



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR
JUZGADO TERCERO PROMISCOU MUNICIPAL DE MAGANGUÉ

1

Sentencia No 080

Rad.: 13 - 430 – 40 – 89 – 003 – 2020 – 00178– 00

Magangué, Bolívar, treinta y uno (31) de agosto de dos mil veinte (2020).

1. ANTECEDENTES

FÁTIMA ROJAS MUÑOZ, actuando en nombre propio, instaura acción de tutela contra la FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA, para que le sean protegidos sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, mínimo y móvil vital, igualdad, dignidad humana, vida digna, la seguridad social integral y debido proceso, los cuales estima vulnerado por los hechos que a continuación se sintetizan:

- Manifiesta la accionante que desde hace 9 años se encontraba vinculada laboralmente en la FUNDACION RENAL DE COLOMBIA, mediante contrato de trabajo a término fijo, desempeñando el cargo de auxiliar de enfermería, vinculación que se venía renovando desde la suscripción del contrato.
- Que día 9 de junio del presente año, fue notificada mediante escrito en donde se le informaba la terminación del contrato.
- Que la terminación a se dio, desconociendo lo sucedido el día 20 de diciembre del año 2014, este día presente un accidente laboral, motivo por el cual acudió a los servicios Médicos de la E.S.E HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA de Magangué Bolívar, teniendo como consecuencias del accidente, un trauma en pierna derecha acompañado de dolor y ardor a la extensión a nivel de parte interna del muslo derecho y limitación para movilidad, presentando dolores en la pierna y en el área lumbar, lo cual ha conllevado a que pierda fuerza en las piernas y se tuerza el tobillo, motivo por el cual ha acudido en distintas ocasiones a los centros médicos de la ciudad, en las siguientes fechas:

FECHA MM/DO/A	DESCRIPCION	DIAGNOSTICO PRINCIPAL	HOSPITAL Y/
12/20/2014	Consulta Externa	S808 otros tratamientos superficiales pierna	E.S.E Hospital la Divina Misericordia
12/20/2014	Estudios	Radiografía de Pierna AP y Lateral.	E.S.E Hospital la Divina Misericordia
11/27/2015	Consulta Por Urgencia	S934 Esguince y torcedura de tobillo.	E.S.E Hospital la Divina Misericordia
11/27/2015	Estudios	Radiografía de tobillo AP Lateral y rotación interna	E.S.E Hospital la Divina Misericordia
07/12/2017	Orden Medica	Control de Radiculopatía lumbar con ruptura anular y protusion posterior con impronta	E.S.E Hospital la Divina Misericordia



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR
JUZGADO TERCERO PROMISCOU MUNICIPAL DE MAGANGUÉ

2

11/28/2017	Orden Medica	Control del Dolor coxo femoral cadera izquierda	E.S.E Hospital la Divina Misericordia
12/20/2017	Consulta Externa	M545 lumbago no especificado fisioterapia	E.S.E Hospital la Divina Misericordia
1/11/2018	Urgencia e Incapacidad	M 544 Lumbago con Ciática	Clínica General del Norte
01/16/2018	Orden Medica	Control Radiculopatía	E.S.E Hospital la Divina Misericordia
02/04/2018	Consulta e Incapacidad	M545 Lumbago no especifico	E.S.E Hospital la Divina Misericordia
07/23/2018	Incapacidad	Dolor Lumbar	Clínica General del Norte
07/19/2019	Orden Medica e Incapacidad	IDX Esguince de Tobillo Derecho G2	E.S.E Hospital la Divina Misericordia
7/23/2019	Incapacidad	S934 Esguince y Torcedura de Tobillo	E.S.E Hospital la Divina Misericordia
09/24/2019	Consulta Externa	M545 Lumbago con Ciática	E.S.E Hospital la Divina Misericordia
10/10/2019	Consulta Externa	M545 Lumbago no Especificado	E.S.E Hospital la Divina Misericordia
10/10/2019	Registro de Incapacidad	Z988 Otros Estados Postquirúrgicos especificados	E.S.E Hospital la Divina Misericordia
12/16/2019	Consulta Externa	G571 Meralgi a parastesia	E.S.E Hospital la Divina Misericordia
01/10/2020	Orden medica	Medicamentos y recomendaciones	E.S.E Hospital la Divina Misericordi
0210312020	Consulta Externa	M545 Lumbago no Especificado	E.S.E Hospital la Divina Misericordia
0210412020	Consulta	Fisioterapia 15 sesiones M707 otra Bursitis de la cadera	E.S.E Hospital la Divina Misericordia
0210512020	Consulta Externa	M707 Bursitis de la Cadera	E.S.E Hospital la Divina Misericordia
0212012020	Consulta Externa	M707 Bursitis de la Cadera	E.S.E Hospital la Divina Misericordia

- En este orden de ideas, presentó derecho de petición a la accionada el día 8 de julio del 2020, en el cual puso en conocimiento todos los hechos



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR
JUZGADO TERCERO PROMISCO MU MUNICIPAL DE MAGANGUÉ

3

narrados anteriormente y solicitó se mantuviera la relación laboral que tenía con la empresa hasta el día 31 de julio del año en curso.

- Que la empresa accionada contestó la petición manteniendo su decisión y en consecuencia de ello terminó la relación laboral el día 31 de julio del año en curso sin contar con un permiso previo por parte del Ministerio del Trabajo.
- Que cuenta con 50 años de edad, así mismo, y debido a las complicaciones de salud ha generado como consecuencia una debilidad manifiesta con la que es imposible conseguir empleo y máxime por la coyuntura por la que pasa el país.
- Relata que depende única y exclusivamente del sueldo que devengaba en la empresa para llevar una vida en condiciones digna, tanto para ella, como para su padre de 80 años de edad, quien se encuentra a su cargo, lo cual hace que se encuentre en una situación de alta preocupación por todo lo mencionado y por las limitaciones que padezco que sin duda alguna denomino debilidad manifiesta.

2. PRETENSIONES

Con base en los anteriores hechos, el actor que se ampare sus derechos fundamentales la estabilidad laboral reforzada, mínimo y móvil vital, igualdad, dignidad humana, vida digna, la seguridad social integral y debido proceso, y como consecuencia de ello se ordene a la FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA a la realice todos los trámites para mi reintegro, sin solución de continuidad, así mismo, el pago del salario y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminación de mi contrato hasta que efectivamente se realice el reintegro, así como la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a ciento ochenta (180) días de salario.

3. ACTUACIÓN PROCESAL

La acción de tutela fue admitida mediante auto del 18 de agosto de 2020 y se requirió a la Fundación Renal de Colombia, para que rindiera un informe pormenorizado sobre los hechos que dieron origen a la presente acción.

La Entidad accionada pese a encontrarse debidamente, no dio respuesta al requerimiento hecho por el Despacho.

4. PRUEBAS

4.1. Aportadas por la parte accionante

- Consultas externas, incapacidades, estudios radiológicos y epicrisis
- Carta de aviso de terminación del contrato.
- Derecho de Petición presentado el 8 de julio,.
- Copia de la contestación por parte de la Fundación Renal de Colombia



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR
JUZGADO TERCERO PROMISCO MUUNICIPAL DE MAGANGUÉ

4

- Evolución de consulta externa de los días 4 y 20 de febrero del 2020, por medio de la cual realizan recomendaciones encaminadas a reubicación de trabajo.

5. CONSIDERACIONES

5.1. Competencia

El Juzgado Tercero Promiscuo Municipal de Magangué es competente para conocer del presente trámite de tutela en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, en particular las contenidas en los artículos 86 de la Constitución y 37 del Decreto 2591 de 1991.

5.2. Problema Jurídico

Corresponde al Despacho determinar si, en el presente caso la empresa demandada vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la señora Fátima Rojas Muñoz, al dar por finalizada de manera unilateral la vinculación laboral, sin autorización previa del Ministerio del Trabajo.

Con el propósito de solucionar el problema planteado, abordará el análisis de los siguientes aspectos: (i) la procedencia de la acción de tutela para obtener el reconocimiento de las medidas de estabilidad reforzada, (ii) la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada en personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, (iii) El derecho a la estabilidad laboral reforzada del trabajador no sólo se otorga a los que tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral sino también a aquéllos que, aunque no tienen esa condición, se encuentran en situación de debilidad manifiesta en razón de su estado de salud y (iv) caso concreto.

5.2.2. La procedencia de la acción de tutela para obtener el reconocimiento de las medidas de estabilidad reforzada. Reiteración de jurisprudencia¹

Concretamente, en relación con la estabilidad laboral reforzada esta Corporación, a partir del artículo 53 Superior, sostiene que los trabajadores tienen derecho a permanecer en su cargo y a no ser desvinculado del mismo en forma intempestiva, pero cuando ello ocurre y el empleador decide terminar unilateralmente un contrato de trabajo sin que medie justa causa, debe pagar una indemnización. Sin embargo, esta potestad tiene sus límites cuando se está en presencia de personas en estado de debilidad manifiesta, toda vez que la Carta Política les otorga una estabilidad laboral reforzada.

De modo que, las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta y son despedidas en razón de su limitación física tienen a su alcance mecanismos de defensa judicial como son las acciones que se interponen ante la jurisdicción ordinaria laboral o en la de lo contencioso administrativo, según sea la forma de

¹ T-317/17



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR
JUZGADO TERCERO PROMISCO MU MUNICIPAL DE MAGANGUÉ

5

vinculación. En la medida en que se cuenten con los mecanismos ordinarios de defensa judicial para conjurar tal situación que estimen lesiva de sus derechos, por regla general la acción de tutela se torna improcedente para reclamar esta garantía constitucional.

Sin embargo, esta Corporación² establece que excepcionalmente la acción de tutela procede, como mecanismo principal o transitorio, para garantizar la estabilidad laboral de trabajadores que se encuentran en circunstancias especiales. Es el caso de las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia, los trabajadores aforados, las personas limitadas con alguna enfermedad física, sensorial o psíquica –por la debilidad manifiesta en que se encuentran–. Para esta Corte, la procedibilidad de la acción de tutela, con el propósito de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada, tiene una relación directa con la condición de sujeto de especial protección.

La procedibilidad material de la acción de amparo para solicitar la protección de la estabilidad laboral reforzada en personas con condición de discapacidad, no siempre fue una materia pacífica al interior de esta Corporación.

En primer lugar, se sostuvo que la desvinculación laboral de personas en condición de discapacidad, no constituía un elemento objetivo para la procedibilidad del amparo constitucional, pues aunado a ello debería demostrarse una relación entre el hecho del despido y el estado de discapacidad del accionante. Esta posición fue asumida en la sentencia T-519 de 2003³, en la cual se concluyó que *“no es suficiente el mero hecho de la presencia de una enfermedad o una discapacidad en la persona que el empleador decida desvincular de manera unilateral sin justa causa. Para que la protección vía tutela prospere debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa particular condición. Es decir, debe haber nexo de causalidad probado entre condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral.”* En estos casos, si bien la desvinculación configuraba una discriminación, se debía comprobar que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante.

En segundo lugar, este criterio fue modificado. Así, en la Sentencia T-1083 de 2007⁴ la Sala Octava de Revisión consideró que, someter a los accionantes a demostrar la conexidad entre el despido y el estado de discapacidad resultaba ser una carga excesiva para el afectado. Por el contrario, el empleador era el encargado de demostrar que el despido se efectuó por razones distintas a la discapacidad del trabajador, en esa oportunidad se expuso que para tal valoración podría aplicarse la

² Sentencia C-531 de 2000, M.P. Álvaro Tafur Galvis (En esta ocasión se estudiaba la constitucionalidad del art. 26 de la Ley 361 de 1997 que consagra una especial protección a quienes tenían algún grado de discapacidad, que en términos del demandante no era suficiente. La Corte encontró que tratándose de despido de personas en condición de discapacidad por el hecho de ser tal, el empleador debía pedir siempre autorización a la oficina del trabajo y, además, pagar 180 días de salario devengado, sin perjuicio de la indemnización que le correspondiera por ley.)

³ M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

⁴ MP Humberto Antonio Sierra Porto. Criterio que fue reiterado en la sentencia T-018 de 2013, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR
JUZGADO TERCERO PROMISCO MUJICPAL DE MAGANGUÉ

6

presunción de desvinculación discriminatoria utilizada en los casos de mujeres embarazadas.

“Es necesario que respecto de los despidos de trabajadores [en discapacidad,] efectuados sin autorización de la Oficina del Trabajo se aplique en particular una de las reglas establecidas positivamente en el caso de la trabajadora en embarazo, cual es, la presunción de que el despido o la terminación del contrato de trabajo se produce como consecuencia de su discapacidad. La necesidad de esta presunción salta a la vista, por cuanto, exigir la prueba de la relación causal existente entre la condición física, sensorial o psicológica del trabajador y la decisión del empleador constituye una carga desproporcionada para una persona que se encuentra en una situación de vulnerabilidad evidente. Es más, exigir tal prueba al sujeto de especial protección equivale a hacer nugatorio el amparo de los derechos que pretende garantizar la estabilidad laboral reforzada, pues se trata de demostrar un aspecto ligado al fuero interno del empleador. La complejidad de dicha prueba aumenta, si tiene en cuenta que, las más de las veces, los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho. De esta forma, resulta más apropiado desde el punto de vista constitucional, imponer al empleador la carga de probar que el despido tiene como fundamento razones distintas a la discriminación basada en la discapacidad.”

De tal manera que, frente al despido de una persona que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta, se activa una presunción legal en contra del empleador, quien debe probar que el trabajador incurrió en una de las causales dispuestas por la ley para la justa culminación del contrato, sin que sea necesario que el trabajador pruebe que el despido se produjo como consecuencia de la enfermedad que padece.

Esta Corporación afirma que, la protección constitucional⁵ del derecho a la estabilidad laboral incluye a las personas que se encuentran bajo contratos laborales a término fijo o de obra o labor, dada la obligación de garantizar la permanencia en el empleo al trabajador que se encuentre en una circunstancia de debilidad manifiesta, como por ejemplo las personas con limitaciones físicas sensoriales y psíquicas. La protección constitucional señala se justifica frente a la autonomía contractual que el ordenamiento jurídico colombiano otorga a los empleadores en la relación con sus trabajadores, en razón de que *con el despido se puede discriminar a una persona en razón de una limitación física, sobre todo cuando la terminación de la relación laboral está motivada en su estado de salud y éste no resulta incompatible con las funciones que puedan serle asignadas*⁶.

⁵ En este sentido ver las sentencias: T-860 de 2010 y T-226 de 2012, M.P. Humberto Sierra Porto; T-106 de 2015, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-041 de 2014, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva y T-383 de 2014, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

⁶ T-111 de 2012, M.P. María Victoria Calle Correa.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR
JUZGADO TERCERO PROMISCO MU MUNICIPAL DE MAGANGUÉ

7

En principio, aunque exista una causal objetiva para terminar el contrato de trabajo tal como el vencimiento del plazo pactado, el empleador deberá cumplir con las condiciones establecidas en el artículo 26⁷ de la Ley 361 de 1997.

Ahora, el vencimiento del plazo pactado es una causal objetiva que puede producir la terminación de los contratos de trabajo a término fijo, pero, si el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad por cuenta de una enfermedad o discapacidad, esta autonomía del empleador se encuentra limitada al cumplimiento del precepto del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En consecuencia, de manera previa a la terminación del contrato de trabajo el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo.

Por otra parte, la procedibilidad de la acción de tutela no puede estar supeditada a la calificación de pérdida capacidad del individuo, pues más que analizar el estado de salud del actor, debe comprobarse que el despido se efectuó con la observancia del debido proceso establecido para tal fin, pues los asuntos relacionados con el grado de afectación producto de la enfermedad y las consecuencias que de ello se deriven, podrán debatirse ante el inspector del trabajo. En consecuencia, la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada no puede condicionarse a la calificación de pérdida de capacidad laboral que efectúan las juntas de calificación o al porcentaje específico de discapacidad del trabajador.

Esta Corporación, en relación con el grado de discapacidad que debe tener una persona para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, dispuso que tal protección cobija a todas las personas con limitaciones físicas o psicológicas, indistintamente si el grado de afectación es severo, moderado o leve. Este argumento se sustenta en el examen de constitucionalidad efectuado por este Tribunal a la Ley 361 de 1997, en Sentencia C-824 de 2011, se explicó que:

“la referencia específica que hace el artículo 1º, a las personas con limitaciones ‘severas y profundas’ no puede tomarse como expresiones excluyentes para todos los artículos que conforman la citada ley. En punto a este tema, es de aclarar que la clasificación del grado de severidad de una limitación (art. 7º, Ley 361 de 1997) no implica la negación y vulneración de un derecho, sino la aplicación de medidas especiales establecidas por la misma ley para personas con discapacidad en cierto grado de severidad (vgr. los artículos 2º, 3º y 4º de la Ley 361 de 1997). Más que de discapacidad leve y moderada, la jurisprudencia ha señalado que en estas situaciones debe hablarse de personas que por su estado de salud física o mental se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les dificulta trabajar en ciertas actividades o hacerlo con algunas limitaciones y que por tanto, requieren de una asistencia y protección especial para permitirle su

⁷ Artículo 26. No discriminación a persona en situación de discapacidad. En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR
JUZGADO TERCERO PROMISCO MU MUNICIPAL DE MAGANGUÉ

8

integración social y su realización personal, además de que gozan de una estabilidad laboral reforzada”.

Esta posición fue adoptada en la Sentencia T-271 de 2012, que reiteró que, el derecho a la protección laboral reforzada cubre, equitativamente, tanto a los trabajadores que padecen un deterioro en su salud, que limita la ejecución de sus funciones, como a quienes se encuentran en condición de discapacidad. De tal forma que, al proceder a la terminación de sus contratos o relación laboral sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, se vulneran sus derechos a la igualdad y al trabajo como formas de lograr la adecuada integración social dispuesta en la Constitución⁸.

En síntesis, se puede afirmar que la acción de tutela es procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada⁹, cuando se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad que padezca, inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor; (b) sin la autorización de la oficina del trabajo, (c) conociendo que el empleado se encuentra en situación de discapacidad o con una afectación de su salud que le impide o le dificulte el desempeño de labores y (d) no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador.

5.2.3. La protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada en personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales

La estabilidad laboral reforzada es parte integral del derecho constitucional al trabajo¹⁰ y las garantías que se desprenden de éste, la cual se activa cuando el trabajador se encuentra en situación de vulnerabilidad, debido a condiciones específicas de afectación a su salud, su capacidad económica, su rol social, entre otros. Dicha estabilidad se materializa en la obligación impuesta al empleador de mantenerlo en su puesto de trabajo¹¹ en razón de su condición especial¹².

⁸ Al respecto el Artículo 47 superior dispone: “El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.”

⁹ Sentencia T-018 de 2013

¹⁰ De acuerdo con el artículo 25 de la Carta Política “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.”

¹¹ En Sentencia T-018 de 2013, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, se precisó el alcance de la protección establecida por el legislador, respecto a la población en estado de discapacidad al expedir la Ley 361 de 1997. El artículo 26 de la norma en comento regula la estabilidad laboral reforzada en personas discapacitadas. De ahí que establece para el empleador la prohibición de despedir o terminar los contratos de trabajo en razón de la limitación que sufra el trabajador, salvo que medie autorización de la oficina del trabajo. Según la literalidad de la disposición, quienes procedan en forma contraria a ella, estarán obligados al pago de una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiere lugar, de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen o complementen.

¹² En Sentencia C-531 de 2000, M.P. Álvaro Tafur Galvis, esta Corporación expuso que la estabilidad laboral reforzada ha sido definida como “la permanencia en el empleo del discapacitado (sic) luego de haber adquirido



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR
JUZGADO TERCERO PROMISCO MU MUNICIPAL DE MAGANGUÉ

9

Este derecho tiene estrecha relación, con el artículo 13 Superior, en virtud del cual se establece lo siguiente: *“El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”*.

Por su parte, el artículo 47 Superior establece que: *el Estado debe adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social para aquellos que tienen disminuidas sus capacidades físicas, sensoriales y psíquicas, a quienes se les debe brindar la atención especializada que necesiten*.

De manera similar, el artículo 53 de la Carta prevé como uno de los principios mínimos que debe orientar las relaciones laborales, es la estabilidad en el empleo y la garantía de la seguridad social. Seguidamente, el artículo 54 Superior, establece que es una obligación del *“Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”*.

Estas disposiciones no tienen origen exclusivo en nuestro ordenamiento jurídico nacional, sino que responden a una fórmula de armonización entre éste y los tratados de derecho internacional público suscritos por el Estado colombiano sobre la materia, como por ejemplo las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad¹³. Así mismo, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad¹⁴, dispone medidas para eliminar la discriminación contra este grupo poblacional.

Finalmente, la Convención de Naciones Unidas¹⁵ sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo 27, literal a, adoptó una postura garante, cuyo contenido, impone la obligación al Estado colombiano a *“reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás,... incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo...”*

la respectiva limitación física, sensorial o sicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”.

¹³ Resolución aprobada por la asamblea general [sobre la base del informe de la Tercera Comisión (A/48/627)] 48/96. Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, 85ª sesión plenaria, 20 de diciembre de 1993. Expone que las personas con discapacidad “son miembros de la sociedad y tienen derecho a permanecer en sus comunidades locales. Deben recibir el apoyo que necesitan en el marco de las estructuras comunes de educación, salud, empleo y servicios sociales”.

¹⁴ Adoptada en Ciudad de Guatemala, Guatemala el 7 de junio de 1999, en el vigésimo noveno período ordinario de sesiones de la Asamblea General. El artículo 3º, literal 1º dispone que deben adoptarse medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad

¹⁵ La convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, fue aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR
JUZGADO TERCERO PROMISCO MU MUNICIPAL DE MAGANGUÉ

10

De igual forma, la Carta Política respecto a ese grupo de personas, fundamenta que la observancia de los principios del Estado Social de Derecho, la igualdad material y la solidaridad social, son presupuestos supralegales que exigen al Estado la obligación constitucional de adoptar medidas en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta.

En cumplimiento de las normas prescritas en tratados internacionales, el legislador creó instrumentos jurídicos que permiten proteger a las personas en condición de discapacidad del ejercicio arbitrario de la autoridad por parte de los empleadores. Concretamente, el ordenamiento jurídico colombiano dispone que el despido de una persona en condición de discapacidad, es procedente sólo cuando el trabajador incurre en una causal objetiva para la culminación de su contrato, aspecto generalmente relacionado con el incumplimiento de las funciones asignadas en desarrollo de su labor, para lo cual deberá contar con la autorización del Inspector del Trabajo.

Ahora bien, tal protección no sólo se debe garantizar al trabajador que se encuentra en situación de discapacidad. También se hace extensivo a quienes tienen limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. A estas personas se les debe brindar asesoría y seguimiento para afrontar las condiciones derivadas de la pérdida o merma de la capacidad laboral. En cumplimiento de ello, al empleador le asiste el deber de reubicar al trabajador *“en un puesto de trabajo que le permita maximizar su productividad y alcanzar su realización profesional”*, de tal forma que quienes se encuentran con limitaciones a causa de su salud logren aumentar el rendimiento y se fomente la solidaridad.

A propósito de ello, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997¹⁶ determina: (i) la prohibición de despedir a una persona que presenta alguna limitación física, sensorial o psíquica sin autorización del Ministerio del Trabajo y (ii) que en el evento en que se produzca tal desvinculación, el empleador pague al trabajador una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las otras prestaciones que establezca la legislación en materia laboral.

En relación con el artículo 26, la Corte en la Sentencia C-531 de 2000, estudió una demanda de constitucionalidad formulada en contra de algunos apartes del artículo 26, por considerar, que estos preceptos violan el Preámbulo y los artículos 1, 2, 13, 16, 25, 47, 53, 54, 95 y 333 de la Constitución Política, ya que a juicio de los demandantes, este precepto establece el pago de una indemnización, como una posibilidad para que el empleador pueda despedir a un trabajador con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, sin que medie autorización del Ministerio de Trabajo. Al respecto, la Corte Constitucional consideró que aquella no contradice el

¹⁶ “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones” modificado por el artículo 137 del Decreto Ley 19 de 2012 “Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública”. A través de esta disposición, se suprimió la autorización de la oficina del Ministerio de Trabajo para desvincular a un trabajador que presentaba alguna limitación física, sensorial o psíquica, en el evento en que se haya configurado una causal justificativa del despido establecida en la legislación laboral. Esta norma fue declarada inexecutable por esta Corporación a través de la sentencia C-744 de 2012, M.P. Nilson Pinilla.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR
JUZGADO TERCERO PROMISCO MU MUNICIPAL DE MAGANGUÉ

11

ordenamiento superior, sino que por el contrario lo desarrolla, toda vez que constituye una garantía para que el trabajador que presenta una limitación, no sea despedido en razón a tal circunstancia y que, en caso de que se presente en una causal justificativa de despido, la autoridad administrativa correspondiente, pueda validar que la desvinculación no presenta conexidad con su estado de salud.

De igual manera, este Tribunal declaró la constitucionalidad del inciso segundo del citado artículo, que obliga al empleador a que, en el evento en el que decida desvincular a un trabajador con limitaciones físicas, sin que medie autorización del Ministerio de Trabajo, reconozca y pague una indemnización equivalente a 180 días salario y estimó en relación con esa lectura, que la misma *“no configura una salvaguarda de sus derechos y un desarrollo del principio de protección especial de la cual son destinatarios, por razón de su debilidad manifiesta dada su condición física, sensorial o mental especial, en la medida en que la protección de esta forma establecida es insuficiente respecto del principio de estabilidad laboral reforzada que se impone para la garantía de su derecho al trabajo e igualdad y respeto a su dignidad humana”*.

No obstante, precisó que el carácter sancionatorio y complementario de esta indemnización, no habilita el despido de un trabajador en circunstancias de indefensión, sin que medie autorización del Ministerio de Trabajo. Por lo tanto, declaró la exequibilidad de la norma *“bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria”*.

En concordancia con lo expuesto, este Tribunal Constitucional profirió varias sentencias que guardan armonía con las disposiciones legales sobre la materia y pretenden establecer un precedente fuerte para la protección de este grupo especial de personas.

Esta Corporación, en la Sentencia T-021 de 2011, expuso que, despedir a una persona en estado de discapacidad sin autorización del Ministerio del Trabajo, es un acto que tiene consecuencias identificables, como lo 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 que, (iii) sin perjuicio de lo dispuesto, el empleador desconocedor del deber de solidaridad que le asiste con la población laboral con discapacidad, pagará la suma correspondiente a 180 días de salario, a título de indemnización, sin que ello signifique la validación del despido.

De igual forma, se deben cancelar todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el momento en el cual proceda el reintegro.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR
JUZGADO TERCERO PROMISCOU MUNICIPAL DE MAGANGUÉ

12

La Corte de manera uniforme^[56], sostiene que la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ampara tanto aquellas personas que se encuentran en condición de discapacidad, de acuerdo con la calificación efectuada por los organismos competentes como a quienes están bajo una situación de debilidad manifiesta, ya sea por ocurrencia de un evento que afecta su salud, o de una limitación física, sin importar si ésta tiene el carácter de accidente, enfermedad profesional, o enfermedad común, o si es de carácter transitorio o permanente.

Es decir, *existen razones que justifican la existencia de una especial protección laboral* para los trabajadores calificados con alguna discapacidad y para quienes no han sido objeto de calificación con ese criterio jurisprudencial, la Corte protege el derecho de las personas con limitaciones al margen de que hayan sido o no calificada su discapacidad, pues unas y otras son merecedoras de un trato especial y tienen derecho a no ser discriminadas en el ámbito laboral con ocasión de sus condiciones particulares.

Así las cosas la tutela se torna procedente para obtener el reintegro de las personas afectadas por el deterioro en su estado de salud, cuando concurren los siguientes presupuestos: (i) que el peticionario sea una persona con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta; (ii) que el empleador tenga conocimiento de la situación, y (iii) que se demuestre un nexo causal entre el despido y el estado de salud.

De tal forma que, si se encuentran acreditados todos los mencionados presupuestos, el juez que conozca del asunto tiene el deber *prima facie* de reconocer a favor del trabajador: i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral; ii) el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado hasta su desvinculación, iii) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.) y iv) el derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario.

5.2.4. El derecho a la estabilidad laboral reforzada del trabajador no sólo se otorga a los que tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral sino también a aquéllos que, aunque no tienen esa condición, se encuentran en situación de debilidad manifiesta en razón de su estado de salud.

La jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino a aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones. En efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa. El empleador tiene el deber de reubicar a los trabajadores que durante el transcurso del contrato de trabajo sufren disminuciones de su capacidad física.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR
JUZGADO TERCERO PROMISCOU MUNICIPAL DE MAGANGUÉ

13

La normatividad vigente sobre este tema, se encamina a una real protección de las personas con limitaciones, para que éstas conserven su trabajo y tengan una vida digna en igualdad de condiciones que las demás personas, y en aras de la adecuada reintegración social. Ahora bien, el asunto es ¿qué personas deben estar amparadas por estas disposiciones? En principio, se podría considerar que la estabilidad laboral reforzada sólo se aplica a quienes tengan algún grado de discapacidad. Sin embargo, la Corte en forma reiterada ha ampliado el concepto de discapacidad.

La Corte así lo reiteró en la Sentencia T-1040 de 2001. La providencia precisó:

“El alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho. Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación.

(...)

En algunos casos, el derecho a la reubicación en un cargo compatible con las condiciones de salud del trabajador no se limita al simple cambio de funciones. Para garantizar el ejercicio real de este derecho, la reubicación debe estar acompañada de la capacitación necesaria para que el trabajador se desempeñe adecuadamente en su nueva labor. Así, el artículo 54 de la constitución se refiere específicamente a las obligaciones que le competen al Estado y a los empleadores en lo que se refiere a la habilitación profesional y técnica y a la obligación de garantizar a los disminuidos físicos el derecho al trabajo de acuerdo con sus condiciones de salud. Por supuesto, una persona que ha sido reubicada de su puesto normal de trabajo como consecuencia de una disminución física requiere capacitación para desempeñar sus nuevas funciones. De tal modo que, en este caso, la demandante requería ser capacitada para su nueva labor.”

Pero en la misma Sentencia, esta Corporación sentó su posición frente al tema de la calificación de la discapacidad. En ella se dijo, que aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben considerarse como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta. Razón por la cual, frente a ellas también



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR
JUZGADO TERCERO PROMISCO MU MUNICIPAL DE MAGANGUÉ

14

procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por la aplicación directa e inmediata de la Constitución.

El fallo referido señaló:

“Estos sujetos de protección especial a los que se refiere el artículo 13 de la Constitución, que por su condición física estén en situación de debilidad manifiesta, no son sólo los discapacitados calificados como tales conforme a las normas legales.^[26] Tal categoría se extiende a todas aquellas personas que, por condiciones físicas de diversa índole, o por la concurrencia de condiciones físicas, mentales y/o económicas, se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Así mismo, el alcance y los mecanismos legales de protección pueden ser diferentes a los que se brindan a través de la aplicación inmediata de la Constitución.

La protección legal opera por el sólo hecho de encontrarse la persona dentro de la categoría protegida, consagrando las medidas de defensa previstas en la ley. Por su parte, el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado.

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.”

De otra parte, en la Sentencia T-351 del 5 de mayo de 2003, la Corte enumeró las principales diferencias entre los trabajadores calificados como discapacitados, y aquellos que padecen un deterioro en su estado de salud, de la siguiente manera:

“En la actualidad el ordenamiento jurídico colombiano distingue entre trabajadores discapacitados calificados como tales por las normas legales, frente a los trabajadores que sufren una disminución en su condición física durante la ejecución del contrato de trabajo, quienes a partir de lo dispuesto en el artículo 13 Superior, exigen una protección especial por parte del Estado dada su situación de debilidad manifiesta.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR
JUZGADO TERCERO PROMISCOU MUNICIPAL DE MAGANGUÉ

15

El alcance y los mecanismos legales de protección - en cada caso - son distintos, en primer lugar, porque la Ley 361 de 1997, en su artículo 26, consagra un sistema de estabilidad laboral reforzada y, en segundo término, porque la protección de los trabajadores en situación de debilidad manifiesta se deriva de la aplicación inmediata de la Constitución junto con algunas normas de rango legal que constituyen el denominado sistema normativo integrado.

Por ello, en tratándose de trabajadores puestos en circunstancias de debilidad manifiesta, el juez de tutela puede, al momento de conferir el amparo constitucional, identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y, a su vez, goza de un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o vulnerado. Esto significa, en otras palabras, que la protección laboral de los trabajadores que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no depende de una calificación previa que acredite su condición de discapacitados, sino de la prueba de las condiciones de salud que impidan o dificulten el desempeño regular de sus labores.

Con todo, el alcance constitucional de la protección especial depende de la exigibilidad de la carga impuesta al empleador. De suerte que, como regla general, le corresponde al empleador reubicar a los trabajadores en estado digno y acorde con sus condiciones de salud, en atención al carácter vinculante del principio constitucional de solidaridad. Sin embargo, “el empleador puede eximirse de dicha obligación si demuestra que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplirla.

(...)

Por último, a juicio de esta Corporación, el derecho a la reubicación no se limita al simple cambio de funciones. La salvaguarda de este derecho exige: (i) La proporcionalidad entre las labores y los cargos previamente desempeñados y los nuevos asignados; y (ii) El acompañamiento de la capacitación necesaria para que el trabajador se desempeñe adecuadamente en su nueva labor”

Las anteriores disposiciones se vienen aplicando en diversas circunstancias. Por ello, la Corte Constitucional ha protegido a los trabajadores que en el desarrollo de sus funciones sufren accidentes o enfermedades que disminuyen su capacidad laboral. La jurisprudencia ha concluido que el empleador se encuentra en la obligación de reubicar a estos trabajadores y “cuando el patrono conoce del estado de salud de su empleado y estando en la posibilidad de reubicarlo en un nuevo puesto de trabajo, no lo hace, y por el



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR
JUZGADO TERCERO PROMISCO MU MUNICIPAL DE MAGANGUÉ

16

contrario, lo despide sin justa causa, “implica la presunción de que el despido se efectuó como consecuencia de dicho estado, abusando de una facultad legal para legitimar su conducta omisiva.”

Esta Corporación ha manifestado, que la desvinculación configura una discriminación cuando el motivo fue en realidad el estado de salud del accionante, razón por la cual, no puede justificar un empleador, en este caso una Cooperativa, tal actuación, argumentando que los estatutos permiten terminar la relación sin justa causa.

En la sentencia T-519 del 26 de junio de 2003, la Corte Constitucional estudió el caso de un trabajador que por la naturaleza de su trabajo se exponía permanentemente al sol. Como consecuencia, desarrolló una enfermedad (carcinoma basocelular en rostro y daño solar crónico). Por tal motivo, el médico tratante recomendó su reubicación laboral en un cargo de oficina. Sin embargo, la empresa no acató la sugerencia y despidió sin justa causa al accionante. En esta ocasión, la Corporación amparó el derecho del trabajador, sin requerir calificación previa de la discapacidad que padecía.

De igual forma, la Sentencia T-398 del 24 de abril de 2008, señaló que: *“Puede entonces observarse que cuando un trabajador sufre una disminución en su estado de salud, el empleador está en la obligación de proceder a su reubicación. Pero por otro lado, cuando ha decidido desvincularlo, debe cumplir con el procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997 y en consecuencia, debe mediar autorización de la oficina de Trabajo. De lo contrario, se presume que su despido fue hecho a causa y con ocasión de su enfermedad.”*

Por último, la sentencia T-003 de 2010, señaló que la reubicación laboral es un derecho del trabajador que sufre una mengua en su capacidad laboral. En ella se dijo que *“El empleador tiene una facultad legal limitada para despedir al trabajador con discapacidad, aun cuando se le indemnice, por cuanto debe cumplir con el procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997. El despido hecho en circunstancias de discapacidad, se torna ineficaz a menos que el empleador pruebe, ante la oficina del Trabajo, que no le es posible reubicarlo. De lo contrario, se presume que la terminación laboral fue en razón de su enfermedad.”*

De lo anterior, se concluye que el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de debilidad manifiesta no depende de la calificación de pérdida de capacidad laboral sino de la evidencia de que el estado de salud del trabajador desmejoró durante la ejecución del contrato laboral y que por esta razón se le dificulta o se encuentra impedido para desarrollar sus labores; por tanto, su desvinculación en estas circunstancias constituye un acto discriminatorio.^[35]



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR
JUZGADO TERCERO PROMISCOU MUNICIPAL DE MAGANGUÉ

17

Caso Concreto

En el sub examine, la señora Fátima Rojas Muñoz, estima vulnerado sus derechos a la estabilidad laboral reforzada, mínimo y móvil vital, igualdad, dignidad humana, vida digna, la seguridad social integral y debido proceso ante la no renovación del contrato de trabajo por parte de la Fundación Renal de Colombia, pese a encontrarse en condición de estabilidad ocupacional reforzada por accidente sufrido accidente laboral desde diciembre de 2014.

Ahora bien, el para resolver si en el caso bajo examen se cumplen los presupuestos jurisprudenciales desarrollados por la honorable Corte Constitucional, 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

En este punto, se evidencia que la señora Fátima Rojas Muñoz, al momento de la desvinculación laboral presentaba lumbago no especificado, que se constata a partir de la afirmación realizada por él en la demanda, así en la historia clínica de la señora Rojas Muñoz, que le fue diagnosticada dicha enfermedad, como consecuencia del accidente laboral sufrido en diciembre de 2019.

Para el despacho, se demostró que la accionada desvinculó a la señora Fátima Rojas Muñoz en razón del lumbago que presenta, a pesar de que podía desempeñar sus funciones normalmente sin permanecer mucho tiempo de pie. Es por esa razón que la empresa para la cual trabajaba, desconoció la estabilidad laboral reforzada a la cual tiene derecho el accionante. Argumento que se sustenta en la presunción de veracidad, en la que incurrió la Fundación Renal de Colombia, al no dar respuesta al requerimiento y, además, las pruebas que obran en el expediente dan cuenta que, ciertamente, la atora fue diagnosticado con lumbago no especificado y se encontraba en proceso de tratamiento.

(ii) Que el empleador tenga conocimiento de aquella situación.

En relación con la enfermedad diagnosticada a la señora Fátima Rojas Muñoz, se advierte que el accidente ocurrió durante su horario laboral como lo manifiesta la actora, por lo que se infiere que la Fundación Renal de Colombia tenía conocimiento del diagnóstico.

En ese sentido, la señora Rojas Muñoz, al momento de su desvinculación, se encontraba en tratamiento para mejorar el dolor en su pierna causado por el trauma a consecuencia del accidente laboral.

(iii) Que el despido se produzca sin autorización del Ministerio del Trabajo.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR
JUZGADO TERCERO PROMISCO MUJICPAL DE MAGANGUÉ

18

El empleador debía seguir los parámetros establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 para proceder al despido, a riesgo de que se tornara ineficaz, y, en ese orden, pedir autorización a las autoridades de trabajo, cualquiera que fuera la causa de la desvinculación, ya que la norma no admite restricción alguna.

En consecuencia, teniendo en cuenta que no existe autorización del Ministerio de Trabajo, no se permitió validar que la desvinculación no presentaba conexidad con su estado de salud. Al efecto, se concluye que la decisión de la Fundación Renal de Colombia, de terminar el contrato de trabajo de la señora Fátima Rojas Muñoz, por vencimiento del plazo pactado, tiene como fundamento la disminución física generada por causa del lumbago que adquirió en ejercicio de sus funciones.

De acuerdo con lo expuesto, se encuentra acreditado que, en el presente caso, se cumplen los presupuestos para conceder el amparo transitorio del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora Fátima Rojas Muñoz, el cual fue vulnerado por la decisión de la Fundación Renal de Colombia, de terminar el contrato de trabajo a término fijo, por vencimiento del plazo pactado, a pesar de la disminución física que presentaba su empleado, sin autorización del Ministerio de Trabajo.

En este caso, el empleador desconoció el deber de proteger los derechos al trabajo y a la igualdad de la población con discapacidad. Además, no tuvo en cuenta las circunstancias familiares de la señora Rojas Muñoz, quien tiene bajo su cargo a su padre, sujeto de especial protección constitucional por su condición de adulto mayor, ante lo cual debió adoptar medidas en su favor como es permitir un adecuado tratamiento para su enfermedad, a fin de que lograra desarrollar las actividades laborales en condiciones acordes con su estado de salud o proceder a la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su situación médica, dada la condición de debilidad manifiesta en la que se encuentra.

Bajo este escenario y por las consideraciones previamente esbozadas y siguiendo los lineamientos jurisprudenciales de la H. Corte Constitucional procederá esta instancia a tutelar de manera transitoria los derechos a la estabilidad laboral reforzada, mínimo y móvil vital, igualdad, dignidad humana, vida digna, la seguridad social integral y debido proceso de la señora FÁTIMA ROJAS MUÑOZ, Y como consecuencia de ello, se ordenará a la FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA, que, dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir del recibo de la comunicación correspondiente proceda a reintegrar a la accionante al cargo que desempeñaba o a uno de igual o superior jerarquía; el pago de los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan y efectúe los aportes al Sistema General de Seguridad Social, desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro y 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 y advertirá a la accionante que la protección transitoria solo surtirá efectos durante los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de la presente providencia, periodo durante el cual el actora deberá acudir ante las autoridades judiciales competentes, so pena de que expiren los efectos de esta decisión.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR
JUZGADO TERCERO PROMISCOU MUNICIPAL DE MAGANGUÉ

19

Con base en las consideraciones anteriormente expuestas, el JUZGADO TERCERO PROMISCOU MUNICIPAL DE MAGANGUÉ, administrado justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: TUTELAR como mecanismo transitorio los derechos a la estabilidad laboral reforzada, mínimo y móvil vital, igualdad, dignidad humana, vida digna, la seguridad social integral y debido proceso reclamado en este asunto por la señora FÁTIMA ROJAS MUÑOZ, por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Ordenar al representante legal de la FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA, que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas, contados a partir de la notificación del presente proveído o del recibo de la comunicación correspondiente, proceda a reintegrar a la accionante al cargo que desempeñaba o a uno de igual o superior jerarquía; el pago de los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan y efectúe los aportes al Sistema General de Seguridad Social, desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro y 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.

SEGUNDO: Ordenar al representante legal de la FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA, que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas, contados a partir de la notificación del presente proveído o del recibo de la comunicación correspondiente, proceda a reintegrar a la accionante al cargo que desempeñaba o a uno de igual o superior jerarquía

TERCERO: ORDENAR a la FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA que, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo, pague a la señora FÁTIMA ROJAS MUÑOZ la indemnización correspondiente a los 180 días que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y se ponga al día con sus cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales. Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas.

CUARTO: ORDENAR a la FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA que, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo, pague a la señora FÁTIMA ROJAS MUÑOZ los salarios y las prestaciones sociales que legalmente correspondan dejados de percibir durante el tiempo que fue desvinculada de la empresa demandada hasta que se materialice su reintegro o reubicación laboral.

QUINTO: ADVERTIR a la señora Fátima Rojas Muñoz, que cuenta con cuatro (4) meses siguientes a la fecha en que sea notificado de esta providencia, para interponer la demanda correspondiente, si no lo han hecho todavía, Si vence este plazo sin que se promueva la acción judicial correspondiente, expirarán los efectos de esta decisión.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR
JUZGADO TERCERO PROMISCO MU NICIPAL DE MAGANGUÉ

20

SEXTO: Notifíquese a las partes por el medio más expedito posible, advirtiéndoles que esta decisión podrá ser impugnada dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación.

SÉPTIMO: En el evento de no ser impugnada esta providencia, envíese a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, una vez sean levantados la suspensión de términos judiciales que en ese sentido decretó el Consejo Superior de la Judicatura.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

EDUARDO ANDRÉS QUINTERO RODRÍGUEZ
Juez

Firmado Por:

EDUARDO ANDRES QUINTERO RODRIGUEZ
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 003 PROMISCO MU NICIPAL MAGANGUE

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:

8199d17b6ddb82a9327a1a08453158588ab39395aab6e10b6f40993efae51c6d

Documento generado en 01/09/2020 03:20:15 p.m.