



JUZGADO TRECE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD

Medellín, diez (10) de julio de dos mil veinte (2020)

Radicado:	05001 40 03 013 2020 00345 00
Procedimiento:	Acción de tutela
Accionante:	Álvaro Augusto Osorio Garcés
Accionado:	Montoya Civiles S.A.S.
Tema:	Estabilidad laboral reforzada
Sentencia:	General: 172 Especial: 156
Decisión:	Concede el amparo constitucional solicitado

Se procede a resolver la acción de tutela del trámite de la referencia.

I. ANTECEDENTES

1. Relató el accionante que comenzó a trabajar para la empresa Montoya Civiles S.A.S. desde el día 1 de junio de 2017 hasta el 10 de marzo de 2020, mediante contrato por obra o labor. Aseguró que durante el tiempo en el que desempeñó sus funciones para la empresa obtuvo las mejores calificaciones y rendimiento en el cargo de cortador operario. Informó que desde hace dos años viene sufriendo de una enfermedad de los pulmones, por la cual tuvo que ser intervenido quirúrgicamente e incapacitado continuamente.

Su empleador, el día 10 de marzo de 2020 decidió terminar de manera unilateral el contrato de trabajo que los ataba, desconociendo su condición de sujeto de especial protección constitucional al encontrarse en una condición de vulnerabilidad, desconociendo el principio de solidaridad y el derecho a no ser discriminado en razón a su condición de salud

Considera que su empleador al momento del despido vulneró los derechos fundamentales al mínimo vital, salud, seguridad social, afiliación y aportes al sistema de seguridad social integral, dignidad humana, debido proceso,

igualdad, trabajo, familia y vida digna, los cuales pretende que sean amparados por el Despacho, ordenando a la sociedad Montoya Civiles S.A.S. que lo reintegre al cargo que venía ocupando o a uno de igual o superior categoría y observando las recomendaciones del médico tratante, sin solución de continuidad, así como el consecuente pago de salarios, aportes a la seguridad social y prestaciones sociales dejadas de percibir hasta el momento que reinicie labores con la accionada.

También solicitó la indemnización de los 180 días de salario a título de indemnización en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

2. La presente acción de tutela fue admitida y debidamente notificada a la parte accionada, el día 26 de junio de 2020.

3. La accionada, allegó contestación al correo del Despacho, en la que se opuso a las pretensiones del actor, indicando lo siguiente:

Aceptó como cierto lo relativo a la celebración del contrato de trabajo con el accionante, aclarando que la relación laboral se desarrolló así:

PRIMER CONTRATO: 12/03/2018 HASTA EL 31/12/2018

SEGUNDO CONTRATO: 02/01/2019 HASTA EL 31/12/2019

TERCER CONTRATO: 02/01/2020 HASTA EL 01/03/2020

Respecto a las incapacidades del actor, aseguró que en el desarrollo de la relación laboral tuvo solo 5 incapacidades, para un total de 55 días de ausencia y no una incapacidad por semana como relató en los hechos de la tutela. Aceptó que el accionante fue sometido a una cirugía pero que la misma fue ambulatoria y que desde el 23 de octubre de 2019, el accionante venía desempeñando sus labores en forma normal.

Aseguró que la causal de terminación de contrato fue la finalización de la obra o labor contratada sin que este contara con restricciones o recomendaciones de ningún tipo y que no se acreditó en el expediente que el pretensor le hubiera notificado al empleador restricciones médicas o su condición de salud.

Así las cosas, considera que la acción constitucional debe ser denegada al no existir vulneración a los derechos fundamentales alegados, pues bien se ve en la carta de terminación del contrato de trabajo que el empleado declara expresamente que “me encuentro en perfecto estado de salud”.

II. CONSIDERACIONES

1. PROBLEMA JURÍDICO. De acuerdo con la situación fáctica narrada, el problema jurídico que debe resolverse en el presente evento se circunscribe en analizar si en el presente caso, se cumplen con las reglas establecidas por la jurisprudencia constitucional para la configuración de la estabilidad laboral reforzada. Así mismo, se analizará si se están vulnerando los derechos fundamentales del accionante.

2. Resolución al problema jurídico. De cara a resolver los problemas expuestos resulta necesario analizar los siguientes temas:

2.1 DE LA ACCIÓN DE TUTELA

Conforme al artículo 86 de la Constitución Política y el Decreto 2591 de 1991, el objeto fundamental de la acción de tutela, no es otro que la protección efectiva e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales cuando éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de una autoridad pública o de un particular en los casos expresamente señalados en la ley.

2.2 DE LA LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA (ACTIVA - PASIVA) EN LA ACCIÓN DE TUTELA.

La acción de tutela puede ser ejercida por toda persona que considere que le están vulnerando sus derechos constitucionales fundamentales sea nacional o extranjera, natural o jurídica, ciudadano o no, que se halle en el territorio colombiano o se encuentre por fuera y la autoridad o particular que vulneró los derechos fundamentales se encuentre en Colombia. Así pues, puede ser ejercida directamente o por quien actúe a su nombre, bien

sea por medio de (i) un representante legal en el caso de los menores de edad, las personas jurídicas, los incapaces absolutos y los interdictos; (ii) mediante apoderado judicial; y (iii) por agencia oficiosa. En estos tres últimos casos se debe probar la legitimación en la causa por activa.

Dentro del caso objeto de estudio, se puede determinar que el señor **Álvaro Augusto Osorio Garcés**, quien actúa en causa propia, se encuentra legitimado en la causa por activa, solicitando el amparo de sus derechos fundamentales. Además, la legitimación en la causa por pasiva de la sociedad accionada se encuentra acreditada, toda vez que es a quien se le endilga la presunta vulneración de los derechos fundamentales esgrimidos por el accionante.

2.3. PROCEDENCIA EXCEPCIONAL DE LA TUTELA PARA ORDENAR REINTEGROS LABORALES.

La Corte Constitucional, con fundamento en lo previsto en el Decreto 2591 de 1991, señaló en la sentencia T 647 de 2015:

“De acuerdo con el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, esta resulta improcedente cuando es utilizada como mecanismo alternativo de los medios judiciales ordinarios de defensa previstos por la ley. Sin embargo, en los casos en que existan medios judiciales de protección ordinarios al alcance del actor, la acción de tutela será procedente si el juez constitucional logra determinar que: (i) los mecanismos y recursos ordinarios de defensa no son suficientemente idóneos y eficaces para garantizar la protección de los derechos presuntamente vulnerados o amenazados; (ii) se requiere el amparo constitucional como mecanismo transitorio, pues, de lo contrario, el actor se vería frente a la ocurrencia inminente de un perjuicio irremediable frente a sus derechos fundamentales; y, (iii) el titular de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados es sujeto de especial protección constitucional”.

Respecto a los reintegros laborales, el Tribunal Constitucional reiteró las reglas de procedencia de la acción de tutela en materia de reintegros laborales, de la siguiente manera:

“Como se señaló anteriormente, la acción de tutela es un mecanismo creado para **la protección inmediata de un derecho fundamental que se encuentra vulnerado o en riesgo de serlo**. Sin embargo, es una herramienta residual que no puede reemplazar los medios judiciales ordinarios para resolver controversias jurídicas y se convierte en un instrumento supletorio cuando no se han empleado oportunamente dichos medios, salvo que no resulten idóneos ni eficaces para amparar las garantías constitucionales. Ahora bien, se puede utilizar como mecanismo transitorio de protección de derechos cuando se está ante un perjuicio irremediable que hace urgente la intervención del juez constitucional.

En cada caso en particular se **deben tener en cuenta las condiciones particulares de la persona cuyo derecho está siendo presuntamente vulnerado**, así como los supuestos fácticos que generaron la conducta vulneradora y la efectividad de los mecanismos ordinarios para proporcionar una garantía oportuna y eficaz en el momento de existir un desconocimiento de los derechos invocados. El hecho de existir un mecanismo de defensa judicial previsto en el ordenamiento jurídico para dirimir la controversia ante el juez constitucional, no es óbice para que el juez de tutela conozca del asunto si se requieren acciones urgentes.

En el caso específico de los reintegros laborales, la Corte ha establecido que la acción de tutela, por regla general, no es el mecanismo idóneo para ventilar controversias de esta naturaleza. Sobre este particular, la sentencia T-341 de 2009 indicó que “La jurisprudencia de esta corporación ha establecido que **la acción de tutela no es el mecanismo idóneo** para solicitar el reintegro laboral, sin miramientos a la causa que generó la terminación de la vinculación respectiva, al existir como mecanismos establecidos la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la forma de vinculación del interesado, **salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada**”.

*En relación con las personas que gozan de una **estabilidad laboral reforzada**, la jurisprudencia constitucional ha considerado que estas son los **menores de edad, los adultos mayores, las mujeres en estado de embarazo y los trabajadores discapacitados**. No obstante, se ha establecido que **las personas próximas a pensionarse** pueden ser sujetos de especial protección constitucional cuando en los hechos presentados al juez de tutela se hace evidente que están en riesgo de sufrir una afectación a su mínimo vital o de causarse un perjuicio irremediable.”*

En lo transcrito, el tribunal constitucional indicó las reglas de procedencia de la acción de tutela en materia de reintegro laboral, para el efecto, impuso al Juez, la obligación de analizar cada caso y determinar si se encuentra cobijado bajo un supuesto de estabilidad laboral reforzada; esto es, si se trata de una mujer en estado de embarazo (o padre, cuya pareja se encuentre en estado de embarazo), menor de edad, adulto mayor, trabajador discapacitado o persona próxima a pensionarse.

2.4. DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA.

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, mediante la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con discapacidad, establece que *“ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, **salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo**”*.

Sobre la anterior disposición, el alcance de la expresión *“persona en situación de discapacidad”* y el alcance de la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de dichas personas, la Corte se pronunció en la Sentencia T-472 de 2014 en los siguientes términos:

“4.1. El derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene una doble dimensión, una positiva y una negativa. En la positiva, están presentes todas las acciones encaminadas a promover y a mantener el empleo de las personas discapacitadas en las labores que efectivamente aquellas puedan llevar a

cabo. En la negativa, se le imponen límites al empleador para despedir a una persona que sufra algún tipo de discapacidad. Vista desde su doble dimensión, la jurisprudencia constitucional ha señalado que la estabilidad laboral reforzada se concentra en cuatro postulados principales, a saber: (i) la posibilidad de acceder en igualdad de condiciones a un empleo, (ii) la imposibilidad de despedir a un sujeto de especial protección en razón de su condición; (iii) la posibilidad de permanecer en el trabajo hasta que no se configure una causal objetiva que justifique la desvinculación y, (iv) el hecho de que el despido de una persona con las condiciones de las que se está hablando, esté mediado por la autorización de la oficina del trabajo.

“(..)

*“4.4. La autorización que debe dar el Ministerio del Trabajo para el despido de una persona discapacitada, y que se consagra en el artículo 26 de la ley [361 de 1997] antes enunciada, es fundamental en el análisis de los casos de violación del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, pues la prosperidad de la acción de amparo **“está condicionada a que se compruebe que el despido se efectuó por motivo de la incapacidad, o de la limitación del afectado”**, lo que en la mayoría de los casos se **blinda si está de por medio el permiso del Ministerio.***

“4.5. Al respecto, cabe precisar que el sistema jurídico colombiano distingue los trabajadores discapacitados a quienes se les ha calificado su pérdida de capacidad laboral, de aquellos que solo han sufrido una disminución física durante la ejecución de un contrato de trabajo. La estabilidad laboral reforzada se predicaba, en principio, y con base en lo dispuesto en la Ley 361 de 1997, de los trabajadores discapacitados calificados.

*“4.6. **No obstante lo anterior, este Tribunal Constitucional ha dispuesto que, pese a no existir calificación de pérdida de capacidad laboral, la debilidad manifiesta del trabajador también puede predicarse de “individuos cuyo estado de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus obligaciones laborales en condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación***

previa que acredite su condición de discapacitados” (negritas fuera del texto original).

“4.7. De lo expuesto, se concluye que está en circunstancias de debilidad manifiesta, y por ende, tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada “un trabajador que razonablemente pueda catalogarse como persona (i) con discapacidad, (ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les “impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho”.

“4.8. Así bien, según este Tribunal, cuando se comprueba que **el empleador (a) desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo, y que (b) no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio**, el juez que conozca del asunto tiene el deber de reconocer en favor del trabajador: (i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral, (ii) el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir en el periodo en el cual estuvo injustamente separado del cargo, (iii) el reintegro en un cargo igual o mejor al que se encontraba desempeñando y en el que no sufra el riesgo de empeorar su condición de salud, (iv) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas que su nuevo cargo le impone, si hay lugar a ello; (v) y, para el caso específico de los trabajadores discapacitados, el derecho a recibir “una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

Conforme a lo anterior, la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de quien aparece “formalmente” como discapacitado, sino también de quien sufre una “afectación grave en su salud”, lo que puede dar lugar a la procedencia de la acción de tutela, que implica, a su vez, la orden de reintegro del trabajador

despedido, el pago de los salarios y prestaciones dejadas de pagar en razón del despido y –eventualmente, en caso de que se trate de una persona calificada formalmente como discapacitada- el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario.

Lo anterior, se erige como la protección constitucional efectiva a un acto de discriminación desplegado por el empleador contar su empleado que se encuentra enfermo y en condición de inferioridad.

2.5. DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO DE OBRA O LABOR DETERMINADA. La Corte Constitucional en la sentencia T 344 de 2016 se ocupó de estudiar el tema, estableciendo que en cualquier modalidad de contratación se aplica la estabilidad laboral reforzada respecto a los trabajadores que padezcan alguna enfermedad, sin perjuicio de que la esencia de la vinculación sea de carácter temporal, así:

*“El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo establece que la relación laboral culminará “por terminación de la obra o labor contratada”. No obstante, la Corte Constitucional ha reiterado que **cuando se esté ante un sujeto de especial protección constitucional, el empleador no puede alegar como causal de terminación del contrato, el término pactado o la culminación de la obra o labor por la cual fue vinculado, pues la facultad que tienen las partes y en especial los patronos de optar por una modalidad contractual que permita limitar el tiempo de los contratos, se ve delimitada por las normas constitucionales que tutelan el derecho a la estabilidad laboral reforzada, para aquellos grupos de especiales condiciones.***

Lo anterior, tiene como fundamento la protección al derecho a la estabilidad laboral reforzada, como parte integral del derecho constitucional al trabajo y las garantías que se desprenden de este, con el que se pretende erradicar cualquier forma de discriminación, por razones físicas o fisiológicas.

Al respecto, en Sentencia T-226 de 2012 se indicó que:

“La estabilidad laboral reforzada ha sido un tema de relevancia constitucional y su fin es asegurar que el trabajador en situación de

debilidad manifiesta no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo poniendo en riesgo su propio sustento y el de su familia, por ello el término pactado para la duración de la labor contratada pierde toda su importancia cuando es utilizado como causa legítima por el empleador para ocultar su posición dominante y arbitraria en la relación laboral ejerciendo actos discriminatorios contra personas particularmente vulnerables y en condiciones de debilidad manifiesta. Tal deber constitucional limita o restringe la autonomía empresarial y privada imponiendo, cargas solidarias de garantizar la permanencia no indefinida pero si acorde con la situación de debilidad sufrida por el trabajador”.

En este mismo sentido, en Sentencia T-310 de 2015 la Corte Constitucional señaló que **“la estabilidad laboral reforzada es predicable de cualquier contrato, sea un contrato laboral o un contrato de prestación de servicios, pues finalmente, el objetivo perseguido por la Constitución es proteger el derecho que tiene la persona en situación de vulnerabilidad de que su vínculo contractual sea estable y se mantenga para que su especial situación, no sea afectada o agravada por una medida arbitraria tomada por el contratante”.**

Bajo estas consideraciones, es deber del empleador cumplir con el requisito previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, esto es, **solicitar a la oficina de Trabajo autorización para despedir o dar por terminado el contrato de una persona en estado de debilidad manifiesta, así, exista en principio, una causal objetiva para finalizar el mismo—vencimiento del plazo pactado o culminación de la obra o labor—, so pena de pagar al trabajador una indemnización equivalente a 180 días del salario.**

Sobre el tema, la corte en Sentencia T-307 de 2008 manifestó:

“Si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona discapacitada se produjo sin previa autorización de la Oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de éste o ésta es la circunstancia de

discapacidad que aquel padece y que bien puede haber sobrevenido como consecuencia de la labor desempeñada en desarrollo de la relación laboral. *En consecuencia, el juez estará en la obligación de proteger los derechos fundamentales del peticionario, declarando la ineficacia del despido, obligando al empleador a reintegrarlo y de ser necesario reubicarlo, y en caso de no haberse verificado el pago de la indemnización prevista por el inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997, deberá igualmente condenar al empleador al pago de la misma.*”(Subrayado fuera del texto original).

*En conclusión, **la estabilidad laboral reforzada se predica de todo contrato. En este sentido, la causal legal que se origina de los contratos a término fijo o de obra o labor contratada, como es el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no es razón suficiente para terminar la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta,** razón por la cual, deberá el empleador previo a la terminación del contrato, solicitar la autorización al Ministerio de Trabajo, como lo estipula el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, so pena de pagar al empleado una indemnización equivalente a 180 días del salario.*

2.6. CASO CONCRETO.

En el presente asunto, el accionante considera que su derecho a la estabilidad laboral reforzada fue vulnerado por haber sido despedido pese a encontrarse enfermo.

Por su parte, la sociedad accionada adujo que la desvinculación del pretendiente obedeció a la finalización de la obra o labor para la cual fue contratado.

Para resolver lo anterior, se hace necesario analizar si se cumplen los requisitos excepcionales de procedencia de la acción de tutela para ordenar reintegro laboral.

Abordando el estudio de la acción presentada, encuentra el Despacho que la misma resulta procedente, por lo que pasa a exponerse.

En el presente asunto se tiene certeza que el señor Álvaro Augusto Osorio Garcés, poseía un vínculo laboral con la sociedad Montoya Civiles S.A.S., hasta el día 01 de marzo de 2020, fecha en la que el mismo fue terminado de manera unilateral por el empleador, situaciones que reconoce tanto el accionante como el accionado.

Si bien -en principio- el competente para resolver la controversia que aquí se suscita es el Juez laboral y la acción de tutela no podría ser utilizada como un mecanismo para desconocer la competencia, el conocimiento y la especialidad del juez Ordinario, lo cierto es que no pueden ser desconocidas las particulares circunstancias en las que se encuentra el accionante, quien padece una enfermedad pulmonar, de la cual da cuenta su historia clínica y lo reconoce el empleador, sino que se presume que el salario que percibía al servicio de la accionada, constituye su fuente de recursos económicos y le permite asegurar su vida digna, sin mencionar que la falta de aportes a la seguridad social integral, le impediría al accionante acceder a los servicios de salud que demanda para la continuidad del tratamiento de la patología que padece.

Las anteriores circunstancias, sin duda configuran un perjuicio irremediable, que habilita al juez de tutela para ofrecer las garantías de protección constitucional necesarias, como un mecanismo de protección transitoria hasta tanto la controversia sea ventilada ante la jurisdicción ordinaria, para que sea en dicha sede, donde se haga el análisis a profundidad del material probatorio correspondiente al caso y se determine si realmente existió o no una trasgresión a la legislación vigente. Por lo anterior, se itera, al estar involucrados derechos de raigambre fundamental de un sujeto de especial protección en el que se configura el acaecimiento de un perjuicio irremediable, el presente asunto adquiere relevancia constitucional; recalcando desde ya que el señor Osorio Garcés, es un sujeto de especial protección constitucional, debido a que por la enfermedad que padece y de la cual tuvo conocimiento su empleador -como se verá más adelante-, se encuentra en estado de vulnerabilidad, siendo finalizada su

relación laboral sin que mediara autorización por parte de la oficina de trabajo.

Así las cosas, superado el análisis de procedibilidad de la acción de tutela, procederá el despacho a verificar si en el caso bajo examen se cumplen los presupuestos jurisprudenciales desarrollados en esta providencia, para garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de un trabajador que presenta tanto una disminución física como psíquica:

(i) Limitación física, sensorial o psíquica padecida por el trabajador.

En relación con el estado de salud del accionante, tenemos que, el mismo sufrió un derrame pleural, padece de diabetes mellitus tipo 2, dislipidemia, hipotiroidismo e hipertensión arterial y diversas afecciones pulmonares sustentadas en su historia clínica.

(ii) Conocimiento por parte del empleador de las afecciones de salud que generan la disminución física o psíquica al empleador.

En lo relativo a este requisito, evidencia el Despacho que el empleador, tenía conocimiento del estado de salud de su empleado. Tal circunstancia si bien fue negada por la sociedad accionada, como regla de la experiencia se sabe que si un empleado se ha incapacitado durante 55 días, ello indica que su estado de salud no es el mejor. Igualmente, el mismo empleador aportó con la contestación las incapacidades presentadas por el accionante.

(iii) Que el despido se produzca sin autorización del Ministerio de Trabajo.

Frente a esta exigencia no se evidencia que el empleador haya solicitado autorización alguna a la autoridad en cuestión, desconociendo el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 para proceder al despido.

En este punto importa resaltar que, si bien el Código Sustantivo del Trabajo permite terminar unilateralmente la relación laboral sin justa causa, no lo es menos que el actor se encontraba en una situación de debilidad manifiesta, debiendo acudir ante la autoridad competente esgrimiendo una justa causa para dar por terminada la relación laboral, dadas las condiciones de salud del accionante.

(iv) Nexa causal entre el despido y el estado de salud del trabajador.

Lo primero que debe advertirse en este punto es que resulta excesivo obligar al accionante a demostrar dicha conexidad, en cambio dada la presunción de despido por el estado de debilidad del actor¹ corresponde al accionado demostrar que el despido obedeció a razones distintas a las patologías por él padecidas.

Si bien el mismo aduce que la terminación del contrato obedeció a la finalización la obra o labor para la cual fue contratado, la sociedad accionada continúa desarrollando su objeto social, por cuanto su personería jurídica se encuentra vigente tal y como se evidencia en su certificado de existencia y representación. En ese sentido, es menester indicar que la Corte Constitucional ha sostenido que, pese a que los empleadores cuentan con esta disposición para terminar los contratos de trabajo, no puede echar mano de ella para desvincular a empleados que cuente con protección reforzada, puesto que *“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”*².

Por ello entonces, puede presumirse que el despido en esta situación precisa, tuvo su causa en la disminución de capacidad física y laboral de la parte actora y no por la terminación de la obra o labor contratada, pues como se evidencia, el objeto social de la empresa continúa, por lo que de acuerdo con la actividad desplegada por la empresa accionada en el marco

¹ Ver sentencia T 445 de 2014 en el cual la Corte Constitucional sostuvo *“La presunción de despido injusto tiene su razón de ser en el hecho de que, generalmente, el nexa causal entre este evento y la condición de discapacidad es muy difícil de probar. Por ende, esa carga no le corresponde asumirla a quien tiene la calidad de sujeto de especial protección constitucional poraue ello sería negarle su derecho a la estabilidad laboral reforzada. Máxime cuando en las comunicaciones de despido o de terminación de los contratos laborales no se vislumbran explícitamente aspectos discriminatorios y desde el punto de vista formal, se encuentran conformes con las disposiciones legales”*. En igual sentido sentencias T 141 de 2016 y T 317 de 2017.

² Sentencia T 317 de 2017

del proceso de despido del señor Osorio Garcés hubo lugar a presumir que tal circunstancia se debió única y exclusivamente, a la disminución de su capacidad física y laboral para el desempeño de la labor contratada.

En ese contexto, se observa que se constatan los requisitos para acceder a la solicitud de amparo constitucional deprecada. En primer lugar, se evidencia la existencia de una persona con debilidad manifiesta por la disminución en su estado de salud durante el transcurso de la relación laboral; y en segundo lugar, no se avizora autorización previa al despido del accionante por parte de la autoridad administrativa correspondiente, exigencia ésta que se torna indispensable para llevar a cabo el despido de un trabajador en condiciones de debilidad manifiesta a la luz de la Jurisprudencia Constitucional y de lo regulado en la Ley 361 del 1997.

De ahí, que se haga necesario la intervención constitucional, pero sólo transitoriamente, pues no ha de descartarse que la definición del presente caso, para que pueda serlo de manera definitiva debe ventilarse necesariamente por la vía ordinaria, para que con la plenitud de las formas de un proceso, pueda desarrollarse un amplio y profundo debate procesal que permita dirimir la presente litis; procediendo el amparo al encontrar esta dependencia que de no ser así se presentaría un perjuicio grave e inminente para el accionante, por lo que se ordenará el restablecimiento de la relación laboral, sin perjuicio de que se adelante el trámite previsto anteriormente ante el Ministerio de Trabajo por el empleador, dependiendo de la decisión que allí se emita, se proceda con la terminación del contrato de trabajo o bien de que cada uno de esos aspectos sean debatidos ante la jurisdicción laboral, advirtiéndose que la tutela se concederá de manera transitoria, tal como lo señala el artículo 8° del Decreto 2591 de 1991, razón por la cual, deberá presentar -el accionante- la acción correspondiente en un término no mayor a cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo, ante la jurisdicción laboral, para que sea esta autoridad quien decida definitivamente el presente caso.

Finalmente, frente a la pretensión indemnizatoria, se le habrá de indicar al accionante que igualmente dentro del término arriba señalado tiene la posibilidad de instaurar la acción ordinaria para que a través de dicha vía

eleve dicha pretensión, decisión que adopta el Despacho apoyándose en lo estimado por la Corte Constitucional en sentencia T-141 de 2016: *“Para el cumplimiento de dicha orden, se debe precisar que el reconocimiento y pago de las demás prestaciones y emolumentos que se deriven del reintegro del accionante, incluida la indemnización de que trata el inciso tercero del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, podrán ser exigidos ante la jurisdicción ordinaria. Acción judicial que deberá iniciar el señor dentro de los cuatro meses siguientes a la notificación de esta sentencia, pues de no hacer en dicho lapso, cesarán los efectos de esta decisión.”* Por tal razón, el Despacho no accederá a la misma.

Corolario de lo expuesto, el amparo será concedido.

III. DECISIÓN

Por lo anterior, en mérito de lo expuesto, el **Juzgado Trece Civil Municipal de Oralidad de Medellín**, administrando justicia en nombre de la Republica de Colombia y por mandato de la Constitución Política,

RESUELVE

PRIMERO: Conceder de manera transitoria el amparo tutelar solicitado por el señor **Álvaro Augusto Osorio Garcés**, frente a la sociedad **Montoya Civiles S.A.S.**, orden que se mantendrá vigente siempre y cuando el accionante instaure la correspondiente acción ante la jurisdicción ordinaria laboral, misma que deberá interponer en un término no mayor a cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo.

SEGUNDO: Ordenar a **Montoya Civiles S.A.S.**, -a través de su representante legal-, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo: **(i)** Reintegre al señor Álvaro Augusto Osorio Garcés al cargo que ostentaba o a uno de similares condiciones al que venía desempeñando cuando fue despedido, compatible con su estado de salud, **(ii)** Cancele los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento en que se produjo el despido, esto es, desde el 1 marzo de 2020, hasta que haga efectivo el reintegro. **(iii)** Realice el pago de las cotizaciones

al Sistema de Seguridad Social del mencionado señor, sin solución de continuidad, advirtiéndole que tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas.

TERCERO: Notificar esta decisión a las partes -accionante y accionado- en forma personal, o por cualquiera de los medios que establece el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991. En el acto de la notificación se les hará saber que contra la decisión procede el recurso de apelación, mismo que deberá ser interpuesto dentro del término de los tres (3) días siguientes a dicha notificación al email cmpl13med@cendoj.ramajudicial.gov.co.

CUARTO: Remitir el presente expediente ante la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de no ser apelada esta decisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

PAULA ANDREA SIERRA CARO

JUEZ

5

Firmado Por:

PAULA ANDREA SIERRA CARO

JUEZ MUNICIPAL

JUZGADO 013 CIVIL MUNICIPAL 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:

**f70b8689a3ea9b2c061c7fb1199dfb935f574fc440784bb8f5c7f37e1247
df96**

Documento generado en 10/07/2020 11:32:18 AM