



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

**Asunto:** Acción de tutela No. 2020 – 0769  
Proveniente del Juzgado Cuarenta y Uno (41) Civil Municipal de Bogotá D.C.  
Sentencia Segunda Instancia

**Fecha:** 27 de abril de 2021

De conformidad con lo establecido en el artículo 29 del Decreto Nacional 2591 de 1991, se emite sentencia de segundo grado en la actuación de la referencia.

**1.- Identificación del solicitante:** (Art. 29 Núm. 1 D. 2591/91):

Inés Barón Echeverría, identificada con la C.C. No. 23.857.741, quien actúa en causa propia.

**2.- Identificación de quien provenga la amenaza o vulneración:** (Art. 29 Núm. 2 D. 2591/91):

La actuación es dirigida por la tutelante contra Creating Ideas SAS.

Se vinculó a Famisanar EPS, Ministerio de Trabajo, Fundemos IPS y Electrofisiatría SAS.

**3.- Determinación del derecho tutelado:** (Art. 29 Núm. 3 D. 2591/91):

La accionante indica que se trata del derecho fundamental al trabajo, a la estabilidad reforzada, a la salud, a la seguridad social, al mínimo vital y a la vida digna.

**4.- Síntesis de la demanda:**

a. *Hechos:* La tutelante manifestó que, laboró para la sociedad accionada desde el 14 de junio de 2016, en el cargo de auxiliar de servicios generales, devengando el salario mínimo legal mensual vigente. Precisa a su vez que, desde el 7 de marzo de 2017, ha estado en tratamiento por cáncer de tiroides, por lo cual la han incapacitado en varias ocasiones y le han entregado recomendaciones laborales.



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

Indica que, el 31 de agosto de 2020, la señora Andrea Henao, directora de recursos humanos de la empresa empleadora, al finalizar la jornada de trabajo le señala que, su contrato de trabajo terminó y debe firmar unos papeles. Ante dicha situación, la accionante le informa que se encuentra enferma y en tratamiento médico por lo que no la puede despedir. A lo anterior, le es contestado que no es una enfermedad laboral y la empresa no puede cargar con ella.

La actora manifestó no firmar nada, por lo que al otro día le consignaron la liquidación de prestaciones sociales y la indemnización por despido injusto. Alega que su empleadora no tramitó permiso ante el Ministerio de Trabajo por su desvinculación.

- b. Petición:* Conceder el amparo constitucional deprecado. En tal sentido, ordenar a la accionada el reintegro laboral de la tutelante, en un cargo con igual o mayores beneficios laborales al que ocupaba antes de su desvinculación, acorde con sus condiciones de salud. Esto como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

A su vez, solicita se ordene a la accionada, cancelar los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, causados durante el tiempo que duró su desvinculación laboral y hasta el momento del reintegro. Así mismo, disponer los pagos de los aportes al sistema de salud integral y la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

**5- Informes:**

- a) Creating Ideas S.A.S

Señaló la directamente accionada que, aunque la tutelante estuvo diagnosticada con cáncer en el año 2017, lo superó y en los últimos dos años no presentó incapacidad alguna a la empresa por dicha enfermedad. No hay evidencia de rastros cancerígenos sino un problema médico relacionada con su columna vertebral.

De igual manera, la empresa dio por terminado el contrato laboral, procediendo a pagar las prestaciones legales e incluso como adicional un dinero de indemnización, porque así lo determinó la Gerencia como un gesto de agradecimiento por la labor realizada. Menciona



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

que, para dicha época no existía incapacidad alguna de la que tuviera conocimiento la empresa pues la accionante nunca presento de su EPS documento en ese sentido.

Argumenta a su vez que, la accionante no quiso firmar su carta de retiro y liquidación de prestaciones sociales, motivo por el cual la empresa proceso a consignárselas. Adjunto a ello, manifiesta que la empresa accionada no tenía obligación de pedir permiso al Ministerio de Trabajo por cuanto la accionante no presento y no reposaba en la empresa indicio alguno o incapacidad del médico tratante o EPS de la accionante que indicara enfermedad común o enfermedad a de cáncer, para los años 2018, 2019 y hasta el 31 de agosto de 2020.

Precisa que, en este caso en concreto la estabilidad laboral reforzada no se aplica, pues la accionante no gozaba de este fuero de protección especial por no estar discapacitada, ni contar con 15% de pérdida laboral, así como tampoco estar incapacitada por más de 180 días. Solo tenía incapacidades esporádicas por cortos lapsos de tiempo, como fueron un día, dos días y en una oportunidad hasta de 20 días, pero nada más. Incapacidades generales sin incidencia en su labor o incapacitante para su capacidad laboral.

De igual forma, a la accionante se le terminó su contrato laboral porque termino el objeto de este; nada más que eso. Es decir, por una causa objetiva y clara de la relación contractual y no causas subjetivas o medicas como mal pretende hacerlo ver la accionante. Y si la accionante tiene alguna reclamación por su contrato laboral como tal este Despacho carece de competencia pues es sabido que la Tutela es un mecanismo subsidiario a las acciones ordinarias de ley.

b) Fundación para el Desarrollo de las Ciencias de la Comunicación Social -  
Fundemos IPS

Informó que, Fundemos IPS, ha desarrollado diferentes exámenes de orden ocupacional periódicos y de egreso durante los años 2017, 2019 y 2020, siendo el último de ellos el examen periodo el pasado 5 de diciembre de 2020, se emitió el siguiente concepto medico ocupacional “*puede continuar laborando con recomendaciones estrictas*”.



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

Se solicita desvincular a Fundemos IPS del trámite de la presente acción teniendo en cuenta que los hechos y pretensiones de esta son alternos a la actividad normal ejecutada.

c) Electrofisiatria SAS

Informó que, la paciente cuenta con diagnóstico M 503, otras degeneraciones de disco cervical, quien es valorada por el Doctor Adolfo Quintana, el cual según su criterio profesional solicita, terapia física. Concepto que se encuentra dentro de los términos del criterio profesional.

d) Ministerio de Trabajo

Adujo improcedencia de la acción frente al Ministerio por falta de legitimación en la causa por pasiva, toda vez que esta Entidad no es ni fue la empleadora del accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre el demandante y esta Entidad, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte de este Ministerio, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno. De tal manera, si el Despacho Judicial busca con esta vinculación que esta Entidad se pronuncie sobre los hechos que originaron la solicitud tutela, es evidente que el Ministerio del Trabajo, no es el llamado a rendir informe sobre el particular, por tanto, debe ser desvinculado de la presente acción, ante la falta de legitimación en la causa por pasiva.

De otra parte, señaló que la legislación laboral establece en favor de los trabajadores con discapacidad o incapacitados una protección especial que atiende a su especial condición de salud, dando una estabilidad reforzada (fuero de salud) a dichos trabajadores para la permanencia en sus trabajos, que obedece a la desigualdad o debilidad del trabajador discapacitado o incapacitado, frente a los demás trabajadores, toda vez que no se encuentran en las mismas condiciones físicas y/o psíquicas para el desarrollo de las funciones o tareas para las que han sido contratados; consiste entonces ese fuero en la protección especial de la que gozan los trabajadores que padecen: i) deficiencia, entendida como una pérdida o anormalidad, permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; u) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento para la realización de una actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del ámbito normal del ser humano; iii) minusvalidez, que constituye una



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

desventaja humana, que impide o limita el desempeño de una función normal de la persona, (disminución en la salud) que lo pone en condiciones de desigualdad ante los demás trabajadores.

Aduce que, vista la norma que transcribe, se evidencia que la limitación física de una persona no es motivo justificante para la válida terminación de su contrato de trabajo, razón por la cual ante el finiquito del vínculo contractual laboral con causa o con ocasión de la discapacidad o incapacidad del trabajador, dará lugar al reconocimiento y pago de indemnización equivalente a 180 días de salario. De otra parte, la norma en comento indica que la indemnización tarifada allí establecida tendrá lugar sin perjuicio de que se puedan causar otras indemnizaciones por la terminación del vínculo invocando o de manera motivada por la discapacidad o incapacidad del trabajador, como, por ejemplo, indemnización por despido sin justa causa. Así mismo, la norma indica que para despedir a un trabajador discapacitado se debe contar con la autorización del Inspector del Trabajo, sin excepción, como quiera que la norma que autorizaba la terminación del contrato de trabajo de una persona discapacitada siempre que obrara una justa causa (Artículo 137 del decreto 19 de 2012 que modificaba el artículo 26 de la Ley 361), fue declarada inexecutable por la Sentencia 744 de 2012 de la Corte Constitucional.

En caso de proceder la reubicación se entenderá que, para dar cumplimiento a esta obligación, el trabajador debe poner en conocimiento al empleador de su estado de salud, mediante los dictámenes y recomendaciones médicas, a fin de obtener la reubicación en un cargo diferente al que ocupaba, siempre que sea compatible con sus capacidades y aptitudes. No obstante, deberá tenerse claro que en ningún caso la reubicación laboral puede comportar el desmejoramiento de las condiciones salariales inicialmente pactadas.

De advertirse la imposibilidad e incompatibilidad de la prestación del servicio del trabajador, a causa de su incapacidad, el empleador resuelve despedir al trabajador, aquél conforme a lo dispuesto en el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, deberá solicitar previamente a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo del domicilio del empleador, el permiso para el despido allegando para el efecto los soportes documentales que justifiquen el mismo. De tal forma que previo al pago de la indemnización correspondiente, se asegure que el despido o la no renovación del contrato no obedecen a razones discriminatorias.



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

De lo anterior se puede colegir que la solicitud de la autorización del Inspector de Trabajo se configura como una presunción legal, dado que dicha autoridad laboral administrativa constata las circunstancias de terminación del vínculo laboral que permite evidenciar la ocurrencia de un despido justo, y por ende el juez constitucional puede definir con fundamento en el caso concreto y la jurisprudencia del máximo tribunal constitucional, que la terminación del vínculo ha operado por causas objetivas, generales y legítimas

A su vez, realizó presiones sobre la existencia de otro medio judicial ordinario y las funciones administrativas del Ministerio. Solicitó finalmente, declarar la improcedencia de la acción con relación al Ministerio del Trabajo, y en consecuencia exonerarlo de responsabilidad alguna que se le endilgue, dado que no hay obligación o responsabilidad de su parte, ni ha vulnerado ni puesto en peligro derecho fundamental alguno al accionante.

**6.- Decisión impugnada:**

Se resolvió la primera instancia de la siguiente manera:

a) Consideraciones:

Manifestó el juez de primera instancia que, en este caso, la demandante afirmó haber sido diagnosticada con cáncer de tiroides en el año 2017. Aportó historia clínica del año 2017 y remisión del 22 de febrero de 2018 en la que se anota la necesidad de hacer seguimiento a la evolución del cáncer de tiroides con objeto de evitar recaídas y metástasis: *“paciente con carcinoma papilar de tiroides T2N1bM0, riesgo intermedio de recaída quien requiere seguimiento semestral los primeros 5 años y posterior a ello anual hasta completar al menos 10 años, esto de tal manera que se garantice un seguimiento adecuado, evitar recaídas y metástasis”*.

Adicionalmente, se observa en su historia clínica que padece *“Degeneraciones del disco cervical”* razón por la cual presenta dolores que empeoran con ciertos movimientos y cambios de temperatura. Indica la historia en octubre de 2019 clínica que: *“refiere dolor inicio posterior por tiroidectomía total (CAI TIROIDES) irradiado a región lumbar y miembro superior e inferior derechos, tipo ardor y quemazón, con corrientazos y parestesias. Empeora con actividad física y con los cambios de temperatura.”*



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

Así respecto a sus dolencias lumbares, la actora asistió a consulta de cirugía de columna. El médico tratante dio recomendaciones y signos de alarma, solicitado valoración de médico laboral y seguimiento: “(...) No es de cirugía en el momento, se dan recomendaciones y signos de alarma, control en 06 meses, restricciones de: - No levantar objetos pesados máximo 8 kilos - No flexionar ni rotar cuello, especialmente no realizar oficios domésticos - No permanecer en la misma posición por más de cuarenta minutos (pausas activas)” Por lo que tiene una condición especial, en virtud de su grave estado de salud, que la hace merecedora de un trato preferente. Además, de tal situación la accionada afirmó tener conocimiento.

Indicó que, en este caso se cumple con los presupuestos enunciados teniendo en cuenta que del análisis de la procedencia de la acción para proteger la estabilidad laboral reforzada a favor de la actora se pudo establecer la vulneración de sus derechos constitucionales al presumirse que fue despedida estando bajo un fuero especial de protección laboral y sin el permiso de la autoridad de trabajo.

b) Orden:

Conceder la acción de tutela. Ordenar reintegrar a la accionante, a un cargo acorde con su situación de salud, en las mismas condiciones de remuneración y jerarquía que tenía antes de su despido y respetando las incapacidades de su médico tratante.

De igual manera, pagar la indemnización por despido sin que medie autorización de la entidad de trabajo, consistente a 180 días de salario, conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a favor de Inés Barón Echeverría. A su vez, pagar los salarios y prestaciones sociales que legalmente correspondan desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro.

**7.- Impugnación:** (Art. 29 Num. 3 D. 2591/91):

La accionada presentó impugnación manifestando:

Para este caso específico, se apartan de esta decisión y argumentación por cuanto el despacho olvido por completo las decisiones y jurisprudencia que ha tomado la Corte



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

Suprema de Justicia en múltiples fallos, según los cuales para considerar que una persona tiene una debilidad manifiesta laboral, se debe acreditar lo siguiente: En palabra de la Corte Suprema de Justicia: “En sentencia de la Sala Laboral del 28 de agosto de 2012, radicado 39207, fijo el alcance de la protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y precisó: “ La Corte ya tuvo la oportunidad de analizar y definir el tema, fijando su propio criterio, en el sentido de que la Ley 361 de 1997 está diseñada a garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones severas y profundas, pues así lo contempla su artículo 1º, al referirse a los principios que la inspiran y al señalar sus destinatarios, de modo que delimita el campo de su aplicación a quienes por ley son consideradas discapacitadas, es decir, todas aquellas que tengan un grado de minusvalía o invalidez superior a la limitación moderada”

Por otro lado, no se ha acreditado que la señora Inés Barón tenga una limitación física y dentro de los porcentajes que menciona la Ley 361 de 1997, requiriéndose por tanto de una prueba científica como sería el respectivo dictamen o calificación.

Concluye que, la señora Barón no es una persona discapacitada según las características que ha dado la misma jurisprudencia; La señora Barón, por no estar con discapacidad ni física, mental, intelectual y sensorial, no es sujeto objetivo de la indemnización establecida en el inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; La empresa por no tener una empleada con discapacidad, no tenía la obligación de recurrir al Ministerio de Trabajo para la desvinculación de dicha empleada; El Juez incurrió en los desaciertos fácticos y jurídicos que le endilga el censor, al exigirle a la demandada la autorización del Ministerio del Trabajo para poder despedir a la demandante, sin que existiera certeza de la limitación o discapacidad en el porcentaje que se exige para merecer la especial protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues no hay calificación de pérdida de capacidad laboral de la junta medica de calificación , ni concepto de su EPS en ese sentido; La reubicación laboral que se le formuló al empleador, no son suficientes para considerarla como una trabajadora con limitación física, psíquica o sensorial en los grados a que se refiere la norma en cita, máxime que en el sub judice, la demandante no fue incapacitada, ni se le diagnosticó médicamente discapacidad alguna para el momento de su desvinculación; En el fallo impugnado, es evidente que existe un error factico en cuanto a que el fallo no es consecuente con los hechos, las pruebas aportadas y menos aún con el estado real de salud de la accionante.



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Solicitó por lo anterior, se revocara el fallo de tutela. Subsidiariamente se revocará la obligación de pago de la indemnización por despido de persona discapacitada y se declarara que la terminación del contrato se realizó conforme a la Ley.

**8.- Problema jurídico:**

¿La sociedad accionada ha vulnerado los derechos fundamentales de la tutelante, con ocasión de la terminación del contrato laboral?

**9.- Consideraciones probatorias y jurídicas:**

**a.- Fundamentos de derecho:** Ha precisado la jurisprudencia constitucional sobre la procedencia de la acción de tutela para dirimir conflictos de naturaleza laboral, en Sentencia T – 188 de 2017:

*“... Requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela en asuntos de naturaleza laboral*

*4.1. La Corte Constitucional a través de su jurisprudencia ha señalado que el respeto a los requisitos de subsidiariedad e inmediatez, como exigencias generales de procedencia de la acción de tutela, ha sido tradicionalmente una condición necesaria para el conocimiento de fondo de las solicitudes de protección de los derechos fundamentales, por vía excepcional.*

*4.2. Inmediatez. En lo que hace referencia al denominado requisito de la inmediatez, la acción de tutela debe ser interpuesta dentro de un plazo razonable y proporcionado a partir del evento generador de la supuesta amenaza o violación de los derechos fundamentales, so pena de que se determine su improcedencia[171].*

*... 4.3. Subsidiariedad. De manera reiterada esta Corporación ha reconocido que la acción de tutela conforme al artículo 86 de la Carta, es un mecanismo de protección de carácter residual y subsidiario[173], que puede ser utilizado ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales cuando no exista otro medio idóneo y eficaz para la protección de los derechos invocados, o cuando existiendo no sea expedito u oportuno, o sea necesario el amparo como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Para determinar la existencia de un perjuicio irremediable[174] deben tenerse en cuenta los siguientes criterios: (i) una amenaza actual e inminente, (ii) que se trate de un perjuicio grave, (iii) que sea necesaria la adopción de medidas urgentes y (iv) que las mismas sean impostergables...”<sup>1</sup>*

De igual manera, ha precisado la jurisprudencia constitucional sobre el principio de estabilidad reforzada aquí reclamado por la accionante<sup>2</sup>.

*“... Estabilidad laboral reforzada. Naturaleza, fines constitucionales y su aplicación a las relaciones laborales privadas y públicas[85]*

<sup>1</sup> Sentencia T-188/17

<sup>2</sup> Sentencia T-014/19



### Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

12. El artículo 53 de la Constitución establece como uno de los principios mínimos de las relaciones laborales el derecho que tiene todo trabajador a permanecer estable en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación<sup>[86]</sup>, particularmente, por tratarse de escenarios contractuales asimétricos.

De igual manera, la Corte ha reconocido el “derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada”<sup>[87]</sup>, que deriva directamente del principio y el derecho a la igualdad en el trabajo y que se materializa con medidas diferenciales en favor de personas en condición de vulnerabilidad, que en la evolución histórica de la sociedad han sufrido discriminación por razones sociales, económicas, físicas o mentales<sup>[88]</sup>.

En términos generales, son titulares de la estabilidad laboral reforzada las personas amparadas por el fuero sindical, aquellas en condición de invalidez o discapacidad<sup>[89]</sup> y las mujeres en estado de embarazo, pues el objetivo de esa figura es “proteger al trabajador que por sus condiciones especiales es más vulnerable a ser despedido por causas distintas al trabajo que desempeña”<sup>[90]</sup>.

En la **Sentencia T-106 de 2015**<sup>[91]</sup>, la Corte precisó que cuando se trata de personas que se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta y son discriminadas por su condición médica, la estabilidad laboral reforzada se convierte en el mecanismo idóneo para garantizar el derecho fundamental a la igualdad<sup>[92]</sup>. De esta manera, la mencionada garantía configura un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro significativo de su salud se encuentran en una situación de debilidad manifiesta<sup>[93]</sup> y deben contar con la protección constitucional necesaria que evite escenarios de discriminación por su condición, sin que para tal efecto requiera contar con invalidez declarada, certificada y cuantificada por la autoridad competente<sup>[94]</sup>.

13. La estabilidad laboral reforzada implica, entonces, que los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población. **Los motivos que llevan a la terminación de su relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones y sean verificados por el Inspector de Trabajo** cuando se trate de “asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público”<sup>[95]</sup>, en cumplimiento de las obligaciones internacionales<sup>[96]</sup>, constitucionales<sup>[97]</sup> y legales<sup>[98]</sup> que tiene el Estado colombiano en materia laboral, con el fin de forjar “relaciones laborales en una forma ordenada y constructiva”<sup>[99]</sup>.

14. Dicha prerrogativa no opera como un mandato absoluto y, por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Lo que garantiza es que el despido no se produzca en razón de su especial condición, particularmente si se trata de una persona en situación de discapacidad física o mental. De esta manera, la mencionada protección **no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia de “un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado”**<sup>[100]</sup>. Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos fundados en causas discriminatorias en contra de la población más vulnerable entre los trabajadores.

Conforme a lo anterior, el trabajador que se encuentra en un estado de debilidad manifiesta debe permanecer en su puesto mientras no se presente una causa objetiva y justa para su desvinculación.

15. Este Tribunal ha expresado la necesidad de consolidar relaciones equitativas en el escenario laboral, por tal razón, se han establecido acciones afirmativas bajo la premisa de la disparidad de fuerzas que la componen, principalmente en razón de su asimetría. En consecuencia, el Texto Superior permite evidenciar “(...) **la existencia de un verdadero derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión**”<sup>[101]</sup>.

La mencionada protección le asiste a quienes acrediten su discapacidad<sup>[102]</sup>, pero también a las personas que están en situación de debilidad manifiesta debido a importantes deterioros en



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

*su estado de salud que “(...) impide[n] o dificulta[n] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”[103]. De tal suerte, “(...) siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada.”[104]*

*16. En suma, la estabilidad laboral reforzada tiene como objetivo brindar protección adicional a las personas que puedan ser apartadas de su trabajo, con ocasión de una eventualidad médica por la que transitoriamente pueda atravesar. La Corte ha señalado que la inobservancia de las limitaciones o formalidades para el despido de personas con limitaciones de salud genera como consecuencia la invalidez del despido[105]. En ese sentido el vínculo laboral que, aparentemente y como un acto discriminatorio por parte del empleador, había terminado, no puede entenderse jurídicamente finalizado...”*

**b.- Caso concreto:** Revisado el trámite tutelar, ha de indicarse que la estabilidad reforzada perseguida por la tutelante, se efectiviza en favor de personas en condiciones relacionadas para el caso en concreto, con importantes deterioros en su estado de salud que impiden o dificultan sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, de tal manera, ha de resaltar que acorde con las manifestaciones del escrito de tutela y las pruebas adosadas, la accionante se encontraba con antecedentes médicos de cáncer de tiroides, degeneraciones de disco cervical -cervicalgia, ordenándosele para su tratamiento terapias físicas, controles y valoración por medicina laboral.

A su vez, se evidencia del examen periódico visible en la historia clínica ocupacional y de salud, realizado en Fundemos IPS, de fecha **12 de mayo de 2020**, que en este se advirtió como observación “...Dolor a la movilización del cuello. Músculos tensos a nivel del cuello dolor se irradia a cintura. Refiere parestesias en manos al hacer mucho movimiento repetitivo...”. Por su parte en el análisis se inscribió “... paciente femenina estable, **con alteraciones osteomusculares al momento manejada por múltiples médicos con un manejo multidisciplinario en EPS, al momento esta con tratamiento farmacológico el cual le ha ayudado, y esta con terapias físicas, pero con actividades repetitivas o ciertos movimientos sintomatología reaparece. por lo cual la valoro y doy recomendaciones laborales por 6 meses**, las cuales deben estar revisándose periódicamente para ver si hay cambios en las mismas o no. igualmente se espera también si médicos tratantes dan alguna otra recomendación o restricción a tener en cuenta y esta debe ser aplicada, al momento está pendiente empezar a solicitar la calificación de origen de enfermedad y PCL, se indica adecuada higiene de postura, visual y auditiva, se indica adecuado uso de EPP y protección según exposición de riesgo. bajar de peso. uso de corrección óptica permanente .se dan medidas antivariques. uso de EPA en zonas de exposición al ruido.



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Por lo anterior, y acorde a las pruebas allegadas en el trámite constitucional, se colige que, al momento de la terminación del contrato de trabajo de la tutelante, esta si gozaba de estabilidad laboral reforzada. Ello habida cuenta que estaba en tratamiento medico para su patología, las cuales debía conocer la empleadora, conforme las recomendaciones medicas que le dieron en Fundemos IPS, y que le eran comunicadas, como se deduce del anexo 4 de la contestación allegada por la empleadora, y del memorando de fecha 20 de enero de 2020, donde se le indicó su remisión a dicha IPS.

En tal sentido, es importante indicar que la estabilidad reforzada en favor de la accionante no solo opera con ocasión del diagnóstico de cáncer que se le pudo realizar en su momento, los problemas relacionados con su columna vertebral, como lo manifiesta la empleadora, también son catalogadas como un deterioro en el estado de salud de la tutelante, que le impide desempeñar sus labores en condiciones normales. De igual manera, conforme los argumentos elevados en la impugnación, es de señalar que la jurisprudencia constitucional ha precisado que, para el reconocimiento de la protección a la estabilidad laboral no es necesario contar con invalidez declarada, certificada y cuantificada por autoridad competente. Esto por cuanto se itera que, la misma es una garantía con la que cuentan todas las personas con deterioro significativo en su estado de salud.

Adjunto, es pertinente citar la sentencia T – 052 de 2020, donde la Corte Constitucional indicó:

*“... Si el juez constitucional logra establecer que el despido, o la terminación del contrato o la no renovación del mismo, de una persona con una considerable afectación de salud se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de la desvinculación laboral fue la circunstancia de debilidad y vulnerabilidad del trabajador y, por lo tanto, concluir que se causó un grave menoscabo de sus derechos fundamentales.*

*Así, el juez deberá conceder el amparo invocado y, consecuentemente, (i) declarar la ineficacia de la terminación contractual o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios o remuneraciones y las prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). (ii) En caso de ser posible, ordenar el reintegro a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por el trabajador hasta su desvinculación, o la renovación del contrato, para que desarrolle un objeto contractual que ofrezca condiciones similares al del ejecutado anteriormente, y que esté acorde con su actual estado de salud. Y (iii) ordenar una indemnización de 180 días del salario o de la remuneración, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997<sup>1551</sup>..”*

Razón por la cual, sin haberse otorgado el permiso por el Ministerio de Trabajo a la accionanda para la terminación del contrato, la misma se torna ineficaz, en tanto el factor o



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

factores objetivos argüidos deben ser analizado por el inspector de trabajo. Así las cosas, se procederá a confirma la decisión impugnada.

En mérito de lo expuesto el Juzgado Diecisiete (17) Civil del Circuito de Bogotá D.C., en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la decisión impugnada.

**SEGUNDO: REMITIR** el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

**TERCERO: NOTIFICAR** la decisión por el medio más expedito.

**NOTIFÍQUESE,**

**CESAR AUGUSTO BRAUSÍN ARÉVALO**  
**JUEZ**

PZT