



JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL

Villavicencio, Once (11) de Abril de Dos Mil Dieciséis (2016)

Radicación: 500014003001-2016-00068-00
Clase: ACCION DE TUTELA DE 1ª INSTANCIA-POSTERIOR NULID
Accionante: SANDRA PATRICIA TRIVIÑO AMADO
Accionado: CORPORACION EDUCATIVA LOS LLANOS CELLANOS

1. ANTECEDENTES

En virtud del requerimiento que se realizara por parte del Juzgado Cuarto Civil del Circuito en la que se solicitó la vinculación de la Institución Educativa Neil Armstrong, procede el Despacho nuevamente a emitir el fallo que en derecho corresponde.

Al respecto, la señora **SANDRA PATRICIA TRIVIÑO AMADO**, obrando bajo apoderado judicial, acude a la jurisdicción en acción constitucional de tutela, por medio de la cual solicita la protección de sus derechos fundamentales a la vida, salud, seguridad social, trabajo, estabilidad laboral reforzada y especialmente su mínimo vital y el de su familia, toda vez que la desvincularon laboralmente, cesaron y concluyeron la contratación laboral que ejercía como docente bilingüe en el colegio Neil Armstrong, en estado de indefensión sin que mediara autorización del



Ministerio del Trabajo establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificada por el Artículo 137 Inc. 1 Decreto-Ley 0019/2012.

2. NOTIFICACIONES

2.1. La entidad accionada **CORPORACION EDUCATIVA DE LOS LLANOS "CELLANOS"**, como consta a folio 126, fue notificada mediante funcionario judicial de manera personal el 01 de Abril de 2016 a las 11 horas con 20 minutos.

2.4 vinculado **E.P.S CAFÉ SALUD**, se le notifico de la admisión de la presente acción de tutela como consta a folio 127 mediante funcionario judicial de manera personal el 01 de Abril de 2016, bajo el radicado No. TUT-FRT-176971.

2.6 vinculado **COLEGIO NEIL AMSTRONG**, se le notifico de la admisión de la presente acción de tutela como consta a folio 128 bajo el sello de la Corporación Cellanos mediante funcionario judicial de manera personal el 01 de Abril de 2016.

2.7 Accionante, se le notifico de la admisión de la presente acción de tutela por medio de su apoderado judicial en llamada telefónica al abonado celular indicado en el escrito de tutela.



3. PRETENSIONES

- 3.1 *“que se ordene a la entidad demandada CORPORACION EDUCATIVA DE LOS LLANOS “CELLANOS” que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contados a partir de la notificación de la presente sentencia, reintegre a SANDRA PATRICIA TRIVIÑO AMADO, identificada con cedula de ciudadanía No. 52.171.002 de Bogotá, en esa entidad y la reubiquen en un cargo acorde con su estado de salud, al considerar vulnerados sus DERECHOS FUNDAMENTALES A LA VIDA, A LA SALUD, AL MINIMO VITAL Y A LA SEGURIDAD SOCIAL REFORZADA.*
- 3.2 *Ordenar en consecuencia que la CORPORACION EDUCATIVA DE LOS LLANOS “CELLANOS” cancele la tutelante SANDRA PATRICIA TRIVIÑO AMADO, los sueldos, las compensaciones y prestaciones sociales causadas y no pagadas desde el momento en que fue desvinculada de sus labores, lo cual sucedió el día 11 de Diciembre de 2015, hasta cuando se haga efectivo el reintegro en la empresa citada, conforme lo dispone expresamente el Artículo 137 del Decreto Ley 0019 de 2012.*
- 3.3 *Condenar a las empresas CORPORACION EDUCATIVA DE LOS LLANOS “CELLANOS” a sufragarle a la Señora SANDRA PATRICIA TRIVIÑO AMADO la indemnización equivalente a CIENTO OCHENTA (180) DIAS DEL SALARIO, conforme lo normado en el Artículo 26 de la Ley 361 del año 1997 modificada por el Artículo 137 del Decreto Ley 0019 de 2012 (Ley Anti tramites) sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo, teniendo en cuenta que conocían con antelación de su ESTADO DE DEBILIDAD*

W



MANIFIESTA debido a sus limitaciones e incapacidades físicas en razón de la enfermedad denominada "DISCOPATIA LUMBAR L4-L5, L5-S1, ARTROSIS Y FIBROMIALGIA, encontrándose convaleciente cuando esa entidad decidió unilateralmente desvincularla laboralmente y sin mediar aviso cesaron y concluyeron la celebración del contrato de trabajo con la tutelante, sin que esa entidad solicitara previamente la correspondiente APROBACION Y PERMISO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO teniendo en cuenta que a la tutelante en razón de su condición de debilidad manifiesta la cobija el correspondiente "FUERO".

4. HECHOS

4.1. El apoderado judicial de la accionante expuso: *"el día 15 de mes de enero del año 2015 la demandante SANDRA PATRICIA TRIVIÑO AMADO se vinculó a la empresa CORPORACION EDUCATIVA DE LOS LLANOS "CELLANOS"*

4.2. *El cargo para el cual fue vinculada la demandante en esa empresa era el de DOCENTE BILINGÜE.*

4.3. *El lugar donde originalmente empezó a trabajar fue el COLEGIO NEIL AMSTRONG.*

4.4. *Las funciones esenciales encomendadas a la demandante eran las de docente de los grados 6 a 9 de esa institución educativa*



4.5. De manera unilateral las directivas de ese centro educativo decidieron que la tutelante dictara clases en preescolar, primero y segundo de primaria

4.6. Esa situación le demando a la accionante el tener que realizar esfuerzos físicos superiores a los que debía realizar en los grados 6 a 9 grado de bachillerato.

4.7. Teniendo en cuenta que de manera constante debía agacharse, sentarse en el piso, arrodillarse, etc., para interactuar con los niños.

4.8. A raíz de esos esfuerzos físicos la tutelante empezó a sentir dolores en la parte baja de su espalda, que poco a poco fueron incrementándose hasta llegar a ser imposibles de soportar.

4.9. Aunado a lo anterior, el hecho de tener que estar atendiendo las exigencias de los padres de familia y demás requerimientos de las directivas del colegio aumentaron sus padecimientos.

4.10. Para el mes de junio del año 2015 la accionante debió acudir a la sección de urgencias de la clínica Saludcoop ubicada en el barrio el bosque.

4.11. Originalmente le diagnostican pertinente a los dolores que sufría en su espalda como un lumbago.

4.12. El médico tratante le asignó 5 días de incapacidad laboral para ayudar a su recuperación.

4.13. La tutelante siguió enferma razón por la cual debió acudir de manera constante a la CLINICA DE SALUDCOOP.



4.14. *Para el mes de septiembre de año 2015, a raíz de los constantes padecimientos sufría la accionante fue remitida al neurocirujano.*

4.15. *El neurocirujano le envió unos exámenes especializados, ante lo cual le realizaron una resonancia donde se le diagnosticó una artrosis*

4.16. *Los médicos tratantes ordenaron que le efectuaran a la accionante un examen denominado gammagrafía ósea.*

4.17. *Con ese examen se reafirma el diagnostico una enfermedad facetaria derecha L4 y L5.*

4.18. *El día 04 de noviembre de 2015 es remitida al reumatólogo, para estudiar el posible caso de ARTRITIS.*

4.19. *Igualmente la remitieron donde el médico laboral, donde le diagnosticaron una DISCOPATIA LUMBAR.*

4.20. *En la fecha 10 de noviembre de 2015 la E.P.S SALUDCOOP remite a la CORPORACION EDUCATIVA DEL LLANO "CELLANOS" unas recomendaciones laborales pertinentes a las actividades que podía realizar la accionante.*

4.21. *Esas recomendaciones tenían un término de seis meses*

4.22. *Ante esa situación la accionada coloco a la accionante a realizar reemplazos de los docentes enfermos o con alguna ausencia laboral, lo cual duro dos meses.*

A



4.23. Posteriormente se acabó el año electivo de estudios, donde la entidad accionada toma la decisión de **DESVINCULAR LABORALMENTE A LA ACCIONANTE.**

4.24. Esa decisión la tomó el colegio sin pedir la correspondiente autorización del **MINISTERIO DEL TRABAJO**, conforme lo pregona el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

4.25. Ante esa situación la accionante le dio a conocer a las directivas de la accionada que sobre los derechos que la cobija la Ley antes mencionada.

4.26. Esas directivas hacen caso omiso a los reclamos realizados por la accionante.

4.27. El día 11 de diciembre de 2015 la tutelante hizo llegar un **DERECHO DE PETICION** la **CORPORACION EDUCATIVA DEL LLANO "CELLANO"** en donde de manera oficial les advierte sobre la arbitrariedad que están realizando al desvincularla encontrándose en estado de debilidad manifiesta y las garantías que le brinda la precitada Ley 361 de 1997.

4.28. La corporación dio contestación al **DERECHO DE PETICION** en la fecha 04 de enero de 2016.

4.29. En esa contestación le indican que la terminación se debe al vencimiento del término de contratación laboral.

4.30. Para la fecha actual la accionante se encuentra pendiente de control con **NEUROCIRUGIA, EXAMENES ESPECIALIZADOS REMITIDOS POR EL**

↓



REUMATOLOGO Y CONTROL CON REUMATOLOGIA CON LOS RESULTADOS DE LOS EXAMENES.

5. DERECHOS FUNDAMENTALES CONSIDERADOS VULNERADOS

La presente acción de tutela se origina buscando el amparo de sus derechos fundamentales a la vida, salud, seguridad social, trabajo, estabilidad laboral reforzada y especialmente su mínimo vital y el de su familia, toda vez que la desvincularon laboralmente, cesaron y concluyeron la contratación laboral que ejercía como docente bilingüe en el colegio Neil Armstrong, en estado de indefensión sin que mediara autorización del Ministerio del Trabajo establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificada por el Artículo 137 Inc. 1 Decreto-Ley 0019/2012..

6. PRUEBAS

ACCIONANTE:

- 6.1** Copia del CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO POR EL TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO. Celebrado entre CELLANOS y la tutelante.

↓



- 6.2** Copia de la carta de despido que la empresa tutelada le entrego a la tutelante
- 6.3** Copia de las recomendaciones medicas
- 6.4** Copia de las ordenes de terapia fisica
- 6.5** Copia de las órdenes para los médicos especialistas
- 6.6** Copia de las incapacidades medicas
- 6.7** Copia de los diferentes exámenes que le realizaron a la accionante
- 6.8** Copia de la HISTORIA CLINICA.

ACCIONADO:

- 6.9** Copia de oficio 09 de diciembre del año 2015 en el cual se pone de manifiesto la expiración del contrato por vencimiento de plazo fijo.
- 6.10** Copia del reporte expedido por el FOSYGA donde aparece la accionante como activa.
- 6.11** Copia declaración extra juicio con las que se demuestra que la accionante no se encuentra en estado de discapacidad, minusvalía o limitación fisica.

J



6.12 Copia de certificación de entrega correcta expedida por la empresa interrapidísimo, con la cual consta que la señora SADRA TRIVIÑO reside en el barrio el buque.

7. CONTESTACIÓN DE LAS ENTIDADES ACCIONADAS

7.1. LA CORPORACION EDUCATIVA DE LOS LLANOS "CELLANOS"-, representada legalmente por la gerente YOLANDA PEÑA CARDENAS, a través de apoderada judicial solicita en la primera admisión respetuosamente que se declare la improcedencia de la tutela, toda vez que es evidente que no se ha desconocido ni vulnerado ninguno de los derechos aducidos por la accionante, como se ha evidenciado la presente acción de tutela está sustentada en hechos contrarios a la realidad, solo con miras de confundir al despacho para conseguir un amparo constitucional que legalmente es imposible otorgar.

Según las pruebas y hechos esbozados por la parte actora, solo se evidencia que mi poderdante nunca vulnero derecho alguno, por el contrario cumplió con las exigencias que demandan la Ley laboral, y se deja ver con claridad que la señora SANDRA PATRICIA TRIVIÑO no cumple con los requisitos mínimos que se ha determinado por vía jurisprudencial para poder siquiera inferir que se le vulnero su derecho a la estabilidad laboral reforzada, toda vez que ha quedado plenamente demostrado, que ella, no se encuentra con alguna limitación,

✓



discapacidad o minusvalía que lo hiciera acreedor a la protección estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ahora bien, si bien es cierto presento algunas incapacidades durante la relación laboral, la misma nunca se terminó por su problema de salud o similar, que pudiera inferir una discriminación, reiterando que la terminación de la relación laboral se ocasiono por el vencimiento del tiempo pactado según lo estipulado en el artículo 61 literal C del Código Sustantivo del Trabajo.

Así mismo infirió que falta a la verdad la señora TRIVIÑO al manifestar que su domicilio es en la Carrera 17 E 24-10 Sur barrio villa Samper, puesto que la dirección aportada y a la cual siempre se le ha conocido como su domicilio es en la Carrera 44 calle 14 barrio el buque de la ciudad de Villavicencio, sector de la ciudad que se encuentra calificado como estrato 5 y 6, queriendo burlar a la administración de justicia y haciendo uso de beneficios como es la defensoría del pueblo que son destinados para la población menos favorable.

No siendo suficiente la Accionante manifestó que se le estaba afectando el mínimo vital, situación que se contradice, toda vez que según información la accionante ha tenido una vinculación contractual con la universidad de los llanos, entidad en la cual ha laborado como docente por hora cátedra.

7.2 EL VINCULADO CAFÉ SALUD E.P.S, no ejerció su derecho de defensa.



7.3 La Institución educativa NEIL AMSTRONG, a través de su representante legal ZULMA NATALY IREGUI AGUIRRE, manifiesta que la tutela es de carácter improcedente pues la accionante cuenta con mecanismos alternos ordinarios ante el Juez Laboral.

Infiere que conoció el estado de salud de la docente hasta la terminación de su contrato, además confunde el vencimiento por tiempo del contrato con un despido sin justa causa, y el que no requiere la comunicación de los 30 días previos al fenecimiento del contrato.

Indica que el periodo de escolaridad a nivel contractual se encuentra regulado por el artículo 101 del Código Sustantivo del Trabajo.

Es sabido además, que la relación laboral que fenece por vencimiento del término, no está dada a revivirse a no ser que el empleador así lo estime conveniente, decisión que queda a su libre albedrío.

la accionante nunca recibió un trato discriminatorio, aunado a que no existe material probatorio que demuestre grado de invalidez de la accionante, y aduce que según la Jurisprudencia las incapacidades no demuestran limitación, discapacidad o minusvalía.

8. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

8.1. COMPETENCIA Y OPORTUNIDAD

↓



El Juzgado Primero Civil Municipal de Villavicencio en desarrollo de las facultades conferidas por la Constitución Política de Colombia y el Decreto 1382 de 2000, es competente para resolver la acción de tutela que nos ocupa, atendiendo a la calidad del accionado.

8.2. PROBLEMA JURÍDICO

¿A la señora **SANDRA PATRICIA TRIVIÑO AMADO**, le han sido vulnerados sus derechos fundamentales a la Salud, Seguridad Social, Estabilidad Laboral Reforzada y Mínimo Vital, como consecuencia del despido que sufrió por parte de la **CORPORACION EDUCATIVA DE LOS LLANOS "CELLANOS"**, argumentando como causa de la terminación de contrato a término fijo suscrito, el vencimiento de plazo aun cuando era conecedor de la situación de salud de la accionante y que le fuera comunicada desde el 10 de Noviembre de 2015 por el Departamento de Medicina Laboral de la E.P.S SALUDCOOP hoy CAFESALUD?

8.3 TESIS PARA RESOLVER EL PROBLEMA REITERACION JURISPRUDENCIAL

Sentencia T-098/15; Magistrado Ponente: JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB. Bogotá, D.C., Diez (10) de marzo de dos mil quince (2015).



(...)

“Si bien la acción de tutela no es, por regla general, el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en algunos casos, como por ejemplo cuando el titular del derecho encuentre protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, este trámite se convierte, transitoria o definitivamente, en el mecanismo más adecuado de protección del derecho. Al adquirir dicha connotación, reemplaza los mecanismos ordinarios permitiendo solicitar el reintegro de las personas que se enmarcan en tales condiciones.”¹

3.4.11 *Adicionalmente, siguiendo los preceptos establecidos por la Ley 361 de 1997, la cual expresa en su artículo 26 que “En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, (...) 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”; se ha determinado por el ordenamiento constitucional como requisito, para que el amparo de la acción de tutela proceda frente a un despido injustificado, que debe existir el hecho de que tal desvinculación fue fundada en las limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales de la persona y que, en consecuencia, la conducta del empleador constituye una discriminación inadmisibles a la luz del derecho a la igualdad.*

De acuerdo con lo anterior, puede concluirse que la acción de tutela, por ser un mecanismo extraordinario de defensa, sólo procede en situaciones extraordinarias, como lo es el hecho de que un trabajador se encuentre en estado de debilidad manifiesta.²

3.5.6. *En el sentido de los artículos superiores antes citados, a través de la sentencia T-217 de 2014³, la Corte ha desarrollado el*

¹ Sentencia de la Corte Constitucional T-014 de 2014, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva

² Sentencia de la Corte Constitucional T-002 de 2011, M.P. Mauricio González Cuervo

³ M.P. María Victoria Calle Correa.



concepto de igualdad en las relaciones laborales de la siguiente manera:

“el llamado expreso de la norma superior a que las relaciones entre las personas se desarrollen bajo el principio de la solidaridad, debe extenderse a aquellas de carácter laboral. En ese sentido, las relaciones laborales deben respetar principios constitucionales que, como el de solidaridad, permiten a las partes reconocerse entre sí, como sujetos de derechos constitucionales fundamentales, que quieren desarrollar su plan de vida en condiciones mínimas de dignidad, y que para hacerlo, requieren apoyo del Estado y de los demás particulares, especialmente, en aquellas situaciones en las que las desigualdad material, la debilidad física o mental, o la falta de oportunidades, les imponen obstáculos mayores en la consecución de sus metas.”

Al respecto, ha dicho la Corte lo siguiente:

*“se encuentra establecido que se presenta una clara diferencia entre los conceptos de discapacidad e invalidez. En efecto, podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa”.⁴ Agrega que la 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 el 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...**”⁵ (Negrilla fuera del texto)*

✓

⁴ Sentencia de la Corte Constitucional T-198 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra

⁵ Ibidem



3.5.7. La figura de la “estabilidad laboral reforzada” ampara usualmente a mujeres embarazadas y en estado de lactancia, trabajadores con fuero sindical y personas con discapacidad. De acuerdo con la sentencia T-002 de 2011⁶, en el caso de las últimas la mencionada figura es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.” Adicionalmente, la Corte estableció a través de la sentencia T-1040 de 2001⁷ que 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 una discapacidad.

De acuerdo con el mismo fallo, tal protección implica “(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre y cuando que no se configura una causal objetiva que conlleve a la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador.”

El efecto más relevante de la “estabilidad laboral reforzada” es la ineficacia del despido del trabajador amparado cuando la razón del mismo es la condición especial que lo caracteriza.

3.5.8. Según lo expuesto, un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta o discapacidad, por causa de una disminución de capacidad física o mental, tiene el derecho a permanecer en el empleo. Cualquier despido en el cual el juez de

⁶ *Ibidem*

⁷ M.P. Rodrigo Escobar Gil



tutela constate que la terminación del vínculo laboral obedeció a las causales antes descritas se torna entonces ineficaz, siendo procedente ordenar el respectivo reintegro del trabajador.

3.5.9. Adicionalmente se ha establecido una presunción en contra del empleador cuando en el despido no media la autorización de la autoridad laboral competente, la cual se encuentra justificada, de acuerdo con la sentencia T-1083 de 2007⁸, en que el hecho de "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. (...) La complejidad de dicha prueba aumenta, si se tiene en cuenta que, las más de las veces, los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho."

3.5.10. Ha señalado esta Corporación⁹ que de comprobarse que el empleador irrespetó las reglas que rigen la desvinculación de trabajadores que gozan de estabilidad reforzada, habrá lugar a tres consecuencias: (i) el despido es ineficaz, por lo que el empleador deberá proceder al reintegro del trabajador; (ii) deberá pagarse a favor del trabajador desvinculado los aportes al Sistema de Seguridad Social que se causaron entre el momento en que se produjo el despido y su reintegro efectivo, y (iii) deberá pagarse al trabajador desvinculado la indemnización prevista por la ley.

3.5.11. El sustento normativo de esa protección especial se encuentra en los principios del Estado Social de Derecho¹⁰ la

⁸ M.P. Humberto Sierra Porto

⁹ Sentencia de la Corte Constitucional T-271 de 2014, M.P. María Victoria Calle

¹⁰ Constitución Política, artículo 1º: "Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general".



igualdad material¹¹ y la solidaridad social que se encuentran consagrados en la Constitución Política. Estos mandatos de optimización establecen que el Estado tiene la obligación constitucional de adoptar medidas en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta.

3.6. Aplicación de la estabilidad laboral reforzada sin tener en cuenta la forma de vinculación

3.6.1. *Cabe recordar que la jurisprudencia constitucional ha comprendido que la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad y debilidad manifiesta opera siempre que se presente una relación obrero patronal, con independencia de la modalidad contractual adoptada por las partes¹².*

Ha dicho la Corte que los contratos a término fijo se encuentran igualmente cobijados por la estabilidad laboral reforzada, como se indica en la sentencia T-449 de 2008¹³:

"[E]n los contratos laborales celebrados a término definido en los que esté inmerso un sujeto de especial protección y en los que el objeto jurídico no haya desaparecido, no basta con el vencimiento del plazo ó (sic) de la prórroga para dotar de eficacia la terminación unilateral del contrato, sino que, es obligación del patrono acudir ante Inspector del Trabajo para que sea éste quien, en aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas, determine si la decisión del empleador se funda en razones del servicio, como por ejemplo el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le

¹¹ Artículo 13. (...) “[Inciso 2º] El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. [Inciso 3º] 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”.

¹² Sentencias de la Corte Constitucional T-651 de 2012, M.P. Jorge Iván Palacio y T-217 de 2014, M.P. María Victoria Calle

¹³ M.P. Humberto Sierra Porto



eran exigibles, y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le haya dado al vínculo laboral.”

De esta manera, en estos casos también se hace necesario acudir al Ministerio de Trabajo para obtener la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo inicialmente pactado o de una de las prórrogas, ya que la llegada del término no es una justa causa para darlo por terminado.

9. ARGUMENTOS ANALISIS DEL CASO CONCRETO

En este asunto, la respuesta al problema jurídico es POSITIVO, pues la señora **SANDRA PATRICIA TRIVIÑO**, solicita se le protejan derechos fundamentales bajo su condición de limitación al haberse visto en vuelto en quebrantos de salud importantes como lo dejan ver las pruebas de historia clínica y procedimientos médicos que presento ante este estrado judicial (folios 15-74), y del que aún se desconoce grado de invalidez, pero para el cual según la jurisprudencia (posterior a la presentada por la entidad accionada) que se transcribió líneas atrás, ha de validarse como mecanismo transitorio, puesto que uno de tipo ordinario surge ineficaz por la premura en su estado de salud y situación económica.

En el caso bajo estudio, puede apreciarse la clara existencia de un vínculo laboral entre la accionante y la accionada y que en efecto rige por el artículo 101 del C.S.T., sin que sea del resorte la importancia del contrato que en efecto deberá estudiarse dentro de los 04 meses en que debe acudir a la jurisdicción ordinaria la accionante pues su amparo es de tipo meramente transitorio.

U



Aquella se encuentra vinculada en la modalidad de contrato a término fijo inferior a un año, tal como indica el contrato visible a folio 10, la estabilidad laboral reforzada que se predica de aquellos trabajadores en estado de debilidad manifiesta, ya sea por su estado de salud o por una discapacidad, aplica a todos los tipos de relaciones laborales. Por esto, la finalización del contrato a término fijo no es causa suficiente de despido frente a las personas que gozan de la mencionada protección constitucional.

Y es que, contrario a las apreciaciones que indica la apoderada judicial de la accionada CELLANOS, estas desconocen los principios legales y jurisprudenciales que propenden el respaldo a los trabajadores colombianos que como en el caso particular atraviesan por inconvenientes médicos sin que de ello pueda aun determinarse INVALIDEZ-PERDIDA DE CAPACIDAD LABORAL, para el concreto: *“ cambios condrosicos incipientes L4-L5 dados por disminución en la señal del núcleo pulposos asociado a abombamiento discal que contacta el saco dural sin efecto comprensivo, identificándose pequeña zona de desgarró del anillo fibroso”, “las imágenes cuerpo entero muestran hipercaptación puntiforme localizada en región posterior derecha de L4-L5”, “VALORACION DE MEDICINA LABORAL” “hace tres años problemas de columna a que requirió hospitalización que le dijeron que era stress y este año volvió a trabajar con niños pequeños con lo que el dolor ha vuelto “inserción de catéter epidural en canal espinal lisis o resección de adherencias extra dúrales en medula espinal y raíces de nervios” “cuadro compatible con fibromialgia” uso de tramadol conocido como un supresor del dolor.*

N



Es así como la entidad accionada siendo total concedora (requisito indispensable) por parte del departamento de Medicina Laboral de la extinta EPS SALUDCOOP, de la situación y recomendaciones que debían aplicarse por el termino de 06 meses, desde el 17 de noviembre de 2015, a las actividades que realizaba la accionante al interior del establecimiento educativo, pretende justificar la terminación del contrato por ser de tipo fijo inferior a un año, cuando es su deber y más allá la accionante ya le había indicado mediante escritos los derechos y omisiones ante el inspector del trabajo que se presentaban en el evento de que le terminaran su contrato, el empleador debe demostrar que el motivo del despido no fue la limitación física del empleado.

De otro lado, Recordemos que la Ley 361 de 1997 fue expedida con fundamento en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Constitución, para proteger los derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales de las “personas con limitación¹⁴”, para procurar su completa realización personal y total integración a la sociedad (art. 1 l. 381 de 1997).

El artículo 26 de la norma consagra lo siguiente:

“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 limitada¹⁵ podrá ser despedida o su contrato

u

¹⁴ Hoy en día, a raíz de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de Personas con Discapacidad que ratificada por Colombia, se propende por la implementación del modelo social de discapacidad, según el cual las personas sufren de limitaciones para desarrollarse plenamente como miembros de la sociedad a raíz de los límites que les impone su entorno, lo que tiene como consecuencia que dejen de considerarse dichas limitaciones como inherentes a la persona

¹⁵ Íbidem



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.”

Pues bien la entidad accionada alega la relación contractual que se suscribió con el accionante para lo cual no existe distinción respecto de la situación de estabilidad reforzada y por lo tanto no es eximente. En consecuencia, *“como la estabilidad laboral reforzada se amplió para las personas con afectaciones de su salud sin consideración a una previa calificación, igualmente evolucionó en considerar que no sólo aplicaba para los contratos a término indefinido sino también para aquellos de duración específica como los contratos de labor u obra”*. En el mismo sentido, “(...) la jurisprudencia constitucional ha reconocido que la simple finalización de un contrato laboral de tales características, arguyendo la culminación de la labor, no es una razón suficiente para dar por terminado un vínculo de esta naturaleza, en especial, si la empresa escudada en la finalización del contrato, desconoce los requisitos legales para su terminación o finiquita un contrato bajo supuestos que denoten discriminación. Estas consideraciones resultan particularmente relevantes cuando se trata de la terminación de contratos laborales celebrados con personas en condiciones de debilidad manifiesta.

A)



Ello quiere decir que en los casos de estabilidad laboral reforzada si la causa del contrato se mantiene, el vínculo laboral deberá igualmente continuar, situación que como ya se indicó no fue probada por la entidad, solo se limitó a indicar que el plazo venció y por tanto no había derecho a la prórroga.

Se recuerda que las acciones del empleador, al estar probado que conocía el estado de salud de la trabajadora acarrearán una sanción establecida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, imposición que no significa de ninguna manera que el despido haya surtido algún efecto.

Con respecto al perjuicio irremediable en virtud del desamparo económico, se dio cumplimiento a la petición que solicito la institución educativa NEIL AMSTRONG frente a los contratos que se pudieran generar entre la accionante y la UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS sin que se diera respuesta, por tanto no fue posible acreditar un ingreso económico distinto, al que devengaba con la COOPERATIVA y por consiguiente su amparo a la Seguridad Social y a los procedimientos médicos de que goza en la actualidad.

En conclusión, la accionante tiene derecho a que se ordene su reintegro, a que se realicen los pagos al sistema General de Seguridad Social que se hayan causado desde el momento de su despido hasta que se realice su reintegro y a que se le pague la sanción establecida por el artículo 26 de la ley 361 de 1997. Lo anterior se ordenará a la CORPORACION EDUCATIVA DE LOS LLANOS CELLANOS y al COLEGIO NEIL AMSTRONG.

^



En mérito de lo expuesto, el Juzgado Primero Civil Municipal de Villavicencio, en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO.- Proteger los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, y a la salud, por vía de acción constitucional de tutela, a la señora **SANDRA PATRICIA TRIVIÑO**, en los términos expuestos en los fundamentos jurídicos que preceden este fallo.

SEGUNDO: CONCEDER como mecanismo transitorio que regirá hasta que la jurisdicción ordinaria resuelva la acción que el actor debe formular o, si no la instaura, hasta que transcurran cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de esta sentencia y en consecuencia, se ordenará a la **CORPORACION EDUCATIVA DE LOS LLANOS CELLANOS Y COLEGIO NEIL AMSTRONG**, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia reintegre a la accionante en forma inmediata al cargo que venía ocupando o a uno de semejante jerarquía atendiendo las recomendaciones expuestas por el comité de medicina laboral de su EPS, al pago de los salarios y de los aportes al Sistema General de Seguridad Social que se hayan causado desde el momento en que ocurrió el despido hasta que se configure el

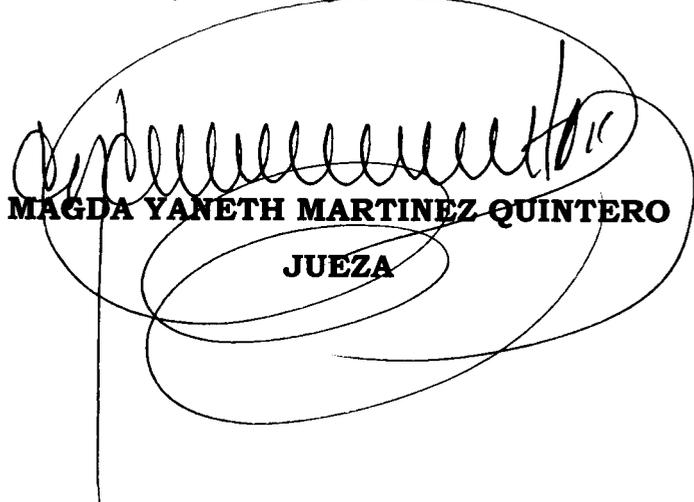
11



reintegro, además de la sanción establecida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, correspondiente a 180 días de salario.

TERCERO.- Si este fallo no fuere impugnado dentro del término legal, envíese lo actuado para ante la Corte Constitucional para su eventual revisión.

COPIESE, NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



MAGDA YANETH MARTINEZ QUINTERO
JUEZA

