



**JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE ORALIDAD DE SOLEDAD
SOLEDAD – DIECISEIS (16) DE OCTUBRE DE DOS MIL VEINTE (2020)**

ASUNTO: ACCIÓN DE TUTELA PRIMERA INSTANCIA
RAD: 2019-0154 (2020-0253-01 S.I.)
ACCIONANTE: HIBERT ULISES DE MOYA MARTINEZ
ACCIONADO: LADECA LAMINADOS DEL CARIBE SA

ASUNTO A TRATAR

Procede el despacho a resolver la impugnación presentada por el accionante, en contra del fallo de primera instancia proferido el 18 de agosto de 2020 por el JUZGADO SEGUNDO PROMISCO MUJICIPAL DE MALAMBO, dentro de la acción de tutela impetrada por HIBERT ULISES DE MOYA MARTINEZ, en contra LADECA LAMINADOS DEL CARIBE S.A., por la presunta violación de sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la dignidad humana y a la estabilidad laboral reforzada con fundamento en los siguientes:

HECHOS

Manifiesta la parte accionante haber laborado con la empresa accionada LAMINADOS DEL CARIBE (LADECA), que a su vez dio por terminado el contrato de trabajo el 29 de julio de 2020, estando incapacitado tras resultar positivo al virus COVID 19, de conformidad con la historia clínica de SALUD TOTAL EPS, aun cuando el contagio se dio con ocasión del ejercicio de sus funciones de trabajo.

PRETENSIONES

Solicita el actor el amparo de sus derechos fundamentales, ordenando a la accionada a revocar la decisión de terminación del contrato, a fin de poder continuar laborando para la empresa accionada.

DE LA ACTUACIÓN

La acción de tutela fue admitida por el JUZGADO SEGUNDO PROMISCO MUJICIPAL DE MALAMBO a través de auto calendario el 03 de agosto de 2020, ordenándose oficiar a la accionada para que rindiera un informe sobre los hechos de la acción de tutela.

INFORME DE LAMINADOS DEL CARIBE (LADECA)

La señora MARIA DOLORES PUERTO MEDINA, en calidad de representante legal de LAMINADOS DEL CARIBE S.A.S., rindió informe en los siguientes términos:

Sostiene que conforme tras consultar la historia clínica del actor, evidenciaron que dio positivo para COVID 19 el 08 de julio, por tal motivo SALUD TOTAL EPS generó incapacidad del 02 de julio al 28 de julio y que la terminación del contrato se dio el 29 de julio de 2020.

Asegura, que el actor no presentó documento que soportara la incapacidad emitida por la EPS, por tal motivo, al momento de proceder a dar por terminada la relación laboral determinaron que el actor no se encontraba incapacitado ni bajo tratamiento médico y/o en un evento que permitiera inferir la presunta debilidad manifiesta, razón suficiente para proceder a informarle la decisión de retiro, la cual no fue objetada.

Que a través del Decreto 976 expedido por el Ministerio de Trabajo, el COVID 19 quedo oficialmente incluido como enfermedad directa en la tabla de enfermedades laborales y que será considerada como tal y conforme a lo señalado en la Sección 11 Parte A del anexo técnico del mencionado decreto, cuando dicha enfermedad fuese contraída por el

personal perteneciente al sector salud, incluyendo personal administrativo, de aseo, vigilancia y de apoyo que presenten sus servicios en las diferentes actividades de prevención, diagnóstico y atención de dicha enfermedad, no obstante, asegura que la entidad que representa no pertenece al sector salud y por ello, tal enfermedad no puede ser considerada como enfermedad laboral.

Por último, señala que la compañía que representa ejerce diariamente un control estricto, aplicando todos los protocolos de bioseguridad avalados por la ARL AXA COLPATRIA, asegurando que el contagio del actor debió ser en alguna instancia de su diario vivir, mas no en la empresa.

FALLO DE PRIMERA INSTANCIA.

JUZGADO SEGUNDO PROMISCO MUNICIPAL DE MALAMBO, mediante providencia del 18 de agosto de 2020, resolvió la solicitud de amparo tutelando los derechos fundamentales a invocados, reconociendo la ineficacia de la terminación del contrato laboral y ordenando a su vez el reintegro del señor DE MOYA MARTINEZ, al cargo que venía ejerciendo en la empresa accionada, previa alta del departamento médico en atención a la enfermedad que padecía, en un cargo que ofrezca iguales o mejores condiciones que las que venía ejerciendo en el cargo desempeñado al momento de su desvinculación, además al pago de cotizaciones de salud pensión y riesgos profesionales del actor, dejados de pagar

Decisión fundamentada en que al darse por terminado el contrato de trabajo, se puso en riesgo la continuidad del tratamiento médico necesario para la rehabilitación del actor a fin de salir avante frente a la pandemia, demostrándose el estado de debilidad manifiesta del actor.

DE LA IMPUGNACIÓN

Inconforme con la decisión del a quo, la parte accionada presentó impugnación asegurando que la solicitud de amparo resulta improcedente, toda vez que el actor cuenta con los medios de defensa ordinarios para la protección de sus derechos, asegurando que la decisión de terminación del contrato de trabajo se dio dentro del marco de legalidad, debidamente sustentado y motivado.

PROBLEMA JURÍDICO

De conformidad con lo preceptuado por el actor corresponde analizar si:

¿Es procedente la acción de tutela para conceder las pretensiones de la parte actora, en virtud de la terminación del contrato laboral, invocando la estabilidad laboral reforzada por razones de salud?

¿Se dan los presupuestos jurídicos- fácticos para revocar el fallo impugnado?

FUNDAMENTO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL

El marco constitucional está conformado por el artículo 13, 29, 48, 49 y 86 de la Constitución Política, sus decretos reglamentarios 2591 de 1991, sentencias T-1090/07, T-786-10 T-643/14 , T-138/14, T-723/14, T-643/14, T- 245-15, T- 144- 2016, SU- 047-2017 y sentencia T- 151-2017 entre muchas otras.

CONSIDERACIONES

El Constituyente de 1991, se preocupó por constitucionalizar no sólo una completa declaración de derechos, sino por crear los mecanismos idóneos para su eficaz protección. La acción de tutela se estableció en la Constitución Política Colombiana, como un mecanismo residual, para aquellos casos de violación de Derechos Fundamentales en los cuales la persona afectada no tuviere ningún otro mecanismo para protegerlos.

A continuación, se exponen brevemente los derechos fundamentales cuya protección invoca el accionante.

EL DERECHO AL TRABAJO: La protección constitucional del trabajo, que involucra el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del trabajador o del servidor público, no está circunscrita exclusivamente al derecho a acceder a un empleo sino que, por el contrario, es más amplia e incluye, entre otras, la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada.

Desde el Preámbulo de la Constitución, se enuncia como uno de los objetivos de la expedición de la Constitución de 1991, el asegurar a las personas la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz. Es decir, el trabajo es un principio fundante del Estado Social de Derecho. Es por ello que desde las primeras decisiones de la Corte Constitucional se ha considerado que *“Cuando el Constituyente de 1991 decidió garantizar un orden político, económico y social justo e hizo del trabajo requisito indispensable del Estado, quiso significar con ello que la materia laboral, en sus diversas manifestaciones, no puede estar ausente en la construcción de la nueva legalidad”*.¹

Lo anterior implica entonces que dentro de la nueva concepción del Estado como Social de Derecho, debe entenderse la consagración constitucional del trabajo no sólo como factor básico de la organización social sino como principio axiológico de la Carta.

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

EL DERECHO A LA SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL: Señalado en el Art. 49 de la Constitución Política. La salud es un derecho constitucional fundamental, no solamente, por guardar estrecha relación con los derechos a la vida, la integridad personal y la Dignidad humana, a partir de la sentencia T – 960 de 2008 la Corte Constitucional le dio ese carácter como derecho autónomo.

El reconocimiento de la salud como derecho fundamental se halla en consonancia con la evolución de su protección en el ámbito internacional.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA: Al respecto, la Honorable Corte Constitucional en sentencia T-320/16, señaló.

“El artículo 53 de la Constitución Política consagra el derecho a la estabilidad laboral como principio que rige todas las relaciones laborales y que se manifiesta en “la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como “justa” para proceder de tal manera o, que descrito cumplimiento a un procedimiento previo”

Teniendo en cuenta el estado de debilidad manifiesta en que se pueden encontrar aquellos trabajadores discapacitados o con afecciones en su salud, y con el objeto de brindarles una protección especial que les garantice la permanencia en su trabajo, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado a partir del principio de estabilidad en el empleo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada; conforme al cual, el empleador sólo podrá desvincular al trabajador que presente disminución física o psíquica, cuando medie autorización del inspector del trabajo y por causa distinta a la de su padecimiento.

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la

1 Corte Constitucional, Sentencia T-222 de 1992

estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”

Así mismo, el artículo 47 constitucional dispone que el Estado adoptará políticas de previsión, rehabilitación e integración social de todas las personas con discapacidades físicas, sensoriales y psíquicas. Estas personas recibirán la atención especializada que requieran para vivir en condiciones de vida digna. De igual forma, el artículo 54 Superior le impone el deber a los empleadores y al Estado de garantizarles a las personas con discapacidad el derecho a trabajar en condiciones que se ajusten a sus condiciones de salud.

En concordancia con la anterior, el legislador a través del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”, dispuso 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. 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.

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.”

De esa manera se creó una protección especial para las personas que por cuestiones de salud se ven incapacitadas para cumplir con su trabajo en las condiciones que podrían hacerlo de no padecer los quebrantos a su integridad. Con ello se garantiza la protección de actos discriminatorios en su contra.

La Corte Constitucional, mediante Sentencia C-531 de 2000 declaró la exequibilidad del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el entendido que, en virtud de los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad, así como de especial protección constitucional en favor de personas con habilidades diversas, carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona en razón a su discapacidad, sin que exista autorización previa de la oficina del trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.

De esta manera, la jurisprudencia constitucional ha aplicado la “presunción de desvinculación laboral discriminatoria” cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo. Ello en razón a que se hace necesario presumir que la terminación del contrato se fundó en la enfermedad del empleado, en la medida que es una carga desproporcionada para quien se encuentra en situación de vulnerabilidad.

De conformidad con lo anterior, y en razón al estado de vulnerabilidad en que se encuentra un trabajador con alguna discapacidad física, sensorial o psíquica esta Corporación ha invertido la carga de la prueba de manera que sea el empleador quien deba demostrar que la terminación unilateral del contrato, tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador.

En efecto, la Corte Constitucional ha entendido que esa protección especial debe ser considerada como una estabilidad laboral reforzada que conlleva a la reubicación del trabajador afectado en una posición laboral en la que puede potencializar su capacidad productiva, sin que su enfermedad o discapacidad

sirvan de obstáculo para realizarse profesionalmente. Con ello se logra balancear los intereses del empleador al maximizar la productividad de sus empleados, mientras que el trabajador logra conservar su trabajo, garantizándole su vida en condiciones dignas y su mínimo vital.

Con todo, esta Corporación ha indicado que cuando se trata de personas que se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta y que son discriminadas por su condición médica, la estabilidad laboral reforzada se convierte en el mecanismo idóneo para garantizar el derecho fundamental a la igualdad.

De acuerdo con lo anterior, la Corte ha indicado que la estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado.

Así lo sostuvo la Sala Octava de Revisión de Tutelas, cuando en la Sentencia T-394 de 2014 precisó que las consecuencias de despedir a una persona en situación de discapacidad y sin autorización del Ministerio del Trabajo son:

*“(i) que el despido sea absolutamente ineficaz;
(ii) que en el evento de haberse presentado éste, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado y,
(iii) que sin perjuicio de lo dispuesto, el empleador desconocedor del deber de solidaridad que le asiste con la población laboral discapacitada, pagará la suma correspondiente a 180 días de salario, a título de indemnización, sin que ello signifique la validación del despido”.*

Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente.

Adicionalmente, la jurisprudencia constitucional ha establecido que existe una presunción de violación a los derechos fundamentales al trabajo y a la igualdad, cuando el empleador termina el contrato de un trabajador que ha sufrido una afectación a su estado de salud, sin que mediara la autorización del Ministerio del Trabajo.

Para esta Sala, el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene lugar cuando, el trabajador es sometido a una variación intempestiva de su salud, o su situación económica y social. En atención a ello, si el empleador tiene la intención de despedir a una persona en estado de discapacidad, debe solicitar permiso al Ministerio del Trabajo.

Este procedimiento tiene fundamento en la aplicación de los principios del Estado Social de Derecho, la igualdad material y la solidaridad social, presupuestos supraleales que establecen la obligación constitucional de adoptar medidas en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta por parte del Estado.

La Corte Constitucional ha fijado las reglas jurisprudenciales aplicables a los casos en que se discute la estabilidad laboral reforzada de personas discapacitadas, bajo tratamiento médico, o en situación de debilidad manifiesta y fueron compendiadas en la sentencia T-899 de 2014. En la mencionada providencia se indicó que:

“una persona en situación de debilidad manifiesta por deterioro en su estado de salud, será titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando (i) se encuentre demostrado que padece de serios problemas de salud; (ii) cuando no haya una causal objetiva de desvinculación; (iii) subsistan las

causas que dieron origen a la relación laboral; y (iv) el despido se haya hecho sin la autorización previa del inspector de trabajo.”

Finalmente, la jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, motivo por el cual, el vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta.

En este sentido, si el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional, en los contratos a término fijo también es imperativo que el empleador acuda ante la oficina del Trabajo con el fin de obtener la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo pactado.”

CASO CONCRETO

El caso *sub-examine*, se contrae a verificar la existencia de una vulneración de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al debido proceso invocados por el señor HIBERT ULISES DE MOYA MARTINEZ, en contra de LAMINADOS DEL CARIBE (LADECA) S.A.S., con ocasión de la terminación del contrato laboral acaecida el 29 de julio de 2020, encontrándose en estado de debilidad manifiesta.

Esta agencia judicial considera que se encuentra acreditado dentro del plenario la relación de causalidad entre el evidente estado de salud alegado por el actor y la terminación del vínculo laboral existente con la empresa accionada, aunado al hecho de que no se evidenció que la empresa accionada haya solicitado ante el MINISTERIO DE TRABAJO autorización para proceder al despido del hoy actor. Si bien es claro que el señor DE MOYA MARTINEZ, cuenta con otros medios de defensa judicial a fin de garantizar la protección de sus derechos y la obtención de sus pretensiones, resulta palmaria su situación de debilidad manifiesta y el perjuicio irremediable que ha ocasionado el despido injusto del cargo que venía desempeñando en la empresa accionada, toda vez que la terminación de contrato laboral se dio en momentos en que se encontraba bajo tratamiento médico por haber presentado COVID 19, enfermedad sobre la cual aún no se tiene claro las consecuencias y secuelas que pueda acarrear a futuro para quienes la han padecido, máxime si se tiene en cuenta, que dentro de las pruebas arrimadas al plenario, no se evidencia prueba negativa del actor, que nos conlleve a determinar que al 29 de julio de 2020, fecha de configuración del despido, ya había arrojado negativo para COVID 19 y se encontrara en condiciones de volver a sus labores.

Estudiados los hechos y analizadas las pruebas allegadas al trámite de la acción constitucional, así como la terminación unilateral del contrato de trabajo del actor sin haber obtenido la autorización del MINISTERIO DE TRABAJO que justificara dicho despido, concluye esta agencia judicial la viabilidad de conceder la presente acción de tutela, al acreditarse la vulneración de los derechos fundamentales del accionante por parte de la accionada, con su actitud arbitraria que va en contravía de lo dispuesto por la Corte Constitucional en la sentencia SU-049 de 2017, de obligatorio cumplimiento para particulares, servidores públicos y operadores judiciales.

En esa medida, dada la orientación discriminatoria de los actos de la empresa accionada, es preciso conceder el amparo y dejar sin efecto la terminación del vínculo contractual confirmando el fallo proferido en primera instancia. Cabe destacar, que para proceder a dar por terminado el vínculo laboral con el actor, en razón a la probada estabilidad laboral reforzada, la accionada deberá acudir al inspector de trabajo con el fin que avale un despido por justa causa, si es del caso, entre tanto el accionante recupere su salud frente al proceso de diagnóstico y tratamiento posterior a su recuperación plena del COVID 19 y en cuanto ya exista claridad sobre las secuelas a raíz del contagio.

Bajo esta óptica, en la medida en que la terminación unilateral del contrato de trabajo del accionante constituyó un acto discriminatorio en su contra, el vínculo contractual entre las partes no concluyó. Las consecuencias de lo anterior derivan, conforme la jurisprudencia, en el deber de reintegro, pago retroactivo de salarios y prestación, e indemnización, conforme lo previsto en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tal como

se señaló en el fallo proferido en primera instancia.

Con este panorama de fondo, esta agencia judicial concluye que fueron acertados los argumentos adoptados por el A quo y por ello, se procederá a confirmar en todas sus partes el fallo proferido en primera instancia el 18 de agosto de 2020 por el JUZGADO SEGUNDO PROMISCO MUNICIPAL DE MALAMBO dentro de la acción de tutela impetrada por el señor HIBERT ULISES DE MOYA MARTINEZ, en contra de LADECA LAMINADOS DEL CARIBE S.A.S., al encontrarse probada la vulneración de los derechos fundamentales al mínimo vital, a la dignidad humana y a la estabilidad laboral reforzada en cabeza del actor.

EN MÉRITO DE LO EXPUESTO, EL JUZGADO SEGUNDO CIVIL CIRCUITO DE SOLEDAD, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR en todas sus partes el fallo de primera instancia proferido el 18 de agosto de 2020 por el JUZGADO SEGUNDO PROMISCO MUNICIPAL DE MALAMBO dentro de la acción de tutela impetrada por el señor HIBERT ULISES DE MOYA MARTINEZ, en contra de LADECA LAMINADOS DEL CARIBE S.A.S., de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: Notificar ésta providencia a las partes, así como al señor Defensor del Pueblo de la Ciudad y al juez a quo, por el medio más expedito y eficaz.

TERCERO: Remítase el expediente a la Honorable corte constitucional para su eventual revisión, según lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1.991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

JULIAN GUERRERO CORREA
JUEZ

Firmado Por:

JULIAN ENRIQUE GUERRERO CORREA
JUEZ
JUEZ - JUZGADO 002 DE CIRCUITO CIVIL DE LA CIUDAD DE SOLEDAD-ATLANTICO

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:

36b2bc61aeb1c9e092801f8cf38dfce581f58335b04517fe77bb181e3fbb89d

Documento generado en 16/10/2020 05:45:25 p.m.

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>