



## JUZGADO TRECE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD

Medellín, diecinueve (19) de febrero de dos mil veintiuno (2021)

<b>Radicado:</b>	05001 40 03 013 2021 00125 00
<b>Procedimiento:</b>	Acción de tutela.
<b>Accionante:</b>	Héctor Jairo Duque Arango
<b>Accionado:</b>	LGS Limpieza de Grandes Superficies S.A.S.
<b>Tema:</b>	Requisitos de procedencia de la acción de tutela para reintegro laboral.
<b>Sentencia:</b>	General Nro. 042 Especial: 042
<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 el accionante que se vinculó a la empresa LGS Limpieza de Grandes Superficies S.A.S., el día 28 de noviembre de 2019, mediante contrato de trabajo a término indefinido, en el cargo de Electricista.

Cuando se encontraba en su primer día de trabajo, tuvo un accidente de trabajo, al caer a una altura de 6 metros de un andamio cuando se encontraba haciendo una limpieza de un cielo raso, del que cayó sentado, sufriendo un trauma de columna lumbar, muñeca izquierda y tobillo derecho.

A causa de lo anterior, sufrió una contusión de la región lumbosacra de la pelvis y contusión del tobillo, fractura de metafisis de radio distal izquierdo con trazo intraarticular, fractura de talón y calcáneo no desplazado, Fx 1° mmt pie derecho y Fractura vertebral de L2.

Desde ese día empezó diferentes tratamientos e incapacidades sucesivas, la cual derivó en una calificación de la pérdida de la capacidad laboral del 19,78%, el cual fue apelado y se determinó por parte de la Junta Regional de Calificación de la invalidez un porcentaje de pérdida de la capacidad laboral de un 33,12%, el día 23 de noviembre de 2020, sobre el cual también se interpuso recurso.

El día 21 de octubre de 2020, le notificó a su empleador vía telefónica y WhatsApp la orden de reintegro laboral emitida por su médico; sin embargo, su empleador no procedió en tal sentido y dio por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa, informándole que la empresa no tenía trabajo para él porque tenía muchas restricciones para laborar y que la empresa no podía asumir esas condiciones de trabajo.

Aseguró que al momento de su despido, se encontraba en tratamiento con la ARL POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A. y en proceso de apelación de CALIFICACIÓN DE PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL, ante la JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ por lo que la accionada debió solicitar permiso ante el Ministerio de Trabajo, tal como lo exige la Ley 361 de 1997, toda vez, que por parte de la empresa se tenía conocimiento de su condición de debilidad manifiesta.

Ajustó 315 días de incapacidad a la fecha de su despido y a razón de la ausencia de pago de su seguridad social, no está siendo atendido en la EPS y su tratamiento se vio interrumpido.

Adicional a eso, tiene deudas con “prestadiarios”, tiene dos hijos que dependen económicamente de él; esto es, una menor de 16 años, que cursa noveno grado de bachillerato y su hijo de 21 años, quien acaba de salir de la cárcel y los gastos normales de su subsistencia, los cuales no ha podido solventar por su complicada situación. Afirmó que no cuenta con un negocio u otra fuente de ingresos que le permitan garantizar su sustento.

Así las cosas, considera que su empleador vulneró sus derechos fundamentales, al haber finalizado su relación laboral sin permiso del Ministerio de Trabajo y sin considerar su situación, por lo que solicitó al

Despacho que ampare sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la dignidad humana, a la salud, a la seguridad social, a la igualdad, a la estabilidad laboral reforzada por ser sujeto en estado de enfermedad (debilidad manifiesta), y ordene a la sociedad accionada que lo reintegre de manera definitiva al cargo que venía desempeñando o uno de igual o mayor jerarquía en el que se tenga presente su estado de salud, así mismo, el pago con efecto retroactivo de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, desde el momento en que fue desvinculado hasta que sea reintegrado nuevamente. Igualmente, solicitó el pago de la indemnización de 180 días de que trata la Ley 361 de 1997.

**2.** La presente acción de tutela fue admitida y debidamente notificada a la sociedad accionada, tal y como se evidencia en el plenario.

**3.** La sociedad accionada pese a encontrarse notificada en debida forma, no allegó pronunciamiento alguno a la presente acción.

## **II. CONSIDERACIONES**

**1. PROBLEMA JURÍDICO.** En atención a los hechos narrados por el accionante, el problema jurídico a resolver consiste en determinar si en el presente caso se encuentran acreditados los requisitos de procedencia excepcional de la acción de tutela para reintegros laborales. Así mismo se deberá determinar si el accionante goza de causal de estabilidad laboral reforzada alguna.

**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 **Héctor Jairo Duque Arango**, actúa en causa propia, por lo que se concluye que se encuentra legitimado en la causa por activa, para solicitar el amparo de los derechos fundamentales de su representado. Además, la legitimación en la causa por pasiva de la sociedad accionada se encuentra acreditada, toda vez que es a quien se les 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, 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. 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, el accionante considera que su derecho al trabajo, el mínimo vital y el debido proceso fue vulnerado por haber sido despedido encontrándose en condiciones de estabilidad laboral reforzada, de la cual goza a razón de la enfermedad que padece con ocasión de un accidente de trabajo.

Por su parte, la sociedad accionada no allegó pronunciamiento alguno al requerimiento efectuado por el Despacho, por lo que se aplicará la presunción de veracidad contemplada en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991.

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 Duque Arango, poseía un vínculo laboral con la empresa LGS Limpieza de Grandes Superficies S.A.S., desde el 28 de noviembre de 2019, por cuanto así se concluye de las pruebas aportadas con el escrito de tutela, las cuales, si bien no son el contrato de trabajo propiamente dicho, en virtud de los documentos que reposan en el expediente como certificaciones, incapacidades y otros, así como la presunción de veracidad explicada en la parte considerativa de esta decisión ante la ausencia de contestación, cuentan con mérito probatorio para esta judicatura.

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 no solo está padeciendo una enfermedad contraída a razón de un accidente de trabajo- de lo cual da cuenta su historia clínica, sino que además el salario que percibía al servicio de la accionada, claramente constituye su

única fuente de recursos económicos y le permite asegurar su vida digna, pues su salario era el único emolumento que le permitía cubrir sus necesidades básicas no solo para él sino para su familia, quienes también son sujetos en condiciones de vulnerabilidad, pues una es un menor de edad y otro es un joven condenado a pena de prisión y a la fecha se encuentra gozando de libertad condicional, de modo que su no percepción afecta su mínimo vital; lo anterior, 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 Duque Arango, 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, al momento

de la terminación de la relación laboral, se encontraba en tratamiento por el accidente ocurrido, lo cual, sin lugar a dudas, da cuenta de la afectación que padece el accionante.

**(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 y el accidente acaecido. Tal circunstancia se deriva de las incapacidades presentadas al empleador, y las certificaciones aportadas con el escrito de tutela.

**(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. Como se vio, el accionado ignoró el requerimiento realizado por este Despacho, por lo que las afirmaciones del actor gozan de presunción de veracidad.

---

<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.

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 en razón al accidente acaecido en vigencia 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 concede 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.*

### **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 **Héctor Jairo Duque Arango**, frente a la sociedad **LGS Limpieza de Grandes Superficies 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 LGS Limpieza de Grandes Superficies 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 Héctor Jairo Duque Arango 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 21 de octubre de 2020 (fecha en la que se negaron a efectuar el reintegro ordenado por el médico tratante), 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.

**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:

**69823edef541eb77dc75d5ff11b3b4e036ba1ee77667d08847b1e25ad2  
147358**

Documento generado en 19/02/2021 03:14:45 PM

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**

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