



JUZGADO TRECE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD

Medellín, veintinueve (29) de junio de dos mil veintiuno (2021)

Radicado:	05001 40 03 013 2021 00658 00
Procedimiento:	Acción de tutela
Accionante:	Jaime Alberto Orozco González
Accionado:	A&C Escolares S.A.S.
Tema:	Estabilidad laboral reforzada
Sentencia:	General: 151 Especial: 147
Decisión:	Niega amparo constitucional

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

I. ANTECEDENTES

1. Relató el accionante, que en la actualidad cuenta con 53 años de edad y que ha suscrito dos contratos de trabajo a término “fijo indefinido” con la sociedad A&C Escolares S.A.S. Indicó que la fecha del primer contrato fue entre el 10 de septiembre de 2019 y el 9 de octubre de 2020 y el segundo entre el 1 de enero de 2020 hasta el 16 de julio de 2020.

Adujo que padece de cáncer renal y otros padecimientos como hiperplasia de próstata, lumbago con ciática y otros dolores no especificados, lo que lo convierte en un sujeto de especial protección constitucional.

Relató que su empleador conoce de su delicado estado de salud y que generaba conductas para que presentara renuncia a su cargo tales como llamados de atención sin motivo, procesos disciplinarios sin prueba y violándole su derecho a tener un debido proceso. En virtud de lo anterior, se le adelantó un proceso disciplinario alegando inejecución de las labores pactadas en el contrato y la cual trajo como consecuencia la terminación de

contrato de trabajo notificada el 9 de octubre de 2020, la cual se produjo de manera abrupta y sin garantías al debido proceso. Adicionalmente, que el despido se efectuó sin autorización del Ministerio de Trabajo.

Considera que A&C cuenta con cargos en los cuales puede ser reubicado para garantizar su subsistencia y tratamiento en salud, pues conoce su delicado estado de salud y en razón a ello debe proceder a reintegrarlo a su puesto de trabajo, del cual lo desvinculó de forma arbitraria, ilegal e injusta.

Asegura que en la actualidad se encuentra desempleado y sin posibilidades de ubicarse laboralmente en otro trabajo como consecuencia de sus padecimientos de salud.

Así las cosas, considera que A&C Escolares S.A.S. ha vulnerado sus derechos a la estabilidad laboral reforzada, mínimo vital, debido proceso, dignidad humana, igualdad, trabajo, seguridad social y salud. Por ello, acudió al juez constitucional en procura de su restablecimiento, por lo que pretende que se ordene reintegro laboral a una actividad compatible con su estado de salud y restricciones médicas, el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación y 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, 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. Todo lo anterior analizado de cara al requisito de inmediatez.

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 **Jaime Alberto Orozco González** se encuentra legitimado en la causa por activa para reclamar la protección 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. DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- jurisprudencia en relación con el análisis del requisito de inmediatez. Sobre este tópico, la sentencia T 151 de 2017 explicó:

“La Corte Constitucional ha flexibilizado el análisis del requisito de inmediatez en caso de personas que alegan una estabilidad laboral reforzada debido a su condición de debilidad manifiesta, con ocasión de su estado de salud, cuando: (i) existe una afectación a la salud del demandante que permanece en el tiempo y la cual le ha impuesto una carga adicional que le impide actuar de la misma forma que alguien sano; (ii) se trata de sujetos de especial protección, como por ejemplo las personas en situación de discapacidad y (iii) en aquellas situaciones en las que si bien el actor no acudió a los medios jurisdiccionales que tenía a su alcance, sí desplegó cierta actividad ante su empleador para proteger sus derechos”.

2.5. LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA- FUNDAMENTO Y ALCANCE. La sentencia T 020 de 2021, resaltó las reglas jurisprudenciales vigentes para la procedencia del amparo y, en resumen, indicó:

“Según el artículo 53 de la Constitución, todos los trabajadores son titulares de un derecho general a la estabilidad en el empleo. Aquella garantía se intensifica en el caso de sujetos que se encuentran en condición de vulnerabilidad, a saber: (i) las mujeres embarazadas; (ii) las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) los aforados sindicales; y (iv) las madres y padres cabeza de familia.

De igual forma, este postulado se deriva de otras disposiciones superiores, como el derecho de todas las personas “en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegidas “especialmente”, con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva” (arts. 13 y 93). También, la mencionada garantía se sustenta en los deberes que le asisten

al Estado, como proteger el derecho al trabajo “en todas sus modalidades” (art. 25), y adelantar una política de “integración social” a favor de los “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (art. 47). Finalmente, los artículos 1º, 48 y 95 aluden al deber de “obrar conforme al principio de solidaridad social”.

Ahora bien, la Sentencia SU-049 de 2017 precisó que **la estabilidad laboral reforzada no protege exclusivamente a aquellos sujetos que presentan una PCL calificada. Por consiguiente, dicha garantía ampara a quienes tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares y que, por este hecho, pueden ser objeto de tratos discriminatorios.** En consecuencia, este escenario sitúa a la persona “(...) en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas (...)”.

En tal perspectiva, **si un empleador pretende desvincular a una persona que se halla en esta situación, debe contar con autorización del Inspector de Trabajo. Este funcionario verifica que las razones esgrimidas no estén asociadas a la condición de salud del trabajador, sino que se trata una causal objetiva.** Bajo este entendido, la estabilidad laboral reforzada **se concreta en una prohibición de despido discriminatorio hacia quienes se encuentran amparados por dicha prerrogativa.** De manera que la pretermisión del trámite ante la autoridad laboral “acarrea la presunción de despido injusto”. Por consiguiente, **se invierte la carga de la prueba y corresponde al empleador acreditar una causa objetiva para terminar el contrato de trabajo.**

En este punto, la Sala resalta que **en el caso de los contratos laborales a término fijo, por obra o labor, “(...) el vencimiento del [plazo] pactado o el cumplimiento de la condición no constituye una justa causa para su terminación (...)** De manera que el empleado “tiene el derecho a conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor

haya finiquitado” si ha cumplido adecuadamente sus funciones y si la labor o el servicio se mantiene en el tiempo.

*A partir de las reglas enunciadas, esta Corporación ha establecido los presupuestos para que opere la garantía de estabilidad laboral reforzada. En concreto, **el juez constitucional debe verificar: (i)** que la condición de salud del trabajador le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones; **(ii)** que dicha circunstancia sea conocida por el empleador con anterioridad al despido; y, **(iii)** que no exista una causal objetiva que fundamente la desvinculación.*

Acreditado lo anterior, el operador judicial deberá, prima facie, reconocer al sujeto protegido:

“(a) en primer lugar, la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir); (b) en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud sino que esté acorde con sus condiciones; (iii) en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.); y (iv) en cuarto lugar, el derecho a recibir ‘una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario’”.

Según la Sentencia T-201 de 2018, el reconocimiento de estas prestaciones se funda en que el vínculo jurídico no desaparece a pesar de la “interrupción de la labor y de la relación del empleado con la empresa”.

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 sus derechos fundamentales fueron vulnerados por haber sido terminada su relación contractual, encontrándose en condiciones de estabilidad laboral reforzada, de la cual goza, a razón de que padece de cáncer de riñón, hiperplasia de próstata, lumbago con ciática y otros dolores no especificados.

Por su parte, la sociedad accionada no allegó contestación a pesar de encontrarse notificada en debida forma.

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

En primer lugar, de perogrullo se sabe que la acción de tutela tiene varios requisitos de procedencia, los cuales el Despacho resume como subsidiariedad, inmediatez y relevancia ius fundamental del asunto.

Así las cosas, en el presente caso, no se cumplen ninguno de los tres, de la siguiente manera:

En primera medida, la competencia del juez constitucional únicamente se habilita ante la existencia de una circunstancia de urgencia de protección de derechos fundamentales, la cual el actor ni siquiera invocó, pues claramente el juez designado por el legislador, para resolver asuntos desencadenados del desarrollo del contrato de trabajo, es claramente el juez ordinario laboral y en razón a ello, solo ante una extrema necesidad y

vulneración de derechos como el mínimo vital, es que se justifica la intervención del juez en sede de tutela.

La accionante no demostró que la falta de vinculación laboral ponía un derecho fundamental suyo en peligro y solo se limitó a decir que la falta de empleo “ha vulnerado sus derechos fundamentales”; sin embargo, ninguno de estos hechos está direccionado a ni siquiera insinuar que la falta de su salario afecta su mínimo vital o le impide cubrir sus gastos.

Así las cosas, ante la falta de acreditación de un perjuicio irremediable, este juzgado debe denegar la acción de amparo.

De otro lado, tampoco se acreditó el cumplimiento del requisito de inmediatez, el cual indica que la acción de tutela debe ser interpuesta dentro de un término prudente entre la presentación del hecho vulnerador de los derechos fundamentales y la solicitud de amparo a la jurisdicción y en este caso ya pasaron casi 8 meses, en razón a que el despido se efectuó el 9 de octubre de 2020 y la acción de tutela fue presentada el 17 de junio de 2021, lo que per se demuestra desidia y desvirtúa la necesidad de la urgencia de intervención por parte del juez de tutela, pues el actor no explicó, ni justificó su inactividad.

Como se vio en la parte considerativa de esta decisión, si bien la Corte ha flexibilizado este requisito, el mismo debe cumplir con parámetros argumentativos que permitan al juez de tutela advertir las causas de la inactividad en la defensa de los derechos.

Así las cosas, no se cumple con las reglas de procedencia de la acción de tutela, lo que imposibilita que esta judicatura se pronuncie sobre el fondo del asunto; sin embargo, lo acá resuelto no es óbice para que el actor acuda al juez laboral, para que este en un despliegue probatorio más amplio ordene el reintegro laboral, al verificar la existencia de una estabilidad laboral reforzada de tal entidad que torne ineficaz el despido efectuado en octubre de 2020.

Corolario de lo expuesto, el amparo será denegado.

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: Denegar el amparo tutelar solicitado por el señor **Jaime Alberto Orozco González**, en contra de **A&C Escolares S.A.S.**, por lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: Notificar esta decisión a las partes -accionante y accionado 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 impugnación, mismo que deberá ser interpuesto dentro del término de los tres (3) días siguientes a dicha notificación.

TERCERO: Remitir el presente expediente ante la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de no ser impugnada 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:

**c2397670bbb2015ef1f51e269fe8000099d4ea684409f0eab742679b63
d6288a**

Documento generado en 29/06/2021 02:49:27 PM

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

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