



Consejo Superior de la Judicatura

Consejo Seccional de la Judicatura del Atlántico

JUZGADO TERCERO CIVIL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA

IMPUGNACIÓN TUTELA

RADICACIÓN: 08001418901320200047302

ACCIONANTE: KELWIN ENRIQUE HERRERA GÓMEZ

ACCIONADO: ALMACENAMIENTO Y LOGÍSTICA DE LA COSTA LTDA

DERECHO: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Barranquilla, diecisiete (17) de febrero de dos mil veintiuno (2021).

I. ASUNTO A TRATAR

Procede el despacho a decidir acerca de la impugnación a que fue sometido el fallo de tutela de fecha 10 de diciembre de 2020, proferido por el JUZGADO TRECE DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BARRANQUILLA, dentro de la acción de tutela instaurada por el señor KELWIN ENRIQUE HERRERA GÓMEZ, por medio de apoderada judicial, contra la empresa ALMACENAMIENTO Y LOGÍSTICA DE LA COSTA LTDA, por el presunto desconocimiento de sus derechos fundamentales a la salud, mínimo vital, seguridad social y estabilidad laboral reforzada, y en el cual se decidió tutelar los derechos deprecados.

II. ANTECEDENTES

1. El actor sufrió accidente laboral mientras se desempeñaba como obrero de carga, sufriendo fractura de columna en la T12 y L1 el día 14 de noviembre de 2019, fue operado con ocasión al accidente de trabajo, se encuentra actualmente en proceso de recuperación y rehabilitación por parte de la Administradora de Riesgos Laborales SURA.
2. Se reincorporó a su trabajo con recomendaciones y restricciones por parte del médico neurocirujano, las cuales quedaron plasmadas en el acta de reubicación del 21 de mayo de 2020.
3. Indicó que el 25 de septiembre de 2020, se presentó a trabajar como de costumbre en su horario laboral, y el señor MARCELO RESTREPO, dueño de la empresa, de manera verbal le manifestó que no podía continuar pagándole un sueldo porque no había un lugar donde reubicarlo, despidiéndolo de manera verbal y enviándolo para su casa.
4. El 29 de septiembre de 2020 llama a la empresa para saber acerca de su liquidación laboral y como respuesta le piden que vuelva a trabajar, informándosele que le iniciaron una investigación disciplinaria por su inasistencia los días 25, 26, 28 y 29 de septiembre del presente año, y le dan un término de 24 horas para que realice sus descargos de manera virtual a través del correo electrónico rhumanos@alc.com.co.
5. El 08 de octubre de 2020, recibe escrito de cierre de proceso disciplinario con decisión de terminación de su contrato de trabajo.
6. Aduce que es una persona que en la actualidad se encuentra dentro de la protección especial de estabilidad laboral reforzada por el accidente sufrido; así mismo, afirma

que sus padres dependen económicamente de él, aportando como prueba una declaración de dependencia económica.

III. PRETENSIONES

Basándose en los fundamentos fácticos expuestos, la accionante pretende que se amparen los derechos deprecados y se: *"...ordene a la empresa ALMACENAMIENTO Y LOGISTICA DE LA COSTA LIMITADA, al REINTEGRO LABORAL de mi cliente, señor KELWIN ENRIQUE HERRERA GOMEZ, identificado con la cedula de ciudadanía No. 1.048.325.943 de Malambo, a su cargo como OBRERO DE CARGA, brindándole las garantías establecidas en la Ley como lo es una ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, teniendo en cuenta que es una persona con trato especial por encontrarse dentro de un proceso de recuperación y rehabilitación en ocasión a un Accidente de Trabajo donde sufrió fractura de Columna en su T12 y L1, y que en la actualidad se encuentra en curso su rehabilitación con neurocirugía y con seguimiento médico laboral por parte de la Administradora de Riesgos Laborales Sura."*

IV. TRÁMITE PROCESAL

La presente acción de tutela fue admitida por el JUZGADO TRECE DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BARRANQUILLA, se ordenó la notificación de la accionada y la vinculación de MINISTERIO DE TRABAJO, E.P.S. SALUD TOTAL, A.R.L. SURA y del señor MARCELO RESTREPO, a fin de que se pronunciaran sobre los hechos expuestos en el escrito de tutela.

Posterior a ello, se profirió fallo el cual fue impugnado y esta agencia judicial decretó la nulidad de dicho proveído por la indebida notificación de ARL SURAMERICANA, en virtud a que la notificación del auto admisorio se envió al correo equivocado, por lo que se devolvió el plenario para que se efectuara la actuación viciada.

ALMACENAMIENTO Y LOGÍSTICA DE LA COSTA LTDA, rindió el informe solicitado, manifestó que es cierto que el accionante sufrió accidente laboral pero desempeñando el cargo de oficios varios; que es cierto que la Administradora de Riesgos Laborales SURA ARL notificó el reintegro con recomendaciones para realizar sus actividades laborales, siendo estas acatadas en su totalidad por la empresa; que no es cierto que el señor MARCELO RESTREPO de manera verbal lo hubiera despedido, y que tal aseveración debe probarse; que al ex trabajador se le abrió proceso disciplinario y fue oído en descargos, garantizando su derecho de defensa y al debido proceso disciplinario; que fue despedido con justa causa por abandonar su puesto de trabajo por más de 5 días y en sus descargos no aportó alguna incapacidad expedida por su EPS o ARL o que informara que haya sufrido alguna calamidad doméstica, configurándose así una causal objetiva para dar por terminado el contrato de trabajo.

SALUD TOTAL E.P.S., indicó que el accionante se encuentra afiliado a la E.P.S., bajo el régimen contributivo en estado ACTIVO, que las pretensiones que solicita van dirigidas en contra de su empleador ALMACENAMIENTO Y LOGÍSTICA DE LA COSTA LTDA, quien sería el responsable en el presente proceso, más si se tiene en consideración que los hechos de debate son de carácter laboral.

MARCELO RESTREPO VALLEJO, rindió el informe reconociendo la ocurrencia del accidente laboral sufrido por el actor, el actor desempeñaba el cargo de oficios varios; sin embargo, indica que no presentó ninguna consecuencia médica, limitación o disminución de la capacidad laboral del accionante, siendo dado de alta por la A.R.L. y la E.P.S. con recomendaciones médicas. Agrega que el empleado fue despedido con justa causa por abandonar su puesto de trabajo por más de 5 días, y que en sus descargos no aportó ninguna incapacidad.

Posterior a ello, el 10 de diciembre de 2020, se profirió fallo de tutela amparando los derechos deprecados por el actor, la cual fue impugnada por la parte accionada y por reparto correspondió su conocimiento a esta agencia judicial.

V. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Mediante fallo proferido el día 10 de diciembre de 2020, el JUZGADO TRECE DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BARRANQUILLA, decidió amparar lo solicitado en ocasión a que: *“... En ese orden de ideas, considera el despacho que la empresa empleadora no cumplió en debida forma con el trámite pertinente, a fin de que se surtieran las garantías propias del procedimiento administrativo adelantado, generando en consecuencia, el desconocimiento de los elementos constitutivos de la garantía al debido proceso; tal como lo señala la Corte Constitucional mediante sentencia C- 593 de 2014, anteriormente referida, y configurándose así un evento de despido altamente sospechoso de ser discriminator. En ese orden de ideas, la simple afirmación del empleador no acredita suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato de trabajo; acreditándose el tercer requisito exigido por la jurisprudencia, para efectos de la procedencia del fuero de estabilidad reforzada a favor del actor. Establecido que el demandante se encuentra en estado de debilidad manifiesta, en atención a su situación médica, y que en consecuencia goza de estabilidad reforzada por parte del Estado, la empresa accionada tampoco cumplió entonces con los lineamientos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que indican que 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...”*

VI. IMPUGNACIÓN.

La accionada ALMACENAMIENTO Y LOGÍSTICA DE LA COSTA LIMITADA, impugnó el fallo referido indicando: *“... 1.IMPROCEDENTE REINTEGRO: La Honorable Corte Constitucional ha señalado, de manera reiterada, que por regla general, la acción de tutela no es procedente para obtener el reintegro laboral. Lo anterior en virtud de que se trata de un asunto típicamente laboral, para cuyo debate están establecidas las vías jurisdiccionales ante los jueces especializados, dado el carácter excepcional de este mecanismo constitucional de protección de derechos, la Acción de tutela no puede desplazar ni sustituir los mecanismos ordinarios establecidos en nuestro ordenamiento jurídico. Sentencia T-768 de 2005... 2. INEXISTENCIA DE DISCAPACIDAD POR PARTE DEL EXTRABAJADOR El ex trabajador al momento de la terminación de su contrato de trabajo, no se encontraba en estado de debilidad manifiesta o vulnerabilidad, es un joven de 23 años de edad, que no presenta limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, no se encontraba en incapacidad médica, es un joven que se encontraba apto para trabajar bajo recomendaciones, lo cual, debía cumplir con el contrato de trabajo laboral y su*

reglamento interno de trabajo, es un joven que no superó los 180 días de incapacidad médica, no está en proceso de calificación ante la ARL, EPS o Junta Regional de Calificación de Invalidez...

3) INEXISTENCIA DE NEXO CAUSAL ENTRE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO Y SU PRESUNTA DISCAPACIDAD. Es evidente que la terminación del contrato de trabajo fue con justa causa y fue por motivos de abandono del puesto de trabajo por más de 5 días sin que el colaborador presentara alguna excusa médica o alguna calamidad doméstica. El colaborador se encuentra apto para laborar en el puesto al cual fue reubicado y no medió ninguna justificación médica para que no se presentara a trabajar. En esa misma línea, ha sido probado que la terminación de su trabajo no fue como consecuencia o con ocasión a su estado de salud, la empresa que represento ha sido solidario con el colaborador, lo cual, ha acatado todas las recomendaciones que ha expedido la ARL, quien lo considera apto y en condiciones para trabajar..."

VII. PROBLEMA JURÍDICO

De acuerdo con los antecedentes resumidos anteriormente, corresponde a esta agencia judicial determinar:

¿La entidad accionada ALMACENAMIENTO Y LOGÍSTICA DE LA COSTA LTDA, ha vulnerado los derechos fundamentales a la salud, mínimo vital, seguridad social y estabilidad laboral reforzada del señor KELWIN ENRIQUE HERRERA GÓMEZ, al presuntamente despedirlo sin tener en cuenta, su condición de salud ni su estabilidad laboral reforzada?

¿Se encuentran reunidos los presupuestos jurídicos- facticos para revocar la sentencia proferida por el a-quo?

VII. COMPETENCIA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, por ser superior funcional del a-quo, este juzgado resulta competente para conocer de la impugnación al fallo de tutela en referencia.

VIII. NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL.

El marco constitucional está conformado por los artículos 13, 47, 53, 86 de la Constitución Política, Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo 27, Ley 361 de 1997, CST, Ley 1149 de 2007; sentencias T-151 de 2017, T-442 de 2017, T-317 de 2017, T-041 de 2019, T-052-2020, entre otras.

IX. CONSIDERACIONES

La acción de tutela es un mecanismo concebido por la Constitución de 1991 para la protección inmediata de los derechos fundamentales de todas las personas, cuando estos resultaren amenazados o vulnerados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de un particular, con las características previstas en el inciso final del artículo 86 de la Constitución Política la cual constituye una garantía y un

mecanismo constitucional de protección, directa, inmediata y efectiva, de los derechos fundamentales.

Para la procedencia de este mecanismo tutelar, es necesario que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial para hacer valer sus derechos, salvo que se ejerza como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

La acción de tutela procede a título subsidiario cuando la protección judicial del derecho fundamental no puede plantearse, de manera idónea y eficaz, a través, de un medio judicial ordinario y, en este sentido los medios judiciales ordinarios tienen preferencia sobre la acción de tutela. No obstante, la acción de tutela procede como mecanismo transitorio, así exista un medio judicial ordinario, cuando ello sea necesario para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios, será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia atendiendo las circunstancias en que se encuentra la solicitante.

PROCEDENCIA ACCIÓN DE TUTELA PARA OBTENER EL REINTEGRO DE UN TRABAJADOR.

La Corte Constitucional ha resaltado que, en principio, la tutela no es la vía judicial idónea para resolver las acciones interpuestas para obtener el reintegro de un trabajador, al existir los mecanismos establecidos en la jurisdicción ordinaria laboral o la contenciosoadministrativa, 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”*¹.

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”*.

Además se precisó que circunstancias como (i) la edad del sujeto, (ii) su desocupación laboral, (iii) el hecho de no percibir ingreso alguno que permita la subsistencia de su familia y la propia, y (iv) la condición médica padecida, son supuestos representativos de un estado de debilidad manifiesta (Art. 13 superior).

¹ Sentencia SU-047 de 2017. Frente a los sujetos que gozan de especial protección por estabilidad laboral reforzada, en la Sentencia T-305 de 2018 se manifestó que son: *“(i) los menores de edad, (ii) los adultos mayores, (iii) las mujeres en estado de embarazo, y (iv) los trabajadores discapacitados”*.

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”.

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”.

Aplicando los anteriores precedentes, en la Sentencia T-041 de 2019 la Sala Octava de Revisión concluyó que “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”.

En los casos concretos que se estudian, la Sala de Revisión de la Corte identificó que las peticiones están orientadas a que se declare la ineficacia de las terminaciones de los contratos laborales por obra o labor determinada por no contar con la autorización del Ministerio del Trabajo y, consecuentemente, a que se ordene los reintegros a los cargos que ocupaban los accionantes o a otros que se encuentren en igualdad de condiciones, más el pago de los salarios y las prestaciones sociales dejados de percibir en el interregno de la desvinculación hasta que se verifique su efectivo reintegro, y la indemnización correspondiente a ciento ochenta días de salario por omitir el trámite de autorización del despido ante el Ministerio del Trabajo.

Para tramitar esas pretensiones el ordenamiento prevé en abstracto otro medio de defensa judicial susceptible de instaurarse ante la jurisdicción ordinaria en su competencia laboral. No obstante, la Corte ha aceptado la procedencia de la acción de tutela en casos excepcionales, por ejemplo, cuando la parte activa es una persona en circunstancias de debilidad manifiesta o un sujeto de especial protección constitucional, que considera lesionados sus derechos fundamentales con ocasión de la terminación de su relación laboral, y cuando el goce efectivo de su derecho al mínimo vital o a la salud se ve obstruido.

LA PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN PERSONAS CON LIMITACIONES FÍSICAS, PSÍQUICAS O SENSORIALES.

La estabilidad laboral reforzada es parte integral del derecho constitucional al trabajo y las garantías que se desprenden de éste, la cual se activa cuando el trabajador se encuentra en situación de vulnerabilidad, debido a condiciones específicas de afectación a su salud, su capacidad económica, su rol social, entre otros. Dicha estabilidad se materializa en la obligación impuesta al empleador de mantenerlo en su puesto de trabajo en razón de su condición especial.

Este derecho tiene estrecha relación, con el artículo 13 Superior, en virtud del cual se establece lo siguiente: *“El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”*.

Por su parte, el artículo 47 Superior establece que: el Estado debe adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social para aquellos que tienen disminuidas sus capacidades físicas, sensoriales y psíquicas, a quienes se les debe brindar la atención especializada que necesiten.

De manera similar, el artículo 53 de la Carta prevé como uno de los principios mínimos que debe orientar las relaciones laborales, es la estabilidad en el empleo y la garantía de la seguridad social. Seguidamente, el artículo 54 Superior, establece que es una 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”.

Estas disposiciones no tienen origen exclusivo en nuestro ordenamiento jurídico nacional, sino que responden a una fórmula de armonización entre éste y los tratados de derecho internacional público suscritos por el Estado colombiano sobre la materia, como por ejemplo las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Así mismo, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, dispone medidas para eliminar la discriminación contra este grupo poblacional.

Finalmente, la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo 27, literal a, adoptó una postura garante, cuyo contenido, impone la obligación al Estado colombiano a “reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo...”

De igual forma, la Carta Política respecto a ese grupo de personas, fundamenta que la observancia de los principios del Estado Social de Derecho, la igualdad material y la solidaridad social, son presupuestos supralegales que exigen al Estado la obligación constitucional de adoptar medidas en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta.

En cumplimiento de las normas prescritas en tratados internacionales, el legislador creó instrumentos jurídicos que permiten proteger a las personas en condición de discapacidad del ejercicio arbitrario de la autoridad por parte de los empleadores. Concretamente, el ordenamiento jurídico colombiano dispone que el despido de una persona en condición de discapacidad, es procedente sólo cuando el trabajador incurre en una causal objetiva para la culminación de su contrato, aspecto generalmente relacionado con el incumplimiento de las funciones asignadas en desarrollo de su labor, para lo cual deberá contar con la autorización del Inspector del Trabajo.

Ahora bien, tal protección no sólo se debe garantizar al trabajador que se encuentra en situación de discapacidad. También se hace extensivo a quienes tienen limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. A estas personas se les debe brindar asesoría y seguimiento para afrontar las condiciones derivadas de la pérdida o merma de la capacidad laboral. En cumplimiento de ello, al empleador le asiste el deber de reubicar al trabajador “en un puesto de trabajo que le permita maximizar su productividad y alcanzar su realización profesional”², de tal forma que quienes se encuentran con limitaciones a causa de su salud logren aumentar el rendimiento y se fomente la solidaridad.

A propósito de ello, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 determina: (i) la prohibición de despedir a una persona que presenta alguna limitación física, sensorial o psíquica sin autorización del Ministerio del Trabajo y (ii) que en el evento en que se produzca tal desvinculación, el empleador pague al trabajador una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las otras prestaciones que establezca la legislación en materia laboral.

CASO OBJETO DE ESTUDIO

Descendiendo al caso sub examine, se tiene que el señor KELWIN ENRIQUE HERRERA GÓMEZ, por medio de apoderada judicial, hace uso del presente trámite constitucional, en contra la empresa ALMACENAMIENTO Y LOGÍSTICA DE LA COSTA LTDA, por el presunto desconocimiento de sus derechos fundamentales a la salud, mínimo vital, seguridad social y estabilidad laboral reforzada.

Lo anterior, en ocasión a que expone que le fue terminado su contrato laboral, el 08 de octubre de 2020, sin tener en cuenta la protección especial de estabilidad laboral reforzada por el accidente laboral sufrido que ocasionó fractura de columna en la T12 y L1.

La entidad accionada, ALMACENAMIENTO Y LOGÍSTICA DE LA COSTA LTDA., informó que era cierto que el accionante sufrió accidente laboral, por lo que la Administradora de Riesgos Laborales SURA ARL notificó el reintegro con recomendaciones para realizar sus actividades laborales, siendo estas acatadas en su totalidad por la empresa; que no era cierto que el señor MARCELO RESTREPO de

² Sentencia T-111 de 2012, M.P. María Victoria Calle Correa.

manera verbal lo hubiera despedido, y que tal aseveración debía probarse; que al ex trabajador se le abrió proceso disciplinario fue oído en descargos, garantizando su derecho de defensa y al debido proceso disciplinario; que fue despedido con justa causa por abandonar su puesto de trabajo por más de 5 días y en sus descargos no aportó alguna incapacidad expedida por su EPS o ARL o que informara que haya sufrido alguna calamidad doméstica, configurándose así una causal objetiva para dar por terminado el contrato de trabajo.

Se colige que la controversia planteada en el presente caso, surge por la decisión que adoptó la empresa ALMACENAMIENTO Y LOGÍSTICA DE LA COSTA LTDA de terminar el contrato laboral del accionante, sin autorización del Ministerio de Trabajo y desconociendo las siguientes circunstancias: (i) que el trabajador sufrió un accidente laboral, (ii) al momento en que se produjo la desvinculación laboral, el demandante se encontraba reubicado con recomendaciones para realizar sus actividades laborales.

Ahora bien, este despacho verificará si en el caso bajo examen se cumplen los presupuestos jurisprudenciales desarrollados en esta providencia, para garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de un trabajador que presenta una disminución física.

(i) El trabajador presenta una limitación física, sensorial o psíquica: De las pruebas obrantes en el proceso, y específicamente de la historia clínica allegada, se tiene que el señor KELWIN ENRIQUE HERRERA GÓMEZ, sufrió accidente laboral que ocasionó fractura de vertebra torácica, por lo que se practicó Artrodesis de la región lumbar o lumbosacra, técnica anterior o anterolateral (intersomática) con instrumentación, por lo que se encontraba en diferentes controles en la Clínica Portoazul, el último registrado el 17 de septiembre de 2020; es decir, se encuentra plenamente demostrado que se trata de un sujeto en circunstancias de debilidad manifiesta, ya que presenta afectaciones de salud sustanciales, al haber sufrido un accidente de origen profesional.

(ii) Que el empleador tenga conocimiento de aquella situación: Requisito que fue ampliamente aceptado por la parte accionada.

(iii) Que el despido se produzca sin autorización del Ministerio del Trabajo: De conformidad con el señalado artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la jurisprudencia constitucional, para proceder al despido de un trabajador discapacitado es indispensable que el empleador haya obtenido la autorización previa de la autoridad de trabajo; no obstante, en el presente asunto según se certificó, no existió dicho permiso. Ahora bien, esta situación tal vez se explicaría porque la empresa accionada consideró que al existir “justas causas” que sustentaran el despido no se requería de esa autorización.

En este punto, y según los pronunciamientos uniformes de la Corte Constitucional, traídos a la presente providencia, se debe enfatizar que, de manera independiente a la causal aducida para la terminación del contrato de trabajo con una persona en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud, es imperativo sin

excepción alguna, que antes de la desvinculación se cuente con la respectiva autorización emitida por el Ministerio del Trabajo.

En tal sentido, bajo ninguna consideración los empleadores pueden omitir dicha exigencia, pues es el inspector del trabajo, atendiendo su deber de velar por la protección de los derechos del trabajador en condiciones vulnerables, quien tiene la obligación de verificar si existe o no causa justa.

En consecuencia, toda vez que en este caso no se cuenta con la respectiva autorización, se presume que la desvinculación obedeció a la limitación física generada por el accidente de trabajo, es decir, a una circunstancia de discriminación por la condición de salud del peticionario; así pues, corresponde entonces a la entidad accionada demostrar que el despido se produjo como consecuencia de una justa causa.

(iv) Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio a favor del trabajador con discapacidad: La parte accionada argumentó que la terminación del contrato laboral obedeció al abandono del lugar de trabajo y que el accionante debía probar que el señor MARCELO RESTREPO de manera verbal lo hubiera despedido, por lo que considera esta agencia que estas simples afirmaciones de la accionada no alcanzan a desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

De acuerdo con lo expuesto, en el presente caso se cumplen los presupuestos para conceder el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada del señor KELWIN ENRIQUE HERRERA GÓMEZ, contra la empresa ALMACENAMIENTO Y LOGÍSTICA DE LA COSTA LTDA, al terminar el contrato laboral de manera unilateral sin autorización del Ministerio de Trabajo, a pesar de la disminución física que presentaba su empleado; por lo que se concluye que en este caso sí existe vulneración a los derechos invocados.

En consecuencia, se procederá a confirmar la sentencia impugnada, adicionando el pago de la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario, como se vislumbra en el inciso tercero de dicha normativa, a continuación:

"No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso primero del presente artículo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) 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."

De conformidad del precedente constitucional, reiterado en sentencia T- 052 -2020, en la que se dilucidó lo siguiente:

"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, consecuentemente, (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.”

En el presente trámite constitucional se encontró demostró la conducta activa fundamento para imponer la sanción, al igual que demostró la conexidad entre el despido y el estado de salud del actor comprometida por un grave accidente laboral en proceso de seguimiento, reintegrado laboralmente con recomendaciones laborales a quien se le desvincula con fundamento en el incumplimiento de su lugar de trabajo sin solicitar el permiso al Ministerio de Trabajo.

Así las cosas, no son de recibo los argumentos del impugnante que pretende soslayar la vulneración de los derechos fundamentales del actor, al desconocer las condiciones de vulnerabilidad derivada de su estado de salud, de conformidad con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la entidad ha sostenido que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que 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, están en circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, gozan de “estabilidad laboral reforzada”.

X. RESUMEN O CONCLUSIÓN

Habida cuenta de las circunstancias fácticas y jurídicas que dieron lugar al ejercicio de la presente acción, tomando en cuenta la jurisprudencia previamente enunciada, y las consideraciones particulares de la situación puesta en conocimiento de esta agencia judicial, se confirmará la sentencia impugnada, toda vez que se demostró la vulneración de los derechos deprecados por el despido del trabajador en recuperación por el accidente laboral sufrido, se evidenció una situación de salud que le impida o dificultaba sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, en consecuencia, se adicionará el pago de la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario.

Por lo expuesto, el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Barranquilla, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

1. CONFIRMAR los numerales 1,2,3,4,5 del fallo de tutela de fecha 10 de diciembre de 2020, proferido por el JUZGADO TRECE DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BARRANQUILLA, dentro de la acción de tutela instaurada por el señor KELWIN ENRIQUE HERRERA GÓMEZ, por medio de apoderada judicial, contra la empresa ALMACENAMIENTO Y LOGÍSTICA DE LA COSTA LTDA, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de este proveído.
2. ADICIONAR el siguiente numeral: SEXTO: ORDÉNESE a la señora OLGA LUCIA GALINDO CANTOR CC 52045663 en calidad de gerente y/o representante legal de la empresa ALMACENAMIENTO Y LOGÍSTICA DE LA COSTA LTDA NIT.9000329615, o a quien haga sus veces, que dentro del término de quince (15) días hábiles siguientes a la notificación de esta providencia, proceda al pago de la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario al señor KELWIN ENRIQUE HERRERA GÓMEZ.
3. NOTIFÍQUESE esta providencia por el medio más expedito, es decir, por medio del correo electrónico ccto03ba@cendoj.ramajudicial.gov.co.
4. Envíese a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



LINETH MARGARITA CORZO COBA
JUEZA