



JUZGADO TRECE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD

Medellín, tres (3) de noviembre de dos mil veinte (2020)

Radicado:	05001 40 03 013 2020 00701 00
Procedimiento:	Acción de tutela
Accionante:	Gustavo Antonio Corcho Vergara
Accionado:	Promotora Inmobiliaria Territorio Aurora S.A.S.
Tema:	Estabilidad laboral reforzada
Sentencia:	General: 289 Especial: 274
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 por intermedio de apoderado judicial, que comenzó a trabajar para la empresa Promotora Inmobiliaria Territorio Aurora S.A.S. desde el día 07 de junio de 2017.

Aseguró que fue contratado para desempeñarse en el cargo de ayudante de construcción, cuyas funciones principales eran recoger escombros, barrer, descargar y transportar materiales, surtir materiales, entro otros.

EL 26 de junio de 2017, mientras se encontraba desempeñando sus funciones, sufrió un accidente de trabajo, el cual le ocasionó una condromalacia de rótula izquierda y gonartrosis de rodilla izquierda, cuya pérdida de la capacidad laboral fue valorada en una proporción del 28,10%, por parte de Seguros de Vida Alfa S.A., el cual fue recurrido y cuya apelación aún no ha sido resuelta de manera efectiva.

Manifestó que contaba con restricciones laborales; sin embargo, desconociendo su condición, fue despedido sin justa causa el día 6 de octubre de 2020 y sin mediar autorización del ministerio del trabajo, por lo que considera que se le vulneraron sus derechos fundamentales. Aseguró que la terminación de su contrato de trabajo, estuvo motivada en el estado de salud del señor Corcho Vergara y este representa un acto arbitrariamente discriminatorio en contra del trabajador.

Adicionalmente, adujo que tiene a su cargo la manutención de su esposa toda vez que es una ama de casa y no recibe ingreso económico alguno. Adicionalmente es el encargado de sostener a sus 4 nietos menores de edad y el único ingreso de esa familia era el salario que percibía al servicio de esa empresa.

Así las cosas, solicitó al Despacho que ampare los derechos fundamentales al trabajo, vida digna, salud, igualdad, mínimo vital, la seguridad social y, en consecuencia, ordene a la Promotora Inmobiliaria Territorio Aurora S.A.S. que reintegre de inmediato a su empleado a un cargo que se compadezca con su estado de salud actual y que garantice el cumplimiento de las recomendaciones médicas para la protección de su salud, sin que sea sometido a tratamientos discriminatorios o degradantes.

Así mismo, solicitó que su reintegro se realice sin solución de continuidad; esto es, con el consecuente pago de los salarios dejados de percibir y los aportes a la seguridad social.

Igualmente, solicitó que se le pague la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

2. La presente acción de tutela fue admitida y debidamente notificada a la parte accionada.

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:

Término inicial de duración del contrato (4 meses): 7 de junio de 2017 a 7 de octubre de 2017.

- Primera prórroga por 4 meses: 7 de octubre de 2017 a 7 de febrero de 2018.
- Segunda prórroga 4 meses: 7 de febrero de 2018 a 7 de junio de 2018.
- Tercera prórroga 4 meses: 7 de junio de 2018 a 7 de octubre de 2018.
- Primera prórroga 1 año: 7 de octubre de 2018 a 7 de octubre de 2019.
- Segunda y última prórroga de 1 año: 7 de octubre de 2019 a 7 de octubre de 2020.

Asegura que la calificación de la pérdida de la capacidad realizada por parte de las Juntas de Calificación de Invalidez, arrojó como resultado un 0%, por lo que no reconocen el puntaje manifestado por las partes en la acción de tutela. Afirmaron que el origen de las enfermedades padecidas por el accionante es común, y que no les consta el trámite surtido con la aseguradora privada y que este no puede tenerse en cuenta.

Informó que la razón de la terminación del contrato de trabajo obedeció a una causa objetiva; esto es, que feneció el término pactado, por lo que se procedió a preavisar con la debida antelación y el empleado no quiso firmar.

Considera que el despido del accionante no requería autorización del Ministerio del Trabajo y en nada les constan las circunstancias particulares alegadas por éste, en relación con su familia.

Así las cosas, considera que la acción constitucional debe ser denegada al no existir vulneración a los derechos fundamentales alegados, pues la terminación del contrato de trabajo se hizo por vencimiento del periodo de duración del mismo. Niega que el motivo de la finalización del contrato de trabajo esté relacionado con el estado de salud del trabajador, por lo que la acción de tutela deberá ser denegado.

No obstante, en caso que el reintegro sea procedente, se deberá ordenar al accionante que reembolse de forma previa al reintegro todo el dinero que se le entregó por concepto de liquidación del contrato de trabajo, de lo contrario

con su actuación el Despacho estaría promoviendo un enriquecimiento sin causa.

Igualmente, el amparo deberá ser transitorio y la indemnización improcedente, por cuanto la acción de tutela solo tiene por objeto la protección de derechos fundamentales.

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 Gustavo Antonio Corcho Vergara, quien actúa por intermedio de apoderado, 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. 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, como un acto discriminatorio. Así mismo, que el sustento de su familia está a su cargo y que no poseen otros medios de subsistencia para obtener la manutención suya, de su esposa y de 4 nietos menores de edad.

Por su parte, la sociedad accionada adujo que la desvinculación del pretendiente obedeció a la finalización de término pactado en el contrato, y que en nada le constaban las condiciones particulares del accionante. A su vez, solicitó que no se tenga en cuenta el dictamen de la pérdida de la capacidad laboral del accionante, pues el realizado por Seguros Bolívar, arrojó como resultado un cero% de disminución.

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 Gustavo Antonio Corcho Vergara, poseía un vínculo laboral con la sociedad Promotora Inmobiliaria Territorio Aurora S.A.S., hasta el día 06 de octubre 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 condromalacia de la rótula izquierda y gonartrosis de rodilla izquierda, enfermedad que se potencializó a raíz de un accidente de trabajo padecido por el actor, de la cual da cuenta su historia clínica. Así mismo, que el accionante está siendo valorado por el sistema de la seguridad social a fin de determinar su pérdida de la capacidad laboral a efectos de establecer si es destinatario de una pensión de invalidez.

Si bien la sociedad accionada solicitó que no se tenga en cuenta el dictamen realizado por Seguros de Vida Alfa, por considerarlo ilegal y fundamentando su afirmación en la calificación realizada por Seguros Bolívar, advierte el Despacho que esta afirmación carece de fundamento legal y pretende confundir a esta judicatura, pues si bien el primer dictamen fue realizado por la ARL a la que se encontraba afiliado el accionante, el segundo dictamen que arrojó una pérdida de la capacidad laboral, se realizó para el Fondo de Pensiones, por lo que con ello solo pretenden desconocer que su trabajador padece de una condición que le impide laborar de manera normal y que indudablemente es un sujeto de especial protección.

Los empleadores no pueden desconocer la jurisprudencia en materia de estabilidad laboral reforzada cuando, amparados en un vencimiento del término del contrato pactado, despiden empleados enfermos y desechando todo el régimen de derechos laborales y garantías constitucionales que ha otorgado la Corte Constitucional en sus providencias, fundamentada en la Carta Política y los tratados internacionales suscritos por Colombia, pues deben asumir con solidaridad y legalidad las situaciones por las que atraviesan los trabajadores.

Así las cosas, a esta judicatura, luego de una juiciosa lectura de la historia clínica y la calificación de la pérdida de la capacidad laboral, no tiene duda sobre las patologías padecidas por el accionante y su condición de sujeto de

especial protección, poniendo en duda que la terminación simplemente obedeció al fenecimiento del tiempo del contrato pactado, pues el empleador se encuentra ampliamente enterado de la condición de salud por la que atraviesa el accionante y la cual se desencadenó a raíz del padecimiento de un accidente de trabajo, pues así se reconoce por la Junta Regional de Calificación de la Invalidez.

Adicionalmente tampoco se logró desacreditar que con el despido al accionante no se le vulneró su derecho al mínimo vital, pues el pretensor así lo manifestó no solo a través de su escrito de tutela sino también mediante una declaración extrajuicio, afirmaciones a las que se les otorga todo el mérito probatorio, máxime que la accionada sólo se limitó a ponerlas en duda, pero no allegó elementos de juicio a esta judicatura que permitieran concluir una cosa diferente. Se opone al hecho que la vivienda ocupada por el accionante sea de estrato socioeconómico 1, alegando que los servicios estaban a nombre de una mujer; sin embargo, esta es la cónyuge del accionante tal y como lo manifiestan en la declaración extrajuicio.

Si la accionada deseaba enervar el mérito probatorio de las anteriores afirmaciones, debió aportar elementos en contra, pues la simple negación de los mismos no es razón suficiente para desacreditarlos.

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 Corcho Vergara, 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 del Inspector del 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 padece de condromalacia de rótula izquierda y gonartrosis de rodilla izquierda, lo que le impide movilizarse con normalidad.

(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 por lo expuesto tanto en la acción de tutela como en la contestación.

(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) Nexo 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 al cumplimiento del plazo para el 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. Así mismo, el contrato venía prorrogándose de manera normal desde el año 2017. 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 del término pactado, 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 del proceso de despido del accionante, hubo lugar a presumir que tal circunstancia se

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 nexo 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 porque 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

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.

En cuanto a la solicitud del empleador, para que el empleado devuelva el dinero pagado por concepto de “liquidación” entregada al momento de su despido, se advierte que será de su resorte establecer la forma en la que el mismo será pagado, resaltando que en ningún momento podrá vulnerar el derecho al mínimo vital del actor, dejando de pagar o descontando sumas de dinero considerables en el periodo de su nómina. Así mismo se exhorta al accionante a fin de que colabore con la devolución del dinero pagado.

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 **Gustavo Antonio Corcho Vergara**, frente a la sociedad **Promotora Inmobiliaria Territorio Aurora 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 Promotora Inmobiliaria territorio Aurora 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 Gustavo Antonio Corcho Vergara 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 6 octubre 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: Advertir al accionado que no podrá vulnerar el derecho al mínimo vital del accionante para descontar el dinero pagado por concepto de liquidación y se exhorta al accionante a fin de que devuelva el dinero pagado, en una proporción que permita respetar sus derechos fundamentales.

CUARTO. 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.

QUINTO: 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

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:

651d1d537991bcf6407e1aa8a08380272951cf9223e73fc97491b99b48
114758

Documento generado en 03/11/2020 11:51:57 a.m.

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>