*República de Colombia*
*Rama Judicial del Poder Público*

**JUZGADO VEINTICUATRO CIVIL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA**

**SENTENCIA DE TUTELA**

Bucaramanga, primero (01) de junio de dos mil veintitrés (2023).

Procede el despacho a proferir sentencia dentro del presente asunto, a términos del artículo 22 del Decreto 2591 de 1991, previo los siguientes,

## I. ANTECEDENTES

**ANDERSON JESUS CONTRERAS PABON** mediante escrito del 17 de mayo formulo acción de tutela, por considerar que la empresa accionada **RED CARNICA S.A.S** ha vulnerado sus derechos fundamentales a la dignidad humana, principio de solidaridad social, al derecho laboral digno y justo, la salud en conexidad con la vida, la igualdad, al debido proceso, al mínimo vital, al trabajo en condiciones dignas, al derecho a la estabilidad laboral reforzada en estado de debilidad manifiesta, con base en los hechos que a continuación se sintetizan:

- Refiere que inició contrato de trabajo a término indefinido, con la empresa RED CARNICA S.A.S el 03 febrero del año 2021, como auxiliar de beneficio.

- Comenta que sufrió accidente laboral en fecha 18/02/2021, en la planta de sacrificio de bovinos, traumatismo en brazo y codo izquierdo asociado a una caída desde el nivel del piso, accidente laboral reportado, las recomendaciones evitar levantar peso mayor a 5 kilos, evitar movimientos bruscos y esfuerzos.

- Manifiesta que el 28 de abril, fue citado a las oficinas donde le indicaron que debería firmar documentos por que la producción estaba bajando y requerían disminuir el personal, que debería firmar un acuerdo o de lo contrario no me pagarían indemnización, que de lo contrario no me reconocerían nada, salarios, por lo cual firme coaccionado.

- Indica que fue a la oficina de trabajo, en donde le informaron que debería instaurar una tutela porque no habían pedido permiso para despedirlo.

- Narra que se siente engañado, y que cuando se presenta en un nuevo empleo, en el examen de ingreso verifican las secuelas del accidente laboral y eso impide el ingreso a un nuevo empleo

## II. DERECHOS PRESUNTAMENTE VULNERADOS

Aduce la parte actora que RED CARNICA S.A.S, está vulnerando sus derechos fundamentales a la dignidad humana, principio de solidaridad social, al derecho laboral digno y justo, la salud en conexidad con la vida, la igualdad, al debido proceso, al mínimo vital, al trabajo en condiciones dignas, al derecho a la estabilidad laboral reforzada en estado de debilidad manifiesta y en consecuencia solicita: i.) Se tutelen sus derechos fundamentales; ii.) Se ordene su reintegro laboral y; iii) Se ordene a la entidad vinculada no volver a vulnerar sus derechos.

## III. ACTUACION PROCESAL

La presente acción de tutela fue admitida en providencia del 17 de mayo del año en curso, en la cual se dispuso notificar a RED CARNICA S.A.S, con el objeto de que se pronuncie acerca de cada uno de los hechos referidos en el escrito constitucional.

Igualmente, se dispuso vincular al Ministerio de Trabajo en virtud de los hechos narrados en el escrito constitucional.

## IV. CONTESTACION A LA TUTELA

- **RED CARNICA S.A.S**

  Mediante escrito del 19 de mayo del año en curso a través de apoderado, se opone a la totalidad de las pretensiones de la acción y presenta sus argumentos de defensa en los siguientes términos:

  Comenta que cuando terminó el contrato de trabajo, el accionante no estaba ni enfermo ni incapacitado, tampoco tenía restricciones ni recomendaciones médicas por lo que tales hechos hacen que las pretensiones sean imprósperas.

  Insiste en que el trabajador no es una persona cubierta por el fuero de salud, pues no cumple con los presupuestos jurisprudenciales, dado que no tiene una condición medica en un grado relevante, ni ha perdido mas del 15% de su capacidad laboral, su limitación no afectaba sustancialmente el desempeño de sus labores, el tratamiento del accidente, había sido debidamente atendido y su pérdida de la capacidad laboral, fue calificada con cero por ciento. Adicionalmente, aduce que aun en caso de que tuviera fuero de salud, no esta llamada a prosperar sus peticiones, por cuanto no fue despedido por razones de la lesión o enfermedad que dice tener.

  Refiere que el contrato de trabajo terminó, por mutuo acuerdo en virtud de un contrato de transacción y que si el accionante, llegase a tener alguna enfermedad a la terminación del contrato tal situación no fue comunicada al empleador.

  Finalmente aduce que la acción de tutela, no es el medio idóneo para reclamar beneficios laborales o de seguridad social, que existen otras vías judiciales, inexistencia de un perjuicio irremediable.

- **MINISTERIO DE TRABAJO**

  Mediante memorial del 19 de mayo hogaño, refiere que el accionante en principio, gozaría de especial protección según la normatividad constitucional y legal que rige las relaciones laborales; frente a lo cual ese Ministerio además de audiencia de conciliación, podría adelantar averiguación preliminar, previa solicitud del interesado, acorde con la competencia asignada por el mismo legislador, ante el presunto incumplimiento de las disposiciones laborales a que haya lugar por parte de su ex – empleador.

  Sin embargo, precisa que de conformidad con lo establecido en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Decreto Ley 2351 de 1965, articulo 41, modificado por la Ley 584 de 2000, articulo 20, a los funcionarios del Ministerio del Trabajo, no les está permitido declarar derechos individuales ni definir controversias, como quiera que es una competencia atribuida a los Jueces de la Republica.

  Por último, comenta que el Ministerio del Trabajo no se opone a que el Despacho una vez analizadas las pruebas, le ampare los derechos invocados por el peticionario, empero no le corresponde a él definir la controversia motivo por el cual solicita su exclusión de la presente acción por falta de legitimación en la causa por pasiva.

## V. CONSIDERACIONES

### 1. De la competencia

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

### 2. De la legitimación y procedencia de la acción de tutela

### 2.1. Legitimación por activa

Determina el artículo 86 de la Constitución Política que la acción de tutela es un mecanismo de defensa al que puede acudir cualquier persona a fin de reclamar la protección de sus derechos fundamentales. En esta ocasión **ANDERSON JESUS CONTRERAS PABON**, solicita se amparen sus prerrogativas constitucionales a la dignidad humana, principio de solidaridad social, al derecho laboral digno y justo, la salud en conexidad con la vida, la igualdad, al debido proceso, al mínimo vital, al trabajo digno y justo, al DERECHO a la estabilidad laboral reforzada, por lo tanto, se encuentra legitimado.

### 2.2. Legitimación por pasiva

La empresa **RED CARNICA S.A.S**, se encuentra legitimada como parte pasiva, al imputarle responsabilidad en la presunta vulneración de los derechos fundamentales que invoca la parte accionante, con la cual el accionante se encuentra en un estado de indefensión y puede amenazar o vulnerar sus derechos fundamentales, por lo tanto, de conformidad con el numeral 4 del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 y el artículo 86 de la C.P. se encuentra legitimado como parte pasiva.

## 3. Problema Jurídico

Corresponde al despacho determinar, ¿si se encuentran configurados los presupuestos jurisprudenciales para que salga avante la pretensión de estabilidad laboral reforzada en favor del accionante? y en caso afirmativo establecer la viabilidad de que por vía tutela se ordene su reintegro como trabajador de la parte accionada.

## 4. Marco Jurisprudencial

### 4.1. De la acción de tutela

El artículo 86 de la Carta Política de Colombia, prevé que toda persona tendrá derecho a presentar acción de tutela, con el fin de reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe en su nombre, la protección inmediata de sus derechos Constitucionales Fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados, por la acción u omisión de cualquier autoridad pública, o por quien preste servicios públicos.

En términos del artículo 86 constitucional, la acción de tutela es un mecanismo de defensa judicial que permite la protección inmediata de los derechos fundamentales de una persona, cuando la acción u omisión de cualquier autoridad pública o incluso de los particulares[1], vulnera o amenaza tales derechos constitucionales[2].

Este mecanismo privilegiado de protección, es, sin embargo, residual y subsidiario.[3], en concordancia con el artículo 6to. del Decreto 2591 de 1991, sólo procede la acción de tutela cuando (I) el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial en el ordenamiento, caso en el cual la acción de tutela entra a salvaguardar de manera inmediata los derechos fundamentales invocados, o (II) cuando existiendo otro medio de defensa judicial, éste no resulta idóneo para el amparo de los derechos vulnerados o amenazados,[4] o (III) cuando existiendo el medio idóneo alternativo de defensa judicial, la acción de tutela procede como

[1] En los términos que señala el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991.
[2] Corte Constitucional. SU-1070 de 2003. M.P. Jaime Córdoba Triviño.
[3] Ver entre otras las sentencias T-827 de 2003. M.P. Eduardo Montealegre Lynett; T-648 de 2005 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; T-1089 de 2005.M.P. Álvaro Tafur Gálvis; T-691 de 2005 M.P. Jaime Córdoba Triviño y T-015 de 2006 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.
[4] Lo que permite que la acción de tutela entre a proteger de manera directa los derechos presuntamente vulnerados.

mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable[5] a los derechos fundamentales.

**4.2. La estabilidad laboral reforzada de trabajador en condiciones de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro del estado de salud.**

Respecto a la procedencia de la acción de tutela, cuando lo que se persigue con el amparo constitucional es el reintegro laboral, pago y reconocimiento de prestaciones sociales o cualesquiera acreencias laborales, en sentencia T-521 de 2016, la Corte Constitucional reitero lo siguiente:

> *"(…)* ***LA ESTABILIDAD LABORAL CON SUSTENTO EN LAS AFECCIONES DE SALUD SUFRIDAS POR EL TRABAJADOR. REITERACIÓN DE JURISPRUDENCIA.***
>
> *50. La Corte Constitucional ha conocido numerosos casos relativos a la estabilidad laboral reforzada producto de los padecimientos de salud sufridos por un trabajador, que le impiden el normal desempeño de sus funciones. Con el propósito de precisar las reglas jurisprudenciales que se han construido a lo largo de los años, se estudiarán los pronunciamientos más recientes que permitan reflejar su estado actual.*
>
> *En efecto, (i) se realizará una aproximación a los conceptos de discapacidad, invalidez y debilidad manifiesta, (ii) con el fin de estudiar en una segunda sección los requisitos que se han estructurado para declarar que el empleador ha violado el derecho a la estabilidad laboral reforzada y (iii) al nacimiento de la presunción de discriminación en su contra cuando se han cumplido con las anteriores condiciones. Más adelante, se hará alusión a (iv) la aplicación de este derecho con independencia del tipo de vínculo y al margen del origen de la enfermedad.*
>
> ***(i) Al margen del grado de afectación de salud, 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.***
>
> *50.1. En la sentencia T-461 de 2015[6] esta Corte tuvo la oportunidad de conocer cinco procesos de personas que fueron retiradas del trabajo. Uno de los actores padecía trastorno discolumbar; otro se encontraba en tratamiento médico -por sufrir de mareos derivados del VIH/SIDA- al momento en el que no se le renovó el contrato de trabajo a término fijo; un tercer expediente se trataba de un sujeto que después de sufrir un accidente de trabajo había recibido recomendaciones médicas de reubicación; otro actor había sido diagnosticado con un tumor en el abdomen; un último caso, en el que se le terminó a un sujeto en estado de discapacidad un contrato a término fijo con una empresa temporal tras aducir que había finalizado la labor para la que había sido contratado.*
>
> *En esta oportunidad, se decidió tutelar los derechos de la mayoría los actores tras considerar que si una persona se encuentra incapacitada, cuenta con una discapacidad o sufre un problema de salud que disminuya su posibilidad física de trabajar -con independencia de ser o no considerado como una persona en estado de discapacidad- tiene derecho a que previo a su retiro se acredite una justa causa ante el Ministerio de Trabajo. En un único caso de los expuestos la Sala decidió negar las*

[5] Sobre la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, resultan relevantes las sentencias C-1225 de 2004, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; SU-1070 de 2003, M.P. Jaime Córdoba Triviño; SU–544 de 2001 M.P. Eduardo Montealegre Lynett; T–1670 de 2000 M.P. Carlos Gaviria Díaz, y la T-225 de 1993 en la cual se sentaron la primeras directrices sobre la materia, que han sido desarrolladas por la jurisprudencia posterior. También puede consultarse la sentencia T-698 de 2004. M.P. Rodrigo Uprimny Yepes y la sentencia T-827 de 2003. M.P. Eduardo Montealegre Lynett.

[6] M.P. Myriam Ávila Roldán.

*pretensiones, al comprobar que este proceso sí se surtió y por tanto, el empleador no vulneró derecho fundamental alguno. Para arribar a esta conclusión la Corte consideró necesario diferenciar entre la (i) discapacidad que siendo el género[7] exige una"(…) restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad (…)"[8] dentro del contexto particular del ser humano, (ii) la cual si es severa –mayor del 50% de pérdida de capacidad laboral- configurará una situación de invalidez o (iii) si es menor o no ha sido calificada deberá entenderse como una disminución física, psíquica o debilidad manifiesta que impide el cumplimiento de una función, que en otras condiciones, podría desempeñarse por la persona de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales[9]:*

*"En síntesis, resulta de especial importancia resaltar que la garantía a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas en situación de discapacidad grave y permanente, calificada por la ley como invalidez, sino también de aquellos que por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta"[10].*

*En la sentencia T-440 A de 2012[11] se concluyó que en los casos de sujetos que han recibido incapacidades transitorias y son desvinculados dentro de uno de estos periodos o en el medio de un tratamiento médico, se aplica el derecho a la estabilidad laboral reforzada[12]. Para ello, en esta providencia se refirió a este concepto, como uno independiente de los ya expuestos. Según la Corte el (iv) trabajador incapacitado se relaciona entonces con "(…) los efectos de la ocurrencia de un accidente o el diagnóstico de una enfermedad común o profesional (que) pueden colocar al trabajador en diversos grados de afectación que denotan la existencia de una disminución de su capacidad laboral, ya sea ésta temporal o definitiva. Las distintas categorías que se generan, según la normatividad, son las de: (a) trabajador incapacitado temporalmente; (b) trabajador incapacitado definitivamente, ya sea que se encuentre en situación de (b.1) incapacidad permanente parcial o de (b.2) invalidez. Y, finalmente, en*

---

[7] En la sentencia T-148/12 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez) se aclaró que *"De conformidad con la línea trazada por la Corte en la sentencia T-198 de 2006, recogida por la sentencia T-906 de 2011, "se encuentra establecido que se presenta una clara diferencia entre los conceptos de discapacidad e invalidez. En efecto, podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona inválida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa". / De allí se desprende que si una persona pierde el 50% o más de su capacidad laboral, es inválida y pertenece al grupo más amplio de discapacitados; y si pierde menos del 50%, es discapacitada./ Sin embargo, este concepto de discapacidad obliga a que la persona haya sido calificada, exigencia que la jurisprudencia constitucional no ha impuesto a las personas que aspiran ser cubiertas por la estabilidad laboral reforzada. Esto implica, entonces, que la estabilidad laboral reforzada no es un derecho exclusivo de los discapacitados calificados sino también de los no calificados, pues la discapacidad es una condición comprobable empíricamente en la realidad que no puede sujetarse a una formalidad como el dictamen de las Juntas de Calificación de Invalidez, en estricto apego al principio de la primacía de la realidad sobre las formas (art. 53 de la C.N.").*

[8] Corte Constitucional. Sentencia T-361/08 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla).

[9] Ibídem.

[10] Corte Constitucional. Sentencia T-461/15 (M.P. Myriam Ávila Roldán) que reiteró los postulados desarrollados en la sentencia T-188/14 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva).

[11] M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

[12] Ver también la sentencia T-690/15 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio). En dicha oportunidad se indicó que: *"(…) cuando un trabajador tiene una incapacidad, indistintamente de cuál sea su origen, enfermedad o accidente de trabajo, tendrá derecho a que su empleador y el sistema de seguridad social cubran el pago de las incapacidades a las que haya lugar y mantengan el vínculo laboral sin que el argumento para retirarlo del cargo sea su condición de enfermedad o discapacidad, de manera que luego sea reintegrado a sus labores u otras similares./ Por esta misma línea, en relación con la estabilidad laboral reforzada de quienes son sujetos de especial protección con ocasión del deterioro de su salud, esta Corte señaló en sentencia T-754 de 2012 que también tienen derecho a su permanencia en el empleo, lo que se traduce en la imposibilidad de ser despedidos mientras no se configure una de las causales que la ley ha contemplado como justa y se cuente con la autorización expedida por el Ministerio de Trabajo".*

*los casos de mayor intensidad de la lesión sufrida, el supuesto del (d) trabajador que fallece como consecuencia del accidente o enfermedad padecida"*[13]*.*

***(…)***

***(ii) La activación de la garantía de la estabilidad laboral reforzada exige que el empleador hubiere conocido de las afecciones de salud del trabajador retirado.***

*50.2. En la sentencia T-420 de 2015*[14] *se analizó, como un presupuesto necesario para la protección de la estabilidad laboral reforzada, la exigencia de que el empleador conozca de los padecimientos de salud sufridos por el trabajador. Al respecto se determinó que, con el fin de evitar la interrupción en un tratamiento médico, el accionante debía ser reintegrado al trabajo debido al "carcinoma basocelular nodular" que padecía y a que el empleador conocía de esta situación en el momento en el que decidió no renovar su contrato. Para la Corte "(…) la garantía del derecho a la estabilidad laboral de un trabajador que presenta alguna limitación física, sensorial o psíquica implica la constatación de los siguientes presupuestos: (i) que el trabajador presente una limitación física, sensorial o psíquica (ii) que el empleador tenga conocimiento de aquella situación (iii) que el despido se produzca sin autorización del Ministerio del Trabajo"*[15]*.*

***(iii) Se presume la discriminación cuando el empleador, conociendo la situación, retira del servicio a una persona que por sus condiciones de salud es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada.***

*50.3. Una tercera cuestión que se debe analizar en materia de estabilidad laboral reforzada, se centra en la construcción de la presunción de discriminación en contra del empleador que retira del trabajo a un sujeto que se encuentre en estado de incapacidad –transitorio o permanente-, de discapacidad o de debilidad manifiesta. Si bien esta Corporación exigió en algunos pronunciamientos la carga del accionante en demostrar que el despido había obedecido a una discriminación y que en realidad existía un nexo causal entre la enfermedad padecida y el retiro, esta postura fue modificada posteriormente*[16]*.*

*En la sentencia T-692 de 2015*[17] *la Corte estudió los casos de dos sujetos a quienes se les terminó -al margen de las afecciones de salud sufridas por ellos- los contratos*

---

[13] Postulado reiterado en la sentencia T-116/13 (M.P. Alexei Julio Estrada).
[14] M.P. Myriam Ávila Roldán.
[15] Sin embargo, en la sentencia T-029/16 (M.P. Alberto Rojas Ríos) se declaró que de manera excepcional y sólo cuando las circunstancias del caso lo ameriten, el juez de tutela puede ordenar el reintegro así el empleador no tuviera conocimiento de la situación de salud del trabajador, pero no con el fin de evitar una discriminación, sino para garantizar la continuidad en el tratamiento de salud y la eficacia del principio de solidaridad. En su momento se indicó que: "*En vista de ello, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de que son titulares los trabajadores que se hallen en estas condiciones, apareja para los empleadores el deber insoslayable de actuar con solidaridad, como se indicó en precedencia al abordar la protección que les asiste a las mujeres embarazadas, pese al desconocimiento del estado de gravidez por parte patrono".*
[16] En la Sentencia T-449/10 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto), a modo de ejemplo, tras analizar el retiro de una persona que estaba vinculada a una cooperativa de trabajo asociado y quien empezó a sufrir múltiples padecimientos después de varios accidentes de trabajo, a pesar de haberse esgrimido como causal de retiro la baja productividad en las ventas, se concluyó que: *"sobre el acto que dispone la desvinculación de un trabajador en esas condiciones recae una presunción de despido sin justa causa que revierte la carga de la prueba y obliga al empleador a demostrar la existencia de argumentos objetivos y razonables para la ruptura de la relación además del lleno de los requisitos pertinentes. Para que tenga lugar esa presunción se requiere la existencia de motivos que generen dudas sobre el trasfondo discriminatorio de la medida; que el rompimiento provoque una grave vulneración de derechos fundamentales; y que, en últimas, haya un nexo de causalidad entre el despido y las características de quien es despedido. Es decir, el trabajador afectado por la medida debe pertenecer a uno de los grupos poblacionales que demandan protección reforzada por parte del juez constitucional y debe ser éste el motivo para la finalización del vínculo. Esto permite la intervención del juez de tutela en reemplazo del juez natural. Corresponde al empleador, entonces, acreditar la ausencia de conexidad entre la condición del sujeto y la terminación de la relación laboral".*
[17] M.P. María Victoria Calle Correa.

*laborales. El primer proceso tuvo su origen por cuanto a un sujeto que trabajaba en una empresa de lácteos adquirió una enfermedad denominada "brucelosis" y el otro, se relacionó con un accionante que desempeñaba la función de monta cargas y de ayudante de bodegas, quien había sido diagnosticado con una "lesión espoliosis espondiloartrosis". En ambos casos se decidió conceder el amparo y, en consecuencia, ordenar el reintegro al cargo que venían ocupando. En esta providencia se hizo alusión a la presunción de discriminación y al cambio de jurisprudencia que determinó su nacimiento:*

*"(…) debe aclararse que si bien en un primer momento la jurisprudencia constitucional impuso como requisito para conceder el amparo a la estabilidad laboral reforzada la prueba de la conexidad entre el despido y la limitación del trabajador, con posterioridad la Corte desarrolló la inversión de esta carga, haciendo recaer sobre el empleador la necesidad de acreditar que el despido tuvo como causa razones distintas a la discriminación del empleado en razón de su debilidad manifiesta.*

*5.10. Como consecuencia de ello, se estructuró la presunción de despido discriminatorio, en cuya virtud se entiende que si una persona es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada y el empleador no ha logrado desvirtuar que fueron las circunstancias de debilidad manifiesta del trabajador las que dieron origen al despido sin autorización previa del Ministerio de Trabajo, debe el juez constitucional concluir que con la terminación del vínculo laboral hubo una grave afectación a los derechos del empleado".*

*En similar sentido, en la sentencia T-647 de 2015[18] se dispuso que esta presunción aplica aun cuando la persona que solicita la estabilidad laboral reforzada no hubiere sido calificada. En esta oportunidad, al estudiar un caso en el que los accionantes sufrían de ciertos padecimientos de salud, pero no contaban con un dictamen de pérdida de capacidad laboral, se retomó la idea en el sentido de determinar que"(…) este Alto Tribunal ha establecido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada, no solo se predica de las personas (en estado de discapacidad) que han sido calificadas, sino también de aquellas que presentan una disminución en su salud. Por consiguiente, los titulares de la protección constitucional a la estabilidad laboral reforzada son todas aquellas personas calificadas o no, que presenten una disminución en su salud física, síquica o sensorial que requieren de una especial consideración, pues la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran hace que el Estado tenga la obligación de garantizar la eficacia real de sus derechos". De manera que, para esta Corporación si en sede de esta acción constitucional se logra establecer que la terminación del contrato de un trabajador se dio cuando se encontraba en estado de discapacidad, incapacidad o invalidez, sin la autorización de la autoridad competente, se deberá presumir que su causa fue la limitación física, psicológica o sensorial que padece y, por ello, que el despido es discriminatorio.*

***(iv) 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***

*50.4. Esta Corporación ha considerado que la garantía de estabilidad es aplicable frente a cualquier modalidad de contrato y con independencia de si el origen de la enfermedad del trabajador es laboral o común.*

*a) En la sentencia T-765 de 2015[19] se aclaró que este tipo de estabilidad también se predica de los contratos de trabajo a término fijo y por labor u obra contratada, siempre que se cumplan las exigencias que han sido estructuradas por esta Corporación en los siguientes términos"(…) el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la*

[18] M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.
[19] M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

*obra, no resulta suficiente para legitimar la determinación de un empleador de no renovar esa clase de contratos o darlos por terminado cuando: (i) subsiste la materia del trabajo, las causas que lo originaron o la necesidad del empleador; (ii) el trabajador ha cumplido efectivamente sus obligaciones contractuales; y (iii) se trate de una persona en una situación de debilidad. Por ello, el trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada, no puede ser desvinculado sin que exista una razón objetiva para terminar el vínculo laboral y medie la autorización de la oficina del trabajo, que respalde dicha decisión".*

*(…)*

*De modo que es irrelevante la fuente de la enfermedad, del estado de discapacidad o de debilidad manifiesta padecida por el actor para evaluar la existencia de la estabilidad laboral reforzada. No sólo aquellos padecimientos de salud que tienen origen en la labor ejercida habitualmente dan lugar a este derecho.*

*Ha llegado al punto de ser tan irrelevante esta cuestión para la Corte Constitucional, que a modo de ejemplo en la sentencia T-445 de 2014[20], se tuteló el derecho de una mujer que había realizado labores de aseo en un hotel durante más de diecinueve (19) años y fue despedida, no obstante padecer una enfermedad de origen común denominada "coletiasis" y sin que hubiera sido necesario referirse a esta distinción. En dicha oportunidad se afirmó que siendo la solicitante titular de este derecho "(…) no podía ser despedida como resultado de su bajo rendimiento producto de su deteriorado estado de salud, sin que su empleador hubiera acudido a la Inspección del Trabajo para pedir la autorización para despedirla ya que dicha entidad está llamada a verificar que el despido de una persona en situación de discapacidad no obedezca a razones discriminatorias". (Subraya del Despacho)*

Según lo anterior, los trabajadores tienen el derecho a una estabilidad ocupacional reforzada para las personas en condiciones de debilidad manifiesta por sus problemas de salud y, como garantía de su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, la presunción de despido discriminatorio, cuando son desvinculados del empleo sin autorización de la oficina del trabajo.

De igual manera, en los eventos en que el despido o la terminación del contrato de trabajo de quien hubiera tenido una afectación en su salud durante la vigencia del vínculo laboral se produzca sin previa autorización de la Oficina del Trabajo, deberá presumirse que la causa de dicho despido o terminación del contrato, es la circunstancia de discapacidad que el trabajador padece.

Sea el caso destacar que no solo quienes tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, definida con arreglo a normas de rango reglamentario, deben contar con protección especial. Son todas las personas "en circunstancias de debilidad manifiesta" las que tienen derecho constitucional a ser protegidas "especialmente" (CP art 13). Este derecho no se circunscribe tampoco a quienes experimenten una situación permanente o duradera de debilidad manifiesta, pues la Constitución no hace tal diferenciación, sino que se refiere genéricamente incluso a quienes experimentan ese estado de forma transitoria y variable. Ahora bien, esta protección especial debe definirse en función del campo de desarrollo individual de que se trate.

[20] M.P. María Victoria Calle Correa.

**4.3 Procedencia de la acción de tutela, cuando lo que se persigue con el amparo constitucional es el reintegro laboral**

En este caso el tutelante solicita se ordene a la accionada realizar el reintegro inmediato a las labores desarrolladas, respetando el cargo y asignación laboral percibida al momento de su despido. Para tramitar estas pretensiones el ordenamiento prevé en abstracto otros medios de defensa judicial susceptibles de instaurarse ante la justicia ordinaria.[21] No obstante, la tutela ha sido excepcionalmente declarada procedente por la Corte Constitucional, en casos en los cuales la parte activa es una persona en circunstancias de debilidad manifiesta, o un sujeto de especial protección constitucional que considera lesionados sus derechos fundamentales con ocasión de la terminación de su relación contractual. Especialmente procede cuando el goce efectivo de su derecho al mínimo vital o a la salud se ve obstruido.

Sobre el particular, la Corte Constitucional en sentencia T-076 de 2017, reitero:

> *"1.* ***Acción de tutela para obtener el reintegro laboral. Reiteración de jurisprudencia.***
>
> *Según lo establecido en el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela tiene un carácter residual y subsidiario, esto es que, su procedencia está determinada por la inexistencia de medios judiciales de defensa de los derechos fundamentales cuya protección se invoca.*
>
> *Por su parte, el numeral 1º del artículo 6º del Decreto 2591 de 1991 en concordancia con la norma superior mencionada, consagra dos excepciones que permiten hacer uso de la tutela aun cuando el afectado cuente con otras acciones: i) cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable y ii) cuando aun existiendo otros medios de defensa, estos resultan ineficaces para combatir la vulneración o la amenaza de los derechos fundamentales.*
>
> *En ese contexto, es necesario analizar la procedencia excepcional de la acción de tutela, como mecanismo de protección constitucional en el evento en que sea despedido un trabajador que está a punto de adquirir el derecho a la pensión.*
>
> *La Corte Constitucional ha sido enfática en establecer que por regla general la tutela no es procedente para solicitar el reintegro laboral de un empleado, ya que el ordenamiento jurídico ofrece a los trabajadores, acciones judiciales para satisfacer esta pretensión, tanto en la jurisdicción ordinaria laboral como en la contenciosa administrativa. No obstante, la anterior regla tiene su excepción en aquellos casos en que el afectado se encuentre en una condición de debilidad manifiesta y, que en virtud de ello, se considere sujeto constitucionalmente protegido con una estabilidad laboral reforzada, por ejemplo: las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores discapacitados y los que padecen alguna limitación en su estado de salud[22].*

[21] El Código Procesal del Trabajo establece, en su artículo 2º que la jurisdicción laboral conoce de "Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo" (num 1º), y de "Los conflictos jurídicos que se originan en el reconocimiento y pago de honorarios o remuneraciones por servicios personales de carácter privado, cualquiera que sea la relación que los motive". Por su parte, el Código General del Proceso dice en su artículo 15 que "Corresponde a la jurisdicción ordinaria en su especialidad civil, el conocimiento de todo asunto que no esté atribuido expresamente por la ley a otra especialidad jurisdiccional ordinaria".

[22] Ver más en Sentencia T-575 de 2008.

*De acuerdo con la jurisprudencia de esta Corporación, dicha estabilidad consiste en el derecho a conservar el empleo, a no ser despedido en razón de la situación de debilidad, permanecer en el cargo hasta que sea necesario y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve a la desvinculación del mismo, o, a que la autoridad laboral competente autorice el despido previa verificación de la estructuración de la causal mencionada, la cual no debe estar relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador[23].*

*Puntualmente, se estableció una estabilidad laboral reforzada en favor de aquellos que se encuentran próximos a adquirir su derecho a la pensión, habilitando la procedencia de la acción de tutela cuando en los hechos presentados al juez se evidencie una vulneración del mínimo vital, bajo el entendido de que el salario y eventual pensión es y será la fuente de su sustento económico[24]. (…)" (Subraya fuera de texto)*

## 5. Del Caso en concreto

Delanteramente, de los hechos esbozados en el escrito tutelar, el Despacho advierte que el vínculo laboral existente entre el accionante y la empresa RED CARNICA S.A.S., terminó el 28 de abril de 2023, por lo que el señor ANDERSON JESUS CONTRERAS PABON en virtud de una posible vulneración a sus derechos fundamentales, impetró la presente acción constitucional el 17 de mayo de la corriente anualidad, demostrándose entonces que se cumple con el principio de inmediatez, puesto que transcurrió menos de 20 días, entre la fecha de terminación de la relación laboral y la data en que se radicó la referida acción.

De igual forma se vislumbra, según las manifestaciones realizadas tanto por la parte activa, como por la pasiva, y las pruebas recaudadas a lo largo del plenario, que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 3 de febrero de 2021 hasta el 28 de abril de 2023 fecha ultima en la que por mutuo acuerdo dan por terminada la relación laboral [25], a su vez, se evidencia que el accionante al inicio de la relación laboral, esto es, el 18 de febrero de 2021, sufrió un accidente de trabajo en virtud del cual presentó "fractura de la diáfisis del humero", incidente que fue atendido por la ARL SURA quien el 16 de mayo de 2022, calificó la perdida de capacidad laboral del accionante en un 3.3 % calificación que fue objeto de impugnación por parte del señor CONTRERAS PABON y que una vez analizado el caso por la Junta Regional de Calificación de Invalidez mediante dictamen de fecha 27 de julio de 2022, estableció un porcentaje de perdida de capacidad laboral de 0%.

Ahora bien, sentados los aspectos facticos relevantes y en atención a los extractos jurisprudencias reseñados en el acápite correspondiente, ha de decirse que la estabilidad laboral reforzada es una figura consagrada tanto en la codificación laboral, como en la Constitución Política de Colombia, encaminada a garantizar los derechos que le atañen a cualquier trabajador que se encuentre en un estado de discapacidad o debilidad manifiesta.

[23] Ver más en Sentencia T-320 de 2016.
[24] Ver más en Sentencia T-790 de 2010
[25] Folio 35 del Pdf 007 del expediente digital

De esta manera, se tiene que la estabilidad laboral reforzada es un concepto que para configurarse requiere del cumplimiento de los siguientes parámetros y/o exigencias: *I) Al margen del grado de afectación de salud, 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. II) La activación de la garantía de la estabilidad laboral reforzada exige que el empleador hubiere conocido de las afecciones de salud del trabajador retirado. III) Se presume la discriminación cuando el empleador, conociendo la situación, retira del servicio a una persona que por sus condiciones de salud es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada y; IV) 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.*

Bajo el derrotero propuesto y analizados los anteriores parámetros para el caso concreto se advierte que : **i)** el accionante efectivamente sufrió un accidente laboral el 18 de febrero de 2021, que en su momento afectó la función propia de su cargo como auxiliar de beneficio, sin embargo, conforme se extrae de la historia clínica aportada por el mismo accionante, así como de los dictámenes de pérdida de capacidad laboral allegados por la empresa accionada, se evidencia, que el incidente del que fue víctima el accionado, fue debidamente atendido, pues se efectuó la cirugía que requirió y se brindó un seguimiento de caso que dio como resultado la máxima mejoría clínica, conforme se extrae de la historia clínica de fecha 2 de marzo de 2023[26]; y ello se configura evidenciado que a la fecha fue calificado con el 0% de pérdida de capacidad laboral. ii**)** Al momento de la terminación del vinculo laboral, el accionante no refirió la existencia de alguna afectación de salud diferente, a la fractura del humero ya tratada, pues no obra prueba de ello, así como tampoco, se evidencia de las historias clínicas o documentos obrantes en el proceso la existencia de alguna otra afectaciones a su salud**; iii)** No se evidencia que el retiro del servicio se haya efectuado por las condiciones de salud del accionante. En primera medida conforme a los documentos del proceso, y lo narrado por las partes, la terminación del contrato se dio por mutuo acuerdo, no por un despido unilateral que permitiera inferir que fue motivado por alguna condición de salud del trabajador, y en segunda medida, a la fecha de terminación de la relación laboral, esto es, 28 de abril de 2023, ya habían trascurrido mas de dos años desde que ocurrió el accidente laboral que además fue objeto de dictamen de calificación de perdida de capacidad laboral que arrojó un resultado del 0% desde el 22 de julio de 2022 y; **iv)** las partes tenían un contrato de trabajo a término indefinido y la afectación de salud que tuvo el accionante, se derivó de un accidente laboral, motivo por el cual de configurarse los demás parámetros jurisprudenciales el señor CONTRERAS PABON, podría ser favorecido con estabilidad laboral reforzada, pero como ya se adujo eso no se configura.

Por otra parte, resulta pertinente traer a colación lo dispuesto por la Corte Constitucional en Sentencia T-443 de 2017, cito:

[26] Pdf 001 Folio 11 Expediente Digital

> *"Respecto de aquellas personas que solamente han sufrido un menoscabo físico durante la vigencia del contrato laboral, este Tribunal ha entendido que procede una protección constitucional que se deriva directamente de la Constitución. Así, en virtud de aquella protección constitucional que se deriva de la norma superior, la estabilidad laboral reforzada se extiende a aquellos trabajadores que, sin estar calificados como personas en situación de discapacidad, se encuentran en situación de debilidad manifiesta, originada en una afectación significativa de su salud, que les cause limitaciones de cualquier índole, se reitera, sin necesidad de que exista una calificación previa". (Subrayado del Despacho).*

Así las cosas, puede decirse que quien está en situación de debilidad manifiesta por cuestiones de salud es el individuo 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"*[27]

En síntesis, de lo expuesto, encuentra este estrado judicial que el accionante no cumple con los parámetros constitucionales establecidos para ser amparado bajo la figura de estabilidad laboral reforzada, pues no es una persona discapacitada, ni puede decirse que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, por cuanto no padece una disminución física en un grado relevante, ni una afectación grave de salud, así como tampoco se evidencia que la lesión que padeció en algún momento le haya dificultado el desempeño de sus funciones, pues su diagnostico no ameritó una reubicación u recomendaciones especiales, por lo cual a su vez no se evidencia que haya sido objeto de discriminación por parte de su ex empleador, es decir, no hay evidencia alguna que permita inferir que el accidente de trabajo que padeció el accionante en febrero de 2021, se relacione con la terminación del vínculo laboral, más aun si en cuenta se tiene que la relación laboral no terminó unilateralmente, sino por mutuo acuerdo.

De otra parte, respecto del inconformismo referido por el accionante en relación a la forma de terminación de la relación laboral, donde manifestó que se siente engañado y que no ha sido contratado en virtud de su lesión, se hace necesario señalar que la acción de tutela no es procedente para solicitar el reintegro laboral de un extrabajador que considera ha sido despedido sin el cumplimento de los requisitos legales, y que, sin embargo, en estos casos, se ha admitido la procedencia de la tutela en circunstancias especiales, cuando las acciones ordinarias pueden resultar ineficaces o para evitar un perjuicio irremediable. Lo anterior quiere decir, que para que proceda la acción de tutela como mecanismo excepcional y subsidiario que la caracteriza, además de demostrar que el despido o la terminación de la relación laboral se configuró injustificada, se debe probar que ello se llevó en el contexto de ciertas circunstancias especiales, como sería el estado de embarazo, la discapacidad, el

[27] Sentencia T-277 de 2020

estado de salud del trabajador, y como lo es en este caso el fuero de estabilidad laboral reforzada, o que el mecanismo alterno de defensa judicial de que aquéllos disponen resulte ineficaz y se imponga entonces la intervención transitoria del juez de tutela para evitar un perjuicio irremediable, lo que se echa de menos en el presente asunto.

Analizado lo ya expuesto, se observa que para el presente asunto la acción de tutela no es el mecanismo para la protección de los derechos fundamentales alegados por el actor, teniendo en cuenta, que el señor ANDERSON JESUS CONTRERAS PABON no es una persona que pueda catalogarse como de especial protección y en debilidad manifiesta, en la medida en que no se advierte que sea una sujeto de la tercera edad, o que padezca alguna limitación en su estado de salud o sufra de una discapacidad física, funcional o mental y además, es por ello que la referida situación de conflicto laboral que aquél plantea como determinante de la vulneración de sus derechos fundamentales, no se configura en los preceptos establecidos por la legislación vigente y en consecuencia no se evidencia la existencia de un perjuicio irremediable que resultara viable la intervención del Juez constitucional.

Así entonces, como en este asunto, no se avizoró la acreditación de la totalidad de los requisitos establecidos por la Corte Constitucional para que procediera el amparo de estabilidad laboral reforzada, al Despacho no le queda otro camino que negar la presente acción constitucional y así se anunciará en la parte resolutiva de esta providencia, desvinculando, además, al MINISTERIO DE TRABAJO, por no existir vulneración alguna por parte de esta entidad.

En mérito de lo expuesto, el **Juzgado Veinticuatro Civil Municipal de Bucaramanga**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

**FALLA**

**PRIMERO:** **NEGAR** el amparo constitucional invocado por **ANDERSON JESUS CONTRERAS PABON** contra **RED CARNICA S.A.S.,** por lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

**SEGUNDO:** **DESVINCULAR** de la presente acción constitucional al **MINISTERIO DE TRABAJO**, por lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

**TERCRO:** Notifíquese esta providencia en la forma prevista en los Arts. 30 del Decreto 2591 de 1991 y 5 del Decreto 306 de 1992.

**CUARTO:** Si no fuere impugnado el presente fallo, remítase el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, como lo ordena el Art. 31 del Decreto 2591 de 1991.

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE,**

**Firmado Por:**

**Julian Ernesto Campos Duarte**

**Juez Municipal**

**Juzgado Municipal**

**Civil 024**

**Bucaramanga - Santander**

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

Código de verificación: **10b6f2b386c8dee2b02d49ad14ed06e224780838c319ffaffd51a91b04dfb712**

Documento generado en 01/06/2023 01:09:16 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL: https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica**