones sociales, económicas, físicas o mentales.

En términos generales, son titulares de la estabilidad laboral reforzada las personas amparadas por el fuero sindical, aquellas en condición de invalidez o discapacidad⁴ y las mujeres en estado de embarazo, pues el objetivo de esa figura es “*proteger al trabajador que por sus condiciones especiales es más vulnerable a ser despedido por causas distintas al trabajo que desempeña*”⁵.

2. 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, y sean verificados por el Inspector de Trabajo cuando se trate de “*asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público*”⁶, en cumplimiento de las obligaciones

¹ Apartado sustentado en las consideraciones hechas en la Sentencia T-743 de 2017. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

² “Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.” (Énfasis propio)

³ Sentencia C-470 de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

⁴ Sentencia T-106 de 2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

⁵ CHÁVEZ, Armando Mario. Fuero de maternidad. Garantía a la estabilidad laboral. Revista de derecho: División de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Norte, 2003, no 19, p. 126-141.

⁶ Ley 1610 de 2013. Artículo 1. “Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público.”

internacionales⁷, constitucionales⁸ y legales⁹ que tiene el Estado colombiano en materia laboral, con el fin de forjar *“relaciones laborales en una forma ordenada y constructiva”*¹⁰.

3. Cabe aclarar que 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”**¹¹. Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos discriminatorios en contra de la población protegida por esta figura, que es la más vulnerable entre los trabajadores.

Quiere decir lo anterior, que el trabajador en un estado de debilidad manifiesta, debe permanecer en su puesto mientras no se presente una causa objetiva y justa para su desvinculación.

4. Con el ánimo de consolidar relaciones equitativas en el escenario laboral, se han consolidado acciones afirmativas bajo la premisa de la disparidad de fuerzas que lo componen. De conformidad con la Constitución se *“ha evidenciado la existencia de un verdadero derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión”*¹².

La mencionada protección le asiste a quienes acrediten su discapacidad¹³, 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”*¹⁴. 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.”*¹⁵

5. Planteada de este modo, 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.

6. La Corte ha señalado que la inobservancia de las limitaciones o formalidades para el despido de personas con limitaciones de salud, genera como consecuencia la invalidez del despido¹⁶. En ese sentido el vínculo laboral que, aparentemente y como un acto discriminatorio por parte del empleador, había terminado, no puede entenderse jurídicamente finalizado. Se ha señalado en varias oportunidades que:

“cuando se comprueba que el empleador (i) desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo, y (ii) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, entonces, el juez

⁷ Emanadas del Convenio 81 de 1947 de la OIT, relativo a la inspección de trabajo en la industria y el comercio aprobado mediante la Ley 23 de 1967 *“por la cual se aprueban varios Convenios Internacionales del Trabajo, adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en las Reuniones 14ª (1930), 23ª (1937), 30ª (1947), 40ª (1957) y 45ª (1961).”*

⁸ Constitución de 1991. Artículo 25. *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”*

⁹ Decreto-Ley 4108 de 2011, Decreto Único Reglamentario 1833 de 2016 y Ley 1610 de 2013.

¹⁰ RICE, A. (Ed.), A Tool Kit for Labour Inspectors: A model enforcement policy, a training and operations manual, a code of ethical behavior Budapest, International Labour Office, 2006, Principles and Practice of Labour Inspection, OIT p. 26, en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110153.pdf. Texto original: *“develop labour relations in an orderly and constructive way”*.

¹¹ Sentencias T-899 de 2014 y T-106 de 2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

¹² Sentencia T-263 de 2009.

¹³ Sentencias T-263 de 2009, T-992 de 2008 y T-513 de 2006.

¹⁴ Sentencia T-198 de 2006, T-504 de 2008, T-1040 de 2001

¹⁵ Sentencia T-521 de 2016.

¹⁶ Sentencia T-111 de 2012, M.P. María Victoria Calle Correa.

que conozca del asunto tiene el deber *prima facie* de reconocer a favor del trabajador: (a) en primer lugar, **la ineficacia de la terminación** o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a **recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir**); (b) en segundo lugar, el derecho a ser **reintegrado** a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud sino que esté acorde con sus condiciones; (iii) en tercer lugar, el derecho a recibir **capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo**, si es el caso (art. 54, C.P.); y (iv) en cuarto lugar, el derecho a recibir **‘una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario’**¹⁷ (Énfasis propio).

De tal modo, se ha entendido que cuando el despido tiene origen en el estado de salud del empleado y se hizo de forma discriminatoria, el vínculo jurídico no desaparece. Sin embargo, como materialmente, sí se presentó una interrupción de la labor y de la relación del empleado con la empresa, se ha establecido la procedencia del reintegro (al mismo cargo o a otro, de igual o mayor rango y remuneración), del pago retroactivo de salarios y prestaciones laborales, y de la indemnización prevista en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997¹⁸.

EL CASO CONCRETO.

Expuso la accionante que trabajó en el servicio de aseo para la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA desde el 9 de agosto de 2022 al 27 de febrero de 2023, y que le fue terminado el contrato estando en tratamiento a raíz de una lesión en hombro que sufrió el 7 de octubre de 2022. Que tal terminación lo era inicialmente para el 24 de febrero de 2023, pero como estaba incapacitada le enviaron una nueva carta notificándole que la terminación sería a partir del 27 de febrero, es decir, dice la actora aplazándole el contrato hasta la terminación de la incapacidad.

La Fundación accionada admitió como cierta la vinculación laboral, expuso la causal de terminación del contrato por terminación de obra o labor, admitió que había ocurrido el accidente laboral y que la accionante fue atendida por profesionales médicos y se le prescribió incapacidad laboral por 7 días y se le emitió un diagnóstico, todo lo cual consta en la historia clínica aportada como anexo de la demanda de tutela. Sin embargo, afirma la demandada que para la fecha de terminación del contrato, la actora no le había informado que tenía una cirugía pendiente, la misma que le fue practicada cuando ya no era empleada de la institución.

Sin embargo, es claro que nada acredita la gravedad del padecimiento que afirma tener la actora, ni que le signifique algún grado de incapacidad para laborar, y menos que así fuera para la fecha en que se le dio por terminado el contrato, ni que para esa fecha estuviera bajo incapacidad médica para laborar y de manera tal que ello le impidiera ejercer el trabajo o labores para las que fue contratada o para las cuales está entrenada, capacitada o tiene experiencia. Adicionalmente nada acredita tampoco que la señora Vásquez le hubiera notificado a Fundación con la que tenía contrato laboral y mientras estuvo vigente ese contrato, que tenía pendiente una cirugía dentro del tratamiento que le ameritó el accidente laboral que había sufrido hacía más de cinco meses

¹⁷ Sentencia T-372 de 2017. M.P. Iván Humberto Escruera Mayolo.

¹⁸ "En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. // No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su 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."

Además, nada acredita en este caso que la terminación del contrato laboral se hubiere dado por discriminación o en razón del estado de salud de la demandante, sino que según las cartas de terminación allegada por la actora ello obedeció a una causal objetiva consistente en que “concluyeron las labores del contrato de mandato N° 20340031-CV97210107-001-2022 suscrito entre la Universidad de Antioquia - Vicerrectoría de Extensión- y la Fundación para desarrollar el Proyecto SEDUCA, labores dentro de las cuales usted venía desarrollando funciones de ASEO.”

En todo caso, y se repite, principalmente no aparece probado que las secuelas del accidente laboral sufrido por la accionante le signifiquen un impedimento sustancial en el desarrollo de sus actividades laborales, por el contrario, nótese que la incapacidad laboral inicial fue apenas de 7 días y entonces a su vencimiento se entiende que la actora se reincorporó a sus labores en forma normal salvo recomendaciones laborales, y si bien indicó que cuando se le notificó la primera carta de terminación del contrato laboral estaba bajo incapacidad médica, lo cierto es que la terminación de su contrato laboral por la mencionada causal objetiva se dio luego de terminada otra incapacidad de la que la accionante no indicó en su libelo de cuántos días había sido, ni cuál su origen, y que obviamente esta otra incapacidad no correspondía a los 7 días prescritos a principios de octubre del año pasado. No obstante, en los anexos de la demanda de tutela aparece una incapacidad de apenas 3 días, del 23 al 25 de febrero de 2023, y de la cual destaca el Juzgado que no corresponde a una prórroga. De ahí que para el 27 de febrero es claro que la actora y no se encuentra acreditado de forma alguna, no se encontraba bajo incapacidad médica, ni había informado a su empleadora que tenía una cirugía pendiente, y más relevante aun no tenía acreditado un padecimiento que le impidiera desarrollar sus labores de aseo para las que estaba contratada.

En resumen, no encuentra este Despacho de Circuito acreditado que la terminación del contrato laboral de la parte actora hubiera obedecido a su estado de salud originado en un accidente de trabajo ocurrido más de cinco meses antes y que solamente le generó una incapacidad laboral de siete días y posteriormente otra de 3 días, ni está probado que para la fecha de terminación del contrato laboral se encontrara en un estado tal de salud que le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus actividades laborales ordinarias en condiciones regulares, de lo cual se derivara un manifestó estado de debilidad y menos que a la aludida fecha se encontrara bajo incapacidad médica prescrita por su EPS o bien por su ARL.

Es decir, no se avista configurados los presupuestos decantados por la jurisprudencia constitucional que hagan de la parte accionante un sujeto de estabilidad laboral forzada o reforzada tal como lo concluyó la primera instancia, razón por la cual su decisión deberá ser confirmada.

Es más, nótese que, si la actora aún requiere atenciones médicas, bien puede obtenerlas como beneficiaria de su compañero permanente como figura que ha estado así inscrita según Certificación de la EPS Sura allegado con la respuesta a la tutela, y si aún no se encuentra trabajando y su situación económica y familiar le dan el puntaje necesario en el Sisben, bien puede acudir a los beneficios del régimen subsidiado de salud, realizando, claro está, los trámites previos necesarios. Y, para sus gastos de alimentación, arrendamiento, etc. bien puede acudir a la obligación de solidaridad que para con ella tienen sus hijos e inclusive si compañero permanente.

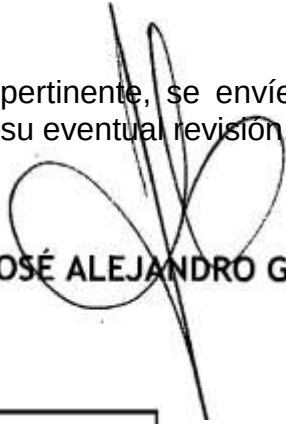
Lo anterior, da lugar a la negación de las pretensiones de tutela, tal como lo hizo el Juzgado de primera instancia y sin perjuicio claro está, de que la accionante demande ante el juez laboral, el cual en consecuencia resulta ser el competente para dirimir el conflicto suscitado, sean cuales fueren las causas que allí se aleguen.

A mérito de lo expuesto que el Juzgado Primero Civil del Circuito de Medellín, adopta la siguiente

DECISIÓN:

- 1) **CONFIRMAR** el fallo del 01 de agosto de 2023 dictado por el Juzgado Segundo de Ejecución Civil Municipal de Medellín que negó las pretensiones de tutela de la Sra. Nodier Gabriel Vásquez Barrientos frente a la Fundación Universidad de Antioquia.
- 2) **ORDENAR** que esta decisión se notifique a las partes y al Juzgado del conocimiento en primera instancia por correo electrónico institucional que es el medio más expedito e idóneo.
- 1) **DISPONER** que, en la oportunidad pertinente, se envíe el expediente a la Honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


JOSÉ ALEJANDRO GÓMEZ OROZCO

JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE ORALIDAD DE MEDELLÍN

En la fecha, digitalmente generada, se notifica la providencia precedente, PERSONALMENTE con su remisión (Ley 2213 de 2022) o por ESTADOS ELECTRÓNICOS (C.G.P.), cuyo número de estado y contenido de la actuación, inclusive para efectos de constatar su autenticidad, hallará alojado en el Micrositio asignado a este Juzgado por la Rama Judicial, en la fecha y con el radicado correspondiente, en la siguiente dirección: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-001-civil-del-circuito-de-medellin/105>.


Adriana Patricia Ruiz Pérez
Secretaria