



RADICADO:	08-001-41-89-019-2021-00137-01 (2021-00051 S.I.)
PROCESO:	Acción de Tutela / Estabilidad Laboral Reforzada
ACCIONANTE:	HECTOR RODRIGUEZ MARTINEZ, con Apoderado Judicial
ACCIONADO:	EMPRESA CENTRAL DE INVERSIONES DONATO SAS Y OTRO

INFORME SECRETARIAL: Señor Juez, a su despacho el presente proceso, informándole que se encuentra pendiente resolver la impugnación de la sentencia dentro del trámite de la referencia. Sírvase proveer. - Barranquilla, 14 de mayo de 2021.

MARIA FERNANDA GUERRA
SECRETARIA

JUZGADO SEXTO CIVIL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA. CATORCE (14) DE MAYO DE DOS MIL VEINTIUNO (2021)

1. ASUNTO

Se dicta sentencia de segunda instancia que resuelve la impugnación propuesta por el accionante, señor HECTOR RODRIGUEZ MARTINEZ, a través de apoderado judicial, en contra de la providencia de fecha 25 de marzo de 2021 proferida por el Juzgado Diecinueve de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Barranquilla, al interior de la acción de tutela impetrada contra EMPRESA CENTRAL DE INVERSIONES DONATO SAS e INLABOR.

2. ANTECEDENTES

El accionante, a través de apoderado judicial, indica como causas fácticas las siguientes:

- Que el accionante HECTOR RODRIGUEZ MARTINEZ, suscribió contrato de trabajo el 15 de enero de 2015, por un término de 4 meses con la empresa CENTRAL DE INVERSIONES DONATO S.A.S. (SANDWICH QBANO), en el cargo de domiciliario cuyo salario pactado fue el mínimo, más comisiones por domicilios.
- Que inicialmente prestó sus servicios personales a favor de la accionada, en el establecimiento de comercio de ésta última, "sándwich Qbano" ubicada en el Centro Comercial Portal del Prado y este se mantuvo vigente hasta el 15 de enero de 2021.
- Que el día 13 de noviembre del 2016, el señor HECTOR RODRIGUEZ MARTINEZ, en ejercicio de su cargo como domiciliario de la empresa INVERSIONES DONATO S.A.S SANDWICH QBANO) sufrió un accidente de tránsito que le ocasionó trauma contuso en codo izquierdo, pelvis y pie derecho. Accidente que le incapacitó por casi tres años incapacitado, debido a las lesiones padecidas.
- Que el accidente fue debidamente reportado ante ARL SURA, quien de forma diligente adelantó los tramites asistenciales a favor del trabajador y que el día 13 de noviembre de 2019, el accionante fue calificado por la JUNTA NACIONAL DE INVALIDEZ, determinando un porcentaje de pérdida de la capacidad 35.23% de origen laboral, con fecha de estructuración del 3 de octubre de 2018.

- Que para el mes de octubre del año 2019, el accionante fue reubicado en la empresa accionada, en el cargo de atención al cliente, debido a que ya no podía seguir laborando como domiciliario, en el establecimiento de comercio de sándwich Qbano ubicada en el Centro Comercial Carnaval.
- Que el 27 de julio de 2020 la empresa Central de Inversiones S.A.S, solicitó a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo del Atlántico, permiso para despedir al accionante, y por auto No.1157 (9 de octubre 2020), se dio apertura al proceso donde hicieron contestaciones sin que se le haya comunicado decisión alguna.
- Que la empresa Central de Inversiones Donato S.A.S decidió de forma unilateral finalizar el vínculo laboral con el accionante y esto no obedeció a ninguna causal objetiva que justificara el despido del trabajador. Que a pesar de ello no se pagó indemnización y solo el 15 de enero de 2021, le fue entregada la carta de liquidación de contrato de trabajo.
- Que al despido no precedió autorización del Ministerio del Trabajo
- Que el accionante es una persona de escasos recursos, y su único medio de subsistencia, era su salario. Tiene a su pareja e hijos menores de edad a su cargo, quienes se han visto afectados económicamente por la falta de ingresos del actor.
- Que el accionante se encuentra en un estado de menesterosidad debido a su discapacidad, que es de carácter permanente, y en ese estado de necesidad manifiesta, necesita la protección estatal.
- Que con el grado de discapacidad que padece el accionante, muy difícilmente podrá pasar los exámenes de ingreso en las empresas a las cuales aspire a ocupar cualquier cargo.
- Que el actor no cuenta con más capacitación, ni con un capital, como para iniciar un negocio propio con el que pueda subsistir y mantener a su familia.
- Que actualmente el señor HECTOR RODRIGUEZ MARTINEZ no se encuentra amparado por ningún tipo de prestación que supla su mínimo vital.

3. PRETENSIONES

Deprecia se tutelen los derechos fundamentales al debido proceso, estabilidad laboral reforzada, seguridad social y mínimo vital, y en consecuencia se ordene a la accionada EMPRESA CENTRAL DE INVERSIONES DONATO SAS. *con NIT 900.490.469-6*, reintegrar al accionante a un cargo que pueda desempeñar teniendo en cuenta sus restricciones laborales; que paguen los salarios dejados de percibir desde el momento del despido, 15 enero de 2021, hasta la fecha en que se haga efectivo su reintegro y; que pague la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a favor del accionante.

CONTESTACION

La accionada no contestó.

4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El asunto fue repartido al Juzgado Diecinueve de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Barranquilla, quien profirió sentencia el 25 de marzo de 2021, resolvió:



“PRIMERO: Declárese la improcedencia de la presente acción interpuesta por el abogado JAIME ANTONIO DAZA NAVARRO en calidad de apoderado del señor HECTOR RODRIGUEZ MARTINEZ, en contra de EMPRESA CENTRAL DE INVERSIONES DONATO S.A.S., por lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: ORDENAR la desvinculación de la empresa INLABOR, por cuanto no guarda relación alguna con la presente acción. ...”.

IMPUGNACION DE LA SENTENCIA

El apoderado judicial de la parte accionante, impugnó la sentencia, alegando que: *“...Así mismo, solicito se tenga en cuenta el estado especial de salud en que se encuentra mi poderdante lo cual se encuentra debidamente acreditado con las pruebas que aportó con el presente escrito e igualmente se tenga presente el precedente de la Corte Constitucional reiterado con relación a la protección que merecen las personas en estado de debilidad manifiesta como mi poderdante ...”.*

TRAMITE PROCESAL

Revisado el trámite adelantado por el Juzgado 19 de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Barranquilla, observa el despacho, en aras de garantizar debido proceso y/o eventuales nulidades, procedió en data 5 de mayo de 2021 a requerir a las partes, así:

Primero. REQUERIR, a la parte accionante y al *a quo* para que **reenvien** el mensaje de datos mediante el cual se presentó y recibió la acción de tutela de la referencia. Igual requerimiento se hace a la oficina de asignaciones jurídicas indicándole expresamente que según acta de reparto del 24/02/2021 2:47:56 p.m., esto correspondió a la secuencia 2459307 firmada por la servidora VIANNEY ADRIANA MALDONADO SANTAMARIA.

Segundo. Se **ADMITEN** y, por tanto, se incorporan al expediente, los documentos aportados por la parte accionante con el escrito de impugnación.

Tercero. REQUERIR, al Juzgado 19 de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Barranquilla, que allegue las constancias de entrega o de lectura de la notificación del auto admisorio a la accionada EMPRESA CENTRAL DE INVERSIONES DONATO SAS.

Cuarto. REQUERIR, al Ministerio de Trabajo Dirección Territorial Atlántico, allegue constancia de ejecutoria de la Resolución No. 00190 del 24 de febrero de 2021 e informen el estado actual del trámite subyacente de dicha decisión.

Asimismo, se le notificó al accionado respecto a la incorporación de las pruebas documentales allegadas por la parte actora con el escrito de impugnación; quien guardó silencio. La comunicación se envió a la dirección que figura en el certificado de existencia y representación legal de la sociedad accionada. Los datos de contacto según dicho certificado son:

Dirección para notificación judicial: Calle 26 38 26 OF 824 BIO 26 LAS PALMAS
Municipio: MEDELLÍN, ANTIOQUIA, COLOMBIA
Correo electrónico de notificación: contabilidad.qbano@gmail.com
Teléfono para notificación 1: 3667632
Teléfono para notificación 2: No reportó

A continuación, un recorte de pantalla de la remisión del mensaje de datos a contabilidad.qbano@gmail.com y el respectivo soporte de entrega:

NOTIFICA PROVIDENCIA JUDICIAL EN RAD: 08001-41-89-019-2021-00137-01 (2021-00051 SI)

Juzgado 06 Civil Circuito - Atlántico - Barranquilla
Para contabilidad.qbano@gmail.com

Responder Responder a todos Reenviar

miércoles 12/05/2021 5:55 p. m.

Si hay problemas con el modo en que se muestra este mensaje, haga clic aquí para verlo en un explorador web.

04_20210505_Auto_Requiere.pdf
215 KB

Buenas tardes

Me permito notificar proveído de fecha 5 de mayo de 2021, por medio del cual se admitieron pruebas documentales aportadas por la parte accionante con el escrito de impugnación.

Sírvase proceder de conformidad.

De Microsoft Outlook Enviado miércoles 12/05/2021 5:55 p. m.

Para Juzgado 06 Civil Circuito - Atlántico - Barranquilla

Asunto Retransmitido: NOTIFICA PROVIDENCIA JUDICIAL EN RAD: 08001-41-89-019-2021-00137-01 (2021-00051 SI)

Se completó la entrega a estos destinatarios o grupos, pero el servidor de destino no envió información de notificación de entrega:
contabilidad.qbano@gmail.com (contabilidad.qbano@gmail.com)

Asunto: NOTIFICA PROVIDENCIA JUDICIAL EN RAD: 08001-41-89-019-2021-00137-01 (2021-00051 SI)

La oficina judicial y el juzgado, remitieron las constancias de la presentación de la tutela, observándose que solo se allegaron dos archivos. En cuanto al Ministerio de Trabajo, a quien se le requirió en dos oportunidades (5 y 12 de mayo de 2021), no contestó.

Frente al requerimiento de las constancias de entrega o recibido de las comunicaciones sobre la admisión de la acción de tutela, el *a quo* dijo no contar con ellas, sin embargo, esta manifestación no debe entenderse en el sentido de que no se enviaron las notificaciones pues el soporte de envío sí está en el expediente, sino que el cliente de correo carece de la configuración adecuada de parámetros para que se reciban automáticamente estas constancias. El soporte de envío aunado a la constancia de que el correo electrónico del accionado sí recibe los mensajes y es totalmente coincidente con el registrado en el certificado mercantil, según se vio en las imágenes anteriores, es suficiente para que este se entienda satisfecho el requisito de publicidad.



Así las cosas, siendo que no existe vicio alguno que deba ser resaltado en esta instancia, el cual pueda constituir en declaratoria de nulidad, por lo que pasa este Despacho a analizar las pretensiones de la accionante, para lo cual se hace necesario dejar sentadas las siguientes consideraciones,

5. CONSIDERACIONES

5.1. *Problema jurídico*

Corresponde determinar, si resulta procedente la acción constitucional para obtener el reintegro al cargo que venía desempeñando y/o conforme a las recomendaciones laborales, quien pregona su calidad de discapacidad, por existir vulneración de sus derechos fundamentales a la Estabilidad Laboral Reforzada, Debido Proceso, Seguridad Social y Mínimo Vital.

5.2. Tesis del Juzgado

Se considera que la presente acción cumple con los requisitos de procedibilidad, por razón de la subsidiariedad de la acción de Tutela, de tal manera que se revocará la sentencia de primera instancia.

5.3. *Premisas Normativas y jurisprudenciales*

5.3.1 Premisas Jurídicas

La acción de tutela, en razón de lo establecido en el art. 6° del Decreto 2591 de 1991, dentro de contextos parecidos al que expone el actor, procede únicamente en los eventos en que el afectado no cuente con otros medios de defensa judicial, si los medios judiciales existentes son ineficaces, o cuando se interpone la solicitud de amparo como medio transitorio ante la inminencia de un perjuicio irremediable.

De la mano de lo anterior, se ha entendido que el Constituyente erigió la Tutela para la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos cuandoquiera que éstos resulten amenazados por la acción u omisión de las autoridades, con el condicionante que el amparo sólo será procedente cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que el mecanismo se invoque transitoriamente ante la inminencia de un perjuicio irremediable (Constitución Política, artículo 86 inciso tercero).

La Corte Constitucional ha desarrollado en abundante y reiterativa jurisprudencia el principio de subsidiariedad, que cuenta con más de dos décadas de desarrollo. A título de ejemplo en proveído T 201 de 2018¹ el Máximo Tribunal señaló:

*“La acción de tutela es un mecanismo de naturaleza constitucional, orientado a la defensa judicial de los derechos fundamentales, que puedan resultar vulnerados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública, e incluso de los particulares, en ciertas situaciones específicas. **Su utilización es excepcional y su interposición solo es jurídicamente viable cuando, examinado el sistema de acciones judiciales, no se encuentre un medio ordinario eficaz para la protección de los derechos y por lo tanto, no haya un***

mecanismo judicial que brinde un amparo oportuno y evite una afectación grave e irreversible de las garantías constitucionales.

*El principio de subsidiaridad implica el resguardo de las competencias jurisdiccionales, de la organización procesal, del debido proceso y de la seguridad jurídica, propias del Estado Social de Derecho. De este modo, “**siempre prevalece la acción ordinaria; de ahí que se afirme que la tutela no es un medio adicional o complementario, pues su carácter y esencia es ser único medio de protección que, al afectado en sus derechos fundamentales, brinda el ordenamiento jurídico**”*

La acción de tutela no puede ser entendida como una opción para el titular de los derechos fundamentales, cuando cuenta con otras acciones judiciales. Por el contrario, debe ser la única vía posible y efectiva para que aquel enfrente una amenaza inminente sobre sus garantías ius fundamentales y para poder ejercerlas materialmente. De ahí que su uso sea excepcional y deba ser analizado de conformidad con las circunstancias que rodean el caso concreto. (Negrita fuera de texto)

Por lo que, la regla general es que el mecanismo constitucional de protección no puede superponerse a los mecanismos ordinarios establecidos en el ordenamiento jurídico, de forma que los suplante o que se actúe como una instancia adicional para debatir lo que ya se ha discutido en sede ordinaria.

6. Premisas fácticas y conclusiones

Estabilidad laboral reforzada

En reiterados pronunciamientos la máxima instancia constitucional ha abordado el tema de la estabilidad laboral reforzada, principio éste que consiste en lograr una protección más allá de la estabilidad laboral que confieren las normas laborales ordinarias, cuando en determinadas situaciones laborales están en juego otros derechos fundamentales diferentes del mismo derecho al trabajo, contemplado en el artículo 25 de la Carta Fundamental, como por ejemplo los derechos de la madre trabajadora gestante o los del trabajador en condición de invalidez o discapacidad.

Tales planteamientos detentan en la actualidad plena validez, como lo explica la sentencia T – 041 de 2014¹ al reiterar su jurisprudencia:

“Así mismo, mediante Sentencia T-864 de 2011, esta Corporación sostuvo que “la jurisprudencia de la Corte también ha reconocido que la acción de tutela procede como mecanismo de protección de manera excepcional, en los casos en que la accionante se encuentra en una condición de debilidad manifiesta o sea un sujeto protegido por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, es decir, en los casos de mujeres en estado de embarazo, de trabajadores con fuero sindical y de personas que se encuentren incapacitadas para trabajar por su estado de salud o que tengan limitaciones físicas.”²”

Al unísono, en la sentencia T-052 del 13 de febrero de 2020, Referencia: expedientes acumulados T-7.441.401 y T-7.448.222, magistrado sustanciador: ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO, dispuso:

¹ M.P. Luis Ernesto Vargas Silva

² Sentencia T-198 de 2006.



“...La estabilidad laboral se vuelve de especial importancia cuando el empleado se halla en una situación de debilidad manifiesta, dando lugar a la denominada estabilidad laboral reforzada que “consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido”.

Ha precisado este Tribunal que la estabilidad laboral reforzada se aplica en ciertas situaciones en las que los empleados son despedidos en contravención de normas constitucionales y legales, como es el caso de los despidos que recaen sobre las mujeres embarazadas, los trabajadores sindicalizados, las personas con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta por motivos de salud y las madres cabeza de familia.

5.2. La jurisprudencia constitucional ha desarrollado ampliamente el tema de la estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador en situación de discapacidad, incluso mucho antes del pronunciamiento del legislador en la Ley 361 de 1997, al considerar que constituye un trato discriminatorio el despido unilateral de una persona debido a su situación física, mental o sensorial.

La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, recoge por primera vez una definición normativa y precisa del concepto de discapacidad: “El término discapacidad significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”.

Así entendida, la discapacidad no puede asimilarse, necesariamente, a pérdida de la capacidad laboral, ya que personas con algún grado de discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral. Por ello se establece diferencia entre discapacidad e invalidez, esta última definida por el artículo 38 de la Ley 100 de 1993, en los siguientes términos: “Estado de invalidez. Para los efectos del presente capítulo se considera inválida la persona que por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral”.

5.3. Según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que se pruebe incompatibilidad del trabajo a realizar con la discapacidad, y medie autorización de la oficina del Trabajo. Si no se cumple este requisito, las personas desvinculadas tendrán derecho a 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.

Además, en la Sentencia C-531 de 2000 la Corporación se pronunció acerca del deber constitucional de otorgar protección especial a las personas que tienen una deficiencia física, sensorial y psíquica, con el fin de lograr su integración social. Al respecto señaló:

“[...] en el caso de las personas con limitaciones, es un hecho ampliamente conocido, que la importancia del acceso a un trabajo no se reduce al mero aspecto económico, en el sentido de que el salario que perciba la persona limitada sea el requerido para satisfacer sus necesidades de subsistencia y las de su familia. No, en el caso de las personas con limitaciones, el que ellas puedan desarrollar una actividad laboral lucrativa adquiere connotaciones de índole constitucional pues, se ubica en el terreno de la dignidad de la persona ‘como sujeto, razón y fin de la Constitución de 1991’ (sentencia T-002 de 1992), que permite romper esquemas injustamente arraigados en nuestro medio, como aquel de que un limitado físico, sensorial o psíquico es ‘una carga’ para la sociedad”.

5.4. La estabilidad laboral reforzada no tiene un rango puramente legal sino que tiene fundamento directo en diversas disposiciones de la Constitución Política, a saber: en el derecho a “la estabilidad en el empleo” (art. 53 C.P.); en el derecho de todas las personas que “se encuentren 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 C.P.); en que el derecho al trabajo “en todas sus modalidades” tiene especial protección del Estado y debe estar rodeado de “condiciones dignas y justas” (art. 25 C.P.); en el deber que tiene el Estado de adelantar una política de “integración social” a favor de aquellos que pueden considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (art. 47 C.P.); en el derecho fundamental a gozar de un mínimo vital, entendido como la posibilidad efectiva de satisfacer necesidades humanas básicas como la alimentación, el vestido, el aseo, la vivienda, la educación y la salud (arts. 1, 53, 93 y 94 C.P.); y en el deber de todos de “obrar conforme al principio de solidaridad social” ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas (arts. 1, 48 y 95 C.P.).

5.5. Ahora bien, con fundamento en el artículo 13 de la Constitución Política, esta Corporación ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor de aquellos trabajadores que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones, por ejemplo, a raíz de un accidente de trabajo o de una enfermedad. La persona que se encuentre en estas circunstancias está en estado de debilidad manifiesta, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite tal condición, y el despido en razón de la enfermedad que padezca, constituye un trato discriminatorio que puede ser cuestionado a través de la acción de tutela.

La estabilidad laboral reforzada, entonces, rige de manera general las relaciones laborales en favor de los trabajadores que por sus disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales deben ser tratados preferentemente, en el sentido de garantizarles la permanencia en el empleo. Así, aquellos trabajadores que sufren una disminución considerable en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser tenidos como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta y, por ello, gozan de estabilidad laboral reforzada por aplicación directa de la Constitución.

En la Sentencia SU-049 de 2017 la Sala Plena unificó su posición en torno a la interpretación amplia del universo de beneficiarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 plasmada en la Sentencia C-824 de 2011, bajo el supuesto de que la jurisprudencia constitucional “ha acogido una concepción amplia del término limitación [hoy discapacidad, según el condicionamiento realizado por la sentencia C-458 de 2015], en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar”. Al respecto recordó:

“4.2. [...] la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Al tomar la jurisprudencia desde el año 2015 se puede observar que todas las Salas de Revisión de la Corte, sin excepción, han seguido esta postura, como se aprecia por ejemplo en las



sentencias T-405 de 2015 (Sala Primera),[135] T-141 de 2016 (Sala Tercera),[136] T-351 de 2015 (Sala Cuarta),[137] T-106 de 2015 (Sala Quinta),[138] T-691 de 2015 (Sala Sexta),[139] T-057 de 2016 (Sala Séptima),[140] T-251 de 2016 (Sala Octava)[141] y T-594 de 2015 (Sala Novena).[142] Entre las cuales ha de destacarse la sentencia T-597 de 2014, en la cual la Corte concedió la tutela, revocando un fallo de la justicia ordinaria que negaba a una persona la pretensión de estabilidad reforzada porque no tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. [...]”[143].

5.6. Entonces, la Corte Constitucional ha sostenido que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales[144], y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que les “impid[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, están en circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, gozan de “estabilidad laboral reforzada”.

En esos casos, además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de: (i) que se establezca que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; (ii) que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. La jurisprudencia constitucional ha señalado que establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato.

Si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de la desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador y, por tanto, concluir que se causó una grave afectación de sus derechos fundamentales.

En consecuencia, cuando se comprueba que el empleador (a) desvinculó a un sujeto titular de la estabilidad laboral reforzada sin obtener la autorización de la oficina del Trabajo, y (b) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, el juez que conoce del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (i) 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 percibir en el interregno). (ii) El derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo 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 su situación. (iii) El derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso. Y (iv) 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”.

5.7. La estabilidad laboral reforzada de los sujetos de especial protección, es aplicable aún en los casos en los cuales el contrato de trabajo por el cual se inició el vínculo laboral tenga un término definido, incluyendo los contratos de trabajo por obra o labor determinada e, igualmente, los contratos de prestación de servicios. Por ende, cuando una persona goza de estabilidad laboral/ocupacional reforzada no puede ser desvinculada sin que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual y sin que medie la autorización de la oficina del Trabajo. Ello quedó claramente establecido en la Sentencia SU-049 de 2017:

“5.14. Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo. De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes”.

5.8. En virtud de lo anterior, si el juez constitucional logra establecer que el despido, o la terminación del contrato o la no renovación del mismo, de una persona con una considerable afectación de salud se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de la desvinculación laboral fue la circunstancia de debilidad y vulnerabilidad del trabajador y, por lo tanto, concluir que se causó un grave menoscabo de sus derechos fundamentales.

Así, el juez deberá conceder el amparo invocado y, consecencialmente, (i) declarar la ineficacia de la terminación contractual o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios o remuneraciones y las prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). (ii) En caso de ser posible, ordenar el reintegro a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por el trabajador hasta su desvinculación, o la renovación del contrato, para que desarrolle un objeto contractual que ofrezca condiciones similares al del ejecutado anteriormente, y que esté acorde con su actual estado de salud. Y (iii) ordenar una indemnización de 180 días del salario o de la remuneración, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997...”. (Subrayas y Negritas del Juzgado para destacar).

Descendiendo en el caso sublite, está claro que el accionante inició contrato de trabajo al servicio de la accionada EMPRESA CENTRAL DE INVERSIONES DONATO SAS a partir del 15 de enero de 2015, tal y como se desprende de la liquidación del contrato allegada al informativo:

		CENTRAL DE INVERSIONES DONATO SAS	
		NIT. 900.450.469	
		CL 26 No. 38-26 Oficina 824 Blo 26	
		TELS 3667632 318-6618252 MEDELLÍN, D.C.	
		LIQUIDACIÓN DEFINITIVA DE CONTRATO	
		LC-00000000370	
CIUDAD Y FECHA : MEDELLÍN, 15 de enero de 2021			
Nombre del trabajador	HECTOR RODRIGUEZ MARTINEZ	Fecha de ingreso	15/01/2015
Identificación	72.237.322	Fecha de retiro	15/01/2021
Cargo	Jefe de Operaciones	Días trabajados	2.192.00
Salario Básico	908.526.00	Días de suspensión	0

Aunado a ello, reposa dictamen de pérdida de capacidad laboral emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez del 13 de noviembre de 2019, en el cual se determinó que, como consecuencia de un accidente de trabajo, el señor HECTOR RODRIGUEZ MARTINEZ, sufrió una PCL del 38,46%; con fecha de estructuración del 3 de octubre de 2018.



1. Información general del dictamen		
Fecha de dictamen: 13/11/2019	Motivo de calificación: PCL (Dec 1507 /2014)	Nº Dictamen: 72237322 - 24617
Tipo de calificación: Otro		
Instancia actual: Segunda Instancia	Primera oportunidad: SURA ARL	Primera instancia: Junta Regional de Atlántico
Solicitante: ARL	Nombre solicitante: SURA ARL	Identificación: NIT 800256161
Teléfono:	Ciudad: Bogotá, D.C. - Cundinamarca	Dirección: IPS PLAZA CENTRAL CRA 65 NRO 11-50 PISO 3 LC 3-63
Correo electrónico: asramirez@sura.com.co		

2. Información general de la entidad calificadora		
Nombre: Junta Nacional de Calificación de Invalidez - Sala 1	Identificación: 830.026.324-5	Dirección: Diagonal 36 bis # 20 - 74
Teléfono: 7440737	Correo electrónico:	Ciudad: Bogotá, D.C. - Cundinamarca

3. Datos generales de la persona calificada		
Nombres y apellidos: HECTOR RODRIGUEZ MARTINEZ	Identificación: CC - 72237322 - BARRANQUILLA	Dirección: DIAGONAL 34 B NO. 4 17 BR VIÑA DEL REY
Ciudad: Soledad - Atlántico	Teléfonos: - 3156984428 / 3046325686	Fecha nacimiento: 12/01/1977
Lugar: Biscaya - Chocó	Edad: 42 años (a) 10 meses (m)	Conyugal: Matrimonio

Fecha: 15/11/2016 Nombre de la prueba: FURAT
Resumen:

Fecha de Diligenciamiento: 15/11/2016. Fecha de Accidente: 13/11/2016. Ocupación Habitual: Vendedores a domicilio y por teléfono. Descripción del Accidente: "...El señor Hector salió del punto de venta para entregar tres domicilios entrego el primero, se dirigía a entregar el segundo. A las 7:30 p.m. llamo al punto de venta una señora, informado que un domiciliario del qbano había tenido un accidente. La testigo indica que el domiciliario estaba junto a ella esperando el cambio del semáforo, cuando este cambio el señor arranco en la moto y una ambulancia que no respeto el semáforo lo atropello, la misma ambulancia lo traslado a la Clínica del Sol..."

7. Concepto final del dictamen		
Valor final de la deficiencia (Ponderado) - Título I		18,06%
Valor final rol laboral, ocupacional y otras areas ocupacionales - Título II		20,40%
Pérdida de la capacidad laboral y ocupacional (Título I + Título II)		38,46%
Origen: Accidente	Riesgo: de trabajo	Fecha de estructuración: 03/10/2018
Fecha declaratoria: 13/11/2019		
Sustentación fecha estructuración y otras observaciones:		
Nivel de pérdida: Incapacidad permanente parcial	Muerte: No	Fecha de defunción:
Ayuda de terceros para ABC y AVD: No	Ayuda de terceros para toma de decisiones: No	Requiere de dispositivos de apoyo: No
Enfermedad de alto costo/catastrófica: No	Enfermedad degenerativa: No	Enfermedad progresiva: No

Dicho porcentaje de pérdida de capacidad laboral, ubican al señor RODRIGUEZ MARTINEZ entre aquellas personas con una incapacidad permanente parcial y no Invalida (por ser menor al 50%); pero, que cuenta con una limitación en modalidad severa, por ser superior al 25% (38.46%), conforme a lo dispuesto en el Art. 7 del Decreto 2463 de 2001 y jurisprudencia en cita.

Además, de la misma liquidación del contrato de trabajo, se desprende que el vínculo contractual laboral entre las partes feneció el 15 de enero de 2021, esto es, posterior al accidente de trabajo (13 de noviembre de 2016) y a la estructuración de la pérdida de capacidad laboral (3 de octubre de 2018), la cual fue dictaminada en data 13 de noviembre de 2019. Por tanto, el empleador debió solicitar ante el Ministerio de Trabajo, autorización para despedir al trabajador y, aquí accionante.

Examinado el expediente, se observa que ciertamente la accionada, el 27 de julio de 2020, solicitó ante el Ministerio de Trabajo, Dirección Territorial Atlántico, autorización para despedir al trabajador, señor HECTOR RORIGUEZ MARTINEZ, tal y como se desprende de la Resolución No. 00190 del 24 de febrero de 2021:

Que mediante escrito radicado vía @ en correspondencia bajo el N° 05EE2020740800100004874, de fecha 27 de julio de 2020, v el Dr. **JAIRO ALEXANDER RUEDA**, identificado con la cédula de ciudadanía número 1.098.720.068 de Bucaramanga, portador de la Tarjeta Profesional número 274.006 del Consejo Superior de la Judicatura, obrando como apoderado de empresa **CENTRAL DE INVERSIONES DONATO S.A.S** identificada con NIT 900.490.469-6, representada legalmente por el señor PABLO VICENTE GOMEZ RIVAS identificado con cédula de ciudadanía número 14.675.934 y domiciliada Calle 26 38 26 OF 824 BIO 26 LAS PALMAS, MEDELLÍN, ANTIOQUIA, en la presentó solicitud de autorización de terminación del contrato de trabajo del señor **HECTOR**

Dicha solicitud fue presentada por la accionada EMPRESA CENTRAL DE INVERSIONES DONATO SAS, ocho (8) meses después de notificados del dictamen de pérdida de capacidad laboral y, antes de que se proferiera tal decisión, el empleador decide dar por terminado el contrato laboral con el actor, siendo una persona que goza de especial protección constitucional, conforme a la limitación moderada con que cuenta, como consecuencia del accidente acaecido con ocasión de la labor desempeñada al servicio del accionado.

Por último, y para corroborar el goce efectivo de la estabilidad laboral reforzada con que cuenta el señor HECTOR RODRIGUEZ MARTINEZ, el Ministerio de Trabajo, respecto a la solicitud de autorización para despedirlo, resolvió lo siguiente:

RESOLUCIÓN N° 00190 FEBRERO 24 DE 2021

HOJA 9 de 9

"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO DE TRABAJADOR AMPARADO POR FUERO DE SALUD"

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: NEGAR, como en efecto se niega, la solicitud presentada por la empresa **CENTRAL DE INVERSIONES DONATO S.A.S** identificada con NIT 900.490.469-6, concerniente con la terminación del Contrato de trabajo suscrito con el señor **HECTOR RODRIGUEZ MARTINEZ**, identificada con cédula de ciudadanía número 7223232, por las consideraciones contenidas en este proveído y de acuerdo con lo solicitado mediante radicado No. 05EE2020740800100004874, de fecha 27 de julio de 2020

Como se indicó en acápite anterior, se hicieron dos (2) requerimientos tendientes a corroborar la ejecutoria de la decisión y el estado del trámite, sin embargo, no fueron contestados. Aún así, no podemos pasar por alto que al accionado **CENTRAL DE INVERSIONES DONATO S.A.S.** le es oponible la presunción del art. 20 del D. 2591 de 1991 al no rendir el informe que se les requirió con la admisión de la acción de tutela.



Bajo ese entendido, se tiene por cierto que el accionante no ha recibido notificación alguna de que se haya autorizado su despido conforme al trámite adelantado para su desvinculación y que, según el hecho 30, el accionado “*cuenta con otras sedes en todo el territorio*”.

También se presume el estado de carestía y apremio del accionante, quien alegó tener el salario como única fuente de ingresos (véase hechos 28 y 34) y su estado cesante actual corroborado con los documentos incorporados.

Pero la presunción que más relevancia tiene es la que se impone de la negación indefinida del accionante de que la causa de desvinculación no ha obedecido a una causal objetiva. *Contrario sensu*, se presume, no solo por la falta de contestación sino también por la falta de acreditación del respectivo permiso por parte del inspector del trabajo, que la razón de su despido fue por su situación física, lo que evidencia una discriminación totalmente proscrita del ordenamiento.

Así las cosas, se revocará la sentencia de primera instancia y, en consecuencia, se concederá el amparo deprecado por el señor HECTOR RODRIGUEZ MARTINEZ.

Por tanto, se declarará la ineficacia de la terminación laboral por parte de CENTRAL DE INVERSIONES DONATO S.A.S.; por consiguiente, el reintegro del señor HECTOR RODRIGUEZ MATINEZ al cargo que venía desempeñando o alguno de similar categoría, conforme a su estado actual de salud.

Asimismo, se ordenará a la EMPRESA CENTRAL DE INVERSIONES DONATO SAS a cancelar a favor del señor HECTOR RODRIGUEZ MATINEZ los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el 15 de enero de 2021 hasta la fecha en que se produzca el reintegro; así como la indemnización de los 180 días de salario de que trata el Art. 26 de la Ley 361 de 1997.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Sexto Civil del Circuito de Barranquilla, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

Primero. REVOCAR la sentencia de fecha 25 de marzo de 2021, proferida por el Juzgado Diecinueve de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Barranquilla, dentro de la acción de tutela impetrada por HECTOR RODRIGUEZ MARTINEZ, a través de apoderado judicial, contra EMPRESA CENTRAL DE INVERSIONES DONATO SAS. por las razones y motivos antes expuestos.

Segundo. DECLARAR LA INEFICACIA de la terminación laboral por parte de la EMPRESA CENTRAL DE INVERSIONES DONATO SAS; por consiguiente, el Reintegro del señor HECTOR RODRIGUEZ MATINEZ al cargo que venía desempeñando o alguno de similar categoría, conforme a su estado actual de salud, para lo cual se le otorga el término de cuarenta y ocho (48) horas posteriores a la notificación de esta providencia.

Tercero. ORDENAR a la EMPRESA CENTRAL DE INVERSIONES DONATO SAS pagar a favor del señor HECTOR RODRIGUEZ MATINEZ los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el 15 de enero de 2021 hasta la fecha en que se produzca el reintegro; así como la indemnización de los 180 días de salario de que trata el Art. 26 de la Ley 361 de 1997. En caso de haber pagado alguna indemnización al momento de la desvinculación, podrá compensar dicho pago con lo aquí ordenado.

Cuarto. NOTIFÍQUESE este fallo en los términos previstos en el Decreto 2591 de 1991 y 306 de 1992, y remítase comunicación informando de la presente decisión al juzgado remitario de la acción.

Quinto. REMÍTASE la presente acción de tutela a la honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión, una vez notificada de la presente decisión a todas las partes procesales. –

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

JUEZ

JHON EDINSON ARNEADO JIMENEZ

mfg