



REPÚBLICA DE COLOMBIA

Rama Judicial del Poder Público

JUZGADO DIECISIETE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

FALLO DE ACCIÓN DE TUTELA							
FECHA	DIECINUEVE (19) DE FEBRERO DE DOS MIL VEINTIUNO (2021)						
RADICADO	05001	41	05	006	2020	00603	02
PROCESO	TUTELA No. 003 de 2021						
ACCIONANTE	ZULMA ALEXANDRA MUÑOZ QUINTERO						
ACCIONADA	ESTRUCTURACION Y DESARROLLO DE PROYECTOS INMOBILIARIOS S.A.S						
PROVIDENCIA	SENTENCIA No.00063 de 2021						
DERECHOS INVOCADOS	DERECHO AL TRABAJO, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y AL MINIMO VITAL.						
INSTANCIA	SEGUNDA						
DECISIÓN	CONFIRMA SENTENCIA						

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto la señora ZULMA ALEXANDRA MUÑOZ QUINTERO, accionante contra la sentencia del trece (13) de enero de 2021, proferida por el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de esta ciudad, en la acción de tutela instaurada por la señora ZULMA ALEXANDRA MUÑOZ QUINTERO, con cédula de ciudadanía No.43.100.969, contra ESTRUCTURACIÓN Y DESARROLLO DE PROYECTOS INMOBILIARIOS S.A.S. Invocando la protección de los derechos fundamentales al trabajo, estabilidad laboral reforzada y al minimo vital.

LAS PRETENSIONES

Pretende la accionante se le tutelen sus derechos fundamentales, que se ordene a la accionada se declare la inficacia del despeido y se ordene el reintegro laboral a las empresa Estructuración y Desarrillo de proyectos Inmobiliarios, desde el 3 de noviembre de 2020, a un cargo de semejante jerarquía al que venía desempeñando a tendiendo a las prescripciones médicas, que se condena a la empresa Estructuracion y Desarrollo de Proyector Inmobiliarios al reconocimiento y pago de la indemnización por 180 días de salario por la terminación del contrato de trabajo sin autorización de la entidad competente, de que trata la ley 361 de 1997, que se conde ala entidada accionada a la afilaición al sistema de seguridad social integral en salud y pensiones, de manera que pueda continuar con la atención médica y los tratamientos que requiere debido a la enfermedada, , que le sean reconocidaos y pagados todls salarios dejados de percibir desde el moneto del despido hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro laboral” (sic).

HECHOS DE LA PRETENSIÓN

Manifiesta la accionante que celebró con la empresa Estructuración y Desarrollo de Proyectos (E D. S.A.S.), el día el día 15 de mayo de 2007, un contrato de trabajo a término indefinido, desempeñándose en el cargo de Auxiliar de Oficios Varios. Señala que el día 4 de octubre de 2018, fue calificada por La Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, por quebrantos de salud tales como: "Tumor benigno de los huesos largos del miembro inferior, otras Gonartrosis secundarias, Deficiencia y limitación Funcional de rodilla izquierda, tumor benigno de los huesos largos, artrosis de ambas rodillas, marcha inestable y con apoyo de 2 muletas, no puede salir sola, Osteocondroma tibia superior resecada entre otros";con una pérdida de capacidad laboral de 28.28%, por lo que después de las cirugías en su concepto medico laboral se estableció no alzar peso de más de 5 kilogramos que debido a la enfermedad fue calificada por LA JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DE ANTIOQUIA, mediante dictamen No.75493, con una pérdida de capacidad laboral del 28.28%, estructurada desde el 1º de febrero de 2018, que pese a las recomendaciones laborales existentes y aun existiendo una pérdida de la capacidad laboral del 28.28%, de la cual tenía pleno conocimiento la sociedad accionada, el día 3 de noviembre de 2020, recibió por parte de su empleador Estructuración y Desarrollo de Proyectos Inmobiliarios S.A.S., un escrito donde se le daba por terminado el contrato de trabajo sin justa causa. Señala que la empresa Estructuración y Desarrollo de Proyectos Inmobiliarios E D. S.A.S, no acudió al Ministerio de la protección Social para obtener la autorización para despedirla encontrándose incapacitada.

DE LA RESPUESTA DE LA ACCIONADA

La entidad accionada a través de la representante legal da respuesta a la acción de tutela y expuso: La accionante tiene otro mecanismo judicial idóneo para la defensa sus derechos, como lo es la jurisdicción ordinaria laboral, señala además que no se demuestra ningún perjuicio irremediable por parte de la accionante, todo lo contrario, la empresa logra demostrar a través de la liquidación definitiva de la ex empleada, el pago de la suma de \$8.399.940, por lo que aduce no se afecta en ningún momento el mínimo vital. Aduce además que respecto al despido, realizado sin justa causa el 3 de noviembre de 2020, ese mismo día la ex empleada acude al médico aduciendo "me han dado muchos dolores", sin embargo, esta no se corresponde al contexto de la accionante, pues no venía siendo incapacitada, por lo que la incapacidad "no da cuenta de una situación de consideración". Señala finalmente que el despido de la accionante obedece a la grave situación financiera

de la empresa, generada entre otras, por la actual pandemia generada por el Covid 19. Con lo anterior, solicita se declare improcedente el amparo solicitado.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El juez de primera instancia concedió el amparo constitucional pretendido, y ORDENO a la sociedad ESTRUCTURACIÓN Y DESARROLLO DE PROYECTOS INMOBILIARIOS S.A.S., que en el término de cinco (5) días siguientes a la notificación de esta decisión REINTEGRE a la señora ZULMA ALEXANDRA MUÑOZ QUINTERO en forma inmediata a un cargo igual o superior al que venía desempeñando. En todo caso, deberá ser ubicada de acuerdo con sus recomendaciones médicas.

Y ORDENAR a la sociedad ESTRUCTURACIÓN Y DESARROLLO DE PROYECTOS INMOBILIARIOS S.A.S., que en el término de quince (15) días siguientes a la notificación de este fallo, se ponga al día con las cotizaciones de salud, pensión y riesgos laborales a favor de la actora. Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas.

DE LA IMPUGNACIÓN

La accionante manifestó que : “ La Accionada que, a través de liquidación definitiva le cancelaron la suma de \$8.399.940, lo que no es cierto, pues solo le liquidaba parcialmente cada año las cesantías, las cuales eran utilizadas para cancelar la matrícula de su hija, ya que cursa estudios superiores. Que al mes de la fecha de despido, el día 03 de diciembre del 2020 realizaron una consignación por pago de Nómina por un valor de \$219.986 (doscientos diecinueve mil novecientos ochenta y seis pesos) tal y como lo demostró con los extractos Bancarios. Por otro lado considera que desde el día 03 de noviembre, día del despido le debían cancelar y reconocer los salarios dejados de percibir hasta el día del reintegro, por lo que solicito el reitero, se le reconozca y paguen los salarios hasta el día del reintegro, mientras acudo a la justicia Ordinaria laboral...”

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

PROBLEMA JURÍDICO: Es procedente en sede de tutela ordenar el Reintegro laboral.

TEMAS A TRATAR:

1. Procedencia de la acción de tutela para ordenar el reintegro laboral.
2. Reglas la estabilidad Laboral Reforzada.
3. Caso en concreto.

1. Procedencia de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral.

En sentencia T 041 DE 2019, la Corte Constitucional reitera cuales son los requisitos para la procedencia de la acción de Tutela, para solicitar Reintegro Laboral en los siguientes términos:

“Inicialmente la Sala de Revisión debe realizar un breve recuento jurisprudencial y normativo sobre los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela a efectos de clarificar los fundamentos jurídicos que permitirán determinar la viabilidad del estudio de fondo del asunto concreto.

3. El artículo 86 de la Constitución establece que la acción de tutela es un mecanismo de defensa al que puede acudir cualquier persona para reclamar la protección inmediata de sus derechos fundamentales. En concordancia, el artículo 10º del Decreto Estatutario 2591 de 1991 regula la legitimación para el ejercicio de la acción al señalar que la solicitud de amparo puede ser promovida: (i) en nombre propio; (ii) a través de representante (legal o judicial); (iii) mediante agente oficioso; o (iv) por el Defensor del Pueblo o los personeros municipales.

4. En cuanto a la legitimidad por pasiva, el artículo 5º del referido decreto establece que la tutela procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas que amenacen o vulneren derechos fundamentales. Excepcionalmente es posible ejercerla frente a particulares si: (i) están encargados de la prestación de un servicio público; (ii) su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo; o, (iii) el accionante se encuentra en una situación de indefensión o de subordinación.

En relación con la última hipótesis, esta Corporación ha considerado que “la indefensión y la subordinación se sustentan en el equilibrio/desequilibrio que guardan las relaciones entre los particulares,

ambos conceptos aluden a la existencia de un nexo jurídico de dependencia de una persona respecto de otra”;[\[9\]](#) no obstante, una y otra conllevan diferencias, pues mientras la subordinación se deriva de una relación regulada por un título jurídico, la indefensión tiene su origen en situaciones de dependencia producto de una relación de hecho.[\[10\]](#)

Así pues, también se ha sostenido que las relaciones de subordinación envuelven la sujeción de un individuo respecto a las órdenes de otro, como las que se presentan entre el trabajador y su empleador o entre el estudiante y su profesor.[\[11\]](#)

5. Ahora bien, según se desprende del artículo 86 de la Carta, la finalidad de la acción de tutela es conjurar situaciones urgentes que requieran la actuación expedita del juez constitucional; por ello, de acuerdo con el principio de inmediatez, el mecanismo constitucional debe ser impetrado en un tiempo razonable a partir del hecho generador de la vulneración.[\[12\]](#)

Sin perjuicio de lo anterior, desde la sentencia C-543 de 1992[\[13\]](#) se ha sostenido que la presentación de la tutela no está atada a término de caducidad alguno; de ahí que su procedencia deba examinarse de cara al propósito de obtener la protección inmediata de los derechos fundamentales.[\[14\]](#) Sobre el particular, en la sentencia T-426 de 2018 se afirmó que:

“No existe entonces un plazo perentorio o terminante para interponer la acción de tutela, de manera que la prudencia del término debe ser analizado por el Juez en cada caso atendiendo a las particulares circunstancias fácticas y jurídicas del asunto; verbigracia, si el lapso es prolongado, deberá ponderar si: (i) existe motivo válido para la inactividad de los accionantes, (ii) la inactividad justificada vulnera el núcleo esencial de los derechos de terceros afectados con la decisión, (iii) existe nexo causal entre el ejercicio tardío de la acción y la vulneración de los derechos fundamentales, y (iv) el fundamento de la acción surgió después de acaecida la actuación violatoria de derechos fundamentales de cualquier forma en un plazo no muy alejado de la fecha de interposición[\[15\]](#)”.

6. En punto del requisito de subsidiariedad, la Corte ha sostenido que conformidad con el inciso 3º del artículo 86 superior y el numeral 1º del artículo 6 del Decreto Estatutario 2591 de 1991 la acción de tutela es una herramienta de naturaleza residual y subsidiaria; de manera que, por regla general, solo procede cuando: i) el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, ii) pese a su concurrencia este no es eficaz o idóneo para lograr la protección de los derechos fundamentales, o iii) la acción se erige de manera transitoria para prevenir un perjuicio irremediable.[\[16\]](#)

De acuerdo con lo anterior, el remedio constitucional debe descartarse cuando se ejerce como un “instrumento supletorio al que se puede acudir cuando se han dejado de ejercer oportunamente los medios de defensa judicial o como un medio para obtener un pronunciamiento con mayor prontitud sin el agotamiento de las instancias ordinarias.”[\[17\]](#)

7. Respecto de las acciones interpuestas para obtener el reintegro de un trabajador, la Corte ha resaltado que, en principio, la tutela no es la vía judicial idónea para resolver este tipo de controversias al existir los mecanismos establecidos en la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, atendiendo a la forma de vinculación del interesado; sin embargo, también ha destacado que el examen de procedencia debe ser menos estricto cuando se encuentran comprometidos los derechos de sujetos de especial protección constitucional o de personas que se hallan en circunstancias de debilidad manifiesta, “pues en estos casos el actor experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial”.[\[18\]](#)

8. En efecto, en la sentencia T-151 de 2017[\[19\]](#) se indicó que: “la acción de tutela no es la vía judicial idónea, dado que existe una jurisdicción especializada, que en los últimos años ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad introducido con la Ley 1149 de 2007. No obstante, [...] de manera excepcional, la jurisprudencia de este Tribunal ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional para obtener el reintegro de un trabajador, en aquellos casos en que se encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al

mínimo vital o a la vida digna. En este escenario, la situación particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra”.

Además se precisó que circunstancias como: (i) la edad del sujeto, (ii) su desocupación laboral, (iii) no percibir ingreso alguno que permita la subsistencia de su familia y la propia, y (iv) la condición médica padecida, son supuestos representativos de un estado de debilidad manifiesta (artículo 13 superior).

En la sentencia T-405 de 2015[20] se sostuvo que la regla que desarrolla el principio de subsidiariedad no es absoluta, ya que excepcionalmente y con carácter extraordinario la acción de tutela se muestra como el mecanismo apto para la protección inmediata, “cuando quiera que se involucren los derechos de sujetos que se encuentran en estado de debilidad manifiesta o de aquellos que tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada.”[21]

Así mismo, se resaltó que la jurisprudencia constitucional ha determinado que cuando se trata de “poblaciones históricamente discriminadas o de sujetos que merecen una especial protección, la tutela es el mecanismo idóneo para la protección de sus derechos.”

En igual sentido, en la sentencia T-442 de 2017[22] se consideró que “en los eventos en los que las circunstancias particulares del caso constituyen un factor determinante, es posible que la acción de tutela pase a otorgar directamente el amparo pretendido, ya sea de manera transitoria o definitiva, a pesar de existir mecanismos ordinarios de protección a los que sea posible acudir.”

Finalmente, en la sentencia T-317 de 2017[23] se destacó que la jurisprudencia constitucional ha establecido que: “en aquellos casos en los que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal”.

9. En ese orden de ideas, si bien el ordenamiento jurídico previó procedimientos judiciales especiales para ventilar pretensiones laborales, la Corte ha entendido que las reglas relativas a la procedencia de la acción tendrán que ser matizadas cuando se trata de personas en especial condición de vulnerabilidad o en circunstancias de debilidad manifiesta, como consecuencia, entre otros, de su estado de salud; por lo tanto, la tutela debe ser considerada como el mecanismo más adecuado para adoptar las acciones que permitan conjurar la afectación de los derechos en cuestión.

En estas subreglas de procedencias, ameritan que el Juez Antes de pronunciarse sobre el caso concreto, verifique si se dan todos los supuestos.

2. REGLAS LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

La Corte Constitucional en sentencia SU 049 DE 2017 y en sentencia T 041 DE 2019, unifico la jurisprudencia en torno a la estabilidad laboral Reforzada en los siguientes términos:

1. Cubre al trabajador indistintamente del tipo de vinculación.
2. No se requiere para acceder a la protección que la persona este Calificada o tenga un porcentaje de perdida de capacidad laboral.
3. Que para efectos de análisis de si la persona se encuentra o no bajo la protección constitucional de la estabilidad laboral reforzada, la Corte a trazado varias subreglas así:
 - a. Que el trabajador presente una limitación física, sensorial o psíquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral. Lo que excluye siempre dolencias o incapacidades temporales de baja duración. El Juez debe mirar, en cada caso en concreto si la enfermedad limita o dificulta el servicio.
 - b. Que el empleador tenga conocimiento de la situación de discapacidad o de la limitación física, sensorial o psíquica sustancial.
 - c. Que el despido se realice sin autorización del Ministerio del Trabajo.
 - d. Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio a favor del trabajador con discapacidad. Es decir que es posible que en sede de la acción de tutela se aporte prueba

de que la terminación del contrato obedeció a circunstancias objetivas y que no fueron en razón de la limitación.

De igual manera las diferentes salas de la Corte Constitucional, contrario a la posición general de la Sala Plena, ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene límites y su protección constitucional es excepcional, por cuanto entiende que “al existir un proceso judicial idóneo y eficaz para resolver la controversia y en el que se puede desarrollar un debate probatorio amplio y con plena vigencia del principio de inmediación, deben preservarse las competencias de los jueces ordinarios de manera que se evite sacrificar la justicia material”. Ver sentencia C. Const., Sent. T-251, jul. 3/18. M. P. Alejandro Linares Cantillo

En el mismo sentido, otra Sala de Revisión de Tutela ha entendido que haber sufrido enfermedades, incluso catastróficas, no genera en sí mismo el derecho a gozar de una estabilidad laboral reforzada, por cuanto debe ser evidente que el despido represente un riesgo de discriminación o de desprotección, lo cual, en criterio de dicha sala, es una carga probatoria en cabeza del trabajador que alega la protección, lo cual, hasta cierto punto, contradice la mezquina presunción de segregación que ha fundamentado la férrea protección que ha establecido la Sala Plena de la corporación constitucional.

En consecuencia, concluye la sala de tutela: “... la estabilidad laboral reforzada se dirige a proteger a aquellas personas en situación de discapacidad, cuya relación laboral finaliza como consecuencia de esa condición, es decir, por un criterio discriminatorio. Sin embargo, en aquellas vinculaciones que se surten en el marco de una política pública de inclusión social y, en consecuencia, su causa se fundamenta en la situación de discapacidad de la persona, no se constata discriminación en la desvinculación por vencimiento del plazo, es decir, no se observa un componente de discriminación negativa en la terminación de la relación laboral. Por el contrario, en estos eventos las contrataciones obedecen a acciones afirmativas por parte de las administraciones locales, que persiguen asegurar el disfrute de los derechos fundamentales en condiciones dignas”. Ver sentencia T 305 del 27 julio de 2018. M.P Cristina Pardo Schlesinger.

De igual manera la línea jurisdiccional de la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia, es clara que la estabilidad laboral reforzada de la ley 361 de 1997, aplica en aquellos casos en que las personas han sido calificadas y tienen una perdida de capacidad laboral reforzada superior al 15% y esta sea conocida por los empleadores. En ese sentido se pueden consultar las sentencias:

- **Sentencia SL3723 2/09/2020**

- a. El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 tiene como sujetos de protección que señala la norma, son aquellos que superan una perdida del 15%.
- b. La protección de la estabilidad en el trabajo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, busca proteger a las personas que, por la condición de discapacidad relevante, pueden encontrar barreras para acceder, permanecer o ascender en el empleo y que tales barreras pueden ser superadas por el empleador haciendo ajustes razonables.
- c. La responsabilidad del empleador de garantizar la estabilidad en personas con situación de discapacidad va hasta cuando la discapacidad le permita al trabajador prestar el servicio en los puestos de trabajo existentes en la empresa, si la situación de discapacidad hace imposible la prestación, el retiro del trabajador no puede considerarse discriminatorio.
- d. El despido de un trabajador es discriminatorio cuando tiene la condición de discapacidad relevante al momento del cese unilateral del contrato, debidamente conocida por el empleador y sin una justa causa que justifique su desvinculación

- **SL 2797 29/07/2020.**

- a. Para que opere la estabilidad reforzada de personas en situación de discapacidad, no es necesario que el trabajador esté reconocido en dicha condición o que se le identifique de esa manera en un carné, como lo regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador.
- b. El despido de un trabajador en situación de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en el juicio la ocurrencia real de la causa alegada

- **SL 2841 22/07/2020.**

- a. El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 garantiza la asistencia y protección necesarias a aquellas personas en situación de discapacidad severa y profunda, superior a la limitación moderada, por ende, el solo hecho de que el trabajador padezca una enfermedad que le produzca incapacidad temporal no lo hace beneficiario de la estabilidad laboral allí consagrada.

- **SL 2586 15/07/2020**

- a. Para que opere la estabilidad reforzada de personas en situación de discapacidad, no es necesario que el trabajador esté reconocido en dicha condición o que se le identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador.
- b. La discapacidad es una situación real de la persona demostrable a través de cualquier medio probatorio, su reconocimiento por los particulares y las autoridades públicas no está supeditado a un carné o certificación -el carné de la entidad prestadora de salud tiene un carácter simplemente declarativo, no constitutivo-
- c. Para que opere la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad no es necesario contar con una calificación formal al momento de la terminación del contrato de trabajo o el conocimiento con exactitud del porcentaje de pérdida de capacidad

laboral, es suficiente que el empleador esté enterado de la enfermedad sufrida por el trabajador, así como de su gravedad y complejidad

- d. A los hechos ocurridos con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley 1618 de 2013 se les aplica la protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en los niveles allí previstos, teniendo en cuenta los grados y porcentajes dispuestos en el artículo 7 del Decreto 2436 de 2001.
- e. El despido de la trabajadora en situación de discapacidad se presume discriminatorio pues el empleador no demostró que la terminación del contrato de trabajo obedeció a que las actividades contratadas se agotaron o desaparecieron, por esta razón es ineficaz.
- f. La orden de reintegro no implica un cambio en la naturaleza del contrato a término fijo, este goza de plena validez y se rige por las disposiciones del CST.

- **SL 4825/2020**

- a. El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 garantiza la asistencia y protección necesarias a aquellas personas en situación de discapacidad severa y profunda, para que no puedan ser despedidas o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie la autorización del Ministerio del Trabajo.
- b. Para que opere la estabilidad reforzada de personas en situación de discapacidad, no es necesario que el trabajador esté reconocido en dicha condición o que se le identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador.
- c. La estabilidad laboral reforzada se otorga para quienes padecen una limitación moderada, severa o profunda
- d. La estabilidad laboral reforzada no se otorga con el solo quebrantamiento de la salud o por encontrarse el trabajador en incapacidad médica, pues debe acreditarse al menos la limitación física, psíquica o sensorial, correspondiente a una pérdida de capacidad laboral con el carácter de moderada, esto es, igual o superior al 15 %

- **SL 5184 2/12/2020**

- a. Para que se tipifique los supuestos del artículo 26 ley 361/1997 se requiere:
 - Se trate persona discapacidad (incapacidad impidiera prestar los servicios)
 - Hecho sea conocido por el empleador
 - Ruptura contractual obedezca a esta situación
- b. La estabilidad laboral reforzada no se otorga con el solo quebrantamiento de la salud o por encontrarse el trabajador en incapacidad médica, pues debe acreditarse la limitación física, psíquica o sensorial, correspondiente a una pérdida de capacidad laboral con el carácter de moderada, esto es, igual o superior al 15 %
- c. Las incapacidades, por sí solas, no acreditan que la persona se encuentre en la limitación física y dentro de los porcentajes requeridos para efectos de ser cobijada por la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario que exista calificación de dicha invalidez

3. CASO EN CONCRETO:

En el caso de auto se acreditó:

1. folios 454 certificado de incapacidades proveniente de la EPS COOMEVA, de la cual se observa que a la señora ZULMA ALEXANDRA MUÑOZ QUINTERO, le fue prescrita incapacidad desde el 28 de octubre de 2020 hasta el 30 de octubre del 2020; y desde el 3 de noviembre de 2020 hasta el 5 de noviembre de 2020, con 6 días acumuladas.
2. A folios 456 y ss hay certificaciones de incapacidad o licencias por enfermedad general, donde se observa que a la accionante le fueron otorgadas incapacidades entre el 1° de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017.
3. La señora Zulma Muñoz Quintero presenta diagnóstico de enfermedad general, de “E66: OBESIDAD DEBIDO A EXCESO DE CALORIAS...M170: GONARTROSIS PRIMERIA BILATERAL.
4. A FOLIOS 21 “Dictamen de determinación de origen y/o perdida de capacidad laboral y ocupacional, donde le una PCL del 28% con fecha de estructuración del 1° de febrero de 2018,
5. A folios 566, reposa la carta de terminación del contrato de trabajo.

Esta acreditado que la demandante desde el 2018, tiene una calificación de perdida de capacidad laboral del 28% y adicionalmente que entre el 3 de noviembre de 2020 al 5 de noviembre de 2020, estuvo incapacitada, por lo anterior tanto bajo las reglas de la sala Laboral de la corte Suprema de Justicia, como de la Corte constitucional, se requiriera autorización del Ministerio del Trabajo para terminar el vínculo laboral de la demandante.

Ahora, no desconoce el despacho las dificultades que refiere la empresa y que están documentadas a folios 544 a 546, sin embargo esto no es óbice para que la empresa solicitara el permiso y que de tener que realizar una restructuración o recorte de personal, debía privilegiarse en el empleo a la hoy accionante.

En consecuencia, el despacho confirma íntegramente la sentencia proferida por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas.

El Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de la ciudad de Medellín, administrando Justicia nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR íntegramente la decisión recurrida.

SEGUNDO: **Notifíquese** esta decisión de acuerdo a lo normado por el canon 30 del Decreto 2591 de 1991.

TERCERO: Remítase a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE



GIMENA MARCELA LOPERA RESTREPO

Juez

Firmado Por:

GIMENA MARCELA LOPERA RESTREPO

JUEZ CIRCUITO

JUZGADO 017 LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

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:

cd61f9946a4421319583c933b72d60e8d66a0771c22ce08f8d2d3c7eaeb08239

Documento generado en 19/02/2021 05:55:07 AM

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>