



Clase de proceso:	ACCIÓN DE TUTELA
Demandante (s):	LAURA CORTES LOPEZ
Demandado (a) (s):	TRILLADORA, COMERCIALIZADORA COLOMBIANA DE CAFÉ S.A.
Radicación:	76-111-40-03-001-2020-00329-00
Asunto:	Sentencia de 1ª Instancia escrita

JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL DE BUGA

FALLO DE TUTELA No. T-162

Guadalajara de Buga Valle, dieciocho (18) de diciembre de dos mil veinte (2020)

1. OBJETO DE ESTE PRONUNCIAMIENTO

Procede el Despacho a emitir la sentencia de primera instancia que en derecho corresponda en el trámite de **ACCIÓN DE TUTELA** promovida motu proprio, por la señora **LAURA CORTES LOPEZ** contra la **TRILLADORA, COMERCIALIZADORA COLOMBIANA DE CAFÉ S.A.**, por la presunta violación a los derechos fundamentales al mínimo vital, igualdad, seguridad social, salud, protección laboral reforzada.

2. LA PETICIÓN DE TUTELA Y SUS FUNDAMENTOS DE ORDEN FÁCTICO

2.1. HECHOS:

1. La señora **LAURA CORTES LOPEZ**, manifiesta, que ingreso a laborar en la empresa **TRILLADORA, COMERCIALIZADORA COLOMBIANA DE CAFÉ S.A.**, a partir del 15 de noviembre de 2019.

2. Contrato celebrado a término fijo por seis meses que se extendería hasta el 14 de mayo de 2020.

3. Culminado el termino, la empresa decidió dar continuidad con la relación laboral, sin celebrar nuevo contrato, reanudando el que tenía, al igual que el de otros compañeros.

4. De acuerdo a lo manifestado por la empresa el contrato, se le extendería hasta el



14 de noviembre presente año.

5. El día 1 de octubre del presente año, sufrió un accidente de tránsito en la ciudad de Guadalajara de Buga, mientras se desplazaba en una moto.

6. Dicho accidente le generó una primera incapacidad por un término de 30 días, que arranco el 1 de octubre hasta el 30 de octubre de 2020.

7. Notifica inmediatamente a la empresa de dicha incapacidad.

8. El 13 de octubre de 2020, recibió notificación por parte de la empresa, cuyo asunto fue la terminación del contrato por vencimiento de termino.

9. El 31 de octubre le extendieron la incapacidad por treinta días más, hasta el 29 de noviembre de 2020.

10. Informa vía correo electrónico a la empresa de la nueva incapacidad.

11. El 14 de noviembre le notifican la liquidación de las prestaciones sociales.

12. En cita con el ortopedista, le envía nuevamente incapacidad desde el 30 de noviembre hasta el 29 de diciembre de 2020.

13. Manifiesta ser madre soltera a cargo de una niña, quien es beneficiaria en el grupo familiar en el sistema de salud, y quien al desvincularla laboralmente al igual que a ella perdería la cobertura a dicho servicio.

14. La empresa en ningún momento notificó al Ministerio del Trabajo, para que avalara la terminación del contrato laboral.

15. La terminación del contrato laboral nunca verso por su desempeño laboral, fue motivada por el vencimiento del plazo, el cual fue notificado estando incapacitada.

2.2. PRETENSIONES:

Con fundamento en los anteriores hechos, solicita la accionante se tutelen los derechos fundamentales al mínimo vital, igualdad, seguridad social, salud, protección laboral reforzada, se ordene a la empresa **TRILLADORA, COMERCIALIZADORA COLOMBIANA DE CAFÉ S.A.**

Su reintegro laboral a un cargo de igual o mayor jerarquía al que venía desempeñando. Pago de los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro. Y que se ordene 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.

3. ACTUACIÓN PROCESAL:

La acción de tutela fue presentada por la accionante el 7 de diciembre de 2020, siendo admitida mediante auto interlocutorio No. 1378 de la misma fecha, mediante el cual se dispuso la vinculación de las entidades **EPS SURA, CLINICA REDES IMAT y al MINISTERIO DEL TRABAJO**, con quienes se surtió la notificación a través de correo electrónico, concediéndoles término de dos (2) días para ejercer su derecho de defensa.

CLINICA REDES IMAT, por medio de su representante legal, manifestó, informándoles muy respetuosamente que desde el momento que la accionante ingresó a nuestra IPS, se le brindó toda la atención requerida de manera oportuna, por parte de nuestro personal médico, acatando los principios de idoneidad profesional y de integralidad, por lo anterior señor juez solicito se nos desvincule de la presente acción de tutela, teniendo en cuenta que por parte de nuestra entidad no le fueron vulnerados los derechos a la señora LAURA CORTES LOPEZ toda vez que la empresa **COMERCIALIZADORA COLOMBIANA DE CAFE** es la entidad responsable de responder por las pretensiones del accionante.

TRILLADORA, COMERCIALIZADORA COLOMBIANA DE CAFÉ S.A. CAFEXCOOP-S.A., a través de su representante legal manifiesta lo siguiente: la terminación del contrato laboral con la señora Laura Cortes López, se originó por una razón objetiva, es decir por vencimiento del término o expiración del plazo fijo pactado y no por condiciones de salud, por tal motivo la terminación del contrato no podrá tenerse como discriminatoria.

Consideran que la presente tutela es improcedente, puesto que la pretensión de la accionante es el reintegro laboral. Y la honorable corte constitucional, ha sido enfática en su jurisprudencia en señalar que la solicitud del misma **NO**, es procedente por vía de tutela, salvo de quien la invoque, sea objeto de **estabilidad laboral reforzada**, lo cual no aplica para este caso.

En lo que se refiere a los hechos 1, y 2; es parcialmente cierto, la vinculacion con la señora Laura Cortes Lopez, surgio de un contrato de practica universitaria de seis (6 meses), lo cual fue solicitado por la Unidad Cetrar del Valle del Cauca (UCEVA) institucion en la cual se encontraba vinculada la accionante cursando la carrera de Comercio Internacional.

De acuerdo a lo anterior Cafexcoop S.A., accede a suscribir contrato de trabajo a término fijo inferior a un año (6 meses tiempo requerido para su práctica). El contrato inició el día 15 de noviembre de 2019 hasta el 14 de mayo de 2020 y el cargo a



desempeñar era “estudiante practica- exportaciones”

A los hechos 3 y 4: es parcialmente cierto, debido a la declaratoria de la emergencia sanitaria por el Ministerio de Salud y protección Social, mediante resolución 385 del 12 de marzo de 2020, Cafexcoop S.A., decide hacer lo necesario para mantener los empleos que genera en la región, 70 puestos de trabajo entre ellos el contrato de practica estudiantil firmado con la accionante, por tal motivo decide prorrogarlo por un termino igual.

Es importante señalar que el cargo para el cual fue contratada la señora Laura Cortes López, no existe en la planta de cargos de la empresa, ya que era una labor transitoria(contrato de practica estudiantil a 6 meses) y como medida extraordinaria el mismo fue prorrogado otros seis meses, buscando generar ingresos a la accionante durante la pandemia.

De acuerdo a lo anterior el contrato de practica estudiantil termino el 14 de noviembre de 2020, debido a la expiración del contrato fijo pactado y adicionalmente a que el puesto de trabajo no existe, lo cual imposibilitaba la continuidad del mismo.

A los hechos 5,6, y 7, es cierto pues así se concluye de los documentos aportados como pruebas.

Es importante resaltar que entidad accionanda, viendo que la accionante no alcanzaba a presentar la renovación de su incapacidad, decide pagar los días de noviembre del 15 al 30, con el fin de que la señora Laura, tuviera que hacer el cobro de la incapacidad, de tal manera que Cafexcoop, cubrió el total de la incapacidad, reportada hasta noviembre de 2020, aunque ya se hubiese dado por terminado el contrato, lo anterior buscando el bienestar de la accionante.

Al hecho 8, es cierto pero la accionante olvida mencionar, que previamente al 1 de octubre fecha del accidente, se le había notificado de manera verbal, que el contrato no podía ser prorrogado, por diversas razones, entre ellas la situación económica de la empresa, la inexistencia del cargo y la terminación de su práctica estudiantil.

A los hechos 9 y 10, es cierto.

Al hecho 11, es cierto pues es una obligación legal de Cafexcoop S.A, y esta entidad siempre ha cumplido con sus obligaciones laborales, o en este caso con los estudiantes en práctica.

Al hecho 12, es cierto.

Al hecho 13, no les consta, lo cierto es que la accionante es madre de una menor de edad, respecto de la supuesta condición de cabeza de hogar, la señora Laura al momento de su vinculación como practicante, refirió tener pareja estable y convivir



con ella.

Respecto a la cobertura de la seguridad social en salud, la accionante y su grupo familiar tienen derecho a que la EPS le brinde el servicio médico, posterior a la terminación del vínculo laboral de acuerdo al art. 66 del decreto 2353 de 2015. De acuerdo a lo anterior si la señora Laura Cortez L, cumple con los requisitos y aún puede estar dentro del periodo de protección laboral.

Al hecho 14, es cierto, lo anterior por no ser necesario, puesto que la terminación del vínculo laboral se originó por causal objetiva y no por su condición de salud, como lo refiere el art. 26 de la ley. NO DISCRIMINACION A PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD.

Como se ha argumentado, la relación laboral terminó por la expiración del plazo fijo pactado y no por condiciones de salud de la accionante.

Al hecho 15, es cierto, con este hecho la accionante reconoce que la terminación del contrato laboral se originó en el vencimiento del plazo pactado en el contrato y no por su desempeño como practicante universitaria o por su estado de salud, el cual no sobra decir se originó por un accidente de tránsito de tipo común, e cual es cubierto por el Seguro Obligatorio de Accidente de Tránsito – SOAT- del vehículo que la colisionó, por tal motivo su tratamiento no será suspendido.

Es por ello que en cuanto a las pretensiones se oponen a todas y cada una de ellas, puesto que consideran que Cafexcoop S.A, no ha vulnerado derechos fundamentales con su actuar.

EL MINISTERIO DEL TRABAJO, a través del asesor jurídico asignado, contesta la presente acción de tutela, en los siguientes términos: Debe declararse la improcedencia de la acción de tutela en referencia contra el Ministerio del Trabajo, por falta de legitimación por pasiva, toda vez que esta Entidad no es ni fue la empleadora del accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre el demandante y esta Entidad, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte de este Ministerio, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

De tal manera, si el Despacho Judicial busca con esta vinculación que esta Entidad se pronuncie sobre los hechos que originaron la solicitud tutela, es evidente que el Ministerio del Trabajo, no es el llamado a rendir informe sobre el particular, por tanto, debe ser desvinculado de la presente acción, ante la falta de legitimación en la causa por pasiva. Al respecto, cita la un aparte de la Sentencia T-971 de 1997, donde la Corte Constitucional conceptuó sobre la legitimación en la causa.



De esa manera, solicita se desvincule al Ministerio de Trabajo de la presente acción, pues no es la Entidad que presuntamente amenazó o vulneró algún derecho fundamental al accionante.

Conceptúa también sobre la **Estabilidad Laboral Reforzada**, citando la Constitución Política, legislación laboral y jurisprudencia pertinente, también señala sus competencias. En consonancia con lo anterior, reafirma la potestad de vigilancia del Ministerio de Trabajo, siempre que sus actos no invadan competencias ajenas, si bien la ley otorgó a tales autoridades un relevante rol de vigía que entraña sin lugar a dudas la finalidad de uno de los deberes más primordiales del Estado, como es el que ejercen las autoridades de policía que han de velar por la conservación del orden público, **tales funcionarios fueron expresamente eximidos de la realización de juicios de valor...** (Sentencia C.E. de fecha 26 de octubre de 2000, M.P., Ana Margarita Olaya Forero).

E.P.S. SURA, pese a haber sido notificada en debida forma de la presente acción de tutela, guardó silencio.

Cumplido el trámite de rigor se procede a resolver la súplica constitucional conforme a las siguientes:

4. CONSIDERACIONES:

4.1. DECISIONES SOBRE VALIDEZ Y EFICACIA DEL PROCESO.

4.1.1. Competencia:

Este Despacho es competente para conocer en primera instancia de la presente Acción de Tutela, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia y del Decreto 2591 de 1991, artículo 37, reglamentado por el Decreto 1382 de 2000, artículo 1º, compilado en el artículo 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015 Único Reglamentario del Sector Justicia y del Derecho, modificado por el Decreto 1983 de 2017 referentes a las reglas de reparto de la acción de tutela, en atención al lugar donde se produce la eventual vulneración de derechos y a la naturaleza jurídica de las entidades accionadas.

Cabe precisar que, conforme a dichas normas, la competencia territorial señala que debe conocer este juzgado de esta acción de tutela, a prevención, puesto que se tiene que donde se están produciendo los efectos de la violación o la amenaza que motiva la solicitud de amparo, es en el domicilio del accionante, esto es la ciudad de Buga, lugar de residencia de la accionante y donde se encuentra haciéndose los controles de salud.

4.1.2. Eficacia del proceso:



En el presente caso se encuentran reunidos los requisitos señalados para emitir sentencia, consistentes en que la acción de tutela se presentó en debida forma, la capacidad para ser parte está demostrada para ambos extremos, pues al accionante le asiste el derecho para presentar acciones de tutela¹, como quiera que está afectado con la actuación de la accionada, y éstas a su vez lo están, por pasivas, dado que presuntamente son las que están afectando con su omisión el derecho reclamado por la accionante.

En cuanto a la legitimidad por pasiva, el artículo 5º del Decreto 2591 de 1991 establece que la tutela procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas que amenacen o vulneren derechos fundamentales. Excepcionalmente es posible ejercerla frente a particulares si: (i) están encargados de la prestación de un servicio público; (ii) su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo; o, (iii) el accionante se encuentra en una situación de indefensión o de subordinación.

En relación con la última hipótesis, la Corte ha considerado que *“la indefensión y la subordinación se sustentan en el equilibrio/desequilibrio que guardan las relaciones entre los particulares, ambos conceptos aluden a la existencia de un nexo jurídico de dependencia de una persona respecto de otra”* (Sentencia T-030 de 2018); no obstante, una y otra conllevan diferencias, pues mientras la subordinación se deriva de una relación regulada por un título jurídico, la indefensión tiene su origen en situaciones de dependencia producto de una relación de hecho (sentencias T-334 de 2016, T-030 de 2018, T-325 de 2018 y T-395 de 2018, entre otras).

Así pues, también se ha sostenido que las relaciones de subordinación envuelven la sujeción de un individuo respecto a las órdenes de otro, como las que se presentan entre el trabajador y su empleador o entre el estudiante y su profesor.

En este caso, la acción de tutela está dirigida contra un particular, la cual es viable, según la jurisprudencia de la Corte, existe clara subordinación del accionante con la accionada por la relación trabajador patrono, y frente a la decisión de este último de terminar unilateralmente ese vínculo laboral.

4.2. PROBLEMA JURÍDICO A RESOLVER:

El problema jurídico a resolver se concreta en determinar, si procede la presente acción de tutela para establecer si se vulnera o no los derechos fundamentales al mínimo vital y móvil, el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, estabilidad laboral reforzada de la señora **LAURA CORTES LOPEZ**, por parte de la empresa **TRILLADORA, COMERCIALIZADORA COLOMBIANA DE CAFÉ S.A.**, al haber dado por terminado el contrato a término fijo que tenían con la actora y conforme al

¹ Inciso final del artículo 10 del Decreto 2591 de 1991



estado de incapacidad y discapacidad que reporta ésta.

4.3. TESIS QUE SOSTENDRÁ EL DESPACHO:

El Despacho sostendrá la tesis que, en el presente caso, es procedente la acción de tutela para amparar los derechos fundamentales al mínimo vital, salud, estabilidad laboral reforzada y la igualdad de la trabajadora con incapacidades de la señora **LAURA CORTES LOPEZ**, por parte de **la empresa TRILLADORA, COMERCIALIZADORA COLOMBIANA DE CAFÉ S.A, A**, por corresponder a un sujeto de especial protección debido a su condición de salud o discapacidad, su despido resulta ser discriminatorio, afectando los derechos mencionados, ante lo cual se debe aclarar que no se accede a la pretensión de reintegro toda vez que no se evidencia una vulneración de los derechos invocados por la accionante, como quiera que su incapacidad se refiere a la ocurrencia de un accidente de tránsito, en este caso se le ordenara a la empresa cubrir lo que se refiere a la seguridad social su incapacidad, hasta que venza su licencia, pues de los hechos relacionados se evidencia que el accidente no fue un accidente laboral, sino de tránsito, además de tener en cuenta lo expuesto por el empleador.

4.4. PREMISAS QUE SOPORTAN LA TESIS DEL DESPACHO:

4.4.1. Normativas:

Son premisas normativas que apuntalan la tesis del Despacho las siguientes:

1º. El preámbulo de la Constitución Política de Colombia establece que la Carta fue sancionada y promulgada con el fin de asegurar a los integrantes del Pueblo de Colombia unos derechos básicos entre los cuales se encuentran la vida, la justicia, la igualdad y el conocimiento dentro de un marco jurídico, democrático y participativo, garantizando un orden político, económico y social justo.

2º. Como principios fundamentales del Estado, la Carta Magna consagra, en su artículo 2:

*“Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y **garantizar la efectividad de los principios derechos y deberes consagrados en la Constitución**; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.*

Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.”. (Subrayado y negrillas fuera de texto).



3º. Sobre los derechos del trabajador y el principio de estabilidad laboral reforzada, la Corte Constitucional ha manifestado lo siguiente:

“...una 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. La doctrina ha entendido entonces que el principio de estabilidad laboral configura, en cabeza de los trabajadores, un verdadero derecho jurídico de resistencia al despido, el cual es expresión del hecho de que los fenómenos laborales no se rigen exclusivamente por el principio de la autonomía de la voluntad, ya que están en juego otros valores constitucionales, en especial la propia dignidad del trabajador y la búsqueda de una mayor igualdad entre patrono y empleado. Por ello, en función del principio de la estabilidad laboral, y de la especial protección al trabajo (CP arts 25 y 53), no basta el deseo empresarial para que pueda cesar una relación de trabajo sino que es necesario que se configure una justa causa, en los términos señalados por la ley, y en armonía con los valores constitucionales”.

“Las personas que gozan de estabilidad laboral reforzada son aquellas personas que se encuentran amparadas por el fuero sindical, en condición de invalidez o discapacidad y las mujeres en estado de embarazo. De igual manera, la Corte ha manifestado que aquellos trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en situación de debilidad manifiesta y, por lo tanto, son beneficiarios de una estabilidad laboral reforzada. Esta limitación a la que hace alusión la Corte, hace referencia a una aplicación extensiva de la Ley 361 de 1997 ‘Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones’ a aquellas personas que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacidad o invalidez”².

En ese sentido, la Sentencia T-663 de 2011, reiterando lo sostenido en la Sentencia T- 094 de 2010, señaló que:

“(...) esta concepción amplia del término ‘limitación’ ha sido acogida en reciente jurisprudencia de esta (sic) Alto Tribunal en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no

² La jurisprudencia constitucional ha sostenido dos líneas sobre la aplicación de la Ley 361 de 1997, una que ha asumido que la protección brindada por la Ley 361 de 1997 es predicable exclusivamente de los sujetos con una pérdida de la capacidad para trabajar comprobada; y otra, más abierta, que admite su aplicación a personas que sufren limitaciones (Sentencias T-198 de 2006, T-819 de 2008, T-603 de 2009 y T-643 de 2009) y la segunda, la cual ha sido acogida mayoritariamente por la jurisprudencia reciente de la Corte Constitucional, que ha ampliado la concepción del término “limitación”, en el sentido de hacer extensiva la protección señalada en la Ley 361 de 1997 a aquellas personas que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez (Sentencias T-198 de 2006, T-513 de 2006, T-504 de 2008, T-992 de 2008, T-263 de 2009, T-866 de 2009, T-065 de 2010, T-092 de 2010, T-663 de 2011).



*necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar. Desde la pluricitada sentencia T-198 de 2006 se ha dicho que ‘en materia laboral, **la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez.***’

De esta forma, la merma en las condiciones de salud de un trabajador puede hacer del mismo susceptible de una protección laboral reforzada que corresponde a la idea de estabilidad en el trabajo y que resulta de una aplicación directa de la Constitución Política que en artículos como el 13, el 48 y el 53 obliga al Estado a la custodia especial de aquellas personas que presenten una disminución en sus facultades físicas, mentales y sensoriales. Esto coincide con aquella interpretación del concepto de limitación que se ha venido pregonando” (Negrilla fuera del texto original)”.

En este orden de ideas, los trabajadores que se encuentran en una situación de vulnerabilidad, bien sea por una discapacidad calificada como tal, o por una limitación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, cuentan con una protección constitucional a través de la figura de la estabilidad laboral reforzada. En esta medida, la Corte ha manifestado que:

“La elaboración de una noción de discapacidad ha sido un proceso muy lento y difícil. En cada momento de la historia, con base en los conocimientos científicos con los que se ha contado, los legisladores han regulado diversos aspectos de esta problemática. De allí que la terminología empleada en la materia haya cambiado con el paso del tiempo. De hecho, hoy por hoy, se trata de un concepto en permanente construcción y revisión. En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de inválido. Queda entonces claro que la discapacidad es un concepto diverso al de invalidez.”³

4º. ¿Quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud?

“Al respecto, esta Corporación ha establecido que un trabajador 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

³ Sentencias T-725 de 2009, T-632 de 2004, T-351 de 2003 y T-519 de 2003.



*afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida[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, (Sentencia T-417 de 2010) **está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada’.***” (Ibídem). Negrillas fuera del original.

En ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades.

(...)

“14. Es necesario precisar que el concepto de discapacidad no debe confundirse con el de invalidez; ciertamente la elaboración de la noción de discapacidad ha conllevado un proceso lento y difícil, pues en cada momento de la historia, dependiendo de “los conocimientos científicos con los que se ha contado, los legisladores han regulado diversos aspectos de esta problemática.

De allí que la terminología empleada en la materia haya cambiado con el paso del tiempo. De hecho, hoy por hoy, se trata de un concepto en permanente construcción y revisión.”^[40]

Siendo así, en la sentencia T-198 de 2006 se encontró necesario precisar la distinción entre los términos de discapacidad e invalidez, explicándose que si bien ambos implican la disminución de las capacidades físicas, mentales o sensoriales de la persona, existe una marcada diferencia en los conceptos, a saber:

“[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 invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa.

En cuanto a la invalidez, el artículo 38 de la ley 100 de 1993 dispone:

‘ARTÍCULO 38. 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.’

Por el contrario, podría afirmarse que el concepto de discapacidad implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para ser humano en su contexto social. En este sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con un algún grado discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral [...].” Texto resaltado fuera del original.

En igual sentido, en la sentencia T-340 de 2017 la Corte indicó que mientras la invalidez está atada al reconocimiento de una prestación económica que se otorga a



aquellos que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley, el concepto de discapacidad es más amplio “se origina en un conjunto de barreras contextuales, que dificultan la inclusión y participación de las personas con discapacidad en la sociedad”; en consecuencia, las nociones de discapacidad e invalidez no son sinónimas.

15. Conviene indicar que en la SU-049 de 2017 la Sala Plena estableció que **la estabilidad laboral reforzada cubre a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores**; por tanto, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral. (Texto resaltado fuera del original).

16. A su turno, el Legislador ha determinado mecanismos de integración social de los individuos en situación de discapacidad; en efecto, la **Ley 361 de 1997** reitera el deber constitucional del Estado de proveer los recursos necesarios para garantizar la protección, prevención, cuidados, habilitación, rehabilitación, educación, orientación e integración laboral de aquellas personas. Además, dicho compromiso se extiende a la familia y al conglomerado social como actores necesarios para lograrlo. El **artículo 26** de la referida norma dispone:

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

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.”

17. Del artículo en mención, la Corte ha definido las siguientes reglas:

(i) bajo ninguna circunstancia la discapacidad podrá obstaculizar la vinculación de una persona, a menos que se demuestre una incompatibilidad insuperable en el cargo que va a desempeñar; (ii) ningún individuo que se encuentre en estado de discapacidad puede ser retirado del servicio por razón de su limitación, y (iii) en todo caso, quien fuere despedido prescindiendo de la autorización del inspector del trabajo tendrá derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiera lugar.

Así mismo, se ha señalado que la estabilidad laboral reforzada representa para el empleador que conoce del estado de salud del empleado un deber que se concreta en su reubicación atribuyéndole otras labores. Si en lugar de reasignarle funciones lo



despide, se presume que la desvinculación se fundó en la condición de trabajador, y como consecuencia, dicha determinación se torna ineficaz.

18. Con todo, el trabajador en condición de discapacidad o que tiene limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que le impiden o dificultan sustancialmente el desarrollo de sus funciones puede ser despedido cuando incurre en una causal objetiva para la terminación del contrato; no obstante, en garantía de la especial protección que le asiste a estos sujetos, el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral.

Por el contrario, cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo, la jurisprudencia constitucional ha aplicado “la presunción de desvinculación laboral discriminatoria”, entendiéndose que la ruptura del vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador; evento en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción”. (Sentencia T-320 de 2016).

5°. Reglas jurisprudenciales relacionadas con la efectividad de la garantía de estabilidad laboral reforzada con independencia de la vinculación laboral y la presunción de discriminación en la terminación de la relación laboral.

“3.7 Por otro lado, cabe señalar que mediante sentencia T-521 de 2016 este Tribunal concretó las reglas jurisprudenciales relacionadas con la efectividad de la garantía de estabilidad laboral reforzada con independencia de la vinculación laboral y la presunción de discriminación en la terminación de la relación laboral, en los siguientes términos:

(i) En primer lugar, mediante la aludida providencia se advirtió que existe el derecho a la estabilidad laboral reforzada 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. Así, luego de analizar varias providencias en las que los accionantes, personas incapacitadas o con una discapacidad o problema de salud que disminuía su posibilidad física de trabajar, alegaban haber sido despedidos sin autorización del inspector de trabajo, la Corte consideró que con independencia de la denominación, si el trabajador se encuentra en un periodo de incapacidad transitoria o permanente, sufre de una discapacidad o en razón de sus condiciones de salud se encuentra un estado de debilidad manifiesta, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

(ii) En segundo lugar, se precisó que se entiende activada la garantía de estabilidad laboral reforzada una vez el empleador conoce de las afecciones de salud del trabajador retirado (sentencia T-420 de 2015, MP.: Myriam Ávila Roldán).

Sin embargo, respecto de este requisito cabe advertir que mediante sentencia T-029 de 2016 (MP. Alberto Rojas Ríos) la Sala Octava de Revisión de esta



Corporación declaró que de manera excepcional y sólo cuando las circunstancias del caso lo ameriten, el juez de tutela podrá ordenar el reintegro así el empleador no tuviera conocimiento de la situación de salud del trabajador. Ello, no para efectos de evitar una posible discriminación en cabeza del afectado, sino para garantizar la continuidad en el tratamiento de salud y la eficacia del principio de solidaridad, el cual, en el marco del referido fallo, les impone a ciertas personas la obligación de adoptar determinadas conductas de auxilio y colaboración frente a otras.

En otras palabras, Consideró la Corte en dicha oportunidad que “(...) el juez constitucional está investido de la facultad de interceder en procura de la realización de actos de entes privados, encauzados a superar una situación problemática en la que se advierte una amenaza a garantías iusfundamentales”.

Bajo esa línea, mediante la aludida sentencia se precisó la dimensión del principio de solidaridad en el campo de las relaciones laborales, reconociendo la asimetría propia de las mismas. En Palabras de la Corte “(...) la desigualdad entre las partes –patrono y trabajador– se acrecienta significativamente cuando el segundo se encuentra en una situación de vulnerabilidad, como son las mujeres embarazadas o en licencia de maternidad, quienes padecen alguna discapacidad y las personas enfermas y/o convalecientes” (sentencia T-029 de 2016, MP. Alberto Rojas Ríos).

Así las cosas se concluyó que el derecho a la estabilidad laboral reforzada de que son titulares los trabajadores que se hallen en condiciones de vulnerabilidad en razón de su estado de salud, “(...) apareja para los empleadores el deber insoslayable de actuar con solidaridad”. De allí que el juez constitucional tenga la facultad de amparar el referido derecho, aun cuando el empleador desconozca el estado de salud del trabajador. Ello, en aras de garantizar la continuidad en la prestación de los servicios de cuidado médico que se estiman imprescindibles para el tratamiento de una enfermedad.

(iii) En tercer lugar, 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”.

3.8 Respecto del último de los parámetros la Corte ha estimado que cuando el trabajador es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, lo es con independencia del tipo de vinculación laboral en que se encuentre (Sentencia T-449 de 2008), esto es, contrato a término fijo, indefinido, por duración de la obra (T-589 de 2017, M.P Alberto Rojas Ríos). Es decir, pese a la existencia de causas objetivas para la terminación del vínculo laboral (art. 61 C.S.T), las mismas no son suficientes para terminar la relación laboral si no se cumplen con las cargas contenidas el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 al cual se hizo mención en precedencia (T-589 de 2017, M.P Alberto Rojas Ríos).

De igual manera este Tribunal ha sostenido que la estabilidad laboral reforzada no sólo aplica en los contratos celebrados a término indefinido sino también en aquellos



de duración específica como los contratos de labor u obra. Por lo tanto, “cuando una persona goza de estabilidad laboral reforzada, no puede ser desvinculada sin que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual y legalmente sin que tercie la autorización de la oficina del trabajo” (Sentencia T-226 de 2012, M.P Humberto Sierra Porto; reiterada en la sentencia T-521 de 2016, M.P Alejandro Linares Cantillo; T-589 de 2017, M.P Alberto Rojas Ríos, entre otras).

En ese orden de ideas, la sola llegada del plazo pactado por las partes en el contrato de trabajo, “no es una razón constitucionalmente sostenible para finalizar el vínculo laboral” (Sentencia T-819 de 2008, M.P Clara Inés Vargas Hernández; reiterada en la Sentencia T-547 de 2013, M.P María Victoria Calle Correa), en tanto implica el desconocimiento del principio a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, y de los derechos fundamentales de las personas que tienen algún tipo de discapacidad o limitación, “al quedar en una situación de total desprotección, poniendo en vilo uno de los principios estructurantes del Estado Social de Derecho, cual es, la dignidad humana” (Ibídem.).

Finalmente, y a modo de síntesis, es preciso agregar que mediante reciente sentencia SU-049 de 2017 (M.P María Victoria Calle Correa) la Corte concluyó que cuando las personas contraen una enfermedad o sufren un accidente, que les dificulte el desempeño de sus labores en condiciones regulares, “experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo”.⁴

4.4.2. Premisas Fácticas Probadas:

- La señora **LAURA CORTES LOPEZ**, ingreso a trabajar con la empresa **TRILLADORA, COMERCIALIZADORA COLOMBIANA DE CAFÉ S.A.** a partir del 14 de noviembre de 2019, en la modalidad de practicante estudiantil con contrato a término fijo, por seis meses hasta el 15 de mayo de 2020, y se prorrogó por el mismo término hasta el 14 de noviembre de 2020.
- EL 1 de octubre de 2020 sufrió un accidente de tránsito, que le generó una incapacidad por 30 días
- La empresa le notifica la culminación del contrato, a partir del 14 de noviembre de 2020.

⁴ CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-118 de 2019. M.P.: CRISTINA PARDO SCHLESINGER



- La accionante le fue prorrogada la incapacidad por 30 días más desde el 31 de octubre hasta el 29 de noviembre y del 30 de noviembre hasta el 29 de diciembre de 2020.
- La actora como empleada, manifiesta que le reportó y envió la documentación de las incapacidades a su empleador, la empresa Trilladora Comercializadora Colombiana de Café S.A.
- La empleadora, ahora accionada, indica que le pagó la liquidación respectiva, y el valor de la incapacidad hasta el 30 de noviembre de 2020.

4.5. CASO CONCRETO:

En el presente caso la señora **LAURA CORTES LOPEZ**, pretende el reintegro al cargo que desempeñaba, pago de salarios, seguridad social, durante el tiempo que estuvo desvinculado y afiliación al sistema de seguridad social en salud. Así mismo, se declare la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo y se ordene el pago de indemnización de los 180 días de acuerdo a la ley 361 de 1997 art 26, porque considera que fue una desvinculación injusta y con ocasión de sus incapacidades médicas.

Manifiesta el accionante que, con la decisión tomada por la empresa TRILLADORA, COMERCIALIZADORA COLOMBIANA DE CAFÉ S.A., en darle por terminado el contrato de trabajo por terminación del plazo del contrato pactado, le afecta sus derechos a la vida digna, seguridad social, al trabajo a la salud, a la persona en debilidad manifiesta, como quiera que, ante su estado de salud, lo convierte en sujeto de estabilidad laboral reforzada por estar en circunstancias de debilidad manifiesta.

Por su parte, la empresa accionada señala que no le ha vulnerado ningún derecho fundamental al accionante, teniendo en cuenta que la terminación del contrato es por finalización del mismo por el plazo pactado, no se dio porque la accionante tuviera condición médica alguna, sino bajo una causal objetiva, conocida y pactada en el contrato de trabajo, inicialmente la terminación de su práctica estudiantil que era por seis meses termino en que se pactó el mismo y que le fue prorrogado por el mismo plazo, dando por terminado el mismo el 14 de noviembre de 2020.

4.5.1. Análisis de procedibilidad.

INMEDIATEZ. Según se desprende del artículo 86 de la Carta, la finalidad de la acción de tutela es conjurar situaciones urgentes que requieran la actuación expedita del juez constitucional; por ello, de acuerdo con el principio de inmediatez, el mecanismo constitucional debe ser impetrado en un tiempo razonable a partir del hecho generador de la vulneración.

El actor interpuso la acción de tutela el día 7 de diciembre de 2020, y su desvinculación



laboral se produjo el día 14 de noviembre de 2020, ello da cuenta de que el mecanismo de amparo fue presentado veinte días aproximadamente después de la actuación presuntamente vulneratoria, plazo que se considera razonable y proporcionado para acudir a la tutela.

SUBSIDIARIEDAD: De conformidad con lo previsto en el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela es de naturaleza residual y subsidiaria y, en consecuencia, su procedencia se encuentra condicionada a que “(...) el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, ii) cuando existiendo un medio de defensa judicial ordinario este resulta no ser idóneo para la protección de los derechos fundamentales del accionante o iii) cuando, a pesar de que existe otro mecanismo judicial de defensa, la acción de tutela se interpone como mecanismo transitorio para evitar la consumación de un perjuicio irremediable.” (Ver sentencia T-847 de 2014).

En los eventos de que el amparo proceda como mecanismo definitivo, ha precisado la propia jurisprudencia que la ineficacia y falta de idoneidad de los medios ordinarios de defensa con que cuente el accionante han de ser estudiadas atendiendo la particularidad del caso y las condiciones de la persona afectada, pues solo así, será posible determinar si tales mecanismos ofrecen una solución integral desde una dimensión constitucional y no meramente formal. En palabras de la Corte “(...) *el medio de defensa ordinario debe estar llamado a proteger el derecho fundamental conculcado y, además, a hacerlo de manera oportuna, toda vez que, como ya ha sido señalado por esta Corporación, el Juez de tutela, al interpretar constitucionalmente asuntos laborales, no persigue la solución de un conflicto o diferencia entre el trabajador y el empresario para hallar la solución correcta, sino pretende, la definición de campos de posibilidades para resolver controversias entre derechos o principios fundamentales*” (Sentencia T- 064 de 2016).

Ahora bien, para que la acción de tutela proceda como mecanismo transitorio, se requiere la configuración de un perjuicio irremediable, el cual ha reiterado esta Corte debe ser inminente y grave (Sentencia T-225 de 1993). De allí que, las medidas para evitar su consumación obedezcan a los criterios de urgencia e impostergabilidad. Sobre esa base, ha agregado la jurisprudencia en la materia que “(...) (ii) *el estado de salud del solicitante y su familia; y (iii) las condiciones económicas del peticionario del amparo*” se constituyen como criterios orientadores al momento de determinar la existencia o no de un perjuicio irremediable (Sentencia T- 064 de 2017). En este último escenario, la decisión de amparo constitucional tiene un alcance transitorio, en el sentido que solo se mantiene vigente mientras la autoridad judicial competente decide de fondo sobre la acción ordinaria instaurada por el afectado.

En ese orden de ideas, considera esta judicatura que en esta acción de tutela, a partir del material probatorio allegado, y coincidiendo con la solicitud formulada por la accionante, se establece la existencia de un perjuicio irremediable que de manera grave e inminente amenaza los derechos fundamentales de la misma. En efecto, la



actora indica que es madre de una hija menor de edad y aporta registro civil de nacimiento; que su sustento económico se deriva de la relación laboral sostenida con la empresa accionada, que, por la prestación de sus servicios como empleada, le cancelaba un salario que ascendía a un mínimo legal mensual vigente, hasta que su contrato de trabajo a término fijo fue terminado, de manera unilateral por vencimiento del mismo, el 14 de noviembre de 2020, momento para el cual se encontraba en una situación de debilidad manifiesta derivada de las lesiones sufridas en el accidente de tránsito que tuvo mientras era empleada, el diagnóstico descriptivo indica: **“traumatismo de la cabeza no especificado y contusión de hombro y brazo”**, es decir, antes a su despido. A partir de este hecho, se advierte que la accionante se encuentra en una situación de total desprotección, la cual, al margen de las circunstancias reales que dieron lugar a la terminación de la relación laboral, exige en todo caso la especial atención del juez constitucional a efectos de precaver la posible ocurrencia de un perjuicio irremediable que le impida a esta atender sus necesidades básicas y requerimientos de salud que necesita con urgencia para lograr la recuperación plena de sus estado de salud.

Entonces, las circunstancias particulares del accionante indican que se trata de mujer trabajadora que sufrió un accidente de tránsito que la incapacitó para realizar labores por medio de la cual pueda percibir ingresos para el sostenimiento de ella y su hija menor de edad; que aún se encuentra en incapacidad médica, que además del deterioro de su salud, se ha visto afectado su mínimo vital y el de su familia.

Conforme a lo anterior, esta judicatura advierte que en esas condiciones el proceso ordinario laboral que sería la alternativa normal para que el actor reclame sus derechos fundamentales presuntamente trasgredidos, no resulta eficaz para su protección. La calidad de ser madre de una menor de edad y estar en un estado de discapacidad, ubican o califican al accionante como un sujeto en circunstancias de debilidad manifiesta, sumado a la situación económica que se ve afectada con la pérdida de su empleo.

De tal manera, que conforme a las circunstancias analizadas, el amparo es procedente pero de manera transitoria.

4.5.2. Análisis de la vulneración de los derechos fundamentales.

Se encuentra en primer lugar plenamente establecido que entre la accionante y la entidad accionada existió una relación laboral en la modalidad de contrato a término fijo de seis meses y bajo un convenio con la universidad UCEVA para la realización de la práctica estudiantil de la actora, desde el 14 de noviembre de 2019 hasta el 15 de mayo de 2020, mismo que fuera prorrogado por otros seis meses más, hasta el 14 de noviembre de 2020, día en que finalizó el plazo pactado, y que en una decisión unilateral del empleador ha sido dado por terminado.

La entidad accionada, acepta que existió ese vínculo laboral, y señala que lo mantuvo



vigente a pesar de que no existe creado el cargo asignado, puesto que se la ubicó conforme a la práctica estudiantil.

Bajo estos argumentos, se dispone verificar el cumplimiento de los presupuestos jurisprudenciales para garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada:

1) Que el trabajador presente una limitación física, sensorial o psíquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral:

Quedó establecido que la señora LAURA CORTES LOPEZ, al momento de su desvinculación laboral se encontraba con incapacidad medica debido al accidente de tránsito sufrido el 1 de octubre de los corrientes, de acuerdo a la historia clínica.

Por consiguiente, es diáfano que el actor padece de una enfermedad que le ocasiona disminución física (situación de discapacidad) y que esta a su vez limita su posibilidad de ejercer las funciones contratadas.

Conforme a la Historia Clínica de la accionante, se observa que no se ha recuperado en su totalidad y por ello le prorrogan su incapacidad médica hasta enero de 2021. Ciertamente, está acreditado que las afectaciones de salud de la actora devienen del accidente de tránsito sufrido el pasado 1 de octubre de los corrientes, *“fractura de hombro y brazo y traumatismo en la cabeza no especificada”*.

A partir de lo anterior, concluye este juzgado que la accionante se encontraba en estado de debilidad manifiesta, consecuencia de sus traumatismos por causa del accidente que la limitan físicamente y, por lo tanto, era un sujeto de especial protección constitucional para el momento en que se produjo su despido.

2) Que el empleador tenga conocimiento de la situación de discapacidad o de la limitación física, sensorial o psíquica sustancial:

En lo que se refiere concretamente al requisito del conocimiento previo de empleador de la situación de vulnerabilidad en que se encontraba el tutelante, encuentra la judicatura que del material probatorio obrante, es posible establecer con plena claridad que ello así ocurrió. En efecto, por una parte, la accionante adujo que inmediatamente le dieron las incapacidades, notificó directamente a la empresa empleadora, incluso aporta una comunicación vía correo electrónico de fecha 03/11/2020, 8:42:29 am, dirigido a servicios administrativos de la empresa donde informa que “Adjunto nuevamente incapacidad médica” y el archivo pdf que refiere al certificado de incapacidad. Sobre este hecho la accionada contesta que es cierto conforme a los documentos aportados como pruebas; incluso, resalta que la empresa al ver que la trabajadora no presentaba la renovación de la incapacidad, decide pagarle los días comprendidos entre el 15 al 30 de noviembre de 2020, y que cubrió el total de la incapacidad reportada hasta noviembre 29 de 2020.



Como se advierte de lo anterior, se establece que, si hubo conocimiento previo del empleador sobre la situación de vulnerabilidad en que se encontraba la tutelante, que ésta sufrió accidente de tránsito con el que sufrió lesiones físicas y por lo cual se le dio las incapacidades desde el 1º de octubre de 2020, las cuales acepta haberlas reconocido y pagado. De todas maneras, está la afirmación de la actora que no puede ser descalificado por sí mismo ni a partir de las circunstancias concretas que fueron alegadas por la accionada.

3) Ahora bien, en cuanto a establecer si la terminación del vínculo laboral se causó en razón de la limitación física de la actora, considera el juzgado que dicho presupuesto no se halla probado pero tampoco se descarta su ocurrencia. Al respecto, la empresa informa que la desvinculación de actora obedeció, específicamente, a que la terminación del término del contrato ya se cumplía en su segunda prórroga para el día 14 de noviembre de 2020 y por la situación económica de la empresa en razón de la crisis por la pandemia, ya no se iba a renovar.

De todas maneras, encontrándose la trabajadora en una situación de discapacidad transitoria, en este caso, la Corte ha considerado que dicha causal no es razón suficiente para efectuar la desvinculación o la no renovación contractual. Lo anterior, por cuanto debe mediar la autorización de la autoridad del trabajo.

Conforme a la jurisprudencia reseñada aplica en este caso el principio de solidaridad. Pues, *de manera excepcional y sólo cuando las circunstancias del caso lo ameriten, el juez de tutela podrá ordenar el reintegro así el empleador no tuviera conocimiento de la situación de salud del trabajador. Ello, únicamente para garantizar la continuidad en el tratamiento de salud y la eficacia del principio de solidaridad, el cual, en el marco del referido fallo, les impone a ciertas personas la obligación de adoptar determinadas conductas de auxilio y colaboración frente a otras.*

Sobre esa base, se advierte que en el caso sub examine no obra prueba alguna que dé cuenta de que el empleador solicitó la referida autorización, motivo por el cual se activa la presunción de despido injusto que debía ser desvirtuada en el proceso de tutela toda vez que se traslada la carga de la prueba al empleador quien debía probar la justa causa para terminar la relación.

De esta manera, esta judicatura encuentra que es necesario que la empresa accionada reintegre a la trabajadora que en este momento tiene en riesgo sus derechos al mínimo vital y seguridad social. Lo anterior, en vista que en esta relación –patrono y trabajadora– se aprecia que la segunda se encuentra en una situación de vulnerabilidad, como mujer con discapacidad, o convaleciente.

En ese orden de ideas, la sola llegada del plazo pactado por las partes en el contrato de trabajo, “no es una razón constitucionalmente sostenible para finalizar el vínculo laboral”, en tanto implica el desconocimiento del principio a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, y de los derechos



fundamentales de las personas que tienen algún tipo de discapacidad o limitación, “al quedar en una situación de total desprotección, poniendo en vilo uno de los principios estructurantes del Estado Social de Derecho, cual es, la dignidad humana”.

Esto en atención a la garantía que le asiste a la accionante por su discapacidad, si el deseo del empleador es terminar con el contrato laboral, éste tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado ese vínculo laboral.

Al no acreditarse esa autorización, ni la ocurrencia de esa causal objetiva, se concluye que, en este caso, no se tomó en consideración la situación actual de la accionante por encontrarse en rehabilitación debido a su diagnóstico, que tenía una discapacidad conocida, que no fue objeto de un examen médico de desvinculación de la entidad y que ameritaba por su caso una atención especial.

De acuerdo con las consideraciones que anteceden, no existe duda de que la señora **LAURA CORTES LOPEZ** es titular del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y por tanto no podía ser despedida sin previa autorización del Ministerio de Trabajo. Lo anterior, porque tal y como quedó probado, este se encontraba incapacitado para el momento del retiro.

Ahora bien, tomando en cuenta que las pretensiones de la actora no se circunscriben únicamente a ser reintegrada a su empleo, sino que además, solicita que como pretensiones económicas se le reconozcan acreencias laborales dejadas de percibir, así como con la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por cuanto ello deberá definirse en el marco del respectivo proceso ordinario laboral. Todo esto, en razón a que la protección otorgada por esta vía es de carácter transitorio y las referidas pretensiones, en este caso concreto, no están directamente relacionadas con los derechos a la estabilidad laboral reforzada, a la salud y al mínimo vital invocados por el actor, cuyo amparo se garantiza con la orden de reintegro y la consecuente vinculación al Régimen de Seguridad Social.

En conclusión, se concederá el amparo solicitado para la protección de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la seguridad social como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Para el efecto, se ordenará a la empresa **TRILLADORA COMERCIALIZADORA DE CAFÉ S.A.** que en el término perentorio establecido, proceda a reintegrar a la señora **LAURA CORTES LOPEZ**, a un empleo, bajo la misma modalidad contractual, en iguales o mejores condiciones al que ejerció hasta el momento de su desvinculación. Advirtiéndole a la empresa, que las funciones laborales que se asignen a la trabajadora, deberán ser compatibles con sus condiciones actuales de salud y en caso de ser necesario deberá realizar la capacitación que se requiera para tal efecto. Finalmente, la empresa accionada, deberá restablecer la afiliación de la accionante al Sistema General de Seguridad Social, para asegurar de esta manera la prestación del servicio de salud que requiera. Se hará la advertencia a la señora **LAURA**



CORTES LOPEZ que los efectos de esta sentencia se mantendrán únicamente mientras las autoridades judiciales competentes deciden en forma definitiva sobre su solicitud, por lo cual deberán interponer la demanda correspondiente, si no lo han hecho todavía, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la fecha en que sea notificado de esta providencia. Si vence este plazo sin que se promueva la acción judicial correspondiente, expirarán los efectos de esta decisión.

5. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO. CONCEDER el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, mínimo vital, salud y seguridad social de la señora **LAURA CORTES LOPEZ**, como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

SEGUNDO. ORDENAR a la empresa **TRILLADORA COMERCIALIZADORA DE CAFÉ S.A. -CAFEXCOOP S.A.-**, que, dentro del término improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, proceda a reintegrar a la señora **LAURA CORTES LOPEZ**, a un empleo, bajo la misma modalidad contractual, en iguales o mejores condiciones al que ejerció hasta el momento de su desvinculación.

TERCERO. ADVERTIR a la **TRILLADORA COMERCIALIZADORA DE CAFÉ S.A. -CAFEXCOOP S.A.-**, que las funciones laborales que se asignen a la señora **LAURA CORTES LOPEZ**, deberán ser compatibles con sus condiciones actuales de salud y en caso de ser necesario deberá realizar la capacitación que se requiera para tal efecto.

CUARTO. ORDENAR a la **TRILLADORA COMERCIALIZADORA DE CAFÉ S.A. -CAFEXCOOP S.A.-**, restablecer la afiliación de la accionante al Sistema General de Seguridad Social, para asegurar de esta manera la prestación del servicio de salud que requiera.

QUINTO. ADVERTIR a la señora **LAURA CORTES LOPEZ** que los efectos de esta sentencia se mantendrán únicamente mientras las autoridades judiciales competentes deciden en forma definitiva sobre su solicitud, por lo cual deberán interponer la demanda correspondiente, si no lo han hecho todavía, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la fecha en que sea notificado de esta providencia. Si vence este plazo sin que se promueva la acción judicial correspondiente, expirarán



los efectos de esta decisión.

SEXTO. NOTIFÍQUESE a las partes la decisión aquí adoptada, para que dentro de los tres (3) días siguientes, impugne esta providencia. De no ser objeto de ello, se dispone el envío a la Corte Constitucional para su eventual revisión (Arts. 30 y 31 Dcto. 2591 de 1991).

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado Por:

**WILSON MANUEL BENAVIDES NARVAEZ
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 001 CIVIL MUNICIPAL BUGA**

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:

24adcfb579a802128fb23be18d056b16bd16ed2363004a490de74c93ce6fdd35

Documento generado en 18/12/2020 06:00:28 p.m.

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