



República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público
JUZGADO ONCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD
Medellín, quince (15) de mayo de dos mil veinte (2020)

| | |
|---------------------|--|
| Proceso: | Acción de Tutela |
| Accionante: | Paola Andrea García Gómez |
| Accionado: | Flores El Capiro S.A. |
| Radicado: | 05001 40 03 011 2020 00329-00 |
| Instancia: | Primera |
| Providencia: | Sentencia Tutela No. 100 de 2020 |
| Decisión: | Concede Amparo Constitucional, como MECANISMO TRANSITORIO |
| Tema: | La jurisprudencia ha señalado que, si bien es cierto que los empleadores pueden regular la relación con sus trabajadores a través de contratos laborales a término fijo, esta autonomía se limita a la obligación de garantizar la permanencia en el empleo al trabajador que se encuentre en estado de debilidad manifiesta, como personas en situación de discapacidad por limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas. Por lo anterior, deberá el empleador cumplir con las condiciones establecidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, aunque exista una causal objetiva para terminar el contrato de trabajo como el vencimiento del plazo pactado. |

Dentro de la oportunidad consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política, se decide la **ACCIÓN DE TUTELA** promovida por la señora **PAOLA ANDREA GARCÍA GÓMEZ**, en contra de **FLORES EL CAPIRO S.A.**, para la protección de sus derechos constitucionales fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la vida digna, a la salud y a la estabilidad laboral reforzada.

I. ANTECEDENTES.

1. Fundamentos Fácticos. Expresó la accionante que el 11 de abril de 2016 celebró contrato de trabajo a término fijo con la empresa FLORES EL CAPIRO S.A., para desempeñar la labor de operaria agrícola, inicialmente por el término de 6 meses, posteriormente se prorrogó en varias oportunidades por el término de 1 año, comenzando los 11 de abril de cada año y con fecha de vencimiento el 10 de abril del año siguiente.

Señaló asimismo la accionante, que el 2 de junio de 2017 sufrió un accidente de tránsito el cual conllevó numerosas lesiones de gravedad, entre ellas, trauma en el cráneo; fracturas de la clavícula, del talón y del pie derecho; y traumas en el hombro, rodilla y mano derecha; por lo anterior, le realizaron una cirugía en el pie derecho, en el cual le insertaron tornillos y platina, además tuvo que hacer uso de la bota ortopédica y silla de ruedas durante 5 meses, los cuales estuvo incapacitada. Posteriormente, aduce la demandante en tutela que, para el 13 de agosto de 2017, le realizaron cirugía en el brazo-hombro derecho en el cual también le insertaron platinas.

Informó que el 6 de diciembre de 2017 se reintegró a sus labores en el mismo cargo que venía ocupando previo al accidente, no obstante, aduce que se encontraba limitada para desempeñarlo por no poder realizar movimientos repetitivos con el brazo derecho, ni poder alzarlo, así como tampoco podía mantenerse de pie por los dolores constantes en el pie derecho, situación que se agravaba a medida que pasaba el tiempo, por lo que el 20 de diciembre de 2018, le retiraron los tornillos del pie derecho y solo hasta el 25 de febrero de 2020, le retiraron las platinas del hombro-brazo derecho.

Manifestó que posteriormente y por recomendación del médico laboral de no permanecer de pie ni realizar movimientos repetitivos, la trasladaron de departamento, por lo cual, el último cargo al momento del despido fue como operaria de máquina, en el cual podía permanecer sentada, sin embargo, indicó que nunca tuvo apoyo por parte de sus superiores, quienes la ponían a realizar más labores en las cuales tenía que desplazarse y caminar durante todo el día, lo que finalmente desataba dolor e hinchazón en las extremidades afectadas.

Adujo la accionante, que el accidente de tránsito le dejó una situación de discapacidad, pues luego de todas las intervenciones quirúrgicas, es una persona con varias limitaciones físicas como no poder caminar bien, no poder estar de pie por mas de 1 hora, padecer dolor e hinchazón, no poder realizar movimientos repetitivos, ni cargar objetos pesados, etc.

Asimismo, indicó que la empresa FLORES EL CAPIRO S.A. tiene conocimiento de su discapacidad física, de las recomendaciones del médico laboral y tratante, no obstante, un mes antes del vencimiento de su último contrato, 10 de abril de 2020, le informaron que su contrato no sería prorrogado y mediante comunicación enviada en esa fecha, se dio por finalizado el contrato laboral, sin previa autorización del Ministerio del Trabajo.

Finalmente señaló que no ha podido obtener un nuevo empleo, pues al observar la historia clínica o el cuestionario médico, inmediatamente la rechazan, por lo tanto, se encuentra actualmente en situación de vulnerabilidad ante lo cual necesita protección inmediata, pues necesita ingresos para su sostenimiento y el de sus 3 hijos, teniendo en cuenta que es madre soltera.

2. Petición. Con fundamento en los hechos narrados, solicitó amparar sus derechos y en consecuencia, ordenar a la empresa FLORES EL CAPIRO S.A.: el reintegro a un cargo de igual o de mejor denominación al que venía desempeñando y que sea compatible con sus limitaciones físicas; el pago de los salarios dejados de percibir desde la terminación del contrato, hasta la fecha efectiva del reintegro, con la afiliación y cotización al sistema de seguridad social de dichos periodos; el pago de la indemnización por despido injusto sin autorización del Ministerio del Trabajo.

3. De la contradicción. La empresa accionada fue notificada del auto admisorio proferido el 7 de mayo de los corrientes, mediante el oficio No.0866, remitido a los correos electrónicos que constan en el certificado de existencia y representación, por lo que, procedió a aportar respuesta en los siguientes términos:

Señaló que en ningún momento fueron o están siendo vulnerados los derechos por parte de FLORES EL CAPIRO S.A., ni se observa la ocurrencia de un perjuicio irremediable. De otro lado, afirma la representante legal que, por parte de la entidad desconocen las condiciones actuales familiares y económicas de la accionante, así como su historia clínica, debido a que esta última es de carácter confidencial y reservada, a la cual la empresa no tiene acceso.

Afirma que la entidad ha dado cumplimiento a sus obligaciones legales y contractuales, se pagaron todas sus acreencias laborales y en especial en el periodo de tiempo en que la accionante estuvo incapacitada, no obstante, la accionante se recuperó y se reincorporó a laborar, prestando los servicios de forma óptima y en perfectas condiciones por lo que al momento de finalización del contrato no era beneficiaria de la protección especial por salud pretendida.

Señaló que entre la empresa FLORES EL CAPIRO S.A. y la señora PAOLA ANDREA, se suscribió un contrato de trabajo el 11 de abril de 2016 y terminó el 10 de abril de 2020,

como consecuencia del vencimiento del plazo fijo pactado, configurándose una causa legal y objetiva de la terminación del contrato de trabajo.

Indicó asimismo, que para la fecha en que finalizó el contrato, la accionante se encontraba en óptimas condiciones para laborar, prestando el servicio que normalmente hacía, advirtiéndole que nunca informó a su empleador de las supuestas recomendaciones que dice le fueron suscritas por el médico tratante, tampoco tenía restricciones médicas vigentes ni tratamiento médico pendiente, mucho menos una Pérdida de Capacidad Laboral calificada emitida por una autoridad competente, por lo tanto, la empresa no tenía la obligación de solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para dar por terminada la relación laboral.

Asimismo, afirmó que la terminación del contrato laboral de la accionante no fue consecuencia de su supuesto estado de salud, sino del vencimiento del plazo y finalmente, solicitó declarar improcedente la acción respecto a la empresa Flores el Capiro S.A. pues señala que ésta ha dado cumplimiento a todas sus obligaciones legales y contractuales, sin que sea cierto que hayan desplegado acciones tendientes a vulnerar los derechos fundamentales de la accionante.

4. Problema Jurídico. Corresponde a este despacho resolver si **FLORES EL CAPIRO S.A.**, está vulnerando los derechos constitucionales fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la vida digna, a la salud y a la estabilidad laboral reforzada, al no continuar con el contrato de trabajo de la señora PAOLA ANDREA GARCÍA GÓMEZ.

Para abordar dicho interrogante, se aludirá de manera somera a la acción de tutela y se harán unas consideraciones respecto a la procedencia de la acción constitucional para el reconocimiento de prestaciones o acreencias laborales, a la protección del trabajador que ha sufrido accidente laboral o padece enfermedad común, a la protección constitucional a persona con disminución en capacidad laboral y la estabilidad laboral reforzada de cara a los reiterados pronunciamientos por parte de la Honorable Corte Constitucional.

Al ser ésta la oportunidad legal y al no haber encontrado causal que invalide la actuación, se entra a decidir el presente asunto, previas las siguientes,

II. CONSIDERACIONES:

1. De La Acción De Tutela y del derecho a la salud. De conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela, está instituida única y exclusivamente para la protección de los Derechos Constitucionales Fundamentales de todas las personas del Estado cuando éstos resulten vulnerados por la acción u omisión de una autoridad que los desconozca.

También procede como mecanismo transitorio, no obstante existir un medio alternativo de defensa judicial, cuando sea necesario utilizarla para **"evitar un perjuicio irremediable"** que, a juicio del juez, sea inminente, grave y de tal magnitud que se requiera de medidas urgentes e impostergables para impedir que el perjuicio se extienda **"y llegue a ser de tal naturaleza hasta el punto de no retorno de la situación, o lo que es lo mismo, que se convierta en irremediable"**.

En cuanto al derecho a la salud, se ha garantizado su protección por esta vía constitucional, dada su condición de derecho fundamental autónomo o por conexidad con derechos fundamentales.

Es así, que jurisprudencialmente se ha establecido que el juez de tutela debe propender por la protección de este derecho, no obstante no estar catalogado en la Constitución como fundamental; máxime cuando se trata de personas de especial protección, como lo son *los niños, las personas de la tercera edad y las personas con discapacidad física o mental*, dada la implicación que la afectación de este derecho puede tener frente a los derechos a la vida, la integridad personal y la dignidad humana², consagrados expresamente como fundamentales por nuestro compendio constitucional.

Para tal efecto, se han enunciado, por la jurisprudencia³, varias circunstancias que deben tenerse en cuenta por el operador jurídico, al momento de examinar la procedencia de su amparo por esta vía y que la harían salir avante, tales como que: *"(i) no se reconozcan las prestaciones incluidas en los planes obligatorios siempre que su negativa no se haya fundamentado, estrictamente, en un concepto médico, (ii) cuando quien solicita el amparo es un sujeto de especial protección constitucional y/o (iii) cuando la persona afectada se*

¹ Ver las sentencias: T-195 de 2010, T-085 de 2006, T-704 de 2005, T-646 de 2005, T-598 de 2005, T-364 de 2005, T-519 de 2004, T-850 de 2002, T-1081 de 2001, T-822 de 1999, SU-562 de 1999, T-209 de 1999 y T-248 de 1998.

² Al respecto, se pueden consultar las siguientes sentencias: T-133 de 2007, T-964 de 2006, T-888 de 2006, T-913 de 2005, T-805 de 2005 y T-372 de 2005.

³ Ver sentencia T-016 de 2007

encuentre en situación de indefensión por su falta de capacidad de pago para hacer valer su derecho."

2. De la procedencia de la acción de tutela para el reconocimiento de prestaciones o acreencias laborales. Por regla general la Corte Constitucional ha considerado que la acción de tutela resulta improcedente para reclamar el pago de prestaciones o acreencias laborales, toda vez que la competencia para resolver las controversias que se susciten alrededor de tales asuntos, fue asignada por el legislador a la justicia laboral o contenciosa administrativa, según el caso.

Por tanto, la Corte Constitucional ha indicado⁴, que la acción de tutela no procede para ordenar el reconocimiento y pago de acreencias laborales, dado el carácter subsidiario de esta acción y que ésta no puede desplazar ni sustituir los mecanismos ordinarios establecidos en el ordenamiento jurídico, a menos que se presente como mecanismo transitorio, dado que el medio de defensa judicial, establecido por la normatividad que regula la materia, resulta ineficaz⁵ para proteger derechos fundamentales y se pretenda evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, para lo cual deberá demostrarse, si quiera sumariamente, tal perjuicio.⁶

Dicho perjuicio se caracteriza, según la jurisprudencia, por lo siguiente:

"(i) por ser inminente, es decir, que se trate de una amenaza que está por suceder prontamente; (ii) por ser grave, esto es, que el daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona sea de gran intensidad; (iii) porque las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable sean urgentes; y (iv) porque la acción de tutela sea impostergable a fin de garantizar que sea adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad."

3. De la estabilidad reforzada. Si bien la acción de tutela no es, por regla general, como viene de indicarse, el mecanismo apropiado para petitionar el reintegro laboral, también lo es, que en algunos casos, como lo es el evento en el que el trabajador se encuentra bajo la protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, se convierte,

⁴ Ver entre muchas otras las sentencias T-777 de 2002 (MP. Alfredo Beltrán Sierra), T-056 de 2003 (MP. Álvaro Tafur Galvis), T-707 de 2003 (MP. Álvaro Tafur Galvis), T-043 de 2007 (MP. Jaime Córdoba Triviño), T-004 de 2009 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-066 de 2009 (MP. Jaime Araujo Rentería), T-296 de 2009 (MP. Luis Ernesto Vargas Silva), T-474 de 2009 (MP. Jorge Iván Palacio Palacio), T-821 de 2009 (MP. Humberto Antonio Sierra Porto).

⁵ Numeral 1, artículo 6 del Decreto 2591 de 1991.

⁶ Ver sentencia T-529 de 2005 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa) En el mismo sentido las sentencias: T-686 de 2004 (MP. Clara Inés Vargas Hernández) y T-302 de 2007 (MP. Nilson Pinilla Pinilla).

⁷ Esta doctrina ha sido reiterada en las sentencias de la Corte Constitucional, T-225 de 1993, (MP. Vladimiro Naranjo Mesa), SU-544 de 2001, (MP. Eduardo Montealegre Lynett), T-1316 de 2001, (MP (E): Rodrigo Uprimny Yepes), T-983-01, (MP Álvaro Tafur Galvis), entre otras.

transitoria o definitivamente, en el mecanismo más adecuado para el amparo de su derecho.

Esta protección constitucional, implica que *“aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial”*⁸.

Es decir, que además de que todo trabajador tiene derecho a no ser despedido abruptamente, cuando se encuentra condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo, dicha estabilidad laboral adquiere el carácter de reforzada, y por ende, se le debe respetar *“la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”*⁹, sin que pueda ser despedido mientras no medie una de las causales que la ley ha contemplado como justa causa de despido y bajo la autorización del Ministerio de la Protección Social.

Al respecto ha señalado la Corte Constitucional¹⁰:

“Según fue indicado en sentencia T-449 de 2008, el conjunto de garantías ofrecido a los trabajadores que padecen alguna forma de discapacidad en el marco específico de las relaciones de trabajo se encuentra organizado bajo la enseña de la “estabilidad laboral reforzada”. Como es obvio, el margen de aplicación de esta institución –dentro de la cual se encuentran comprendidas las figuras anteriormente referidas: vale decir, la necesidad de obtener una autorización por parte del inspector de trabajo para dar por terminado un contrato de trabajo; el establecimiento de una indemnización correspondiente a 180 días de salario compatible con las demás indemnizaciones dispuestas por la ley laboral; la nulidad del despido que no cuente con la aprobación de la autoridad administrativa; la presunción de despido o terminación del contrato por razón de la discapacidad- no se agota en el caso de los contratos de trabajo suscritos a término indefinido. Así las cosas, el espectro de protección garantizado, en atención a que surge exclusivamente de la constatación de las condiciones de debilidad manifiesta en que se encuentra el trabajador discapacitado, ha de aplicarse con prescindencia de las formas contractuales en virtud de las cuales el empleado presta sus servicios.”

“De ahí resulta que la estabilidad laboral reforzada debida a los trabajadores discapacitados sea aplicable aún en los casos en los que el contrato de trabajo

⁸ Sentencia T-864 de 2011.

⁹ T-449 de 2008.

¹⁰ T-936 de 2009. M.P. Dr. HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO.

por el cual fue iniciado el vínculo laboral haya sido suscrito por un término definido o por obra específica, e incluso dentro del periodo de prueba, según se explica a continuación. En estos eventos, de acuerdo con la consideración central desarrollada en sentencia T-1083 de 2007, es igualmente aplicable la exigencia oponible al empleador por la cual éste se encuentra llamado a obtener una autorización del inspector de trabajo cuando desee dar por terminada la relación laboral con fundamento en la expiración del término originalmente acordado o, atendiendo determinadas precisiones, en la culminación de la obra para la cual el trabajador fue contratado.”

Así las cosas, en cualquier evento, independientemente del tipo de contrato a través del cual haya sido vinculado un trabajador, e incluso si está en su período de prueba, su empleador debe respetar su estado de debilidad o incapacidad, y por tanto, no podrá despedirlo o terminar su contrato, sin que medie autorización del respectivo Ministerio, a pesar de que la obra para la cual haya sido contratado, se haya terminado, que el término del contrato inicialmente fijado, haya finiquitado, o que se encuentre en un período de vinculación temporal, esto es, en período de prueba.

4. De la protección laboral y constitucional a persona con disminución en capacidad laboral. La corte constitucional se ha pronunciado manifestando en la sentencia T 445-2016 que es suficiente la demostración por parte del accionante que se encontraba enfermo al momento de su despido y que su estado de salud obstaculizaba su ejercicio laboral sea parcial o totalmente. Lo anterior con base en el derecho fundamental a la igualdad, toda vez que no se puede tratar de la misma manera a una persona sana que a otra que padece una afectación temporal en salud o se encuentra en estado de vulnerabilidad.

5. De la protección del trabajador que ha sufrido accidente laboral o padece enfermedad común. El artículo 53 de la Constitución Nacional, consagra los principios fundamentales que rigen las relaciones de trabajo y que se orientan a lograr, de alguna forma, el postulado de la igualdad entre las partes contratantes, tan esquivo tratándose de relaciones de trabajo, donde de antaño se ha reconocido la desigualdad que existe entre los sujetos intervinientes en ella.

Una de esas formas que propenden por el establecimiento de dicho principio, es de la consagración de los denominados fueros o estatus de protección reforzada, los cuales parten de la ocurrencia de determinadas circunstancias que puedan hacer propicia la

terminación del contrato de trabajo por parte del empleador, como en los casos de merma de la fuerza de trabajo del empleado, como consecuencia de una discapacidad por enfermedad común o accidente de trabajo.

Consciente de esto, el legislador colombiano consagró en el entonces artículo 26 de la ley 361 de 1997, un mecanismo de protección laboral, a favor de los trabajadores con discapacidades, previas o adquiridas durante la relación laboral. Esto expresaba el artículo 26 de la citada ley antes de la modificación introducida por el Decreto 0019 de 2012 en su artículo 137:

"Art. 26.- En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el campo 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.

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.

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."

Esta Ley 361 de 1997 fue expedida con fundamento en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Carta, en consideración "a la dignidad que le es propia a las personas con limitación", para proteger sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales, en procura de su completa realización personal y total integración social (art. 1º de la precitada Ley). Su artículo 26 consagra que "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"; además se proscribe que esas personas sean despedidas o su contrato laboral terminado por razón de su limitación, "salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo."

Adicionalmente, el inciso 2º ibídem señala que aquellas personas que resultaren despedidas o su contrato terminado por razón de su limitación, sin la previa autorización del hoy Ministerio de la Protección Social, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, *"sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar según el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren"*, inciso que fue declarado exequible en la precitada sentencia C-531 de 2000, bajo el entendido de que en esos eventos el despido o la terminación del contrato de trabajo por razón de la limitación del empleado "no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización".

Es del caso recordar, en concordancia con lo anotado en líneas precedentes, como la jurisprudencia de la H. Corte¹¹ ha fijado además, unos parámetros para la comprobación de actos discriminatorios por parte del empleador, haciendo procedente como se dijo, la tutela. Estos son (i) Que el peticionario pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta (ii) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación (iii) Que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social (iv) Que se irrogue un perjuicio irremediable de tal magnitud, que los medios ordinarios de defensa no resulten idóneos (v) que la terminación del contrato tenga como causa, el estado de discapacidad del trabajador.

En síntesis, al trabajador incapacitado o en estado de debilidad manifiesta, le asiste el derecho a permanecer laborando, bien en el mismo lugar de trabajo o en otro de igual remuneración, en caso de que su especial condición física le impida continuar desempeñando el mismo cargo que antes realizaba; y al empleador por su parte, la obligación de mantener la relación laboral o en caso de querer terminarla, acatar el procedimiento contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en antaño, esto es obtener la autorización del hoy ministerio de protección, so pena de las sanciones establecidas en la norma y la estimación del despido como ineficaz. Reforzada esta disposición legal por la ley 776 de 2002 que en su artículo 8 reza: *REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR. Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.*

¹¹. Ver al respecto la sentencia T-434 de 2008.

6. Protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada en el caso en que el trabajador se encontraba vinculado mediante un contrato laboral a término fijo. En sentencia T-372/2017 la Corte hizo un profundo pronunciamiento reiterando jurisprudencia y haciendo énfasis también en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, señalando que si bien es cierto que los empleadores pueden regular la relación con sus trabajadores a través de contratos laborales a término fijo, esta autonomía se limita a la obligación de garantizar la permanencia en el empleo al trabajador que se encuentre en estado de debilidad manifiesta, como personas en situación de discapacidad por limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas.

Por lo anterior, deberá el empleador cumplir con las condiciones establecidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, aunque exista una causal objetiva para terminar el contrato de trabajo como el vencimiento del plazo pactado.

Asimismo, resalta en la misma sentencia la honorable Corte, que la estabilidad laboral reforzada se extiende a los trabajadores que sin estar calificados como personas en situación de discapacidad, se encuentran en estado de debilidad manifiesta debido a una afectación significativa de su salud que cause limitaciones de cualquier índole.

"La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que tengan una afectación en su salud que les "impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares", y que, por sus condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la "estabilidad laboral reforzada"

Concluye aduciendo la Corte:

"...si bien una causal objetiva que puede originar la terminación de los contratos de trabajo a término fijo es el vencimiento del plazo pactado, debe tenerse en cuenta que cuando el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad en razón a alguna patología que presenta esta posibilidad pierde eficacia y, en consecuencia, el empleador debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en el sentido de garantizar al trabajador la estabilidad en el empleo, y asegurar las condiciones necesarias que permitan que aquél pueda ejercer su labor acorde con su estado de salud, pueda continuar accediendo al tratamiento médico requerido para el manejo de la patología que presente y garantice su mínimo vital. Así mismo, el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo previo a la terminación del contrato de trabajo."

De otro lado, afirma que la carga de la prueba se invierte al empleador, quien es el que debe demostrar que el despido tuvo como fundamento motivos distintos a la discapacidad del trabajador, sin ser viable el solo hecho de señalar que se había terminado el contrato de trabajo en virtud de la causal objetiva del vencimiento del plazo pactado, sin querer

decir ello que se trate de una vinculación de carácter indefinido, sino de garantizar que al momento de la terminación no se vulneren los derechos fundamentales del trabajador, para lo cual, está la posibilidad y el deber de pedir autorización al Ministerio de Trabajo previo a terminar el contrato laboral.

III. CASO CONCRETO:

En el caso sometido a estudio, solicitó la accionante la protección de sus derechos constitucionales fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la vida digna, a la salud y a la estabilidad laboral reforzada, los cuales consideró estaban siendo vulnerados por su empleador **FLORES EL CAPIRO S.A.**, al haber terminado el contrato de trabajo de la accionante aduciendo que se había vencido el plazo.

Sin embargo, aduce la accionante que, como consecuencia al accidente de tránsito sufrido en el año 2017, ha padecido varias limitaciones físicas, al punto que su última cirugía fue realizada en el mes de marzo de 2020, por lo tanto, considera que es una persona con debilidad manifiesta y por lo tanto, el empleador no debió haber terminado su contrato de trabajo sin previamente haber solicitado la autorización del Ministerio del Trabajo.

Como consecuencia, pretende la accionante, que se le ordene a la referida empresa, el reintegro a un cargo de igual o de mejor denominación al que venía desempeñando y que sea compatible con sus limitaciones físicas; el pago de los salarios dejados de percibir desde la terminación del contrato, hasta la fecha efectiva del reintegro, con la afiliación y cotización al sistema de seguridad social de dichos periodos y el pago de la indemnización por despido injusto sin autorización del Ministerio del Trabajo.

De las pruebas adjuntadas a esta acción constitucional, puede colegir el Despacho lo siguiente:

Que entre la accionante, señora **PAOLA ANDREA GARCÍA GÓMEZ**, y la empresa **FLORES EL CAPIRO S.A.** suscribieron contrato de trabajo a término fijo desde el 11 de abril de 2016, el cual se venía prorrogando hasta el presente año, cuando el 21 de febrero de 2020, la empresa le informó que terminaba el 10 de abril de la misma anualidad.

De otro lado, se tiene probado que el 2 de junio de 2017, la accionante sufrió un accidente de tránsito del cual la empresa tuvo conocimiento y le realizó el pago de las incapacidades hasta el 30 de noviembre de 2017, como se desprende de la comunicación remitida a la accionante el 23 de noviembre de 2017.

Asimismo, se tiene que el 26 de abril de 2019, el médico especialista en salud ocupacional de la empresa FLORES EL CAPIRO S.A. emitió una remisión a la EPS y un concepto en el cual indica que la paciente, señora García Gómez “persiste con sintomatología dolor en hombro derecho y tobillo derecho, con limitación funcional para la rotación y elevación del hombro derecho, con limitación para flexo extensión del tobillo derecho... se solicita valoración por especialidad tratante ortopedia, para definir si requiere manejo médico quirúrgico adicional”.

Posterior a ello, según historia clínica y documentos anexos, se tiene una incapacidad médica del 20 de diciembre de 2018 al 3 de enero de 2019 con diagnóstico: Fractura del Calcaneo; y luego, el 25 de febrero de 2020, una cirugía de “retiro de material de osteosíntesis de clavícula derecha” que le dio 30 días de incapacidad, esto es, hasta el 25 de marzo del mismo año. Además, se observa por último una recomendación médica: es conveniente transferir por unas 8 semanas, para área de menor labor manual diferente a armado de ramos de flores o alistamiento.

Ahora, en cuanto al cambio de cargo mencionado por la accionante debido a sus limitaciones, dentro del término concedido a la accionada para que ejerciera su derecho de defensa y desvirtuara dicha afirmación aduciendo que la accionante conservó el mismo cargo y que en ningún momento presentó las limitaciones aludidas, la empresa no se pronunció respecto a ello, por lo que surge entonces la presunción de veracidad prevista en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991 y se tiene por cierto que la señora García Gómez efectivamente fue tomada en cuenta según sus padecimientos y le cambiaron sus labores.

A pesar de encontrarse bajo esas condiciones, el empleador, terminó el contrato laboral celebrado con la accionante, enviando aviso escrito a la trabajadora en un término de 4 días antes de la última cirugía, es decir el 21 de febrero de 2020, simplemente aduciendo que se terminaría su contrato laboral en abril próximo, sin importar la situación de salud por la que estaba atravesando.

Resulta preciso indicar, tal como se señaló en las consideraciones, que independientemente del tipo de contrato de trabajo que se celebre, el empleador está obligado a cumplir con todas las cargas impuestas por el artículo 26 de la ley 361 de 1997, el cual dispone:

"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, dado su condición de vulnerabilidad."

Significa lo anterior, que sin importar el tipo de contrato para el cual fue contratada la accionante, la garantía de estabilidad laboral reforzada la cobijaba y por ende, para decidir no prorrogar el contrato de trabajo, debía solicitarse autorización ante la Oficina de Trabajo, si consideraban que por su condición o enfermedad, no podía cumplir con las labores, como lo exige la citada preceptiva, lo cual no fue atendido por el empleador en este caso, sin lugar a afirmar que no tenían conocimiento de sus limitaciones, pues, está claro que después del accidente que sufrió la accionante, la trasladaron de cargo y han tenido conocimiento de sus incapacidades.

Ahora, en cuanto a la situación familiar y económica de la accionante, y al observar la respuesta otorgada por la representante de la accionada, al manifestar que desconoce la información de carácter personal, se tiene también como cierto lo aducido por la señora Paola Andrea y de los registros civiles aportados, cuando afirma que es madre soltera de 3 hijos y que necesita obtener ingresos para poder sostenerse y sostener los gastos del hogar, así las cosas, se advierte de manera clara el perjuicio irremediable al dar por terminado su contrato de trabajo, máxime la situación de salud por la que atraviesa.

Es así, que en este caso, se cumplen con todos los requisitos jurisprudenciales establecidos para la procedencia de la tutela, por vulneración al derecho a la estabilidad laboral, que son:

"(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]."

Lo anterior teniendo en cuenta que ante el conocimiento de la enfermedad y las cirugías practicadas a la trabajadora, así como la incapacidades que de ellas se desprenden, el empleador simplemente decidió dar por terminado el contrato de trabajo sin haber solicitado la autorización al Ministerio de trabajo y aduciendo que era por el vencimiento del plazo pactado, no obstante, vale la pena resaltar también lo considerado por la Corte Constitucional y previamente reseñado:

"...si bien una causal objetiva que puede originar la terminación de los contratos de trabajo a término fijo es el vencimiento del plazo pactado, debe tenerse en cuenta que cuando el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad en razón a alguna patología que presenta esta posibilidad pierde eficacia y, en consecuencia, el empleador debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en el sentido de garantizar al trabajador la estabilidad en el empleo, y asegurar las condiciones necesarias que permitan que aquél pueda ejercer su labor acorde con su estado de salud, pueda continuar accediendo al tratamiento médico requerido para el manejo de la patología que presente y garantice su mínimo vital. Así mismo, el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo previo a la terminación del contrato de trabajo."

Por lo anterior, considera esta judicatura que no es razón válida el hecho de afirmar simplemente que se cumplió el plazo para dar por terminado el contrato de trabajo a la señora Paola Andrea, aún conociendo el estado en que se encontraba, y que 4 días después a la información de terminación debía realizarse una cirugía como consecuencia del accidente que sufrió, pasando 30 días incapacitada y teniendo en cuenta que en 2 aproximadamente 1 mes y medio se terminaría su contrato.

Así las cosas, con base en las consideraciones anteriormente expuestas de la Corte, procede el reconocimiento por medio de la acción de tutela, del pago de las acreencias laborales y prestaciones sociales:

"La acción de tutela procede excepcionalmente para reconocer el pago de acreencias laborales y prestaciones sociales, cuando (i) se logre probar la existencia de un perjuicio irremediable que torne ineficaz o no idóneo el mecanismo ordinario de defensa judicial; y (ii) que se pruebe sumariamente la titularidad de los derechos reclamados. Por su parte, para efectos de declarar la existencia de un contrato realidad, es necesario cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 23 CST, es decir: (i) la prestación personal de una labor, (ii) la subordinación o dependencia, (iii) un salario en contraprestación al trabajo prestado. Así, si se comprueba el cumplimiento de dichos requisitos, no importa el nombre otorgado por las partes, prevalece la realidad sobre las formalidades, razón por la cual se podrá declarar la existencia de un contrato laboral y con ellos, el reconocimiento de las prestaciones sociales."

Ahora, en cuanto al requisito de subsidiariedad en el caso concreto, la demandante en tutela se encuentra en una situación económica precaria sin otras fuentes de ingreso distintas a su trabajo, y sin posibilidad de acceder a un nuevo empleo debido a sus

limitaciones, además debe solventar los gastos de su sostenimiento y el de sus 3 hijos. Desde la perspectiva de estas circunstancias subjetivas, no cabe duda de que es una persona de especial protección constitucional, en razón de los diferentes factores de vulnerabilidad que convergen en ella y la sitúan en una posición de indefensión y debilidad manifiesta, lo cual haría demasiado gravosa la exigencia de agotar de manera previa otros medios de defensa judicial para la defensa de sus derechos, máxime si tenemos en cuenta el estado de contingencia sanitaria por la cual estamos atravesando a nivel mundial.

Esta circunstancia, junto con su apremiante situación económica, la identifica como una persona en estado de vulnerabilidad, lo cual hace propicia la intervención del juez constitucional para conjurar de manera urgente la amenaza o vulneración de sus derechos fundamentales, si se comprueba la existencia de la conducta vulneradora por parte del accionado.

Así las cosas, el único escenario donde podrán eventualmente dirimirse estos específicos aspectos del debate es en el marco de un proceso laboral ordinario, el cual brinda un campo propicio para el despliegue probatorio necesario y suficiente para establecer, a través del decreto y de la práctica de declaraciones de parte, testimonios, y demás pruebas, si fue conforme a la ley la terminación del contrato de trabajo.

No obstante, este asunto adquiere una dimensión constitucional en razón a las circunstancias subjetivas de la accionante y a la notoria urgencia de protección, las cuales, ante la evidencia de la vulneración de sus derechos fundamentales, hacen necesario un pronunciamiento de la justicia para evitar un perjuicio irremediable, al punto que, de no ampararse por este medio, corre peligro su mínimo vital y su vida en condiciones dignas.

Por lo tanto, se vislumbra la violación de los derechos fundamentales invocados por la accionante, y como consecuencia de ello se hace necesaria la intervención del juez constitucional, en aras de restablecer tales derechos, para lo cual se concederá el amparo deprecado para el reintegro de la señora **PAOLA ANDREA GARCÍA GÓMEZ**, pero de **MANERA PROVISIONAL**, esto es, mientras que formula la respectiva demanda ante el Juez Laboral, en un término que no podrá exceder los cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo, para debatir lo relativo a la terminación del contrato laboral y lo que conforma las prestaciones a las cuales tiene derecho, de ser el caso.

Lo anterior debido a que el despacho advierte irregularidades en cuanto a la terminación de la relación contractual laboral, pues el empleador no se solicitó autorización ante el Ministerio del Trabajo, pese a las limitaciones claras que padece la accionante como consecuencia del accidente de tránsito, tal como se observa también en el concepto emitido por el profesional en salud que contrató la empresa; por consiguiente, se observa una vulneración que se pretende proteger.

De ahí que este juez constitucional no observa los conductos establecidos, al estudiar el cumplimiento de los requisitos de la estabilidad laboral reforzada, por consiguiente, considera esta judicatura que no se satisfacen tales requisitos de la terminación laboral en debida forma, sin perjuicio de ahondar sobre los temas de la indemnización correspondiente a 180 días de salario a que tenga lugar y las presuntas responsabilidades pecuniarias que tendrá que asumir el empleador, teniendo de presente el estado de salud de la empleada en el curso del contrato laboral, por lo cual tendrá que asumir eventualmente ante la justicia ordinaria laboral, tales pretensiones.

Para tal efecto, se concederá el amparo constitucional de manera transitoria hasta por el término de 4 meses para que la reintegren y le paguen lo que ha dejado de percibir por inejecución del contrato laboral, además se ordena la afiliación inmediata y el pago de toda la seguridad social. En consecuencia se le ordenará a FLORES EL CAPIRO S.A., que en el término de CUARENTA Y OCHO (48) HORAS, contadas a partir de la notificación de la presenta tutela, se sirva reintegrar a la tutelante a su puesto de trabajo, respetando las restricciones laborales que se le impongan por Medicina del Trabajo y Laboral, debiendo mediar, para su desvinculación laboral, autorización del Ministerio de Trabajo, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Acorde con lo anterior, se precisará que la presente decisión tendrá vigencia, por el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre el proceso que instaure la tutelante para definir lo relativo al reintegro aquí pretendido, o mientras que el Ministerio de Trabajo otorgue la respectiva autorización para el despido de la demandante en tutela, como lo ordena la ley, de así solicitarlo la accionada.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO ONCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

IV. F A L L A:

PRIMERO: TUTELAR los derechos constitucionales fundamentales invocados por la señora **PAOLA ANDREA GARCÍA GÓMEZ**, identificada con la cédula de ciudadanía **43.209.683**, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: CONCEDER como **MECANISMO TRANSITORIO**, el amparo constitucional promovido por la señora **PAOLA ANDREA GARCÍA GÓMEZ**, en contra de **FLORES EL CAPIRO S.A.**, para garantizar su derecho, conforme lo explicado en la parte motiva de esta providencia, esto es, mientras que la accionante formula la respectiva demanda ante el Juez Laboral, para su reintegro laboral, en un término que no podrá exceder los cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo y a partir de la reanudación de términos de la rama judicial, o mientras que el Ministerio de Trabajo otorgue la respectiva autorización para el despido de la demandante en tutela, como lo ordena la ley, de así solicitarlo la accionada.

TERCERO: ORDENAR a **FLORES EL CAPIRO S.A.**, que en el término de **CUARENTA Y OCHO (48) HORAS**, contadas a partir de la notificación de la presenta tutela, se sirva reintegrar a la tutelante, señora **PAOLA ANDREA GARCÍA GÓMEZ**, respetando las restricciones laborales que se le impongan por Medicina del Trabajo y Laboral, y le pague lo que ha dejado de percibir por inejecución del contrato laboral, además se ordena la afiliación inmediata y el pago de toda la seguridad social, debiendo mediar para su desvinculación laboral, autorización del Ministerio de Trabajo, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

CUARTO: PRECISAR que la presente decisión tendrá vigencia, por el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre el proceso que instaure la tutelante para definir lo relativo al reintegro aquí pretendido ante la Jurisdicción Laboral. Advirtiéndole que la sola presentación de la demanda no termina la protección constitucional, la cual solo termina con el fallo de la jurisdicción laboral.

QUINTO: ADVERTIR a las partes, que de no formularse por la tutelante la demanda laboral respectiva, dentro del término de los cuatro (4) meses antes indicado, contados a partir de la notificación de esta sentencia, la presente decisión cesará sus efectos.

SEXTO: PREVENIR a la accionada, que en caso de desacatar la orden aquí impartida, incurrirá en sanción en los términos del artículo 52 del Decreto 2591 de 1991.

SÉPTIMO: NOTIFICAR por el medio más expedito y eficaz posible la presente decisión a las partes, según lo dispuesto por los artículos 16 y 30 del Decreto 2591 de 1991 y artículo 5° del Acuerdo 306 de 1992, déjese la respectiva constancia en el expediente; adviértase acerca de la procedencia de la **IMPUGNACIÓN** de este fallo, la cual puede interponerse dentro de los tres (03) días siguientes a su notificación, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

OCTAVO: REMITIR el presente expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, si no fuere impugnada, dentro de los tres (3) días siguientes.

NOTIFÍQUESE

A handwritten signature in black ink, reading "Vélez P." with a stylized flourish at the end.

LAURA MARÍA VÉLEZ PELÁEZ
JUEZ