



Consejo Superior de la Judicatura
Consejo Seccional de la Judicatura del Atlántico
JUZGADO TERCERO CIVIL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA

IMPUGNACIÓN TUTELA

RADICACIÓN: 08372408900120210009901.

Accionante: WILLIAM SANTIAGO CANTILLO

Accionado: FSCR INGENIERIA S.A.S.

DERECHO: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Barranquilla, dieciocho (18) de agosto de dos mil veintiuno (2021)

I. ASUNTO A TRATAR

Procede el despacho a decidir acerca de la impugnación a que fue sometido el fallo de tutela de fecha 09 de julio de 2021, proferido por el JUZGADO PROMISCOU MUNICIPAL DE JUAN DE ACOSTA, dentro de la acción de tutela instaurada por el señor WILLIAM SANTIAGO CANTILLO, a través, de apoderado judicial, en contra de FSCR INGENIERIA S.A.S., por la presunta violación a sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada a la vida, al trabajo y al debido proceso, en asocio con la seguridad social; y en el que se concedió el amparo de los derechos deprecados.

II. ANTECEDENTES

1. El señor WILLIAM ENRIQUE SANTIAGO CARRILLO, ingresó a laborar a la empresa FSCR INGENIERIA S.A.S, desde el día 19 de agosto del 2012, hasta el 16 de junio del 2021; con contrato a término indefinido, en el cargo de técnico de producción.
2. Desde el 20 de septiembre del año 2014; a raíz de un accidente laboral, el señor WILLIAM ENRIQUE SANTIAGO CARILLO, se encuentra incapacitado prolongadamente hasta la fecha, es decir superó los 180 días, por el diagnósticos con enfermedad actual denominada "DISCOPATIA LUMBAR + ESQUIZOFRENIA PARANOIDE EN SEGUIMIENTO POR NEUROLOGIA, PSIQUIATRIA Y MD LABORAL. Actualmente cuenta o refiere ante los médicos dolor lumbar urgente de intensidad variable irradiado a MS IS Q, que solamente se alivia transitoriamente con tratamiento ordenado por especialistas tratantes y empeora con la actividad diaria acompañado de disestesias en MS IS. Así mismo; es tratado por especialistas en la rama de la NEUROLOGÍA PSIQUIATRÍA Y MEDICINA LABORAL. Debido a estas enfermedades, la EPS COOMEVA; a la cual, se encuentra afiliado el actor, el día 30 de octubre del año 2017, le diagnosticó al trabajador como enfermedad común las antes descritas, pero con concepto de no rehabilitación, es decir incurable. Colpensiones, el día 06 de diciembre del 2020, declaró en un 40% la pérdida de capacidad laboral al señor WILLIAM SANTIAGO, con la enfermedad ESQUIZOFRENIA PARANOIDE, HIPERTENSIÓN ESENCIAL Y TRASTORNO DE DISCO LUMBAR; que aún lo conserva como protegido por superar el día 540 de incapacidades.
3. Desde el 20 de marzo del 2021, la IPS INVERSIONES NUEVO SER, ordenó hospitalizar en una unidad de salud mental al actor WILLIAM SANTIAGO. El comportamiento social del demandante, cuenta su señora, es autómata, al parecer alejado de la realidad, con impulsos esquizofrénicos complejos. La EPS COOMEVA, el día once (11) de Junio del 2021, lo incapacitó nuevamente hasta el día 25 de junio del 2021 por 15 días. Estando vigente a la fecha y prolongada desde el día 25 de junio del presente año por el mismo período de días. La EPS COOMEVA, demoró en legalizar la incapacidad, debido a que las consultas realizadas al señor SANTIAGO, eran virtuales, debido al COVIC 19 y por ser un paciente

crónico. La IPS donde era atendió el trabajador, sin notificación, previa e injustamente, cobraba sin notificar al momento de la consulta, al paciente en comento, las teleconsultas, lo que condujo a acumular indebidamente una suma de dinero, que jamás le fue dicha o notificada al poderdante, razón por la cual no le transcribieron la incapacidad en comento.

4. El día 16 de Junio del 2021, notificó a la empresa FSCR INGENIERIA S.A.S, su empleador, por intermedio de la señora SHIRLY ESTRADA NARVAEZ , que COOMEVA EPS, le había retenido la liquidación de las incapacidades, argumentando, que hasta no cancelar los copagos no la expediría, a raíz que el empleador se lo exigió, y que le cancelara las primas para pagarlos, muy a pesar que fueron por tele consultas, ya que no recibe sueldos ni del empleado ni del fondo de pensiones COLPENSIONES. Por lo que hubo discusiones debido a la enfermedad del accionante, y la empleadora, hasta el punto de unas ofensas recíprocas, siendo que el señor WILIAN SANTIAGO ESTABA ESQUIZOFRENICO debido a que necesitaba ser internado en un centro de salud, porque COOMEVA no le suministraba los medicamentos hasta tanto no le pagara el copago, y que entrara al sistema. Y que estaba en una crisis esquizofrénica.
5. Expuso que la respuesta dada por el empleador al trabajador fue citarlo el mismo día, 16 de Junio del 2021, a descargos, en la ciudad de Barranquilla, a las 3:00 PM, en forma presencial, siendo que por la pandemia del COVID 19, para el enfermo, le era imposible trasladarse desde el Corregimiento de Chorrera hacia la ciudad de Barranquilla, por estar incapacitado por el médico tratante, siendo prudente que el empleador lo hiciera por medio de la actual tecnología, o telefónico ; pero lo omitió, es decir , no le permitió el derecho a la defensa del empleado.
6. Ante la imposibilidad de concurrir, el empleador, no acepto las excusas del trabajador, a sabiendas del problema mental, que lo hace cambiar de estado de ánimo, inconscientemente; enviadas vía WhatsApp, lo que provocó impotencia, al accionante ante el empleador, en la fecha 16 de junio del 2021. Minutos después, el mismo día 16, vía correo electrónico, la empresa FSCR INGENIERIA S.A.S le envía una extensa e ilegal comunicación de despido al trabajador incapacitado, enfermo y en estado deplorable su salud, dando por terminado "CON JUSTA CAUSA" el contrato de trabajo, tal como consta en el anexo probatorio, pero que en resumidas transcriben los enfrentamientos verbales entre la líder de recursos humanos Chirli Estrada y mi poderdante, por la impotencia provocada por dicha líder, al no asumir , la responsabilidad de orientar con decencia al trabajador esquizofrénico, quien es de manejo espacial, tanto por su familia como por el empleador exclusivamente.

III. PRETENSIONES

Basándose en los fundamentos fácticos expuestos, la accionante pretende que se le amparen los derechos deprecados y, en consecuencia: "... **PRIMERO: ORDENAR** a la empresa FSCR INGENIERIA S.A.S reintegrar al señor WILLIAM ENRIQUE SANTIAGO CANTILLO, identificado con la Cedula de Ciudadanía No. 72168521 a un cargo de iguales o mejores condiciones al que ejerció hasta el momento de su desvinculación, en el término de 48 horas siguientes e inmediatos a la sentencia, de acuerdo a sus condiciones de salud; y pagarle los salarios y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde el 16 de junio del 2021, sumas que deberán ser indexadas hasta la fecha de pago.

SEGUNDO: Advertir sobre la condición de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA que ostenta el señor WILMER ENRIQUE SANTIAGO CANTILLO, por padecer las enfermedades conexas de DISCOPATIA LUMBAR + ESQUIZOFRENIA PARANOIDE

TERCERO: Eventualmente, y/o subsidiariamente; si el señor Juez lo considera, ordenar a la empresa FSCR INGENIERIA S.A.S darle cumplimiento a lo ordenado por el inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en el sentido de pagarle una indemnización de 180 días correspondientes al despido injustificado, más los salarios dejados de pagar desde el día 30 de octubre del año 2017 hasta la ejecutoria de la presente sentencia.

CUARTO: Tutelar los derechos impetrados como vulnerados por la empresa FSCR INGENIERIA S.A.S al señor WILMER ENRIQUE SANTIAGO CANTILLO."

IV. TRÁMITE PROCESAL

La presente acción de tutela fue admitida por el JUZGADO PROMISCOU MUNICIPAL DE JUAN DE ACOSTA, ordenándose la notificación de la accionada, y la vinculación del ADRES, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL ATLÁNTICO, JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN, COOMEVA EPS, IPS INVERSIONES NUEVO SER SAS, CLINICA RESURGIR LTDA, COLPENSIONES, a fin de que se pronunciaran sobre los hechos expuestos en el escrito de tutela.

FSCR INGENIERIA S.A.S., informó al despacho que la acción de tutela no es el medio para reclamar los derechos que el accionante expone, que no existe prueba de un perjuicio irremediable, ni la vulneración de ningún derecho fundamental, que en el momento del retiro el trabajador no se encontraba en proceso de rehabilitación.

JUNTA NACIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ, informó que los hechos y pretensiones se dirigen en su totalidad al reintegro de la empresa en la que se encontraba empleado el accionante, como a su vez solicita pago de indemnización, entre otras, acreencias laborales, aduciendo despido injustificado, respecto de la cual no tiene injerencia alguna, que no ostenta potestades disciplinarias ni sancionatorias respecto de los organismos de primera instancia.

JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DEL ATLANTICO, manifestó que revisado el expediente del señor WILLIAM SANTIAGO CANTILLO, se evidenció que AFP COLPENSIONES, el 02/05/19 radicó el caso ante dicha junta para dirimir la controversia de la pérdida de capacidad laboral, la cual fue resuelta en segunda instancia por la Junta Nacional, emitiendo el dictamen N° 72168521-9638 de fecha 16/06/2020, en el que modificó lo dispuesto en primera oportunidad otorgando una pérdida de capacidad laboral del 23.76% de origen enfermedad laboral y fecha de estructuración 18/06/2020.

COLPENSIONES, sostuvo que la solicitud no pudo ser atendida por esa administradora por no resultar de su competencia administrativa y funcional, correspondiendo únicamente dar respuesta a FSCR INGENIERIA S.A.

Posterior a ello, el 09 de julio de 2021, se profirió fallo de tutela, concedió el amparo de los derechos depuestos, por lo que fue impugnada y por reparto correspondió su conocimiento a esta agencia judicial.

V. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo proferido el día, 09 de julio de 2021, por el JUZGADO PROMISCOU MUNICIPAL DE JUAN DE ACOSTA, se decidió negar el amparo solicitado, en ocasión a que se encontró probado dentro del proceso que el día 16 de junio de 2021, el accionante fue despedido de la accionada, encontrándose incapacitado y teniendo conocimiento la misma del estado de salud del señor SANTIAGO CANTILLO, sin mediar autorización previa del Ministerio de Trabajo, por lo que su situación de salud lo convierte en un sujeto de especial protección

constitucional, y la entidad accionada debió cumplir con el procedimiento señalado por la ley, además de eso que debido a que la accionada no respondió se hizo uso de la presunción de veracidad consagrada en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991.

VI. IMPUGNACIÓN

La accionada impugnó el fallo referido indicando que la terminación del contrato no operó como consecuencia del estado de salud del trabajador, sino por los insultos, y humillaciones que fueron realizadas por el actor mientras se le requería acerca de las incapacidades médicas, que no se probó la existencia de un perjuicio irremediable que pudiera reemplazar la justicia ordinaria y procedió a recapitular la contestación emitida.

VII. PROBLEMA JURÍDICO

De acuerdo con los antecedentes resumidos anteriormente, corresponde a esta agencia judicial determinar:

¿La entidad accionada, FSCR INGENIERIA S.A.S., ha vulnerado los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada a la vida, al trabajo y al debido proceso, en asocio con la seguridad social, del señor WILLIAM SANTIAGO CANTILLO, al momento de la terminación unilateral del contrato de trabajo?

¿Se encuentran reunidos los presupuestos jurídicos- facticos para revocar la sentencia proferida por el a-quo?

VIII. COMPETENCIA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, por ser superior funcional del a-quo, este juzgado resulta competente para conocer de la impugnación al fallo de tutela en referencia.

IX. NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL

El marco constitucional está conformado por los artículos 13, 25, 47,48, 53, 86 de la Constitución Política, Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo 27, Ley 361 de 1997, CST, Ley 1149 de 2007; sentencias T-151 de 2017, T-442 de 2017, T-317 de 2017, T-041 de 2019, T-052-2020, entre otras.

X. CONSIDERACIONES

La acción de tutela es un mecanismo concebido por la Constitución de 1991 para la protección inmediata de los derechos fundamentales de todas las personas, cuando estos resultaren amenazados o vulnerados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de un particular, con las características previstas en el inciso final del artículo 86 de la Constitución Política la cual constituye una garantía y un mecanismo constitucional de protección, directa, inmediata y efectiva, de los derechos fundamentales.

Para la procedencia de este mecanismo tutelar, es necesario que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial para hacer valer sus derechos, salvo que se ejerza como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

La acción de tutela procede a título subsidiario cuando la protección judicial del derecho fundamental no puede plantearse, de manera idónea y eficaz, a través, de un medio judicial ordinario y, en este sentido los medios judiciales ordinarios tienen preferencia sobre la acción de tutela. No obstante, la acción de tutela procede como mecanismo transitorio, así exista un

medio judicial ordinario, cuando ello sea necesario para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios, será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia atendiendo las circunstancias en que se encuentra la solicitante.

EL PRESUPUESTO DE SUBSIDIARIEDAD PARA SOLICITAR REINTEGRO DE TRABAJADOR.

Respecto de las acciones interpuestas para obtener el reintegro de un trabajador, la Corte ha resaltado que, en principio, la tutela no es la vía judicial idónea para resolver este tipo de controversias al existir los mecanismos establecidos en la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, atendiendo a la forma de vinculación del interesado¹. Sin embargo, también ha destacado que el examen de procedencia debe ser menos estricto cuando se encuentran comprometidos los derechos de sujetos de especial protección constitucional o de personas que se hallan en circunstancias de debilidad manifiesta, “pues en estos casos el actor experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial”².

En efecto, en la Sentencia T-151 de 2017 se indicó que *“la acción de tutela no es la vía judicial idónea, dado que existe una jurisdicción especializada, que en los últimos años ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad introducido con la Ley 1149 de 2007. No obstante, [...] de manera excepcional, la jurisprudencia de este Tribunal ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional para obtener el reintegro de un trabajador, en aquellos casos en que se encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. En este escenario, la situación particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra”*.

Además, se precisó que circunstancias como (i) la edad del sujeto, (ii) su desocupación laboral, (iii) el hecho de no percibir ingreso alguno que permita la subsistencia de su familia y la propia, y (iv) la condición médica padecida, son supuestos representativos de un estado de debilidad manifiesta (art. 13 superior).

En igual sentido, en la Sentencia T-442 de 2017 se consideró que *“en los eventos en los que las circunstancias particulares del caso constituyen un factor determinante, es posible que la acción de tutela pase a otorgar directamente el amparo pretendido, ya sea de manera transitoria o definitiva, a pesar de existir mecanismos ordinarios de protección a los que sea posible acudir”*.

En la Sentencia T-317 de 2017 se destacó que la jurisprudencia constitucional ha establecido que *“en aquellos casos en los que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal”*.

Aplicando los anteriores precedentes, en la Sentencia T-041 de 2019 la Sala Octava de Revisión concluyó que *“si bien el ordenamiento jurídico previó procedimientos judiciales especiales para ventilar*

¹ Corte Constitucional, Sentencia T-041 de 2019.

² Sentencia SU-047 de 2017. Frente a los sujetos que gozan de especial protección por estabilidad laboral reforzada, en la Sentencia T-305 de 2018 se manifestó que son: “(i) los menores de edad, (ii) los adultos mayores, (iii) las mujeres en estado de embarazo, y (iv) los trabajadores discapacitados”.

pretensiones laborales, la Corte ha entendido que las reglas relativas a la procedencia de la acción tendrán que ser matizadas cuando se trata de personas en especial condición de vulnerabilidad o en circunstancias de debilidad manifiesta, como consecuencia, entre otros, de su estado de salud; por lo tanto, la tutela debe ser considerada como el mecanismo más adecuado para adoptar las acciones que permitan conjurar la afectación de los derechos en cuestión”.

LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN SITUACIÓN DE DEBILIDAD MANIFIESTA

Los artículos 25 y 53 de la Constitución Política establecen el derecho al trabajo. De dicho derecho deriva el principio fundamental de la estabilidad en el empleo, cuyo objetivo principal es asegurar al empleado una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se fragmentará de forma abrupta y sorpresiva, de manera que no esté en permanente riesgo de perder su trabajo y, con ello, el sustento propio y el de su familia, por una decisión arbitraria del empleador. Persigue, entonces, garantizar la permanencia del trabajador en el empleo y limita directamente al empleador en su facultad discrecional de dar por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo, cuando dicha decisión está determinada por la situación de vulnerabilidad del trabajador³.

La estabilidad laboral se vuelve de especial importancia cuando el empleado se halla en una situación de debilidad manifiesta, dando lugar a la denominada estabilidad laboral reforzada que “consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido”⁴.

Ha precisado la Corte que la estabilidad laboral reforzada se aplica en ciertas situaciones en las que los empleados son despedidos en contravención de normas constitucionales y legales, como es el caso de los despidos que recaen sobre las mujeres embarazadas, los trabajadores sindicalizados, las personas con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta por motivos de salud y las madres cabeza de familia.

La jurisprudencia constitucional ha desarrollado ampliamente el tema de la estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador en situación de discapacidad, incluso mucho antes del pronunciamiento del legislador en la Ley 361 de 1997, al considerar que constituye un trato discriminatorio el despido unilateral de una persona debido a su situación física, mental o sensorial.

³ Corte Constitucional, Sentencias T-225 de 2012 y T-226 de 2012. Dicha protección no solo ha sido reconocida por nuestra Carta Política sino también por distintos tratados internacionales suscritos por Colombia, como la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental, aprobada por la ONU en 1971; la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 en 1975 de la ONU; la Resolución 48/96 del 20 de diciembre de 1993 de la Asamblea General de Naciones Unidas, sobre “Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”; la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, aprobada mediante la Ley 762 de 2002; la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, aprobada mediante la Ley 1346 de 2009; la Recomendación 168 de la OIT; el Convenio 159 de la OIT; la Declaración de Sund Berg de Torremolinos de la UNESCO de 1981; la Declaración de las Naciones Unidas para las personas con limitación de 1983, entre otras. Al respecto, puede ser consultada la Sentencia T-198 de 2006.

⁴ Corte Constitucional, Sentencia C-470 de 1997.

La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, recoge por primera vez una definición normativa y precisa del concepto de discapacidad: “El término discapacidad significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”.

Así entendida, la discapacidad no puede asimilarse, necesariamente, a pérdida de la capacidad laboral, ya que personas con algún grado de discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral. Por ello se establece diferencia entre discapacidad e invalidez, esta última definida por el artículo 38 de la Ley 100 de 1993, en los siguientes términos: “Estado de invalidez. Para los efectos del presente capítulo se considera inválida la persona que, por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral”.

Según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que se pruebe incompatibilidad del trabajo a realizar con la discapacidad, y medie autorización de la oficina del Trabajo. Si no se cumple este requisito, las personas desvinculadas 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.

La estabilidad laboral reforzada no tiene un rango puramente legal sino que tiene fundamento directo en diversas disposiciones de la Constitución Política, a saber: en el derecho a “la estabilidad en el empleo” (Art. 53 C.P.); en el derecho de todas las personas que “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegidas “especialmente” con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva” (Arts. 13 y 93 C.P.); en que el derecho al trabajo “en todas sus modalidades” tiene especial protección del Estado y debe estar rodeado de “condiciones dignas y justas” (Art. 25 C.P.); en el deber que tiene el Estado de adelantar una política de “integración social” a favor de aquellos que pueden considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (Art. 47 C.P.); en el derecho fundamental a gozar de un mínimo vital, entendido como la posibilidad efectiva de satisfacer necesidades humanas básicas como la alimentación, el vestido, el aseo, la vivienda, la educación y la salud (Arts. 1, 53, 93 y 94 C.P.); y en el deber de todos de “obrar conforme al principio de solidaridad social” ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas (Arts. 1, 48 y 95 C.P.).

La Corte Constitucional ha sostenido 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 (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que les “impid[a] o dificult[e] 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, están en circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, gozan de “estabilidad laboral reforzada”.

En esos casos, además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de: (i) que se establezca que el trabajador tenga un

estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; (ii) que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. La jurisprudencia constitucional ha señalado que, establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato.

Si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de la desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador y, por tanto, concluir que se causó una grave afectación de sus derechos fundamentales.

En consecuencia, cuando se comprueba que el empleador (a) desvinculó a un sujeto titular de la estabilidad laboral reforzada sin obtener la autorización de la oficina del Trabajo, y (b) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, el juez que conoce del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). (ii) El derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con su situación. (iii) El derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso. Y (iv) el derecho a recibir “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”.

La estabilidad laboral reforzada de los sujetos de especial protección, es aplicable aún en los casos en los cuales el contrato de trabajo por el cual se inició el vínculo laboral tenga un término definido, incluyendo los contratos de trabajo por obra o labor determinada e, igualmente, los contratos de prestación de servicios. Por ende, cuando una persona goza de estabilidad laboral/ocupacional reforzada no puede ser desvinculada sin que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual y sin que medie la autorización de la oficina del Trabajo.

CASO OBJETO DE ESTUDIO

Descendiendo asunto sub examine, se tiene que señor WILLIAM SANTIAGO CANTILLO, a través, de apoderado judicial, hace uso del presente trámite constitucional de la referencia, en contra de FSCR INGENIERIA S.A.S., por la presunta violación a sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada a la vida, al trabajo y al debido proceso, en asocio con la seguridad social.

Lo anterior, en ocasión a que indica que el 20 de septiembre del año 2014; a raíz de un accidente laboral, el señor WILIAM ENRIQUE SANTIAGO CARILLO, se encontraba incapacitado prolongadamente hasta la fecha, y que el día 16 de junio del 2021, fue despedido sin tener autorización de la Oficina de Trabajo.

Al respecto, la accionada manifestó que no existe prueba de un perjuicio irremediable, ni la vulneración de ningún derecho fundamental, que en el momento del retiro el trabajador no se encontraba en proceso de rehabilitación, adicional a ello, en el escrito de impugnación sostuvo que la terminación del contrato no operó como consecuencia del estado de salud del trabajador, sino por los insultos, y humillaciones que fueron realizadas por el actor mientras se le requería acerca de las incapacidades médicas.

En primer lugar, corresponde a este despacho, verificar si en el caso bajo examen se cumplen los presupuestos jurisprudenciales desarrollados en esta providencia, para garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de un trabajador que presenta una disminución física.

(i) El trabajador presenta una limitación física, sensorial o psíquica: De las pruebas obrantes en el proceso, y específicamente de la historia clínica allegada, se tiene que el señor WILIAM ENRIQUE SANTIAGO CARILLO, padece DISCOPATIA LUMBAR + ESQUIZOFRENIA PARANOIDE EN SEGUIMIENTO POR NEUROLOGIA, PSIQUIATRIA Y MD LABORAL, razón por la cual se encontraba incapacitado al momento del despido; es decir, se encuentra plenamente demostrado que se trata de un sujeto en circunstancias de debilidad manifiesta, ya que presenta afectaciones de salud sustanciales, al haber sufrido un accidente de origen profesional, como lo indicó la JUNTA NACIONAL DE CALIFICACION, en el informe rendido sobre los hechos de esta acción de tutela, con calificación de pérdida de capacidad laboral de 23.76%.

(ii) Que el empleador tenga conocimiento de aquella situación: Requisito que fue ampliamente aceptado por la parte accionada.

(iii) Que el despido se produzca sin autorización del Ministerio del Trabajo: De conformidad con el señalado artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la jurisprudencia constitucional, para proceder al despido de un trabajador discapacitado es indispensable que el empleador haya obtenido la autorización previa de la autoridad de trabajo; no obstante, en el presente asunto según se certificó, no existió dicho permiso. Ahora bien, esta situación tal vez se explicaría porque la empresa accionada consideró que al existir “justas causas” que sustentaran el despido no se requería de esa autorización.

En este punto, según los pronunciamientos uniformes de la Corte Constitucional, citados a la presente providencia, se debe enfatizar que, de manera independiente a la causal aducida para la terminación del contrato de trabajo con una persona en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud, es imperativo sin excepción alguna, que antes de la desvinculación se cuente con la respectiva autorización emitida por el Ministerio del Trabajo.

En tal sentido, bajo ninguna consideración los empleadores pueden omitir dicha exigencia, pues es el inspector del trabajo, atendiendo su deber de velar por la protección de los derechos del trabajador en condiciones vulnerables, quien tiene la obligación de verificar si existe o no causa justa.

En consecuencia, toda vez que en este caso no se cuenta con la respectiva autorización, se presume que la desvinculación obedeció a la limitación física generada por el accidente de trabajo, es decir, a una circunstancia de discriminación por la condición de salud del

petionario; así pues, corresponde entonces a la entidad accionada demostrar que el despido se produjo como consecuencia de una justa causa.

(iv) Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio a favor del trabajador con discapacidad: La parte accionada argumentó que la terminación del contrato laboral obedeció por los insultos, y humillaciones que fueron realizadas por el actor mientras se le requería acerca de las incapacidades médicas, muy a pesar de este supuesto, revisado el trámite adelantado se avizora vulneración a las garantías del debido proceso.

En el trámite de descargos surtidos, se emitió citación para el mismo día de los hechos en la sede de la empresa empleadora en la ciudad de Barranquilla, sin tener en cuenta la distancia entre el lugar de residencia del trabajador incapacitado a las instalaciones de la empresa, sin contar que el empleado se encontraba incapacitado, lo que implica que no podía salir de su casa, más aun cuando sus patologías son DISCOPATÍA LUMBAR + ESQUIZOFRENÍA PARANOIDE EN SEGUIMIENTO POR NEUROLOGÍA, PSIQUIATRÍA Y MD LABORAL, de lo que se entiende que tiene poca tolerancia a la frustración, situaciones de estrés, los que afecta sus relaciones interpersonales, es decir, desconoció la oportunidad de trabajador de ser escuchado y pasó por alto la condición de salud del trabajado al momento de notificarle la terminación del contrato.

De acuerdo con lo expuesto, en el presente caso se cumplen los presupuestos para conceder el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada del señor WILIAM ENRIQUE SANTIAGO CARILLO, contra FSCR INGENIERIA S.A.S., al terminar el contrato laboral de manera unilateral sin autorización del Ministerio de Trabajo, a pesar de la disminución física y psicológica que presentaba su empleado, que acreditó como fecha de la incapacidad más reciente la expedida del 26 de julio al 9 de agosto de 2021, por lo que se concluye que en este caso sí existe vulneración a los derechos invocados; por lo tanto, se procederá a confirmar la sentencia impugnada.

Concomitante a lo expuesta, se adicionará el pago de la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario, como se vislumbra en el inciso tercero de dicha normativa, a continuación:

“No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso primero del presente artículo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) 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.”

Toda vez que, para esta agencia someter al accionante a acudir a la jurisdicción laboral para conseguir el reconocimiento y pago de una sanción estipulada por la ley, de la cual en este trámite se demostró la conducta activa para imponer dicha sanción, al igual que demostrar la conexidad entre el despido y el estado de discapacidad resulta ser una carga excesiva para el afectado, el cual demostró no tener capacidad económica, derivada de la incapacidad laboral que afecta tanto la parte física, síquica y neurológica.

XI. RESUMEN O CONCLUSIÓN

Habida cuenta de las circunstancias fácticas y jurídicas que dieron lugar al ejercicio de la presente acción, tomando en cuenta la jurisprudencia previamente enunciada, y las consideraciones particulares de la situación puesta en conocimiento de esta agencia judicial, se

confirmará la sentencia impugnada, toda vez que se demostró la vulneración de los derechos depuestos por el despido del trabajador incapacitado, y se adicionará el pago de la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario.

Por lo expuesto, el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Barranquilla, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

1. CONFIRMAR la sentencia de fecha 09 de julio de 2021, proferido por el JUZGADO PROMISCOU MUNICIPAL DE JUAN DE ACOSTA, dentro de la acción de tutela instaurada por el señor WILLIAM SANTIAGO CANTILLO, a través, de apoderado judicial, en contra de FSCR INGENIERIA S.A.S., de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de este proveído.
2. ADICIONAR el siguiente numeral:

SEXTO: ORDÉNESE al representante legal y/o quien haga sus veces de la empresa FSCR INGENIERIA S.A.S., o a quien haga sus veces, que dentro del término de cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de esta providencia, proceda al pago de la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario al señor WILLIAM SANTIAGO CANTILLO.

3. NOTIFÍQUESE esta providencia por el medio más expedito, es decir, por medio del correo electrónico ccto03ba@cendoj.ramajudicial.gov.co.
4. Envíese a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


LINETH MARGARITA CORZO COBA
JUEZA