

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL**



**JUZGADO SEGUNDO 2º MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE
BOGOTÁ D.C.**

ACCIÓN DE TUTELA

RADICADO: 11001 41 05 002 2024 10250 00

ACCIONANTE: DIEGO FERNANDO PAREDES LOPEZ

DEMANDADO: APOLLO FREIGHT SERVICE COLOMBIA S.A.S

Bogotá, D.C., ocho (08) de abril de dos mil veinticuatro (2024).

S E N T E N C I A

La suscrita juzgadora procede a resolver la acción de tutela promovida por DIEGO FERNANDO PAREDES LOPEZ en contra de APOLLO FREIGHT SERVICE COLOMBIA S.A.S

ANTECEDENTES

DIEGO FERNANDO PAREDES LOPEZ promovió acción de tutela en contra de la APOLLO FREIGHT SERVICE COLOMBIA S.A.S, para la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, estabilidad laboral reforzada, seguridad social, mínimo vital, vida digna e igualdad, presuntamente vulnerados por la accionada al finalizar la relación laboral sin tener en cuenta su estado de salud, por lo que solicitó ser reintegrado al cargo que desempeñaba y pagar los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir.

Como fundamento de sus pretensiones, señaló que desde que nació cuenta con *“ectrodactilia, múltiples malformaciones congénitas en miembros superiores, amputación transtibial derecha, y orto prótesis en miembro inferior derecho”*, así mismo, que cuenta con experiencia en el sector de las flores y agencia de cargas durante 23 años donde nunca recibió mal trato o malos comentarios por su condición.

Relató que en todas las empresas que lo han contratado, han conocido de su malformación debido a que en los miembros superiores es evidente y que, desde el doce (12) de septiembre de dos mil veintidós (2022) ingresó a trabajar para la empresa accionada ocupando el cargo de Gerente Comercial quien también conoció de sus patologías ya que le realizaron exámenes de ingreso laboral.

Adujo que con su jefe directo no tenía buena relación laboral y permanentemente este le hacía comentarios sobre sus labores y su condición como por ejemplo sucedió en unas ferias donde no lo presentó con ningún cliente y lo dejaba por fuera de las estrategias comerciales con los clientes y la compañía.

Manifestó que el dieciocho (18) de septiembre de dos mil veintitrés (2023) fue citado a una oficina de la compañía donde se encontraba su jefe y una abogada quien nunca le permitió observar sus credenciales y le indicó que la compañía quería prescindir de sus servicios y le ofreció terminar de manera unilateral el contrato o

1

de común acuerdo entregándole casi el doble del valor ofertado, por lo que sintió que fue manipulado para firmar el acuerdo de transacción ya que no sabía que estaba renunciando a la estabilidad laboral reforzada.

Informó que el veintitrés (23) de septiembre de dos mil veintitrés (2023) presentó ante la accionada un retracto del acuerdo; sin embargo, en respuesta solo le expidieron unos documentos y no resolvieron su solicitud, adicionalmente, la accionada con el despido vulnera su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

APOLLO FREIGHT SERVICE COLOMBIA S.A.S señaló que no existe razón para que las pretensiones de la tutela se concedan como quiera que no se cumplió el requisito de subsidiariedad, en la medida que los argumentos expuestos por el promotor no son propios del trámite constitucional, sino que deben ser analizados por el juez natural dentro del proceso ordinario laboral.

También informó que no se cumple el requisito de inmediatez puesto que desde la fecha que ocurrió la presunta vulneración, esto es desde la finalización del vínculo contractual el dieciocho (18) de septiembre de dos mil veintitrés (2023) a la fecha de radicación de la tutela -dieciocho (18) de marzo de dos mil veinticuatro (2024) trascurrieron 6 meses, además que tampoco se acreditó la existencia de un perjuicio irremediable y que demuestre que no puede acudir a la jurisdicción ordinaria.

Adujo que al consultar la plataforma del ADRES evidenció que el actor se encuentra afiliado en el régimen contributivo como cotizante de la EPS Famisanar y como trabajador afiliado dependiente desde el primero (01) de marzo de dos mil veinticuatro (2024), es decir que es una persona que se encuentra con vinculación laboral vigente, por lo que le permite concluir que cuenta con ingresos derivados de una vinculación de naturaleza laboral, razón por la cual, la finalización del contrato no afectó la situación económica del accionante.

Relató que el actor nunca informó a la compañía sobre los diagnósticos relacionados con la condición congénita que indica en los supuestos fácticos y menos la existencia de una eventual pérdida de capacidad laboral (PCL), que en todo caso tampoco acredita en el presente trámite y que si bien la condición congénita es notoria en sus manos, lo cierto es que ello nunca limitó el desempeño de sus funciones y jamás presentó ninguna PCL, incapacidad, recomendación, restricción y/o reubicación laboral por tal condición.

Manifestó que la terminación del vínculo contractual fue llevada de mutuo acuerdo por lo que esta no se puede considerar como discriminatoria o ilegal además reiteró que el accionante no notificó que se encontrara con incapacidad o grado de pérdida de capacidad laboral, además, que tampoco acreditó la condición de ser padre cabeza de familia.

Finalmente, señaló que pagó a favor del accionante la suma de \$38.038.333 valor que asciende a más de 29 SMLMV y que fue pagado al momento en que se finalizó el contrato laboral. Por lo expuesto, solicitó negar el amparo invocado.

PROBLEMA JURÍDICO

Dentro de la presente acción de tutela se deberá determinar si la entidad accionada, APOLLO FREIGHT SERVICE COLOMBIA S.A.S vulneró los derechos fundamentales a la al trabajo, seguridad social, mínimo vital, vida digna, igualdad y estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud del accionante al finalizar la relación laboral sin tener en cuenta su estado de salud, en caso afirmativo se determinará si hay lugar a ordenar el reintegro al cargo que venía desempeñando junto con el pago de salarios y prestaciones sociales.

CONSIDERACIONES

Conforme al Artículo 86 de la Constitución Política, encontramos que la acción de tutela es un instrumento judicial de carácter constitucional, subsidiario, residual y autónomo, dirigido a facilitar y permitir el control de los actos u omisiones de todas las autoridades públicas y excepcionalmente de los particulares cuando estos vulneren derechos fundamentales.

Esta acción constitucional puede ser interpuesta por cualquier persona que se encuentre en estado de subordinación o indefensión, a fin de obtener la pronta y efectiva defensa de los derechos fundamentales cuando ello resulte urgente para evitar un perjuicio irremediable, o cuando no exista otro medio de defensa judicial.

Principio de subsidiariedad de la acción de tutela.

La acción de tutela es de carácter subsidiario, por cuanto debe verificarse que el afectado no cuente con otro mecanismo judicial para la protección de sus derechos fundamentales. Sin embargo, esta regla cuenta con una excepción, según la cual la tutela es procedente como mecanismo transitorio cuando se advierta la existencia de un perjuicio irremediable.

En torno a esta figura, la Corte ha indicado que para que exista un perjuicio irremediable es preciso que el mismo sea cierto, inminente, grave y de urgente atención. Tal como dispuso en sentencia T-583 de 20101:

“la inminencia, que exige medidas inmediatas, la urgencia que tiene el sujeto de derecho por salir de ese perjuicio inminente, y la gravedad de los hechos, que hace evidente la impostergabilidad de la tutela como mecanismo necesario para la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales. La concurrencia de los elementos mencionados pone de relieve la necesidad de considerar la situación fáctica que legitima la acción de tutela, como mecanismo transitorio y como medida precautelativa para garantizar la protección de los derechos fundamentales que se lesionan o que se encuentran amenazados”.

Es así como, si el accionante se abstiene de evidenciar la ocurrencia del perjuicio irremediable según las reglas anotadas, la acción se tornará improcedente. Por ello, la prueba de tal circunstancia es un requisito fundamental para la prosperidad de la acción de tutela, motivo por el cual, no es suficiente la afirmación de que su derecho

1 Corte Constitucional, Sentencia T-583 de 2010 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

se encuentra sometido a un perjuicio irremediable; es necesario, que el petente explique en qué consiste dicho perjuicio, señale las condiciones que lo enfrentan al mismo y aporte mínimos elementos de juicio que le permitan al Juez de tutela verificar la existencia del elemento en cuestión, de lo contrario, el problema sólo podrá resolverse por la vía ordinaria.

Improcedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral, salvo que se trate de resguardar el derecho a la protección laboral reforzada.

Debe recordar esta Juzgadora que independiente de la causa que ponga fin a la relación laboral, la tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro, dado que para eso se ha dispuesto por parte del Ordenamiento otros mecanismos en aras de proteger los derechos laborales, como lo es la Jurisdicción Ordinaria en su especialidad laboral; la anterior regla general encuentra su excepción frente a los sujetos en condición de debilidad manifiesta, es decir, aquéllas personas a las que constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada, quienes son: los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y el trabajador discapacitado.

Así las cosas, solo cuando sea un sujeto de especial protección constitucional y se tenga la necesidad de acudir al mecanismo expedito y sumario de la acción de tutela para proteger sus derechos fundamentales, será procedente la misma.

En ese orden la Corte constitucional ha sostenido en la sentencia T-151 de 2017²:

“(...) 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”.

Solo en los casos donde estemos ante una de las excepciones establecidas constitucionalmente será procedente el uso de la acción de tutela, para los demás casos, el mecanismo procedente es la Jurisdicción Ordinaria Laboral.

De la estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador discapacitado.

La Corte Constitucional ha señalado frente al tema de estabilidad laboral reforzada, como mecanismo de protección a favor del trabajador discapacitado o en condiciones de debilidad manifiesta que el trato suministrado a los trabajadores discapacitados debe ser diferente al que se le otorga a personas sanas a fin de evitar situaciones que vayan en contra de la prohibición de discriminación de rango Constitucional. Esta protección especial se fundamenta en la cláusula general de igualdad establecida en el artículo 13 de la Constitución Política y de la Ley 361 de

² Corte Constitucional. Sentencia T- 151 de 2017. M.P. Alejandro Linares Cantillo.

1997, con las cuales pretende el Ordenamiento Jurídico que no se sigan considerando a las personas discapacitadas como una carga para la sociedad.

De conformidad con lo anterior, la Corte Constitucional ha establecido límites a la facultad que otorga la ley a los empleadores para que previo el pago de una indemnización, pueda despedir a personas con discapacidad, dicho límite se encuentra estatuido en la Ley 361 de 1997, donde se estipula como exigencia la autorización de la Oficina del Trabajo, cuando el despido no obedece a la situación de salud de esos trabajadores, ya que en los casos donde el despido este motivado por el estado de salud del trabajador, lo que procede es que el empleador lo reubique en un cargo de iguales o mejores condiciones, que pueda desempeñar a pesar de su condición física. Luego entonces, de no darse el despido por motivos ajenos al estado de salud del trabajador y con la debida autorización, dicho acto se entenderá como ineficaz y, en consecuencia, deben imponerse las sanciones establecidas en la aludida norma.

En ese mismo orden de ideas, es importante resaltar que esta protección constitucional no solo ampara a las personas en estado de invalidez (aquellas que tienen una pérdida de capacidad laboral del 50% o más) sino que se extiende a todos los trabajadores que presentan algún tipo de discapacidad, es decir, aquellos con alguna situación de salud que les impida o dificulte el desempeño de sus funciones en condiciones normales, situación que debe estar demostrada pero no necesariamente con una calificación de pérdida de la capacidad laboral.

Así las cosas, la Corte Constitucional en sentencia T-519 de 2003, se refirió a la procedencia de la acción de tutela en los casos de despido de un trabajador en razón a su estado de salud y expresó lo siguiente:

“Cuando se comprueba que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante, la Corte ha encontrado que la desvinculación configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa.

(...)

Vale la pena añadir que, siendo el motivo de desvinculación su estado físico, para la realización del despido no tuvo en cuenta los parámetros señalados en la ley 361 de 1997, artículo 26. Es decir no solicitó autorización de la oficina del trabajo y tampoco pagó los ciento ochenta días más en el momento de la liquidación.

(...)

Así las cosas, habiéndose encontrado probada la vulneración a los derechos fundamentales del peticionario, para su protección la Corte ordenará el reintegro laboral, sin solución de continuidad, al cargo de oficina que venía ejerciendo al momento de la desvinculación (...)”

En la sentencia SU-049 de 2017³, el máximo órgano de lo constitucional hace referencia a la *estabilidad ocupacional reforzada* poniendo de presente que, dicho derecho no aplica únicamente para las personas que hayan tenido una calificación respecto de la pérdida de capacidad laboral, **sino que por el contrario, beneficiará a todas las personas que sufran disminuciones en su salud que “les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”**; además que este derecho no surge de la Ley 361 como lo afirma la Corte Suprema, sino que se deriva de la propia Constitución y finalmente se

3 Corte Constitucional. Sentencia SU – 049 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa.

evidencia que la Corte decidió hacer el cambio de término “laboral” por el de “ocupacional”, bajo el entendido que este derecho no solo le aplica a las personas que tienen un contrato de índole laboral vigente, sino que además le aplicará a toda persona que esté vinculada por contratos de prestación de servicios. (Negrita fuera de texto).

Dicho lo anterior, se tiene que para la Corte Constitucional operará la protección ocupacional por discapacidad cuando:

1. Sin importar si exista una calificación previa o no, la persona tenga una afectación a su salud.
2. Se le haya despedido a causa de esto (discriminación).
3. Cuando no se despidió a la persona con autorización del Ministerio de Trabajo y tampoco se le hizo el pago de los 180 DÍAS al momento de la liquidación.

En adición a lo anterior, se tiene que en sentencia SL1360 de 20184, la Corte Suprema manifestó que el art. 26 de la Ley 361 de 1997 solo aplicará en los casos en que se compruebe que el despido se efectuó por razones de salud, es decir, de forma discriminatoria, aunado a que se presume que cuando se despide a un trabajador con discapacidad se entiende que fue por dicha razón y el empleador tiene la carga de desvirtuarla, so pena de declarar ineficaz el despido y finalmente, se aclara que la autorización del Ministerio solo será necesaria “cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad.”

Postura que fue reiterada por la Corte Constitucional en Sentencia SU-040 de 20185, donde manifestó:

*“La figura de “estabilidad laboral reforzada” tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas; (ii) **personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud**; (iii) aforados sindicales; y (iv) madres cabeza de familia. En el caso de las personas con discapacidad, “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 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**. En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador.*

4 Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL – 1360 de 2018. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

5 Corte Constitucional. Sentencia SU-040 de 2018. M.P.: Cristina Pardo Schlesinger.

Igualmente reiterada por la Corte Constitucional en Sentencia T-305 de 2018⁶, donde manifestó:

“Bajo ese contexto, la protección de la estabilidad laboral reforzada implica dentro del ámbito laboral las siguientes posiciones: (i) no ser despedido por razón de su situación de debilidad manifiesta; (ii) permanecer en el empleo, a menos que exista una causa de desvinculación no relacionada con la situación de discapacidad y (iii) que la autoridad competente autorice el despido, previa verificación de la causa que amerite la desvinculación. De lo contrario, el despido será ineficaz y el trabajador será acreedor de la indemnización fijada por la ley, más el pago de los salarios dejados de devengar.

*Así las cosas, existe desconocimiento de los fundamentos constitucionales y, especialmente, de los principios de igualdad y solidaridad cuando se evidencia un trato diferente o **discriminatorio a las personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud** y a las calificadas como personas en situación de discapacidad, con independencia de la relación laboral acordada entre las partes*

De la improcedencia de la acción de tutela por ausencia de inmediatez.

Frente al requisito de la inmediatez, debe entenderse éste, como el término prudencial que transcurre entre la violación o posible vulneración de los derechos fundamentales invocados y el momento en que se interpone la acción de tutela.

Frente a dicho presupuesto, nuestro máximo Tribunal Constitucional ha señalado¹:

“La jurisprudencia constitucional ha señalado que la acción de tutela debe presentarse en un término razonable y proporcionado, a partir del hecho que generó la presunta vulneración de los derechos fundamentales. El requisito de la inmediatez tiene por finalidad preservar la naturaleza de la acción de tutela, concebida como “un remedio de aplicación urgente que demanda una protección efectiva y actual de los derechos invocados”².

41. Con el fin de orientar la labor del juez de tutela, la jurisprudencia constitucional ha identificado cinco criterios que ayudan a determinar, en cada caso, el cumplimiento del requisito de inmediatez: (i) la situación personal del peticionario, que puede hacer desproporcionada la exigencia de presentar la acción de tutela en un término breve; (ii) el momento en el que se produce la vulneración, ya que pueden existir casos de violación permanente de derechos fundamentales; (iii) la naturaleza de la vulneración, pues la demora en la presentación de la tutela puede estar relacionada, precisamente, con la situación que, según el accionante, vulnera sus derechos fundamentales; (iv) la actuación contra la que se dirige la tutela, ya que si se trata de una providencia judicial, el análisis debe ser más estricto, y (v) los efectos de la tutela en los derechos de terceros, quienes tienen la expectativa legítima de que se proteja su seguridad jurídica³.”

Acorde con la jurisprudencia a que se ha hecho referencia, se tiene que el interregno que debe transcurrir entre la vulneración o violación del derecho fundamental que se pretende sea protegido a través de la acción de tutela, debe ser razonable, de igual la Corte Constitucional ha determinado requisitos a efectos de lograr establecer si se cumple o no con la inmediatez en la interposición de la acción constitucional.

⁶ Corte Constitucional. Sentencia T-305 de 2018. MP.P. Cristina Pardo Schlesinger.

CASO CONCRETO

Por medio de la presente acción de tutela pretende el accionante que se ordene a la accionada APOLLO FREIGHT SERVICE COLOMBIA S.A.S, el reintegro al cargo que desempeñaba y pagar los salarios y prestaciones sociales.

Una vez analizadas las respuestas allegadas junto con las pruebas aportadas, evidencia el Despacho que:

1. Entre las partes existió un contrato laboral, a término indefinido que inició el doce (12) de septiembre de dos mil veintidós (2022) (folios 25 a 36 PDF 01).
2. Que el dieciocho (18) de septiembre de dos mil veintitrés (2023), entre las partes se celebró un acuerdo de transacción en el cual se terminó el contrato laboral por mutuo acuerdo (folios 19 a 51 PDF 01).
3. Que el veintiuno (21) de septiembre de dos mil veintitrés (2023) el promotor radicó ante la accionada carta de retracto del acuerdo transaccional que había sido suscrito (folios 50 a 51 PDF 01).

En primera medida debe el Despacho determinar si se cumple el requisito de inmediatez en la presente acción constitucional, al respecto, la Corte Constitucional⁷ ha dispuesto unos requisitos a efectos de determinar si se cumple o no con dicho requisito, entre ellos: *“i) la situación personal del peticionario, que puede hacer desproporcionada la exigencia de presentar la acción de tutela en un término breve; (ii) el momento en el que se produce la vulneración, ya que pueden existir casos de violación permanente de derechos fundamentales; (iii) la naturaleza de la vulneración, pues la demora en la presentación de la tutela puede estar relacionada, precisamente, con la situación que, según el accionante, vulnera sus derechos fundamentales; (iv) la actuación contra la que se dirige la tutela, ya que si se trata de una providencia judicial, el análisis debe ser más estricto, y (v) los efectos de la tutela en los derechos de terceros, quienes tienen la expectativa legítima de que se proteja su seguridad jurídica”*.

Sin embargo, no se encuentra demostrado dentro del presente trámite que exista una situación especial que amerite la interposición de la acción de tutela seis (06) meses después de haberse presuntamente vulnerando el derecho de estabilidad laboral reforzada del accionante, teniendo en cuenta que la relación finalizó el dieciocho (18) de septiembre de dos mil veintitrés (2023) y la presente acción de radicó el dieciocho (18) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

Aun en gracia de discusión, tampoco se evidencia que el hoy accionante para el momento del despido por parte del empleador fuera sujeto de especial protección con ocasión a su salud, como quiera que la Corte Constitucional en sentencia T-035 de 2022 M.P. Alberto Rojas Ríos, dispuso que para despedir un trabajador en donde exista una situación de estabilidad laboral reforzada por su estado de salud, debe mediar permiso del Ministerio de Trabajo, no obstante, para que proceda el amparo constitucional **se debe acreditar que el estado de salud obstaculice o imposibilite su desempeño laboral**, que previo a la desvinculación el empleador

⁷ Ver Sentencia T-091 de 2018. M.P. Carlos Bernal Pulido ya reseñada.

conozca la circunstancias de la debilidad manifiesta y que no exista duda que es un acto discriminatorio, como a continuación se observa:

De modo que para despedir un trabajador que se halle en cualquiera de esas situaciones que implique estabilidad reforzada, debe mediar permiso del Ministerio del Trabajo, de lo contrario, resulta ineficaz ese despido³⁷. De ahí que esté proscrita la desvinculación discriminatoria de personas en circunstancia de debilidad manifiesta por razones de salud, a través de una legítima limitación constitucional a la libertad contractual del patrono, el cual únicamente podría desvincular al trabajador una vez cuente con permiso de la autoridad competente que de constancia de la existencia de una justa causa para tales efectos. Adicional al permiso del Ministerio del Trabajo, el amparo constitucional procederá en la medida que: (i) se evidencie que el estado de salud del empleado efectivamente le obstaculice o le imposibilite sustancialmente desempeñar de manera adecuada y normal sus labores; (ii) previamente a la desvinculación, el patrono conozca la circunstancia de debilidad manifiesta; y (iii) no concurra una justa causa suficiente para desvincularlo, es decir, que no exista duda de un acto discriminatorio. A partir de ello se ha fijado una presunción que favorece a quien se lo desvincula.

Si verificada la circunstancia de debilidad manifiesta se determina que el despido se llevó a cabo sin el permiso del referido Ministerio, tendrá que presumirse que el móvil fue la situación de indefensión en la que se encuentra el empleado. Tal presunción puede desvirtuarse -inclusive en sede de amparo-, ya que la carga probatoria pasa al patrono con el deber de acreditar que la desvinculación no se produjo debido a esa situación concreta, sino que se debió a una causa justificada. En caso que no se desvirtuó dicha presunción, el juez de amparo: (i) declarará ineficaz el despido o terminación del contrato; (ii) ordenará el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir; (iii) ordenará el reintegro del trabajador a un cargo igual o mejor al que desempeñaba, sin que ello implique peligro de empeorar su salud, sino que sea conforme a su condición; (iv) ordenará que el trabajador sea capacitado para desempeñar las nuevas labores, en el evento que así sea; y (v) ordenará el pago de una indemnización equivalente a 180 días del salario, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

115. La estabilidad laboral reforzada igualmente atañe todas las relaciones laborales, entre ellas las vinculaciones por obra o labor, a término fijo, a destajo, es decir, no está en contravía de la suscripción de esa clase de contratos, es más, es un derecho del que goza el empleado. Respecto de la estabilidad laboral reforzada de las personas que se sitúan en circunstancia de debilidad manifiesta por razones de salud, se ha advertido que “cuando la relación laboral depende de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el vencimiento del término de dicho contrato o la culminación de la obra, no significan necesariamente una justa causa para su terminación. De este modo, en todos aquellos casos en que (i) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y (ii) se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el trabajador tiene el derecho de conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado.”

Frente al **requisito (i)** no se acreditó que el estado de salud del accionante obstaculizara o imposibilitara sustancialmente sus labores, al respecto debe ponerse de presente que si bien dentro del material probatorio allegado no se probó que el actor contara con “ectrodactilia, múltiples malformaciones congénitas en miembros superiores, amputación transtibial derecha”, la accionada al rendir informe aceptó que conocía la patología del promotor como quiera que señaló “si bien no se desconoce que dicha condición congénita es notoria en las manos y que por ello fue del conocimiento de la Compañía, lo cierto es que no ello NUNCA constituyó limitación

alguna para el desempeño de las funciones del accionante desde su vinculación y hasta la finalización de la relación laboral con mi representada, tan es así que jamás presentó ninguna PCL, incapacidad, recomendación, restricción y/o reubicación laboral por tal condición”⁸, no obstante, no se encuentra acreditado que dicha condición impidiera el desarrollo de sus funciones y labores, en la medida que no se encuentra acreditado que al momento de la terminación laboral existían recomendaciones médicas, incapacidades médicas o que se encontrara en tratamiento médico.

Sobre el **requisito (ii)**, acorde con la jurisprudencia relacionada, como también la sentencia T-434 de 2020 M.P. Diana Fajardo Rivera, para invocar los beneficios de la estabilidad laboral reforzada, el empleador debe tener conocimiento de su condición, como a continuación se extrae:

(ii) Que el empleador tuviera conocimiento de la condición de debilidad manifiesta del trabajador. En efecto, si un trabajador desea invocar los beneficios de la estabilidad laboral reforzada, requiere que se demuestre que el empleador de forma previa a la terminación estaba informado sobre la situación de salud.

Al respecto y para resolver este requisito, se extrae:

- Que, pese a que el actor manifiesta tener “ectrodactilia, múltiples malformaciones congénitas en miembros superiores, amputación transtibial derecha, y orto prótesis en miembro inferior derecho” y que su condición es notable puesto que la presenta en los miembros superiores y que el empleador efectivamente conocía la misma, lo cierto es que ello no lo convierte en forma automática en sujeto de especial protección, en la medida que se insiste no se comprobó que contaba con recomendaciones, incapacidades o tratamiento médico vigente que fueran de conocimiento del empleador.
- Adicionalmente, no se acreditó que i) el finiquito laboral obedeció a una situación de discriminación por su condición física, ii) que por las patologías que tiene existió alguna disminución física que le impidiera ejercer sus funciones.

Además, la finalización del contrato no obedeció a una decisión unilateral del empleador, sino porque entre las partes existió un acuerdo de transacción, sin que al interior del trámite de la acción de tutela sea el escenario a efectos de determinar si dicho acuerdo es válido o si por el contrario adolece de un vicio del consentimiento, como quiera que pare ello, se requiere un amplio debate probatorio que debe ser debatido a través del juez natural, es decir, la jurisdicción ordinaria laboral en su especialidad laboral.

Así las cosas, para esta Juzgadora se encuentra acreditado que al momento en que las partes suscribieron el acuerdo de transacción, el accionante no era sujeto de especial protección, se insiste, el actor no acreditó estar en tratamiento médico, no cuenta con recomendaciones laborales o incapacidades continuas que permitieran en efecto a su empleador determinar los padecimientos de salud que sufre, para que la accionada hubiese tenido que acudir al inspector de trabajo para poder terminar

la relación laboral sostenida y en todo caso, porque entre las partes hubo un acuerdo mutuo de terminar la relación laboral.

Frente al **requisito (iii)** se reitera, dentro del material probatorio arrimado por el actor no se acreditó que este contara con alguna incapacidad médica, recomendación o tratamiento médico vigente.

En estas condiciones, este Despacho concluye que el demandante se encuentra en capacidad de soportar las eventuales contingencias que implica el adelantamiento de un proceso ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral, la cual contrasta en amplitud probatoria, plenas garantías de contradicción, argumentación y defensa para todas las partes, para poder dirimir asuntos como el que ahora ocupa la atención del Despacho respecto de lo pretendido por el interesado, pudiendo debatirse al interior del mismo a través de interrogatorios, testimonios y demás medios probatorios si en efecto previo a la suscripción del acuerdo transaccional, el actor era sujeto de especial protección y si dicho acuerdo es válido.

Por lo anteriormente expuesto, es clara la falta de idoneidad que presenta esta acción constitucional y en consecuencia las mencionadas solicitudes serán desestimadas.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO SEGUNDO 2° MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

RESUELVE

PRIMERO: NEGAR la solicitud de amparo constitucional, por las razones expuestas en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: ADVERTIR que, en caso de presentarse impugnación contra la presente sentencia, deberá ser remitida únicamente al correo electrónico JO2LPCBTA@CENDOJ.RAMAJUDICIAL.GOV.CO, **EN UN HORARIO DE ATENCIÓN DE 8:00 A.M. A 01:00 P.M. Y DE 02:00 P.M. A 05:00 P.M.**

TERCERO: En caso que la presente sentencia no sea impugnada, por secretaría remítase el expediente a la Corte Constitucional para que surta el trámite eventual de revisión.

CUARTO: publicar esta decisión en la página de la Rama Judicial e informar a las partes la forma de consultarlo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado Por:

Paula Carolina Cuadros Cepeda
Juez Municipal
Juzgado Pequeñas Causas
Laborales 2
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

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: **ba603568d621604a58c265fe29c81be06cd5d5655a4875d9e46e4633797d6d67**

Documento generado en 08/04/2024 04:59:59 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://capacitacion.ramajudicial.gov.co:9443/FirmaElectronica>