



REPÚBLICA DE COLOMBIA
Distrito Judicial Cundinamarca
Circuito Judicial Ubaté
Juzgado Promiscuo Municipal Susa

*Consejo Superior
de la Judicatura*

REF.
 S.T. 00020
 Rad. 2020-00115
 Proceso. Acción de Tutela
 Accionante: José Oswaldo Murcia González.
 Accionado: Clara Emilia Rey Representante Legal de Agrominera Zelandia S.A.
 Decisión: Concede amparo transitorio

JUZGADO PROMISCOU MUNICIPAL

Susa, veinticinco (25) de noviembre de dos mil veinte (2020).

VISTOS

Corresponde dictar sentencia en la presente acción de Tutela, promovida por el ciudadano JOSE OSWALDO MURCIA GOZALEZ en contra de CLARA EMILIA REY REPRESENTANTE LEGAL DE AGROMINERA ZELANDIA S.A. por la presunta vulneración de los derechos fundamentales al Trabajo, al Mínimo Vital, a la Estabilidad Reforzada de Persona en Estado de debilidad manifiesta y a la Salud.

1. ASUNTO

1.1. El ciudadano JOSE OSWALDO MURCIA GONZALEZ, interpone la presente acción de Tutela¹ en el precepto del Art.86 de la Constitución Política, con el fin de proteger los derechos fundamentales al TRABAJO, AL MÍNIMO VITAL, A LA ESTABILIDAD REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA Y A LA SALUD, que considera vulnerados por AGROMINERA ZELANDIA S.A. a través de su representante legal CLARA EMILIA REY quien a concepto del accionante vulneró sus derechos fundamentales al despedirlo sin justa causa encontrándose reintegrado en su puesto de trabajo en virtud de la sentencia dictada en la acción de tutela 2019-00130, tramitada en este Despacho, atendiendo su estado de debilidad manifiesta y estabilidad laboral reforzada.

2. PRESUPUESTOS FÁCTICOS RELEVANTES

2.1 El Despacho presidido por este Operador Judicial, mediante sentencia de 15 de octubre de 2019², emitida dentro de la acción de tutela con radicado 257794890012019-00130 cuyo expediente obra a folios 40 al 115 anverso

¹ Folios 1-16, Cuaderno original.

² Folio 96 al 102 Cuaderno Original

y reverso del presente sumario, de José Oswaldo Murcia González contra Agrominera Zelandia representada legalmente por Clara Emilia Rey de Ruiz, ante un diagnóstico médico de “LUMBAGO CON CIÁTICA, ESPONDILOLISTESIS, ESTENOSIS DE LOS AGUJEROS INTERVERTEBRALES POR TEJIDO CONJUNTIVO O POR DISCO INTEVERTEBRAL”³, ordenó los siguientes:

(...) PRIMERO.- CONCEDER el amparo de los derechos al TRABAJO, AL MÍNIMO VITAL, A LA ESTABILIDAD REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA Y A LA SALUD deprecado por el ciudadano JOSE OSWALDO MURCIA GONZALEZ en contra de AGROMINERA ZELANDIA S.A.S representada legalmente por CLARA EMILIA REY DE RUIZ de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de la presente sentencia.

SEGUNDO.- DECLARAR INEFICAZ el despido de JOSE OSWALDO MURCIA GONZALEZ comunicado por carta de 16 de mayo de 2019 y que se hiciera efectivo a partir del día 31 de julio de 2019 por la empresa AGROMINERA ZELANDIA S.A.S representada legalmente por CLARA EMILIA REY DE RUIZ.

TERCERO.- ORDENAR a la accionada AGROMINERA ZELANDIA S.A.S que dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del presente fallo proceda a darle cumplimiento a las siguientes:

a). REINTEGRAR al accionante JOSE OSWALDO MURCIA GONZALEZ sin solución de continuidad, si esa fuere su voluntad, a un cargo de igual o mayor jerarquía al que venía desempeñando, en el cual se deberá garantizar que las condiciones laborales sean acordes con sus condiciones de salud, así como que reciba la capacitación correspondiente para desempeñar el mismo.

b). CANCELAR los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan y de los aportes al Sistema General de Seguridad Social desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro.

CUARTO.- ADVERTIR a la accionada AGROMINERA ZELANDIA S.A.S que de existir una justa causa para la terminación del contrato laboral, queda en libertad de adelantar el trámite correspondiente ante la inspección de trabajo o quien haga sus veces a fin de solicitar la autorización de despido del trabajador, cuya concesión estará a supeditada al estudio legal y jurisprudencial que dicha entidad realice. Negrilla fuera de texto (...)

2.2. La sentencia de 15 de octubre de 2019⁴, emitida dentro de la acción de tutela con radicado 257794890012019-00130 obedeció a que en esta última se pudo establecer entre otras la procedibilidad de la acción de tutela y la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada por concurrencia de los siguientes presupuestos jurisprudenciales: : **(i) el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; (iii) no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio**⁵; la providencia en comento no fue impugnada por AGROMINERA ZELANDIA sino por el contrario fue acatada como lo deja ver oficio de 23 de octubre de 2019 (folio 112 Cuaderno Original) en el

³ Folios 51 reverso, 52 y 53 anverso y reverso Cuaderno Original.

⁴ Folio 96 al 102 Cuaderno Original

⁵ Sentencia T-041/19 Referencia: Expediente T-6.951.249 Acción de tutela instaurada por Víctor Julio Díaz Bermúdez en contra de la Unión Temporal Iluminación del Oriente y la Alcaldía de Lebrija, Santander. Magistrado Sustanciador: JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS Bogotá D.C., cuatro (4) de febrero dos mil diecinueve (2019).

cual se informa el cumplimiento del fallo.

2.3. El 10 de noviembre de 2020 el señor JOSE OSWALDO MURCIA GONZALEZ enerva acción de tutela⁶ en contra de Agrominera Zelandia representada legalmente por CLARA EMILIA REY DE RUIZ, la cual da origen al presente sumario, como quiera que el 31 de octubre de 2020 fue despedido nuevamente como consecuencia, según el dicho del accionante, de haber solicitado un permiso para asistir a una cita médica el 8 de septiembre de los corrientes, alegando que de esta forma se le vulneró su derecho a la estabilidad laboral reforzada del cual es titular.

2.4. Allega el accionante epicrisis calendada de 10 de enero de presente año de la E.S.E. Hospital Regional de Chiquinquirá, fecha en la cual fue ingresado por Urgencias por un antecedente de radiculopatía con cuadro clínico de un día de evolución lumbar con intensidad 10/10 con un diagnóstico de LUMBAGO NO ESPECIFICADO⁷.

2.5. Manifiesta el accionante que a causa de su enfermedad se ha debido desplazar a la ciudad de Bogotá para citas médicas el 8 de septiembre de 2020 por ortopedia y traumatología y debe asistir a nuevas citas el 25 de noviembre de los corrientes, para lo cual allega orden de consulta por neurocirugía⁸ con destino al Hospital San José Bogotá, orden de consulta por Ortopedia⁹ de 6 de marzo de 2020.

2.6. De igual forma el señor MURCIA GONZALEZ establece que ha continuado presentando dolores y que no ha podido continuar con sus controles debido a la pandemia, y que su situación de salud sigue deteriorándose cada día más, y que su patología aún se encuentra en seguimiento.

3. FUNDAMENTO DE LA PETICION

3.1. Considera el Accionante que el extremo accionado vulneró el derecho constitucional al TRABAJO, AL MÍNIMO VITAL, A LA ESTABILIDAD REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA Y A LA SALUD al despedirlo sin justa causa encontrándose reintegrado en su puesto de trabajo en virtud de la sentencia dictada en la acción de tutela 2019-00130, tramitada en este Despacho, atendiendo su estado de debilidad manifiesta y

⁶ Folio 1 al 16 Cuaderno Original.

⁷ Folios 11 al 12 Cuaderno Original

⁸ Folio 8 Cuaderno Original

⁹ Folios 9 y 10 Cuaderno Original

estabilidad laboral reforzada.

4. DERECHOS VULNERADOS

4.1. Estima el actor que al despedirlo sin justa causa encontrándose reintegrado en su puesto de trabajo en virtud de la sentencia dictada en la acción de tutela 2019-00130, tramitada en este Despacho, atendiendo su estado de debilidad manifiesta y estabilidad laboral reforzada, por parte de AGROMINERA ZELANDIA S.A. representada legalmente por CLARA EMILIA REY, se violan los derechos al TRABAJO, AL MÍNIMO VITAL, A LA ESTABILIDAD REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA Y A LA SALUD.

5. PETICION

5.1. El accionante solicita como pretensión principal se tutelen transitoriamente los Derechos fundamentales al TRABAJO, AL MÍNIMO VITAL, A LA ESTABILIDAD REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA Y A LA SALUD y en consecuencia se ordene a la señora CLARA EMILIA REY DE RUIZ representante legal de la empresa AGROMINERA ZELANDIA S.A. el reintegro inmediato del accionante por ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

6. COMPETENCIA

6.1. Es competente este Despacho Judicial, para conocer de la presente acción, conforme lo establece el Art.37 del Decreto 2591 de 1.991, debiendo proferir el fallo que en derecho corresponda, observando que no existe causal de nulidad que invalide lo actuado.

7. ACTUACIONES

7.1 Mediante auto de 11 de Noviembre del año que avanza¹⁰ se admitió la tutela por parte de este Despacho, donde se ordenó dar el trámite preferencial y sumario a dicha acción el cual se notificó al extremo accionante en la forma legalmente establecida.

¹⁰ Folios 17-18, Cuaderno Original.

7.2. El 19 de Noviembre de 2020 se emitió auto en el cual se decretó como pruebas oficiar al señor JOSE OSWALDO MURCIA GONZALEZ para que allegara copia actualizada a la fecha de su historia clínica y de igual forma se decretó como prueba trasladada copia íntegra del expediente de tutela con radicado 2019-000130 siendo accionante José Oswaldo Murcia González y accionada Agrominera Zelandia¹¹, la cual fue agregada por secretaría a este expediente y obra en los folios 39 al 115 anverso y reverso.

7.3. El 20 de noviembre de 2020 se emitió auto¹² en el cual se decretó como pruebas oficiar a la ESE HOSPITAL EL SALVADOR DE CHIQUINQUIRA a fin de que allegara copia íntegra de la historia clínica del señor José Oswaldo Murcia González, entidad de salud que obedeció el requerimiento allegando la respectiva historia clínica que obra a folios 119 a 129 del expediente anverso y reverso.

8. DE LA CONTESTACIÓN

8.1. **AGROMINERA ZELANDIA S.A.** dentro del término legal y a través de apoderado judicial allegó contestación al escrito de tutela¹³ manifestando oponerse a las pretensiones por cuanto carecen de fundamento legal y factico como quiera que para la fecha de terminación del contrato 31 de octubre de 2020 el accionante se hallaba en perfecto estado de salud y no se hallaba en un estado de debilidad manifiesta, alegando que no se vulneraron los derechos del accionante y que la terminación del contrato se realizó dentro de la facultad legal establecida por el legislador en el artículo 64 del C.S. del T. el cual faculta al trabajador para terminar los contratos de trabajo de manera unilateral mediante el reconocimiento y pago de la indemnización tabulada.

8.2. De igual forma manifiesta inexistencia de los motivos de la demanda de tutela argumentando que el accionante pretende hacer del contrato de trabajo una obligación irredimible para la empresa aprovechándose de que el Juzgado Promiscuo Municipal de Susa le accedió al reintegro laboral dentro de unas circunstancias fácticas y jurídicas totalmente diferentes ya calificadas y agotadas por la jurisdicción. Por último destaca improcedencia de la acción de tutela para dirimir asuntos propios de la jurisdicción laboral.

¹¹ Folio 36 Cuaderno Original.

¹² Folio 116 Cuaderno Original

¹³ Folios 23 al 35 Cuaderno Original.

9. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

9.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA JURÍDICO.

¿**AGROMINERA ZELANDIA S.A.S** representada legalmente por CLARA EMILIA REY vulneró los derechos fundamentales AL TRABAJO, AL MÍNIMO VITAL, A LA ESTABILIDAD REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA Y A LA SALUD del señor JOSE OSWALDO MURCIA GONZALEZ al despedirlo sin justa causa encontrándose reintegrado en su puesto de trabajo en virtud de la sentencia dictada en la acción de tutela 2019-00130, tramitada en este Despacho, atendiendo su estado de debilidad manifiesta y estabilidad laboral reforzada?

Para resolver el problema planteado, este Juez de tutela a través de la Jurisprudencia Constitucional abordara los siguientes puntos: 9.2.) La procedencia excepcional de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral, 9.3.) La procedencia de la acción de tutela para obtener el reconocimiento de las medidas de estabilidad reforzada, 9.4.) El derecho a la estabilidad laboral reforzada, 9.5.) Garantía de estabilidad laboral para la población discapacitada que trae ley 361 de 1997 y cómo debe operar, 9.6.) El derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, 9.7.) Caso concreto.

9.2. LA PROCEDENCIA EXCEPCIONAL DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA SOLICITAR EL REINTEGRO LABORAL.¹⁴

9.2.1. El artículo 86 de la Constitución establece que la acción de tutela es un mecanismo de defensa al que puede acudir cualquier persona para reclamar la protección inmediata de sus derechos fundamentales. En concordancia, el artículo 10º del Decreto Estatutario 2591 de 1991 regula la legitimación para el ejercicio de la acción al señalar que la solicitud de amparo puede ser promovida: (i) en nombre propio; (ii) a través de representante (legal o judicial); (iii) mediante agente oficioso; o (iv) por el Defensor del Pueblo o los personeros municipales.

9.2.2. En cuanto a la legitimidad por pasiva, el artículo 5º del referido decreto establece que la tutela procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas que amenacen o vulneren derechos fundamentales. Excepcionalmente es posible ejercerla frente a particulares si: (i) están encargados de la prestación de un servicio público; (ii) su conducta afecta grave y directamente

¹⁴ Extracto tomado de la Sentencia T-041/19 Referencia: Expediente T-6.951.249 Acción de tutela instaurada por Víctor Julio Díaz Bermúdez en contra de la Unión Temporal Iluminación del Oriente y la Alcaldía de Lebrija, Santander. Magistrado Sustanciador: JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS Bogotá D.C., cuatro (4) de febrero dos mil diecinueve (2019).

el interés colectivo; o, (iii) el accionante se encuentra en una situación de indefensión o de subordinación.

9.2.3. En relación con la última hipótesis, esta Corporación ha considerado que *“la indefensión y la subordinación se sustentan en el equilibrio/desequilibrio que guardan las relaciones entre los particulares, ambos conceptos aluden a la existencia de un nexo jurídico de dependencia de una persona respecto de otra”*,¹⁵ no obstante, una y otra conllevan diferencias, pues mientras la subordinación se deriva de una relación regulada por un título jurídico, la indefensión tiene su origen en situaciones de dependencia producto de una relación de hecho.¹⁶

9.2.4. Así pues, también se ha sostenido que las relaciones de subordinación envuelven la sujeción de un individuo respecto a las órdenes de otro, como las que se presentan entre el trabajador y su empleador o entre el estudiante y su profesor.¹⁷

9.2.5. Ahora bien, según se desprende del artículo 86 de la Carta, la finalidad de la acción de tutela es conjurar situaciones urgentes que requieran la actuación expedita del juez constitucional; por ello, de acuerdo con el principio de inmediatez, el mecanismo constitucional debe ser impetrado en un tiempo razonable a partir del hecho generador de la vulneración.¹⁸

9.2.6. Sin perjuicio de lo anterior, desde la sentencia C-543 de 1992 se ha sostenido que la presentación de la tutela no está atada a término de caducidad alguno; de ahí que su procedencia deba examinarse de cara al propósito de obtener la protección inmediata de los derechos fundamentales.¹⁹ Sobre el particular, en la sentencia T-426 de 2018 se afirmó que:

“No existe entonces un plazo perentorio o terminante para interponer la acción de tutela, de manera que la prudencia del término debe ser analizado por el Juez en cada caso atendiendo a las particulares circunstancias fácticas y jurídicas del asunto; verbigracia, si el lapso es prolongado, deberá ponderar si: (i) existe motivo válido para la inactividad de los accionantes, (ii) la inactividad justificada vulnera el núcleo esencial de los derechos de terceros afectados con la decisión, (iii) existe nexo causal entre el ejercicio tardío de la acción y la vulneración de los derechos fundamentales, y (iv) el fundamento de la acción surgió después de acaecida la actuación violatoria de derechos fundamentales de cualquier forma en un plazo no muy alejado de la fecha de interposición²⁰”.

¹⁵ Sentencia T-030 de 2018.

¹⁶ Cfr. sentencias T-334 de 2016, T-030 de 2018, T-325 de 2018 y T-395 de 2018, entre otras.

¹⁷ *Ibidem*.

¹⁸ Sentencia T-019 de 2018.

¹⁹ Sentencias T-245 y 426 de 2018.

²⁰ Sentencias SU-961 de 1999 y T-243 de 2008; reiteradas, entre otras T-246 de 2015.

9.2.7. En punto del requisito de subsidiariedad, la Corte ha sostenido que conformidad con el inciso 3º del artículo 86 superior y el numeral 1º del artículo 6 del Decreto Estatutario 2591 de 1991 la acción de tutela es una herramienta de naturaleza residual y subsidiaria; de manera que, por regla general, solo procede cuando: i) el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, ii) pese a su concurrencia este no es eficaz o idóneo para lograr la protección de los derechos fundamentales, o iii) la acción se erige de manera transitoria para prevenir un perjuicio irremediable.²¹

9.2.8. De acuerdo con lo anterior, el remedio constitucional debe descartarse cuando se ejerce como un *“instrumento supletorio al que se puede acudir cuando se han dejado de ejercer oportunamente los medios de defensa judicial o como un medio para obtener un pronunciamiento con mayor prontitud sin el agotamiento de las instancias ordinarias.”*²²

9.2.9. Respecto de las acciones interpuestas para obtener el reintegro de un trabajador, la Corte ha resaltado que, en principio, la tutela no es la vía judicial idónea para resolver este tipo de controversias al existir los mecanismos establecidos en la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, atendiendo a la forma de vinculación del interesado; sin embargo, también ha destacado que el examen de procedencia debe ser menos estricto cuando se encuentran comprometidos los derechos de sujetos de especial protección constitucional o de personas que se hallan en circunstancias de debilidad manifiesta, *“pues en estos casos el actor experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial”*.

9.2.10. En efecto, en la sentencia T-151 de 2017 se indicó que: *“la acción de tutela no es la vía judicial idónea, dado que existe una jurisdicción especializada, que en los últimos años ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad introducido con la Ley 1149 de 2007. No obstante, [...] de manera excepcional, la jurisprudencia de este Tribunal ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional para obtener el reintegro de un trabajador, en aquellos casos en que se encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. En este escenario, la situación particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra”*.

9.2.11. Además se precisó que circunstancias como: (i) la edad del sujeto, (ii) su desocupación laboral, (iii) no percibir ingreso alguno que permita la subsistencia de su familia y la propia, y (iv) la condición médica padecida, son

²¹ Sentencia T-080 de 2018. A su vez, el perjuicio irremediable ha sido definido bajo ciertos supuestos rigurosos de inminencia, gravedad, urgencia e impostergabilidad.

²² Sentencia T-245 de 2018.

supuestos representativos de un estado de debilidad manifiesta (artículo 13 superior).

9.2.12. En la sentencia T-405 de 2015 se sostuvo que la regla que desarrolla el principio de subsidiariedad no es absoluta, ya que excepcionalmente y con carácter extraordinario la acción de tutela se muestra como el mecanismo apto para la protección inmediata, *“cuando quiera que se involucren los derechos de sujetos que se encuentran en estado de debilidad manifiesta o de aquellos que tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada.”*²³

9.2.13. Así mismo, se resaltó que la jurisprudencia constitucional ha determinado que cuando se trata de *“poblaciones históricamente discriminadas o de sujetos que merecen una especial protección, la tutela es el mecanismo idóneo para la protección de sus derechos.”*

9.2.14. En igual sentido, en la sentencia T-442 de 2017 se consideró que *“en los eventos en los que las circunstancias particulares del caso constituyen un factor determinante, es posible que la acción de tutela pase a otorgar directamente el amparo pretendido, ya sea de manera transitoria o definitiva, a pesar de existir mecanismos ordinarios de protección a los que sea posible acudir.”*

9.2.15. Finalmente, en la sentencia T-317 de 2017 se destacó que la jurisprudencia constitucional ha establecido que: *“en aquellos casos en los que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal”.*

9.2.16. En ese orden de ideas, si bien el ordenamiento jurídico previó procedimientos judiciales especiales para ventilar pretensiones laborales, la Corte ha entendido que las reglas relativas a la procedencia de la acción tendrán que ser matizadas cuando se trata de personas en especial condición de vulnerabilidad o en circunstancias de debilidad manifiesta, como consecuencia, entre otros, de su estado de salud; por lo tanto, la tutela debe ser considerada como el mecanismo más adecuado para adoptar las acciones que permitan conjurar la afectación de los derechos en cuestión.

9.3. LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA OBTENER EL RECONOCIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE ESTABILIDAD REFORZADA.

9.3.1. En síntesis, se puede afirmar que la acción de tutela es procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando se

²³ Citando la sentencia T-1023 de 2008.

comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad que padezca, inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor; (b) sin la autorización de la oficina del trabajo, (c) conociendo que el empleado se encuentra en situación de discapacidad o con una afectación de su salud que le impide o le dificulte el desempeño de labores y (d) no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador²⁴.

9.4.- EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA²⁵:

9.4.1. El artículo 53° de la Constitución Política consagra un principio fundamental a ser desarrollado por el legislador en materia laboral, según el cual se debe garantizar, en el marco de cualquier vínculo laboral, *la estabilidad en el empleo de los trabajadores*. Este principio asegura a los mismos una certeza mínima de conservación de su alternativa laboral y previene las decisiones arbitrarias de los empleadores que, sin invocar una justa causa para el despido o sin indemnizar al despedir injustificadamente, pretendan poner fin a una relación laboral.

9.4.2. La Corte Constitucional ha definido que la acción de tutela es procedente para reclamar la estabilidad en el empleo, solo en ciertos casos donde el trabajador se encontraba en condiciones de debilidad manifiesta al momento del despido, de la terminación o de la no renovación del contrato y que por lo tanto merecía especial protección constitucional. A esto es lo que la Corte ha denominado *derecho a la estabilidad laboral reforzada*, el cual se predica, según el Alto Tribunal Constitucional, de las trabajadoras en estado de gravidez, de los trabajadores aforados y de las personas discapacitadas o inválidas que han sido despedidas por razón de su condición, sus calidades o su estado.

9.4.3. Pues bien, este derecho constitucional fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad, encuentra sustento en diversos instrumentos internacionales y en varias disposiciones constitucionales y legales, principalmente en la Ley 361 de 1997 por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación, norma cuyo contenido se desarrollará más adelante.

9.4.4. Un primer fundamento es el artículo 1° que establece el principio de solidaridad como uno de los pilares del Estado Social de Derecho. El artículo 13° de la Constitución Política, por su parte, contiene una cláusula que obliga al Estado a garantizar *“las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva”*. En armonía con las anteriores disposiciones, el artículo 54 superior consagra la obligación

²⁴ Sentencia T-317/17 Referencia: Expediente T-5.921.558 Acción de tutela presentada por Víctor Hugo Martínez contra Fortox Security Group y otro Magistrado Ponente: ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO Bogotá, D.C., doce (12) de mayo de dos mil diecisiete (2017)

²⁵ Sentencia T-116/13 Referencia: expediente T-3.105.026 Acción de tutela instaurada por Darío de Jesús Caro Fernández contra REDYCO S.A. Magistrado Ponente ALEXEI JULIO ESTRADA Bogotá D. C., siete (7) de marzo de dos mil trece (2013)

del Estado de “*garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud*” y el artículo 47 exige del Estado el desarrollo de una “*política de previsión y rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos*”.

9.4.5. De otra parte, el artículo 25° de la Constitución Política establece que *el trabajo es un derecho y una obligación social que goza de la especial protección del Estado y que por lo tanto debe garantizarse de forma digna y justa a todas las personas.*

9.4.6. A su vez, el contenido y alcance de este derecho a la estabilidad laboral reforzada ha de ser definido con base en los distintos instrumentos internacionales sobre la materia que integran el llamado bloque de constitucionalidad. Es así como en virtud del inciso segundo del artículo 93° y con base en el artículo 53° constitucional, los instrumentos internacionales y regionales para la protección de los derechos humanos en la materia y los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, se deben entender como parte del ordenamiento jurídico colombiano. Algunos de estos instrumentos son los siguientes:

9.4.7. En el *ámbito de regulación internacional*, por ejemplo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de 1948 en su artículo 23; el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 en su artículo 6; la Declaración de los Derechos de los Impedidos de Naciones Unidas de 1975; la Observación general N° 5 del Comité DESC de 1994 relativa a las personas con discapacidad; la Observación General No. 18 del Comité DESC de 2005 sobre derecho al trabajo; el Convenio No. 159 de la OIT, sobre la readaptación profesional y el empleo (personas con discapacidad) de 1983; las Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, proclamadas por la Asamblea General en su resolución 48/96, de 20 de diciembre; la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad del 13 de Diciembre de 2006 y la Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad CIDDDM—2 de la Organización Mundial de la Salud de 1999, entre otros.

9.4.8. Ahora bien, en el *ámbito de regulación regional* el patrón es la Convención Americana de Derechos Humanos de 1969 y la Convención Interamericana de la OEA para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de 1999.

9.4.9. Luego del anterior análisis, puede verse que en el ámbito internacional no se ha logrado un consenso real sobre el alcance que tienen las múltiples acepciones de *discapacidad, invalidez, deficiencia, minusvalía, limitación*, que permita determinar con exactitud quienes merecen una protección especial y reforzada en el ámbito laboral.

9.4.10. Esta es la razón principal por la cual resulta

indispensable determinar: ¿Qué debe entenderse por ‘persona con discapacidad’ o ‘discapacitado’?

9.4.11. Para resolver el anterior interrogante interesa resaltar la unificación que hace La Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), de los términos que han de tenerse en cuenta para identificar una situación de discapacidad. En primer lugar, la **deficiencia**, entendida como los trastornos en la apariencia o funcionamiento de un órgano, por ejemplo, la pérdida parcial del funcionamiento de un órgano. En segundo lugar, la **discapacidad** que viene a reflejar las consecuencias de la deficiencia a partir del rendimiento funcional y de la actividad del individuo, por ejemplo, la disminución en el rendimiento o la destreza al momento de realizar una actividad. Y, finalmente, la **minusvalía**, que corresponde a las desventajas que producen en el individuo, las deficiencias y las discapacidades, al relacionarlas con el contexto social, por ejemplo, las dificultades para conseguir un empleo. **Subrayado fuera de texto**

9.4.12. **De ahí que deba entenderse que una persona con discapacidad es aquella que sufre limitaciones sustanciales en la cantidad y calidad de actividades que debe realizar cotidianamente, o que enfrenta barreras en su participación social como persona debido a una condición de salud física o mental. Negrilla y subrayado fuera de texto**

9.4.13. De lo dicho hasta ahora se concluye que la discapacidad se hace manifiesta en las limitaciones que encuentra una persona al desempeñar sus labores cotidianas. **De este modo, una limitación en la actividad puede provenir de discapacidades (i) leves: cuando la reducción de la capacidad del individuo para desempeñar sus actividades cotidianas es mínima y no interfiere en su productividad; (ii) moderadas: cuando limita parcialmente sus actividades cotidianas y su productividad; o (iii) graves: cuando la reducción de la capacidad es tal que lo hace completamente dependiente y poco productivo. Estas discapacidades pueden estar o no reflejadas en un porcentaje de pérdida de la capacidad laboral, dependiendo si han sido o no calificadas por una Junta de Calificación de Invalidez. Negrilla y subrayado fuera de texto.**

9.5. GARANTÍA DE ESTABILIDAD LABORAL PARA LA POBLACIÓN DISCAPACITADA QUE TRAE LEY 361 DE 1997 Y CÓMO DEBE OPERAR²⁶.

9.5.1. Así pues, la misma dispone en su artículo 26:

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar

²⁶ Sentencia T-116/13 Referencia: expediente T-3.105.026 Acción de tutela instaurada por Darío de Jesús Caro Fernández contra REDYCO S.A. Magistrado Ponente ALEXEI JULIO ESTRADA Bogotá D. C., siete (7) de marzo de dos mil trece (2013)

una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, **ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.**

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, 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” (Negrilla fuera del texto original).

9.5.2. Mediante sentencia C-531 de 2000, la Corte Constitucional declaró la exequibilidad condicionada del inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el pago de la indemnización al trabajador discapacitado no convierte el despido en eficaz, si éste no se ha hecho con previa autorización del Ministerio del Trabajo. De tal manera que la indemnización se constituye en una sanción para el empleador, más no en una opción para éste de despedir sin justa causa a un trabajador discapacitado.

9.5.3. En el contexto de la disposición citada y de conformidad con reiterada jurisprudencia de la Corte Constitucional deberá entenderse que la persona discapacitada, es decir, aquella que sufre una limitación significativa en las actividades que realiza en el ámbito laboral, es titular del denominado derecho a la estabilidad laboral reforzada. Lo anterior se traduce en que el empleador no podrá despedir o dar por terminado un contrato de trabajo de una persona discapacitada (limitada), por razón de su limitación y sin autorización de la oficina del trabajo, so pena de que su actuación sea ineficaz y cause el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario a favor de la persona con limitación.

9.5.4. Así pues, si bien la ley en comento contempla una protección específica para la población con discapacidad, la cual, dadas sus condiciones físicas o mentales se encuentra realmente en estado de debilidad manifiesta es importante señalar que esta Corporación ha hecho extensiva la protección mencionada a todos aquellos trabajadores que, de ser despedidos o desvinculados, quedarían sumidos en una completa situación de desprotección, como aquellos que han sufrido menguas en su salud o en su capacidad general para desempeñarse laboralmente.

9.5.5. De esta manera, la Corte concluyó que el segmento poblacional al que se extiende la protección constitucional de estabilidad laboral reforzada no cobija exclusivamente a quienes son considerados discapacitados o a quienes han sido calificados como tales, sino a todos aquellos trabajadores que por

sus condiciones físicas se encuentren en situación de debilidad manifiesta, como pasa a mostrarse mediante el siguiente extracto:

“Estos sujetos de protección especial a los que se refiere el artículo 13 de la Constitución, que por su condición física estén en situación de debilidad manifiesta, no son sólo los discapacitados calificados como tales conforme a las normas legales. ***Tal categoría se extiende a todas aquellas personas que, por condiciones físicas de diversa índole, o por la concurrencia de condiciones físicas, mentales y/o económicas, se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Así mismo, el alcance y los mecanismos legales de protección pueden ser diferentes a los que se brindan a través de la aplicación inmediata de la Constitución.***” Negrilla fuera de texto

9.5.6. En igual sentido se pronunció esta Corte en sentencia T-198 de 2006. El caso bajo revisión era el de un ciudadano que había sufrido un accidente de trabajo que le ocasionó problemas de salud que desembocaron finalmente en síndrome del túnel carpiano y a quien, al igual que en el caso anteriormente referido, no le fueron tenidas en cuenta las recomendaciones médicas, lo cual empeoró la dolencia que padecía. Fue despedido sin justa causa con el pago de indemnización, después de haber sido objeto de una serie de traslados que no atendían a sus necesidades médicas y que, por último, lo llevaron a cumplir horario sin realizar ninguna labor específica. En aquella ocasión, la Sala Sexta de Revisión consignó que ***“la jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones”***. Y más adelante precisó que ***“... en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, frente a lo cual procede la tutela como mecanismo de protección”*** sin que sea válido para justificar tal actuación invocar argumentos legales como la posibilidad de despido sin justa causa.

9.5.7. Como se observa, en relación con los destinatarios de la protección especial en el ámbito laboral de que se viene hablando en la presente providencia, la Sala señaló que, además de comprender a aquellos trabajadores que por su condición física se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, ***ésta también se extiende a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores.*** Negrilla fuera de texto.

9.6. EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN SITUACIÓN DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR LIMITACIONES FÍSICAS, PSÍQUICAS O SENSORIALES.²⁷

9.6.1. El derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución, constituye un principio que rige todas las relaciones laborales; dicho mandato se manifiesta en *“la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa”*.²⁸

9.6.2. Ahora bien, con fundamento en la interpretación armónica de al menos cuatro preceptos constitucionales, la protección general a la estabilidad en el empleo se refuerza cuando el trabajador *“es un sujeto susceptible de discriminación”*,²⁹ o cuando por sus condiciones particulares *“puede sufrir grave detrimento de una desvinculación abusiva”*.³⁰

9.6.3. En primer lugar, del artículo 13 superior se extrae que el Estado debe promover las condiciones para que el mandato de igualdad sea real y efectivo, particularmente tratándose de aquellas personas que por razones económicas, físicas o mentales se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, quienes merecen una especial protección *“con el fin de contrarrestar los efectos negativos generados por su condición, y hacer posible su participación en las actividades de la sociedad”*.³¹

9.6.4. Por su parte, los artículos 47 y 54 constitucionales establecen el deber de crear e implementar una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos; así como de ofrecer formación profesional y técnica a quienes lo requieran, y garantizar a las personas en situación de discapacidad el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud; en cuarto lugar, el artículo 95 establece el deber de obrar conforme al principio de solidaridad ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas.

9.6.5. Así mismo, diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos que hacen parte del bloque de constitucionalidad, han consagrado esta garantía; verbigracia, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- sobre la readaptación profesional y el empleo de personas

²⁷ Extracto tomado de la Sentencia T-041/19 Referencia: Expediente T-6.951.249 Acción de tutela instaurada por Víctor Julio Díaz Bermúdez en contra de la Unión Temporal Iluminación del Oriente y la Alcaldía de Lebrija, Santander. Magistrado Sustanciador: JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS Bogotá D.C., cuatro (4) de febrero dos mil diecinueve (2019).

²⁸ Sentencias T-449 de 2008 y T-320 de 2016.

²⁹ Sentencia T-002 de 2011 y T-520 de 2017.

³⁰ Ib.

³¹ Sentencias T-597 y T-440 de 2017 y T-437 de 2009.

inválidas, y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

9.6.6. Estas disposiciones se articulan para construir el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.³² Sobre la base anterior, la Corte ha sostenido que este derecho **“nace de la necesidad de garantizar a las personas en situación de debilidad manifiesta, el desarrollo integral dentro de una sociedad consolidada en un Estado Social de Derecho, que reconoce en igualdad de condiciones derechos y obligaciones”**.³³ *Negrilla fuera de texto*

9.6.7. En consonancia, en distintas decisiones se ha enfatizado en la importancia del trabajo en el proceso de integración social de los sujetos que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud, al erigirse como un instrumento a través del cual se garantiza el desarrollo del individuo, su productividad económica y el acceso a bienes y servicios indispensables para la subsistencia del trabajador y su núcleo familiar.³⁴

9.6.8. Pero ¿quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud? Al respecto, esta Corporación ha establecido que un trabajador que: *“i) pueda catalogarse como persona 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 o dificulte 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, **está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada’**”*³⁵ *Negrillas fuera del original.*

9.6.9. En ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades.³⁶

9.6.10. ...Conviene indicar que en la SU-049 de 2017 la Sala Plena estableció que la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; por tanto, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral.

³² SU-049 de 2017.

³³ Sentencia T-502 de 2017.

³⁴ Consultar las sentencias T-597 y T-440 de 2017, T-928 de 2014 y C-531 de 2000.

³⁵ Sentencia T-417 de 2010.

³⁶ *Ibidem*.

9.6.11. A su turno, el Legislador ha determinado mecanismos de integración social de los individuos en situación de discapacidad; en efecto, la Ley 361 de 1997 reitera el deber constitucional del Estado de proveer los recursos necesarios para garantizar la protección, prevención, cuidados, habilitación, rehabilitación, educación, orientación e integración laboral de aquellas personas. Además, dicho compromiso se extiende a la familia y al conglomerado social como actores necesarios para lograrlo. El artículo 26 de la referida norma dispone:

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, 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.”

9.6.12. Del artículo en mención, la Corte ha definido las siguientes reglas: (i) bajo ninguna circunstancia la discapacidad podrá obstaculizar la vinculación de una persona, a menos que se demuestre una incompatibilidad insuperable en el cargo que va a desempeñar; (ii) ningún individuo que se encuentre en estado de discapacidad puede ser retirado del servicio por razón de su limitación, y (iii) en todo caso, quien fuere despedido prescindiendo de la autorización del inspector del trabajo tendrá derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiera lugar.

9.6.13. Así mismo, se ha señalado que la estabilidad laboral reforzada representa para el empleador que conoce del estado de salud del empleado un deber que se concreta en su reubicación atribuyéndole otras labores. Si en lugar de reasignarle funciones lo despide, se presume que la desvinculación se fundó en la condición de trabajador, y como consecuencia, dicha determinación se torna ineficaz.³⁷

9.6.14. Con todo, el trabajador en condición de discapacidad o que tiene limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que le impiden o dificultan sustancialmente el desarrollo de sus funciones puede ser despedido cuando incurre en una causal objetiva para la terminación del contrato; no obstante,

³⁷ Sentencias T-440 de 2017, T-928 de 2014 y T-613 de 2011.

en garantía de la especial protección que le asiste a estos sujetos, **el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral.**

9.6.15. Por el contrario, cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo, la jurisprudencia constitucional ha aplicado “*la presunción de desvinculación laboral discriminatoria*”, entendiéndose que la ruptura del vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador; evento en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción.³⁸

9.6.16. Al respecto en la sentencia T-320 de 2016 se dijo que: “*en razón al estado de vulnerabilidad en que se encuentra un trabajador con alguna discapacidad física, sensorial o psíquica esta Corporación ha invertido la carga de la prueba de manera que sea el empleador quien deba demostrar que la terminación unilateral del contrato, tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador.*” Negrillas fuera del original.

9.6.17. Resulta relevante destacar que la Corte ha establecido una línea jurisprudencial uniforme sobre la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud; con la finalidad de fijar el alcance de las reglas que se han construido, se citaran algunos pronunciamientos de esta Corporación...”

9.6.18. ...En la sentencia **T-461 de 2012** esta Corporación tuvo la oportunidad de conocer la acción de tutela interpuesta por una trabajadora despedida tras haber estado incapacitada por 342 días continuos con ocasión de una enfermedad de origen común. El empleador terminó el vínculo laboral al considerar que la peticionaria podía obtener una pensión por invalidez, ya que las incapacidades superaban 180 días y, en consecuencia, la EPS podía calificar la pérdida de la capacidad laboral.

9.6.19. En esa oportunidad se resolvieron dos problemas jurídicos, el primero establecía si la empresa accionada podía terminar el vínculo jurídico con la parte actora sin que mediara previa autorización del Ministerio del Trabajo, a pesar de que tenía conocimiento de las incapacidades que le habían sido expedidas por su enfermedad cerebrovascular. En segundo lugar, a raíz de que en sede de revisión se conoció que la accionante tenía una pérdida de capacidad laboral superior al 50%, se estudió si el juez constitucional podía ordenar la protección de derechos fundamentales no invocados por la interesada, esto es, el reconocimiento y pago de la pensión de invalidez.

9.6.20. Con fundamento en lo expuesto, la Sala de Revisión

³⁸ Sentencia T-320 de 2016.

reiteró que “los trabajadores que están afectados en su salud tienen derecho al reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada sin importar el vínculo laboral adoptado por las partes, mientras el inspector o autoridad competente no autorice su desvinculación. **En virtud de ello tiene ‘el derecho a permanecer en su cargo hasta tanto se configure una causal objetiva que extinga la relación laboral, circunstancia que de todas formas debe ser verificada y autorizada por el inspector del trabajo**³⁹”. *Negrilla fuera de texto.*

9.6.21. Así, concluyó que toda vez que la accionante había sido desvinculada mientras se encontraba en circunstancias de debilidad manifiesta debido a su enfermedad, la entidad accionada “**tenía la obligación de acudir a la autoridad del trabajo, para obtener la respectiva autorización de desvinculación, so pena de considerarse incurso en despido discriminatorio**”. *Negrilla fuera de texto*

9.6.22. En suma, el trabajador que pierde o ve disminuida sustancialmente su capacidad laboral tiene derecho a no ser despedido y a ser reubicado en tareas acordes a sus capacidades, habilidades y competencias. En caso contrario, se presume que la desvinculación tuvo como fundamento la condición de discapacidad, y la misma se torna ineficaz.

9.6.23. Dicha regla debe ser aplicada por el juez constitucional de encontrar acreditados los siguientes supuestos: **(i) el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; (iii) no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.** *Subrayado y Negrilla Fuera de Texto.*

9.7. CASO CONCRETO

9.7.1. JUICIO DE PROCEDIBILIDAD

9.7.1.1. Legitimación en la causa por activa.

9.7.1.1.1. En la presente acción de tutela el señor JOSE OSWALDO MURCIA GONZALEZ está legitimado en la causa por activa como quiera que en su calidad de ciudadano y en ejercicio de su mayoría de edad interpone acción de tutela por la presunta violación de sus derechos fundamentales al TRABAJO, AL MÍNIMO VITAL, A LA ESTABILIDAD REFORZADA DE PERSONA

³⁹ Sentencias T-663, T-132 de 2011 y el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA Y A LA SALUD, que considera vulnerados por la CLARA EMILIA REY REPRESENTANTE LEGAL DE AGROMINERÍA ZELANDIA S.A.S lo cual encuentra asidero en el artículo 86 de la Constitución Política, el cual consagra que la acción de tutela es un mecanismo de defensa judicial preferente y sumario, al que puede acudir cualquier persona, cuando sus derechos fundamentales resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión en que incurra cualquier autoridad pública o un particular, en los casos específicamente previstos por el legislador, y no exista otro mecanismo de defensa judicial que permita su protección efectiva, igualmente por su calidad de ex-trabajador de la accionada como está probado por la carta de terminación del contrato de trabajo obrante en el expediente la cual no fue desvirtuada por las partes, pues con base en este último supuesto factico eleva la protección de los derechos fundamentales, supra.

9.7.1.2. Legitimación en la causa por pasiva.

9.7.1.2.1. El artículo 5º del Decreto 2591 de 1991 establece que la acción de tutela procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas y en ciertos casos en contra particulares, que vulneren o amenacen con vulnerar los derechos fundamentales de los accionantes.

9.7.1.2.2. La legitimación por pasiva en sede de tutela, se refiere a la aptitud legal de la entidad contra quien se dirige la acción, de ser efectivamente la llamada a responder por la vulneración o amenaza del derecho fundamental.

9.7.1.2.3. De igual forma excepcionalmente es posible ejercerla frente a particulares si: (i) están encargados de la prestación de un servicio público; (ii) su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo; o, (iii) el accionante se encuentra en una situación de indefensión o de subordinación⁴⁰.

9.7.1.2.4. Así pues, también se ha sostenido que las relaciones de subordinación envuelven la sujeción de un individuo respecto a las órdenes de otro, como las que se presentan entre el trabajador y su empleador o entre el estudiante y su profesor.⁴¹

9.7.1.2.4. Visto lo anterior, en la presente acción de tutela se demandó a AGROMINERA ZELANDIA S.A.S, quien esta legitimada por pasiva, en tanto se le imputa la vulneración de los derechos fundamentales al TRABAJO, AL MÍNIMO VITAL, A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN

⁴⁰ Sentencia T-041/19 Referencia: Expediente T-6.951.249 Acción de tutela instaurada por Víctor Julio Díaz Bermúdez en contra de la Unión Temporal Iluminación del Oriente y la Alcaldía de Lebrija, Santander. Magistrado Sustanciador: JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS Bogotá D.C., cuatro (4) de febrero dos mil diecinueve (2019).

⁴¹ *Ibidem*.

ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA Y A LA SALUD, atendiendo la relación laboral que ésta tuvo con el accionante, lo cual conforme la citada jurisprudencia y el código sustantivo de trabajo, genera subordinación como uno de los elementos constitutivos del contrato de trabajo por la accionada sobre el accionante en el momento en que suceden los hechos por su relación empleador – trabajador, por tanto dicha relación jurídica sustancial atendiendo la subordinación la legitima por pasiva.

9.7.1.3. Principio de Inmediatez.

9.7.1.3.1. Bajo este presupuesto se entiende que la acción de tutela se debe ejercer en forma oportuna, justa y dentro de un plazo razonable es decir que no pase un tiempo excesivo desde el hecho vulnerador hasta cuando la misma se ejerza en el entendido de su naturaleza de urgente e inmediata para la protección de derechos fundamentales.

9.7.1.3.2. Para el caso que nos atiende tanto del escrito de tutela como de la documentación arrojada al expediente por la accionada se entiende que el hecho presuntamente vulnerador ocurrió el día 31 de octubre de 2020, cuando el señor MURCIA GONZALEZ fue despedido y la acción de tutela se radicó ante este Despacho el 10 de Noviembre de los corrientes.

9.7.1.3.3. Plazo que para este Juez de tutela es razonable y no se configura como excesivo, más aún cuando del acervo probatorio se colige que dentro de dicho tiempo el accionante previó a acudir al amparo constitucional.

9.7.1.3.4. De esta forma se encuentra que el presupuesto del principio de inmediatez concurre al presente trámite y no afecta la procedibilidad del mismo.

9.7.1.4. ¿Subsidiariedad o mecanismo principal de protección?

9.7.1.4.1. Se encuentra probado que el señor JOSE OSWALDO MURCIA GONZALES formuló pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada y en consecuencia ser reintegrado al trabajo que venía desarrollando en AGROMINERA ZELANDIA S.A, atendiendo su calidad de trabajador de dicha empresa, surgiendo como problema jurídico en este punto el siguiente ¿El accionante es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por encontrarse en una situación de debilidad

manifiesta, lo cual permite acudir como mecanismo subsidiario o principal a la presente acción constitucional?; igualmente establecer de ser afirmativa dicha respuesta, ¿el accionante fue desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo?.

9.7.1.4.2. En este punto es necesario por parte de este Operador Judicial establecer que los presupuestos facticos que atienden la presente acción de tutela no son ajenos o nuevos a su conocimiento en tanto fueron tratados en forma decantada dentro del expediente de tutela 2019-000130 que se adelantó por este mismo Juez en el mes de octubre del año 2019.

9.7.1.4.3. Manifiesta el extremo accionado a través de apoderado judicial que las circunstancias fácticas y jurídicas que atienden la presente acción de tutela difieren de las que acaecieron en el mes de octubre de 2019 durante el decurso de la acción de tutela 2019-000130 y que el accionado se está aprovechando “ladinamente” del fallo judicial de ese entonces para pretender hacer del contrato de trabajo una obligación irredimible; argumento que no es de recibo para este estrado judicial, pues no existe una solución de continuidad en los hechos desde octubre de 2019 a la fecha, como quiera que el vínculo laboral vigente entre el señor MURCIA GONZALEZ y la accionada AGROMINERA ZELANDIA hasta el 31 de octubre de 2020 fecha en la cual se enerva la carta de terminación de contrato de trabajo por parte de la aquí accionada, subsistía como resultado de lo ordenado por el Juez constitucional en la sentencia de 15 de octubre de 2019 dictada dentro de la acción de tutela 2019-00130.

9.7.1.4.4. Véase que la Sentencia de 15 de octubre de 2019⁴² dictada dentro de la acción de tutela 2019-00130 en su parte resolutive y en consonancia a su parte motiva y al encontrarse que el señor JOSE OSWALDO MURCIA GONZALEZ es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y que dicha estabilidad laboral fue vulnerada declaró ineficaz su despido, se ordenó su reintegro y se advirtió a la accionada AGROMINERA ZELANDIA que de existir una justa causa para la terminación del contrato laboral quedaba en libertad de adelantar el trámite correspondiente ante la inspección de trabajo o quien haga sus veces a fin de solicitar la autorización de despido del trabajador, providencia que no fue impugnada por la accionada, a la cual se le dio cumplimiento y que se encuentra actualmente ejecutoriada y en firme.

9.7.1.4.5. Así las cosas se tiene que el vínculo laboral entre el señor JOSE OSWALDO MURCIA GONZALEZ y AGROMINERA ZELANDIA subsistía en razón de la providencia en comento y su terminación estaba supeditada a que la accionada adelantara el trámite correspondiente ante la inspección de trabajo o quien haga sus veces a fin de solicitar la autorización de despido del trabajador, por cuanto el trabajador es titular del derecho a la estabilidad laboral

⁴² Folios 96 al 110 del expediente

reforzada por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta, la cual para juicio de este despacho sigue concurriendo actualmente en la persona del accionante pues su diagnóstico de “LUMBAGO CON CIATICA, ESPONDILOLISTESIS, ESTENOSIS DE LOS AGUJEROS INTERVERTEBRALES POR TEJIDO CONJUNTIVO O POR DISCO INTEVERTEBRAL”⁴³ no desapareció con el simple paso del tiempo como lo pretende hacer ver la parte accionada sino que ha permanecido como se puede advenir sumariamente de la historia clínica y la ordenes médicas que obran en los folios 8 a 12 del expediente; cuyo tratamiento se ha visto suspendido desde marzo de los corrientes hasta la fecha por un hecho notorio y ajeno al actor como lo es la emergencia sanitaria mundial producida por la covid 19, mas no porque haya desaparecido.

9.7.1.4.6. Así las cosas el accionante JOSE OSWALDO MURCIA GONZALEZ continua siendo titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y así mismo y como lo refiere la jurisprudencia constitucional en especial la T-041 de 2019, en punto del despido de trabajador en condición de disminución física o discapacidad como parte del debido proceso para la concreción del mismo debe tenerse previa autorización del inspector de trabajo o quien haga su veces, lo cual no obra dentro del presente plenario, por lo que encuentra este Despacho que el accionante siendo titular del Derecho a la estabilidad laboral reforzada su desvinculación debió observar la previa autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, situación fáctica que torna la presente acción en el mecanismo de protección principal como lo refiere la regla de la citada jurisprudencia, por lo que se admite su procedencia.

9.7.2. DE LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

9.7.2.1. Como quiera que se estableció la procedencia de presente acción de tutela se procederá a estudiar el asunto de fondo en punto de establecer si AGROMINERA ZELANDIA S.A.S vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada del accionante JOSE OSWALDO MURCIA GONZALEZ.

9.7.2.2. En este punto de la controversia valga destacar que este Despacho en la sentencia de 15 de octubre de 2019⁴⁴ dictada dentro de la acción de tutela 2019-00130 encontró vulnerado el derecho a la estabilidad laboral reforzada del accionante como quiera que concurrían al sumario los siguientes presupuestos jurisprudenciales para garantizarlo:

⁴³ Folios 51 reverso, 52 y 53 anverso y reverso Cuaderno Original.

⁴⁴ Folios 96 al 110 del expediente

i) el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; (iii) no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

9.7.2.3. De este modo se hará un estudio de dichos postulados bajo el presupuesto ya motivado por este Despacho de la no existencia de una solución de continuidad en los hechos desde octubre de 2019 a la fecha, como quiera que el vínculo laboral vigente entre el señor MURCIA GONZALEZ y la accionada AGROMINERA ZELANDIA hasta el 31 de octubre de 2020 fecha en la cual se enerva la carta de terminación de contrato de trabajo por parte de la aquí accionada, subsistía como resultado de lo ordenado por el Juez constitucional en la sentencia de 15 de octubre de 2019 dictada dentro de la acción de tutela 2019-00130.

9.7.2.4. i) el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones y que (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido

9.7.2.4.1. Para este Despacho estos presupuestos se acreditan con suficiencia en la presente acción de tutela pues como se puede adverar del expediente de tutela 2019-00130 que obra a folios 40 a 115 del expediente anverso y reverso que el señor JOSE OSWALDO MURCIA GONZALEZ desde el año 2019 padece un diagnóstico de “LUMBAGO CON CIATICA, ESPONDILOLISTESIS, ESTENOSIS DE LOS AGUJEROS INTERVERTEBRALES POR TEJIDO CONJUNTIVO O POR DISCO INTEVERTEBRAL”⁴⁵ que lo disminuyo en el desarrollo normal de las funciones de su cargo, lo cual era de conocimiento de la parte accionada desde ese entonces, es decir que la condición de salud del trabajador es conocida con ya bastante anterioridad al 31 de octubre de 2020 fecha de terminación del contrato de trabajo, por AGROMINERA ZELANDIA S.A; reiterando este Juez que dicha afección no desapareció con el simple paso del tiempo como lo pretende hacer ver la parte accionada sino que por el contrario ha permanecido y se ve reflejada en el diagnóstico de Lumbago no especificado y las ordenes medicas de ortopedia, traumatología y neurocirugía para continuar el tratamiento de su padecimiento que se encuentran en los folios 8 a 12 del expediente y que se encuentran calendadas del año 2020.

⁴⁵ Folios 51 reverso, 52 y 53 anverso y reverso Cuaderno Original.

9.7.2.5. (iii) no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido

9.7.2.5.1. Encuentra este operador judicial que este presupuesto se encuentra igualmente acreditado pues no obra en el expediente prueba alguna de la que se pueda establecer que la accionada hubiese solicitado ante el Ministerio de trabajo autorización para desvincular al señor MURCIA GONZALEZ de su cargo de mayordomo, siendo pertinente traer a colación en este punto como se esbozó en acápites anteriores, que aun existiendo justa causa de despido y ante el padecimiento que el actor presenta al momento del mismo, más allá de un diagnóstico definitivo o que se trate o no de una enfermedad laboral, atendiendo esta situación fáctica es deber ineludible del empleador realizar dicho trámite ante el inspector de trabajo o quien haga sus veces:

*“Con todo, el trabajador en condición de discapacidad o que tiene limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que le impiden o dificultan sustancialmente el desarrollo de sus funciones puede ser despedido cuando incurre en una causal objetiva para la terminación del contrato; no obstante, en garantía de la especial protección que le asiste a estos sujetos, **el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral.**”⁴⁶*

9.7.2.6. (iv) el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

9.7.2.6.1. Respecto a este presupuesto establece la Corte Constitucional:

“Por el contrario, cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo, la jurisprudencia constitucional ha aplicado *“la presunción de desvinculación laboral discriminatoria”*, entendiéndose que la ruptura del vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador; evento en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción.⁴⁷

Al respecto en la sentencia T-320 de 2016 se dijo que: *“en razón al estado de vulnerabilidad en que se encuentra un trabajador con alguna discapacidad física, sensorial o psíquica esta Corporación **ha invertido la carga de la prueba de manera que sea el empleador quien deba demostrar que la***

⁴⁶ Sentencia T-041/19 Referencia: Expediente T-6.951.249 Acción de tutela instaurada por Víctor Julio Díaz Bermúdez en contra de la Unión Temporal Iluminación del Oriente y la Alcaldía de Lebrija, Santander. Magistrado Sustanciador: JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS Bogotá D.C., cuatro (4) de febrero dos mil diecinueve (2019).

⁴⁷ Sentencia T-320 de 2016.

terminación unilateral del contrato, tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador.”
 Negrillas fuera del original.”

9.7.2.6.2. Así las cosas la ausencia en la presente acción de amparo de la autorización del inspector de trabajo para desvincular de su trabajo al señor JOSE OSWALDO MURCIA GONZALEZ activó la presunción de desvinculación laboral discriminatoria en contra de AGROMINERA ZELANDIA S.A.S, siendo obligación de esta última desvirtuarla.

9.7.2.6.3. Esta presunción de desvinculación discriminatoria ya desde la acción de tutela 2019-000130 no ha sido desvirtuada por la parte actora sino que por el contrario fue acreditada:

*“Véase entonces que del acervo probatorio que descansa en el expediente se puede concluir que la accionada no atiende a la obligación de desvirtuar dicha presunción y no existe ninguna prueba que demuestre que el despido no fue discriminatorio, contrario sensu, la accionada AGROMINERA ZELANDIA S.A.S en lugar de desvirtuar dicha presunción la acredita y en oficio de 11 de octubre de 2019 allegado en virtud de las pruebas decretadas por auto de 01 de octubre de los corrientes en el cual se le solicitó copia del trámite seguido para el despido del trabajador, manifestó que la destitución del accionado inicia el 02 de mayo de 2019 **“cuando nos presenta una incapacidad del mes en mención días 2 al 6 junto, el resultado de radiografía de columna lumbosacra y nos comunica que no puede hacer ninguna fuerza y además que tenía que hacerse 10 terapias, nos vimos en la necesidad de contratar una persona en su reemplazo”**, continua haciendo una relación de las incapacidades que allegó el accionado y por ultimo manifiesta **“ Para la empresa un mayordomo es el eje operativo de la misma y si falla la producción disminuye y produciendo pérdidas para la entidad lo que nos estaba sucediendo con el señor José Oswaldo Murcia González.”**⁴⁸”*

9.7.2.6.4. Aunado a lo anterior apoya esta presunción que la parte actora no la desvirtúa pues solo hace referencia a que existió una justa causa de despido argumentando constantes desencuentros entre el accionante y las directivas de la empresa y demás trabajadores de la finca que afectaban la armonía del trabajo en equipo y colocaba en riesgo la buena gestión del objeto social de la empresa pero no allega prueba si quiera sumaria de ella, antes por el contrario pretende que se surta, como se puede ver del acápite de pruebas de la contestación del escrito de tutela, un debate y controversia probatoria que no atiende a un proceso sumario como lo es la acción de tutela y así mismo no activó los protocolos establecidos en el reglamento interno de trabajo en caso de una falta disciplinaria, en este caso por haber faltado a la prescripciones de orden previstas en los numerales a, b y c del artículo 38⁴⁹ del reglamento interno de trabajo, no se observa que se hayan realizado memorandos o llamados de atención como los vistos en el folio 69 anverso

⁴⁸ Numeral 9.7.2.5.3. del sentencia de tutela 2019-00130 Folios 108 reverso Cuaderno original

⁴⁹ Folio 89 Cuaderno Original

y reverso en ocasión a sus malos comportamientos. En suma del sumario no se puede advertir que la accionada AGROMINERA ZELANDIA desvirtúe la presunción discriminatoria.

9.7.2.6.5. De esta forma concurre el cumplimiento de los presupuestos para conceder el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada del señor JOSE OSWALDO MURCIA GONZALEZ teniendo como ente vulnerador a AGROMINERA ZELANDIA S.A.S. representada legalmente por CLARA EMILIA REY DE RUIZ; cuya consecuencia conforme lo prevé la sentencia T-041 DE 2019 es la siguiente:

De acuerdo con dicho planteamiento, se reiteró la jurisprudencia de la Corporación según la cual cuando el juez constitucional 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 (b) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, (...) tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (...) la ineficacia de la terminación o del despido laboral (...); el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado (...);⁵⁰ el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo (...),⁵¹ "

9.7.2.6.6. De acuerdo a lo expuesto en la jurisprudencia en cita se declarará ineficaz el despido de JOSE OSWALDO MURCIA GONZALEZ comunicado por carta de 31 de octubre de 2020 y en consecuencia procederá a amparar transitoriamente el derecho a la estabilidad laboral reforzada del señor JOSE OSWALDO MURCIA GONZALEZ ordenando a la accionada reintegrar al accionante a un cargo de igual o mejores condiciones al que venía desempeñando, también deberá garantizar que las condiciones laborales sean acordes con sus condiciones de salud, así como que reciba la capacitación correspondiente para desempeñar el mismo, igualmente realizar el pago de los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan y de los aportes al Sistema General de Seguridad Social desde cuando se produjo la terminación del contrato, 31 de octubre de 2020, hasta que se haga efectivo el reintegro.

9.7.2.6.7. Sobre el particular, advierte este Juzgado que la protección transitoria solo surtirá efectos durante los seis (6) meses siguientes a la notificación de la presente providencia, excluyendo la vacancia judicial, periodo durante el cual

⁵⁰ "En efecto, y en relación con las consecuencias (i) y (ii), la Corte declaró que el inciso segundo del artículo 26 debía ser declarado exequible, bajo el entendimiento de que "carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato". Sentencia C-531 de 2000."

⁵¹ "Según el artículo 54 de la Constitución, la capacitación profesional de las personas disminuidas físicas, psíquicas o sensoriales es un derecho fundamental. Dice, el citado precepto: "[e]s obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud". Por lo demás, la de ofrecerle capacitación al trabajador en condición de debilidad manifiesta, es una de las órdenes impartidas por la Corte Constitucional, entre otras, por ejemplo en la Sentencia T-1040 de 2001 (...). En esa oportunidad, la Corte resolvió, refiriéndose a la empresa demandada: "deberá capacitarla [a la persona solicitante] para cumplir tales funciones de la misma forma como se realiza la capacitación a los demás empleados de la empresa".

Carrera 3 # 6-02

Cel. 317 238 82 10– jprmpalsusa@cendoj.ramajudicial.gov.co

SUSA - CUNDINAMARCA

el accionante deberá acudir ante las autoridades judiciales competentes para resolver su caso, so pena de que expiren los efectos de esta decisión.

9.7.2.6.8. Por último se advertirá a la accionada AGROMINERA ZELANDIA S.A.S que de existir una causal objetiva para la terminación del contrato laboral, queda en libertad de adelantar el trámite correspondiente ante la inspección de trabajo o quien haga sus veces a fin de solicitar la autorización de despido del trabajador, cuya concesión estará a supeditada al estudio legal y jurisprudencial que dicha entidad realice.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Promiscuo Municipal de Susa (Cundinamarca), administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

PRIMERO.- CONCEDER el amparo transitorio de los derechos al TRABAJO, AL MÍNIMO VITAL, A LA ESTABILIDAD REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA Y A LA SALUD deprecado por el ciudadano JOSE OSWALDO MURCIA GONZALEZ en contra de AGROMINERA ZELANDIA S.A.S representada legalmente por CLARA EMILIA REY DE RUIZ de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de la presente sentencia.

SEGUNDO.- DECLARAR INEFICAZ el despido de JOSE OSWALDO MURCIA GONZALEZ comunicado por carta de 31 de octubre de 2020 por la empresa AGROMINERA ZELANDIA S.A.S representada legalmente por CLARA EMILIA REY DE RUIZ.

TERCERO.- ORDENAR a la accionada **AGROMINERA ZELANDIA S.A.S** que dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del presente fallo proceda a darle cumplimiento a las siguientes:

a). REINTEGRAR al accionante JOSE OSWALDO MURCIA GONZALEZ sin solución de continuidad, si esa fuere su voluntad, a un cargo de igual o mayor jerarquía al que venía desempeñando, en el cual se deberá garantizar que las condiciones laborales sean acordes con sus condiciones de salud, así como que reciba la capacitación correspondiente para desempeñar el mismo.

b). CANCELAR los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan y de los aportes al Sistema General de Seguridad Social desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro.

Rad. 2020-00115
ST.00020
Proceso. Acción de Tutela
Accionante: José Oswaldo Murcia González.
Accionado: Clara Emilia Rey Representante Legal de Agrominera Zelandia S.A.
Decisión: Concede amparo.

CUARTO.- ADVERTIR al accionante JOSE OSWALDO MURCIA GONZALEZ que la protección transitoria solo surtirá efectos durante los seis (6) meses siguientes a la notificación de la presente providencia, libres de vacancia judicial, periodo durante el cual el accionante deberá acudir ante las autoridades judiciales competentes para la resolución de su caso, so pena de que expiren los efectos de esta decisión.

QUINTO.- ADVERTIR a la accionada AGROMINERA ZELANDIA S.A.S que de existir una justa causa para la terminación del contrato laboral, queda en libertad de adelantar el trámite correspondiente ante la inspección de trabajo o quien haga sus veces a fin de solicitar la autorización de despido del trabajador, cuya concesión estará a supeditada al estudio legal y jurisprudencial que dicha entidad realice.

SEXTO.- NOTIFÍQUESE este fallo a las partes conforme lo dispone el Art. 30 del Decreto. 2591 de 1.991.

SEPTIMO.- Contra la presente decisión procede el recurso de impugnación dentro de los 3 días siguientes a la notificación de acuerdo a lo previsto en el Art.31 Inc. 1 del Decreto. 2591 de 1.991.

OCTAVO.- EN FIRME esta decisión, remítase el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión a través de los medios digitales que disponga la Honorable Corporación para su remisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

FRANCISCO JOSÉ GARDONA CASAS
JUEZ



JUZGADO PROMISCUO MUNICIPAL DE
SUSA - CUNDINAMARCA
LA ANTERIOR SENTENCIA SE NOTIFICA
POR ESTADO:
No. 84
De hoy **26 de Noviembre de 2020**
El Secretario



WALTER YESID AVILA MENJURA



Carrera 3 # 6-02
Cel. 317 238 82 10- jprmpalsusa@cendoj.ramajudicial.gov.co
SUSA - CUNDINAMARCA