

SINTRACARBÓN

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Carbón



Juez de la república ordenó el reintegro de trabajador despedido con estabilidad laboral reforzada

Riohacha, 7 de marzo de 2025

Con absoluta complacencia comunicamos a nuestros afiliados que, con el apoyo de Sintracarbón, un compañero enfermo y despedido recientemente logró el reintegro a su puesto de trabajo a través de una acción de tutela.

De hecho, el despacho judicial amparó en primera instancia, de manera transitoria, los derechos fundamentales a la vida, a la dignidad humana, al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, al debido proceso, a la seguridad social, al acceso a la administración de justicia y a la estabilidad laboral reforzada invocados por el compañero y, en consecuencia, ordenó su reintegro dentro de las 48 horas siguientes a la notificación del fallo de tutela. Aunque sea una sentencia de primera instancia, el empleador está obligado a cumplirla inmediatamente, así la impugne.

Al analizar el caso concreto, el despacho determinó que, al momento del despido, el compañero era titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud. Esta condición de debilidad era ampliamente conocida por Cerrejón porque, incluso, la División de Salud Ocupacional de la empresa le había prescrito varias restricciones médicas para el desempeño como técnico de mantenimiento.

Dijo el fallo que, “en lo que respecta al caso que nos ocupa, cuando se trate de un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta o en una circunstancia que le otorgue el derecho a la estabilidad laboral reforzada, como es el caso de las personas con discapacidad, la acción de tutela es el mecanismo idóneo y eficaz para la protección laboral reforzada, cuya finalidad es expandir el postulado de la igualdad real y efectiva, y de esta forma garantizarles a las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales. Es decir que, aunque no existe un derecho a permanecer en el empleo, la desvinculación laboral de estas personas sólo podrá efectuarse con la previa autorización del Ministerio de Trabajo, prerrogativa que no puso en práctica el empleador”. Asimismo, sigue diciendo que “no se avizora que el empleador (...) haya solicitado previa autorización del Ministerio de Trabajo para realizar el despido y/o decretado la terminación del contrato de trabajo por una presunta justa causa (...) por cuanto no se aprecia o no se encuentra fundamento o sustentado en el contenido de la carta de despido recibida por trabajador en la fecha 21 de diciembre de 2024”.

Siguió sustentando el Juez que el despido de un trabajador en estado de debilidad manifiesta afecta no solo el estado emocional de él y de su familia, sino también el social y económico. Además, se pone en peligro sus derechos fundamentales a la salud y la seguridad social, pues no podría seguir sus tratamientos médicos para sus patologías, que incluso son de origen laboral.

Así las cosas, vamos a estar haciéndole seguimiento a la segunda instancia ante un juez del circuito.

JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

Heli Arregocés Ibarra
Presidente



Visita nuestro sitio web
www.sintracarbon.org



Visita nuestras redes sociales

@sintracarbon @sintracarbon_
SINTRACARBÓN SINTRACARBÓN