



República de Colombia
Rama Judicial – Distrito Judicial de Cundinamarca

JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE FACATATIVÁ

Veintisiete (27) de mayo de dos mil veintidós (2022)

Proceso: Acción de tutela (2da Instancia)
Demandante(s): Leidy Brighthi Cante Jaen
Demandado(s): RUMHORA S.A.S EN REORGANIZACIÓN
Radicación: 25123408900120220004301

{ DESCRIPTORES Y TEMAS }

ESTABILIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD: “(...) la acción de tutela es procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, 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.” (T-317/17).

ASUNTO A TRATAR

Procede el despacho a decidir la impugnación formulada por la accionada RUMHORA S.A.S. EN REORGANIZACIÓN, en contra de la sentencia proferida el veintidós (22) de abril de 2022 por el JUZGADO PROMISCOU MUNICIPAL DE CACHIPAY (CUNDINAMARCA), dentro de la acción de tutela instaurada por la señora LEIDY BRIGTHI CANTE JEAN en contra de RUMHORA S.A.S., dirigida a la protección de sus derechos fundamentales *“al TRABAJO, la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, el MÍNIMO VITAL y el DERECHO A LA VIDA”*, los que estima vulnerados por parte de la accionada al terminar de forma unilateral el contrato de trabajo a término fijo sin justa causa.

I. SENTENCIA APELADA

A través de la providencia que es objeto de impugnación, el JUZGADO PROMISCOU MUNICIPAL DE CACHIPAY le ordenó a RUMHORA S.A.S. EN REORGANIZACIÓN que, dentro del término perentorio de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la notificación del fallo, procediera a reintegrar a la señora LEIDY BRIGTHI CANTE JAEN al cargo que venía desempeñando acorde con el estado de salud actual de la accionante y siguiendo las recomendaciones otorgadas por el médico tratante, sin desmejorar las condiciones salariales que tenía al momento del despido.

II. MOTIVOS DE INCONFORMIDAD

Contra la anterior determinación, la accionada RUMHORA S.AS. EN REORGANIZACIÓN presentó escrito de impugnación, al considerar que la accionante no se encontraba en estado de debilidad manifiesta, pues el accidente de trabajo sufrido por esta no fue grave, ni de la magnitud que la accionante lo hizo ver y que el juez de primera instancia *“desconoció la finalidad decantada por la jurisprudencia constitucional respecto de la estabilidad laboral reforzada”*.

III. PRUEBAS RELEVANTES APORTADAS AL PROCESO

Obran en el expediente las siguientes pruebas relevantes para la decisión de la presente acción de tutela:

1. Copia del contrato de trabajo.
2. Copia de la comunicación de la terminación del contrato de trabajo.
3. Copia del certificado de aportes.
4. Copia de la autorización de retiro de cesantías.
5. Copia de la certificación laboral.
6. Copia de la citación a examen médico de retiro.
7. Copia del informe de liquidación definitiva de contrato.
8. Copia del comprobante de egreso.
9. Copia del comprobante de nómina.
10. Copia del informe de accidente de trabajo.
11. Copia de la solicitud de procedimientos quirúrgicos extramural.
12. Copia del reporte de notas de evolución.
13. Contestación a la tutela por parte de RUMHORA S.AS. EN REORGANIZACIÓN.
14. Contestación a la tutela por parte de la ARL SURA.
15. Comunicación cumplimiento fallo de tutela.

IV. CONSIDERACIONES

4.1. Presupuestos procesales y nulidades

En lo que respecta a los llamados presupuestos procesales y condiciones materiales para proferir fallo de mérito, no existe reparo alguno. La jurisdicción y competencia para conocer de la presente impugnación corresponden a este Despacho, tampoco se advierte causal alguna de nulidad, lo cual significa que la presente instancia finalizará con un pronunciamiento sobre el fondo de la cuestión debatida.

4.2. Problema Jurídico

Consiste en determinar si la accionada RUMHORA S.AS. EN REORGANIZACIÓN, ha vulnerado o no los derechos fundamentales de la señora LEIDY BRIGTHI CANTE JAEN al trabajo, la estabilidad laboral reforzada, el mínimo

vital y el derecho a la vida, al terminar de forma unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo a término fijo que existía, con posterioridad al accidente que enuncia la accionante.

4.3. Carácter subsidiario y residual de la acción de tutela

El Constituyente de 1991, en el artículo 86, consagró la acción de tutela como un mecanismo eficaz para lograr la protección efectiva de los derechos fundamentales de las personas cuando quiera que estos hayan sido vulnerados por las autoridades públicas o por los particulares.

La acción constitucional tiene un carácter residual, es decir, requiere que se encuentren agotados los medios ordinarios de defensa, salvo cuando esta se promueva como mecanismo transitorio de protección para evitar que se ocasione un *perjuicio irremediable*, es decir que está disponible para que toda persona pueda acudir ante un Juez con el fin de que se le proteja un derecho ante una acción u omisión que vulnere o amenace un derecho fundamental individual y ante la carencia o no idoneidad de otro mecanismo judicial para la protección de los derechos de que se trate.

En efecto, el artículo 86 de la Constitución señala expresamente que la acción de tutela *“solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”*. Es decir, que el amparo que provee la acción de tutela, por regla general, solo resultará procedente cuando no se encuentre en el ordenamiento otro mecanismo idóneo para la defensa de los derechos *“iusfundamentales”*.

En relación con la existencia de otros mecanismos judiciales para lograr la protección del derecho fundamental se ha aceptado que en ocasiones las vías ordinarias pueden no resultar idóneas para tal fin. En dichos eventos la jurisprudencia constitucional ha avalado el uso de la acción de tutela siempre que se logre demostrar, por parte del accionante, que existe la posibilidad de sufrir un perjuicio irremediable. La Corte Constitucional en sentencia T-1316 del 2001 precisó el concepto de *“perjuicio irremediable”* en los siguientes términos:

“En primer lugar, el perjuicio debe ser inminente o próximo a suceder. Este exige un considerable grado de certeza y suficientes elementos fácticos que así lo demuestre, tomando en cuenta, además la causa del daño. En segundo lugar, el perjuicio debe ser grave, es decir, que suponga un detrimento sobre un bien altamente significativo para la persona (moral o material), pero que sea susceptible de una determinación jurídica. En tercer lugar, deben requerirse medidas urgentes para superar el daño, entendidas éstas desde una doble perspectiva: como una respuesta adecuada frente a la inminencia del perjuicio, y como respuesta que armonice con las particularidades del caso. Por último, las medidas de protección deben ser impostergables, esto es, que respondan a criterios de oportunidad y eficiencia a fin de evitar la consumación de un daño antijurídico irreparable...”

En suma, la acción de tutela por regla general procede ante la ausencia de otros mecanismos judiciales efectivos para proteger o garantizar los derechos fundamentales en cuestión; salvo cuando el actor logre demostrar la existencia de una circunstancia o escenario que encaje dentro de los parámetros jurisprudenciales para ser considerada como un perjuicio irremediable, pues, en tal caso, procederá el estudio de la tutela, como mecanismo transitorio, en defensa de los derechos fundamentales del accionante.

4.4. Procedencia excepcional de la acción de tutela frente al reintegro laboral

Si bien es cierto que la jurisprudencia ha decantado que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral, también es cierto que se puede acudir a ella en busca de la protección de los derechos para personas que gocen de estabilidad laboral reforzada o que se encuentren en estado de indefensión.

Frente a la procedencia de la acción de tutela en este caso en particular la Honorable Corte Constitucional en sentencia T-052/20, plasmó que:

“Los artículos 25 y 53 de la Constitución Política establecen el derecho al trabajo. De dicho derecho deriva el principio fundamental de la estabilidad en el empleo, cuyo objetivo principal es asegurar al empleado una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se fragmentará de forma abrupta y sorpresiva, de manera que no esté en permanente riesgo de perder su trabajo y, con ello, el sustento propio y el de su familia, por una decisión arbitraria del empleador. Persigue, entonces, garantizar la permanencia del trabajador en el empleo y limita directamente al empleador en su facultad discrecional de dar por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo, cuando dicha decisión está determinada por la situación de vulnerabilidad del trabajador.

La estabilidad laboral se vuelve de especial importancia cuando el empleado se halla en una situación de debilidad manifiesta, dando lugar a la denominada estabilidad laboral reforzada que “consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido”

Ha precisado este Tribunal que la estabilidad laboral reforzada se aplica en ciertas situaciones en las que los empleados son despedidos en contravención de normas constitucionales y legales, como es el caso de los despidos que recaen sobre las mujeres embarazadas, los trabajadores sindicalizados, las personas con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta por motivos de salud y las madres cabeza de familia.

La jurisprudencia constitucional ha desarrollado ampliamente el tema de la estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador en situación de discapacidad, incluso mucho antes del pronunciamiento del legislador en la Ley 361 de 1997, al considerar que constituye un trato discriminatorio el despido unilateral de una persona debido a su situación física, mental o sensorial.”.

4.5. Análisis del caso en concreto

En el presente caso, RUMHORA S.AS. EN REORGANIZACIÓN considera que se debe revocar la sentencia de primera instancia toda vez que, en su criterio, el *a quo* predicó “de forma absoluta y errada, el derecho de la accionante a permanecer en su lugar de trabajo aun pese a existir dentro del asunto sub examine una causa objetiva que fue asidero para predicar la desvinculación laboral, la cual, valga señalar no fue analizada ni estudiada de modo alguno”.

En estas condiciones, corresponde a este Juez constitucional determinar si el fallo de tutela, objeto de impugnación, se encuentra ajustado a los lineamientos legales y jurisprudenciales que se imponen en relación con la procedencia de la acción de tutela, para resolver de fondo las pretensiones de la actora relacionadas con el reintegro a sus labores.

Como se reseñó líneas atrás, la acción de tutela se torna procedente excepcionalmente para resolver las controversias relacionadas con el reintegro laboral de las personas protegidas por estabilidad laboral reforzada ya que en los procesos ordinarios no existe un mecanismo preferente y sumario para el restablecimiento de estos derechos.

En relación con lo anterior, el examen conjunto de las pruebas y el informe de las accionadas, le permiten al despacho tener por acreditado lo siguiente:

1. Que la accionante señora LEIDY BRIGTHI CANTE JEAN se vinculó laboralmente con la empresa RUMHORA S.AS. EN REORGANIZACIÓN el día veintiuno (21) de julio de 2021, a través de un contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un (1) año.

2. Que la accionante LEIDY BRIGTHI CANTE JEAN el día ocho (8) de septiembre de 2021 reportó accidente de trabajo, frente al cual se le diagnosticó: “RUPTURA DE LIGAMENTOS A NIVEL DE TOBILLO Y DEL PIE”.

3. Que el día veintinueve (29) de marzo de 2022 la accionada RUMHORA S.AS. EN REORGANIZACIÓN le comunicó a la accionante la terminación del contrato sin justa causa.

Ahora bien, frente al despido de una persona en estado de debilidad manifiesta la Honorable Corte Constitucional ha manifestado 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 constitucional 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”.¹

Si bien, desde un punto de vista general, la accionada RUMHORA S.A.S. EN REORGANIZACIÓN tiene la potestad de dar por terminados los contratos de trabajo suscritos sin que medie una justa causa, realizando el pago correspondiente por concepto de indemnización de conformidad a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, tal potestad no tiene un carácter absoluto, por cuanto se encuentra limitada cuando el trabajador se encuentra en estado de debilidad manifiesta.

En el caso que nos ocupa, encuentra el despacho acreditado que la accionada tenía pleno conocimiento del estado de salud de la accionante. Nótese que pese a que el accidente laboral ocurrió en el mes de septiembre del año pasado, la última incapacidad otorgada a la accionante fue en el mes de febrero de 2022, tal como lo informó la ARL SURA al momento de contestar la tutela. Es decir, que la señora LEIDY BRIGTHI CANTE JEAN con posterioridad al accidente de trabajo continuó afectada en su estado de salud y en el desarrollo de sus actividades normales.

La impugnante manifiesta que el *a quo* “se dejó impresionar por las manifestaciones que realizó la parte actora en relación con sus supuestos diagnósticos, las eventuales y esporádicas incapacidades proferidas a su favor y el hecho de que en la fecha del 08 de septiembre de 2021, la actora hubiera sufrido un accidente de trabajo, el cual, no fue grave ni de la magnitud que la accionante lo hizo ver”. Al respecto, este fallador debe precisar que si bien no le corresponde al juez de tutela sustituir los conocimientos médico-científicos, sí es de su resorte impedir la posible vulneración de derechos fundamentales cuando quiera que los hechos planteados por los intervinientes evidencian la vulneración, o amenaza, de estas garantías constitucionales. En el presente caso, los soportes allegados acreditan que la accionante se vio afectada de manera sustancial en el desarrollo de sus actividades laborales, lo que controvierte lo aseverado por la accionada, pues según el reporte de notas de evolución que obra en el plenario, fechado del veinte (20) de enero de 2022, cuatro (4) meses después del accidente de trabajo, se realizaron las siguientes recomendaciones: “no realizar marcha prolongada, no realizar bipedestación prolongada, no caminar en terrenos irregulares, inestables, ni con gran pendiente, realizar pausas activas cada dos (2) horas, utilizar calzado suave”.

La estabilidad reforzada se predica, tal como lo manifiesta la misma accionada, de aquellas personas cuyas limitaciones físicas los someten a una situación real de dificultad o de impedimento sustancial para el desempeño de una actividad en condiciones regulares. Al respecto la Honorable Corte Constitucional sostiene que “con independencia

¹ Cfr. Sentencia T-317 de 2017 M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo

de la denominación, si el trabajador se encuentra en un periodo de incapacidad transitoria o permanente, sufre de una discapacidad o en razón a sus condiciones de salud se encuentra en estado de debilidad manifiesta, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada". (Sentencia T-118 de 2019). En este caso, la situación de indefensión de la accionante, dadas las condiciones en que se encuentra, se halla plenamente acreditada. En efecto, a pesar de que no existe una calificación previa de discapacidad, se encuentra pendiente un posible proceso de rehabilitación, razón suficiente para configurar una situación de debilidad manifiesta y, por lo tanto, como lo consideró el *a quo*, opera el concepto de estabilidad laboral reforzada por su condición médica.

Por otra parte, la accionada RUMHORA S.AS. EN REORGANIZACIÓN manifestó que no existió nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y la condición médica de la accionante señora LEIDY BRIGTHI CANTE JEAN, ya que dicha decisión obedece a la disminución considerable de su producción; a lo que agrega que la accionada no se encontraba en condición de limitación, ni discapacidad. En razón a esto, no se encontraba en la obligación de acudir al Ministerio del Trabajo para solicitar autorización para la terminación del contrato.

Al respecto la Sala Plena de la Honorable Corte Constitucional en la SU-049 de 2017 estableció que:

"Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares."

Así las cosas, dado que al momento de la terminación del vínculo laboral la empleadora conocía del accidente de trabajo y, además, las recomendaciones ocupacionales expedidas el veinte (20) de enero de 2022 respaldan que la accionante presentaba una condición médica que le dificultaba el desempeño de sus labores, la desvinculación de la señora LEIDY BRIGTHI CANTE JEAN ha debido estar precedida de la autorización del Inspector del Trabajo - Oficina de trabajo; autoridad a la que, de manera preliminar, le corresponde analizar y sopesar las circunstancias que el impugnante acusa. Por lo anterior, encuentra este despacho que la decisión adoptada por el JUZGADO PROMISCOU MUNICIPAL DE CACHIPAY se encuentra ajustada a derecho, más aún cuando el amparo a los derechos fundamentales se otorgó de manera transitoria.

Finalmente, teniendo en cuenta que la accionada procedió a dar cumplimiento a lo ordenado en numeral segundo del fallo de tutela atacado, es decir reintegró a la señora LEIDY BRIGTHI CANTE JEAN desde el pasado veintisiete (27) de abril de 2022, dejando sin efectos la terminación del contrato de trabajo acaecida el día veintinueve (29) de marzo de 2022, se confirmará lo decidido en la primera instancia.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE FACATATIVÁ, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad la sentencia impugnada, proferida el veintidós (22) de abril de 2022, emitida por el JUZGADO PROMISCO MUUNICIPAL DE CACHIPAY (CUNDINAMARCA).

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE esta providencia a las partes por el medio más expedito y eficaz posible, de existir, hágase uso de las direcciones de correo electrónico disponibles (artículo 16 del Decreto 2591 de 1991).

TERCERO: Dentro del término legal, remítase el expediente a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE,

(con firma electrónica)

DIEGO FERNANDO RAMÍREZ SIERRA

Juez

Firmado Por:

Diego Fernando Ramirez Sierra

Juez

Juzgado De Circuito

Civil 001

Facatativa - Cundinamarca

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: **b663b62e48247889b93f67d028d7187b07294b8a199b9c4de35f0201a4e96c26**

Documento generado en 30/05/2022 09:54:45 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>