



## JUZGADO TRECE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD

Medellín, seis (6) de noviembre de dos mil veinte (2020)

<b>Radicado:</b>	05001 40 03 013 2020 00720 00
<b>Procedimiento:</b>	Acción de tutela
<b>Accionante:</b>	Juliana Victoria Londoño Mejía
<b>Afectado</b>	Oscar Alexander Mora García
<b>Accionado:</b>	José Francisco Flórez Rivera
<b>Tema:</b>	Estabilidad laboral reforzada
<b>Sentencia:</b>	General: 292 Especial: 277
<b>Decisión:</b>	Concede el amparo constitucional solicitado

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

### I. ANTECEDENTES

1. Relató la accionante, en calidad de agente oficiosa del señor Oscar Alexander Mora García, que éste se encontraba laborando al servicio del señor José Francisco Flórez Rivera en la Tienda Mixta El Taita desde el día 2 de agosto de 2020, percibiendo como remuneración la suma de un salario mínimo legal mensual vigente. La periodicidad del pago establecida era cada 15 días.

Aseguró que el accionante el día 7 de octubre se sintió indispuerto, por lo que, al consultar a su EPS, fue diagnosticado con el virus Covid 19, por lo que le prescribieron una incapacidad inicial entre el 7 y 12 de octubre de hogaño. Posteriormente consultó de nuevo ante su prestador de servicios de salud y lo hospitalizaron 3 días más e incapacitándolo hasta el 14 de octubre.

Por lo anterior, cuando el trabajador le dio aviso a su empleador sobre su contagio, afirmó que el señor José Francisco Rivera le manifestó que “estaba

despedido y que pasara por los días trabajados y que no le importaba qué le había pasado que lo único que necesitaba era que fuera a realizar sus labores”.

Indicó que el señor Oscar Alexander Mora se encuentra hospitalizado en la Clínica las Vegas desde el 18 de octubre por una osteomielitis y que su compañera permanente se encuentra en UCI a razón del virus Covid 19.

Afirmó que el afectado vive de la caridad y que el actuar del empleador se encuentra vulnerando los derechos fundamentales del accionante, por lo que solicitó que se ordene el reintegro laboral del señor Oscar Alexander Mora García, en las mismas condiciones que se venía ejecutando con el consecuente pago de salarios y aportes a la seguridad social dejados de percibir.

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

**3.** La accionada, no allegó contestación, pese a encontrarse notificada en debida forma.

## **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 la señora **Juliana Victoria Londoño Mejía**, actúa en calidad de agente oficiosa de Oscar Alexander Mora García, quien no puede comparecer directamente al proceso en razón a su estado de salud y su hospitalización, por lo que se encuentra acreditada la legitimación en la causa por activa. Además, la legitimación en la causa por pasiva del accionado 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”** (negrillas 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. EL PRINCIPIO DE VERACIDAD Y LA CARGA DE LA PRUEBA.** La Sentencia T 260 de 2019, explicó:

*En el artículo 20 del Decreto Ley 2591 de 1991, “(p)or el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política”, se consagra la presunción de veracidad, según la cual se presumen como “ciertos los hechos” cuando el juez requiera informes al órgano o a la autoridad contra quien se hubiere hecho la solicitud y estos no se han rendido. Así entonces el sujeto pasivo de la demanda tiene la obligación de rendir los informes requeridos por el juez de instancia, en caso contrario, cuando no se atiende la orden o, incluso, cuando la respuesta es extemporánea, se tienen por ciertos los hechos y se resolverá de plano.*

La Corte Constitucional ha señalado que la presunción de veracidad de los hechos constituye un instrumento que tiene dos fines principales, el primero, **sancionar el desinterés o la negligencia** de las entidades demandadas ante la presentación de una acción de tutela en la que se alega la vulneración de los derechos fundamentales de una persona; y, el segundo, **obtener la eficacia de los derechos fundamentales comprometidos**, en observancia de los principios de inmediatez, celeridad y buena fe, es decir, “encuentra sustento en la necesidad de resolver con prontitud sobre las acciones de tutela, dado que están de por medio derechos fundamentales”.

En consideración a lo anterior, esta Corporación ha determinado que la presunción de veracidad puede aplicarse en dos escenarios: **(i) Cuando la autoridad o particular accionado omite completamente dar respuesta a la solicitud elevada por el juez constitucional;** **(ii) cuando la autoridad o particular da respuesta a la solicitud, pero esta se hace meramente formal, pues en el fondo no responde al interrogante planteado por el funcionario judicial**. La omisión que puede presentarse puede ser total o parcial, por ejemplo, ante la presentación de un informe en el que se dejan de responder y pronunciarse frente a los informes solicitados por el juez.

En conclusión, (i) la presunción de veracidad es una figura jurídica que se encuentra regulada en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991 que implica presumir como “ciertos los hechos” cuando el juez requiera informes al sujeto o a los sujetos demandados y estos omitan responder o lo hacen pero de manera extemporáneamente o meramente formal; (ii) tiene dos finalidades, sancionar la negligencia del sujeto pasivo demandado ante el descuido frente al ejercicio de la acción de tutela y el llamado del juez constitucional y proteger de manera eficiente los derechos comprometidos, en concordancia con la naturaleza subsidiaria y sumaria de la tutela; y (iii) la aplicación de la presunción de veracidad es más rigurosa cuando el demandante es un sujeto de especial protección constitucional o se encuentra en condición de vulnerabilidad teniendo en consideración que, en muchas oportunidades, se dificulta la carga probatoria para el actor y, en contraste, el sujeto accionado tiene facilidad de aportar el material correspondiente, en estas oportunidades la Sala Plena de esta Corporación ha señalado que resulta “de elemental

*justicia que sea la parte privilegiada y fuerte, por su fácil acceso a los materiales probatorios en cuestión, quien deba asumir dicha carga procesal”.*

## **2.6. CASO CONCRETO.**

En el presente asunto, la accionante considera en calidad de agente oficiosa de Oscar Alexander Mora García, que los derechos del agenciado a la estabilidad laboral reforzada fueron vulnerados por haber sido despedido pese a encontrarse enfermo. Así mismo, que el mencionado señor vivía de la caridad y la falta de salario afecta su mínimo vital.

Por su parte, el accionado no allegó pronunciamiento al juzgado, pese a encontrarse notificado en debida forma al correo electrónico [franflores-72@hotmail.com](mailto:franflores-72@hotmail.com), el cual aparece en el certificado de matrícula mercantil de persona natural consultado en el RUES por el Despacho, y en el que se lee expresamente “De acuerdo con lo establecido en el artículo 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, SI AUTORIZO para que me notifiquen personalmente a través del correo electrónico de notificación : [franflores-72@hotmail.com](mailto:franflores-72@hotmail.com)”.

Así las cosas, se aplicará la consecuencia contenida en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991; esto es, “*PRESUNCION DE VERACIDAD. Si el informe no fuere rendido dentro del plazo correspondiente, se tendrán por ciertos los hechos y se entrará a resolver de plano, salvo que el juez estime necesaria otra averiguación previa*”.

Igualmente, el Despacho advierte que en el plenario, obra el contrato de trabajo y se evidencia de la historia clínica el estado de salud del afectado.

Así las cosas, le corresponde al Despacho establecer si el señor Mora García es un sujeto destinatario de la estabilidad laboral reforzada que reclama. 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 Oscar Alexander Mora García, poseía un vínculo laboral con José Francisco Flórez Rivera, el cual, aplicando la presunción de veracidad, fue terminado de manera unilateral por el empleador, en razón a los padecimientos padecidos a raíz de su contagio por coronavirus y sus hospitalizaciones por osteomielitis.

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 sufre una osteomielitis en la pierna derecha y los padecimientos a consecuencia del virus sars covid 2, tal y como se evidencia en la historia clínica allegada al plenario.

No puede perderse de vista que el mundo está atravesando por una pandemia, lo que generó una situación de calamidad pública y asentó las condiciones de desigualdad y vulnerabilidad de la condición humana, por lo que se exige que, en aplicación a los principios constitucionales, los particulares en sus actos actúen con buena fe y solidaridad. En ese sentido, no es admisible para este Despacho que el empleador despida a un trabajador en razón a su estado de salud.

Los empleadores no pueden desconocer la jurisprudencia en materia de estabilidad laboral reforzada cuando 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 no tiene duda sobre las patologías padecidas por el accionante y su

condición de sujeto de especial protección, por lo que se considera el agenciado como un sujeto de especial protección constitucional.

Adicionalmente la falta de contestación de la acción de tutela y la presunción de veracidad aplicada por este Despacho desemboca en el consecuencial amparo de los derechos fundamentales vulnerados.

Es carga probatoria del accionado demostrar que los hechos manifestados en el escrito de tutela no son ciertos; sin embargo, su silencio es interpretado por esta judicatura como la aceptación de lo allí consignado, por lo que el amparo deprecado debe ser concedido.

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 transitorio 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 Mora García, es un sujeto de especial protección constitucional por lo explicado en esta providencia, 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, el Despacho concluye a la luz de la jurisprudencia constitucional que están acreditados los requisitos de procedencia de la acción de tutela en materia de reintegros laborales; esto es,

**(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 osteomielitis y se infectó con el virus sars covid 2.

**(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, se tiene como una afirmación indefinida derivada del hecho sexto del escrito de tutela, el cual no fue desvirtuado.

**(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 actor<sup>1</sup> corresponde al accionado demostrar que el despido obedeció a razones distintas a las patologías por él padecidas.

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

---

<sup>1</sup> 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.

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.

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 la señora **Juliana Victoria Londoño Mejía en calidad de agente oficiosa de Oscar Alexander Mora García**, en contra de **José Francisco Flórez Rivera**, 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** al señor **José Francisco Flórez Rivera**, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo: **(i)** Reintegre al señor Oscar Alexander Mora García 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, 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 la impugnación, misma que deberá ser interpuesta dentro del término de los tres (3) días siguientes a dicha notificación al email [cmpl13med@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto: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**

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:

**417a747ac1193bd7a0305627c00baf80f07db147f5cf992c71113eafdd3**  
**caffé**

Documento generado en 06/11/2020 03:26:33 p.m.

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