



**JUZGADO SEPTIMO CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD. Barranquilla, dieciocho, (18) de mayo de dos mil Veinte (2020).**

**Jueza : Dilma Estela Chedraui Rangel**

Expediente No. 08- 001- 40- 53- 007- 2020- 00151-00

REFERENCIA : ACCION DE TUTELA  
ACCIONANTE: AUGUSTO RAFAEL ELLES CASTRO  
ACCIONADO : EMPRESA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA VP GLOBAL

### **ASUNTO**

Procede el Despacho a resolver la acción de tutela incoada por **AUGUSTO RAFAEL ELLES CASTRO** en nombre propio contra **EMPRESA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA VP GLOBAL**, con miras a obtener el restablecimiento de sus derechos fundamentales a la salud, a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada, consagrados en nuestra Constitución.

### **HECHOS**

Manifiesta la parte accionante que fue contratado por la **EMPRESA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA VP GLOBAL** desde hace 15 meses, que jamás se le entregó copia del contrato de trabajo el cual fue prorrogado en varias ocasiones y la última prorroga se dio desde el mes de diciembre, cumpliendo funciones de vigilancia. Que le tocaba estar largas horas de pie, trasnochar y caminatas extendidas y en subida, razón esta que aceleró un fuerte dolor lumbar el cual le llevó a estar hospitalizado.

Que el día 10 de febrero se tuvo que hospitalizar por fuerte dolor lumbar el cual no lo dejaba movilizarse ni estar en pie un momento, fue llevado al **HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE SABANALARGA**, donde ingresó con cuadro clínico de aproximadamente 3 días con dolor en región lumbar irradiado a miembros inferiores con parestesias posterior a cambio de posición.

Señala que fue remitido el 12 de febrero a la **CLÍNICA REINA CATALINA** para ser valorado por ortopedia, el cual decide incapacitar, reposo en cama, analgésicos, estudios de columna y terapias.

Que le dieron salida el día 15 de febrero con una incapacidad médica de 10 días de total reposo, terapias, cita con neurocirujano y fisiatra, terapias que se extendieron hasta el 5 de marzo, aún con el dolor se reincorpora al trabajo con mucho dolor, para lo cual la terapeuta sugiere periodo de descanso, restricciones laborales, alternar periodos de pie y periodos sentados y esperar cita con neurocirujano y fisiatra, la cual estaba fijada para el día 20 de marzo.

Que estando laborando y realizándose sus terapias presentaba mucho dolor y por miedo a ser despedido acudió a médico particular, el cual certificó la intensidad de su dolor y la dificultad para caminar, quiso esperar la cita con el neurocirujano y la empresa lo despidió el día 16 de marzo, aun estando enfermo y sin un diagnóstico definitivo.

Expresa que el día 20 de marzo tuvo cita con el neurocirujano, quien le remite al fisiatra y le manda 10 sesiones más de terapia y considera que no se encuentra bien y que debe ser visto por el médico laboral.

Que se rehusó a firmar la carta de terminación de contrato puesto que se encontraba enfermo y de inmediato se acercó a la Inspección laboral en Sabanalarga – Atlántico, en la cual no le atendieron pues ya nos encontrábamos en cuarentena por el COVID 19, la inspectora formalmente le sugiere que haga una carta de reintegro y así lo hizo, pero la empresa le respondió que no lo podían reintegrar porque no se encontraba incapacitado.

Finalmente concluye el accionante indicando, que no pudo acercarse a realizarse los exámenes de egreso, primero porque estaba incapacitado por el dolor y segundo que ya se encontraba la medida de cuarentena y por el aislamiento obligatorio le era imposible acudir, ya un poco mejorado se acercó el día 8 de abril a realizarse los exámenes de egreso y la orden estaba vencida y la empresa no ha querido renovarla, razón por la cual no ha podido realizarse dichos exámenes.

### **PETICIÓN**

Pretende la accionante se amparen sus derechos fundamentales ordenando a la accionada, lo siguiente:

- Ordenar a la EMPRESA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA VP GLOBAL, que se le reintegre inmediatamente y por ende se restablezcan sus servicios médicos, de tal manera que pueda seguir con su tratamiento y recuperar su salud, hasta tanto un inspector laboral ordene lo contrario o existan las razones laborales justas para su despido.
- Condenar a la EMPRESA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA VP GLOBAL, al pago de una indemnización por despido injusto y sea valorado por un médico laboral y se determine la razón de su enfermedad.

### **ACTUACIÓN PROCESAL**

La acción de tutela fue recibida por el despacho el día 5 de mayo de 2020 y fue admitida mediante auto de la misma fecha, donde se ordenó al representante legal de la EMPRESA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA VP GLOBAL, para que dentro del término de un (1) día rindieran informe sobre los hechos del libelo e indicara el estado actual de la situación planteada por la parte accionante.

A la fecha del presente fallo la accionada EMPRESA DE VIGILANCIA SEGURIDAD PRIVADA VP GLOBAL, no ha dado respuesta al presente trámite tutelar pese a haber sido notificada vía correo electrónico institucional a la dirección [amartelo@grupovpglobal.com](mailto:amartelo@grupovpglobal.com) mediante oficio No. 968 del 5 de mayo de 2020.

### **CONSIDERACIONES**

#### **Competencia.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991 y en el Decreto 1382 de 2000, este Despacho resulta competente para conocer de la acción de tutela en

referencia, por ocurrir en esta ciudad los hechos que motivan su presentación, lugar donde el Juzgado ejerce su jurisdicción constitucional.

### **La estabilidad laboral reforzada**

Aunque la Jurisprudencia constitucional ha aceptado que la tutela no es el mecanismo adecuado para obtener el reintegro laboral, también ha señalado que aunque existan otros mecanismos para la protección de los derechos, existe la posibilidad de acudir al juez constitucional de manera excepcional para proteger los derechos de personas en estado de indefensión o que gocen de estabilidad laboral reforzada.

Tratando el tema la Corte Constitucional en Sentencia T – 317 de 2017.

*“Concretamente, en relación con la estabilidad laboral reforzada esta Corporación, a partir del artículo 53 Superior, sostiene que los trabajadores tienen derecho a permanecer en su cargo y a no ser desvinculado del mismo en forma intempestiva, pero cuando ello ocurre y el empleador decide terminar unilateralmente un contrato de trabajo sin que medie justa causa, debe pagar una indemnización. Sin embargo, esta potestad tiene sus límites cuando se está en presencia de personas en estado de debilidad manifiesta, toda vez que la Carta Política les otorga una estabilidad laboral reforzada.*

*De modo que, las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta y son despedidas en razón de su limitación física tienen a su alcance mecanismos de defensa judicial como son las acciones que se interponen ante la jurisdicción ordinaria laboral o en la de lo contencioso administrativo, según sea la forma de vinculación. En la medida en que se cuenten con los mecanismos ordinarios de defensa judicial para conjurar tal situación que estimen lesiva de sus derechos, por regla general la acción de tutela se toma improcedente para reclamar esta garantía constitucional.*

*Sin embargo, esta Corporación establece que excepcionalmente la acción de tutela procede, como mecanismo principal o transitorio, para garantizar la estabilidad laboral de trabajadores que se encuentran en circunstancias especiales. Es el caso de las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia, los trabajadores aforados, las personas limitadas con alguna enfermedad física, sensorial o psíquica –por la debilidad manifiesta en que se encuentran–. Para esta Corte, la procedibilidad de la acción de tutela, con el propósito de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada, tiene una relación directa con la condición de sujeto de especial protección.*

*La procedibilidad material de la acción de amparo para solicitar la protección de la estabilidad laboral reforzada en personas con condición de discapacidad, no siempre fue una materia pacífica al interior de esta Corporación.*

*En primer lugar, se sostuvo que la desvinculación laboral de personas en condición de discapacidad, no constituía un elemento objetivo para la procedibilidad del amparo constitucional, pues aunado a ello debería demostrarse una relación entre el hecho del despido y el estado de discapacidad del accionante. Esta posición fue asumida en la sentencia T-519 de 2003 en la cual se concluyó que “no es suficiente el mero hecho de la presencia de una enfermedad o una discapacidad en la persona que el empleador decida desvincular de manera unilateral sin justa causa. Para que la protección vía tutela prospere debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa particular condición. Es decir, debe haber nexo de causalidad probado entre condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral.” En estos casos, si bien la desvinculación*

*configuraba una discriminación, se debía comprobar que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante.*

*En segundo lugar, este criterio fue modificado. Así, en la Sentencia T-1083 de 2007 la Sala Octava de Revisión consideró que, someter a los accionantes a demostrar la conexidad entre el despido y el estado de discapacidad resultaba ser una carga excesiva para el afectado. Por el contrario, el empleador era el encargado de demostrar que el despido se efectuó por razones distintas a la discapacidad del trabajador, en esa oportunidad se expuso que para tal valoración podría aplicarse la presunción de desvinculación discriminatoria utilizada en los casos de mujeres embarazadas...*

***De tal manera que, frente al despido de una persona que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta, se activa una presunción legal en contra del empleador, quien debe probar que el trabajador incurrió en una de las causales dispuestas por la ley para la justa culminación del contrato, sin que sea necesario que el trabajador pruebe que el despido se produjo como consecuencia de la enfermedad que padece.***

***Esta Corporación afirma que, la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral incluye a las personas que se encuentran bajo contratos laborales a término fijo o de obra o labor, dada la obligación de garantizar la permanencia en el empleo al trabajador que se encuentre en una circunstancia de debilidad manifiesta, como por ejemplo las personas con limitaciones físicas sensoriales y psíquicas. La protección constitucional señala se justifica frente a la autonomía contractual que el ordenamiento jurídico colombiano otorga a los empleadores en la relación con sus trabajadores, en razón de que con el despido se puede discriminar a una persona en razón de una limitación física, sobre todo cuando la terminación de la relación laboral está motivada en su estado de salud y éste no resulta incompatible con las funciones que puedan serle asignadas.***

*En principio, aunque exista una causal objetiva para terminar el contrato de trabajo tal como el vencimiento del plazo pactado, el empleador deberá cumplir con las condiciones establecidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.*

*Ahora, el vencimiento del plazo pactado es una causal objetiva que puede producir la terminación de los contratos de trabajo a término fijo, pero, si el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad por cuenta de una enfermedad o discapacidad, esta autonomía del empleador se encuentra limitada al cumplimiento del precepto del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En consecuencia, de manera previa a la terminación del contrato de trabajo el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo.*

***Por otra parte, la procedibilidad de la acción de tutela no puede estar supeditada a la calificación de pérdida de capacidad del individuo, pues más que analizar el estado de salud del actor, debe comprobarse que el despido se efectuó con la observancia del debido proceso establecido para tal fin, pues los asuntos relacionados con el grado de afectación producto de la enfermedad y las consecuencias que de ello se deriven, podrán debatirse ante el inspector del trabajo. En consecuencia, la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada no puede condicionarse a la calificación de pérdida de capacidad laboral que efectúan las juntas de calificación o al porcentaje específico de discapacidad del trabajador.***

*Esta Corporación, en relación con el grado de discapacidad que debe tener una persona para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, dispuso que tal protección cubija a todas las personas con limitaciones físicas o psicológicas, **indistintamente si el grado de afectación es severo, moderado o leve.** Este argumento se sustenta en el examen de constitucionalidad efectuado por este Tribunal a la Ley 361 de 1997, en Sentencia C-824 de 2011, se explicó que...*

*Esta posición fue adoptada en la Sentencia T-271 de 2012, que reiteró que, el derecho a la protección laboral reforzada cubija, equitativamente, tanto a los trabajadores que padecen un deterioro en su salud, que limita la ejecución de sus funciones, como a quienes se encuentran en condición de discapacidad. De tal forma que, al proceder a la terminación de sus contratos o relación laboral sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, se vulneran sus derechos a la igualdad y al trabajo como formas de lograr la adecuada integración social dispuesta en la Constitución.*

*En síntesis, se puede afirmar que la acción de tutela es procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando se 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 empleador. (Reasalta el Juzgado).*

**Así mismo en la sentencia T-041 de 2019 señaló la Corte Constitucional:**

***“18. 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.***

*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.*

***19. 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.***

**Caso Concreto y problema jurídico a resolver.**

De lo expresado en el escrito de tutela se presente el problema jurídico a resolver en los siguientes términos:

¿Vulnera la accionada los derechos cuya protección invoca el accionante, al terminar su contrato de trabajo encontrándose en mal estado de salud y por tanto en condición de debilidad manifiesta?

### **TESIS DEL JUZGADO**

Se declarará la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio, por estar el actor en situación de debilidad manifiesta y se ampararán los derechos cuya protección invoca el actor, en cuanto se considera que la accionada al terminar el contrato al accionante no tuvo en cuenta los criterios de la Corte Constitucional para realizar el mismo, pues no se solicitó autorización del Ministerio del Trabajo lo cual se requería aun si se alega justa causa del despido.

### **ARGUMENTACIÓN**

Para decidir el presente caso debemos tener en cuenta lo dispuesto por la Corte constitucional sobre la estabilidad laboral reforzada, siguiéndonos en la sentencia citada en aparte anterior, la T - 317 de 2017, de donde extraemos lo siguiente:

- En principio las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta y son despedidas tienen a su alcance mecanismos de defensa judicial como son las acciones que se interponen ante la jurisdicción ordinaria laboral o en la de lo contencioso administrativo.

- Excepcionalmente la acción de tutela procede, como mecanismo principal o transitorio, para garantizar la estabilidad laboral de trabajadores que se encuentran en circunstancias especiales. Es el caso de las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia, los trabajadores aforados, las personas limitadas con alguna enfermedad física, sensorial o psíquica –por la debilidad manifiesta en que se encuentran

-La potestad que tiene el empleador de terminar el contrato de trabajo sin que medie justa causa y otorgue una indemnización, tiene límite cuando se está en presencia de personas en estado de debilidad manifiesta, toda vez que la Carta Política les otorga una estabilidad laboral reforzada.

-No es necesario para que proceda la acción de tutela para la protección de la estabilidad laboral reforzada que el accionante demuestre la conexidad entre el despido y el estado de discapacidad resultaba ser una carga excesiva para el afectado. (T-1083 de 2007).

-Frente al despido de una persona que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta, se activa una presunción legal en contra del empleador, quien debe probar que el trabajador incurrió en una de las causales dispuestas por la ley para la justa culminación del contrato, sin que sea necesario que el trabajador pruebe que el despido se produjo como consecuencia de la enfermedad que padece.

- La protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral incluye a las personas que se encuentran bajo contratos laborales a término fijo o de obra o labor.

-En principio, aunque exista una causal objetiva para terminar el contrato de trabajo tal como el vencimiento del plazo pactado, el empleador deberá cumplir con las condiciones establecidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

**-Ahora, el vencimiento del plazo pactado es una causal objetiva que puede producir la terminación de los contratos de trabajo a término fijo, pero, si el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad por cuenta de una enfermedad o discapacidad, esta autonomía del empleador se encuentra limitada al cumplimiento del precepto del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En consecuencia, de manera previa a la terminación del contrato de trabajo el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo.**

-La procedibilidad de la acción de tutela no puede estar supeditada a la calificación de pérdida capacidad del individuo, pues más que analizar el estado de salud del actor, debe comprobarse que el despido se efectuó con la observancia del debido proceso establecido para tal fin, pues los asuntos relacionados con el grado de afectación producto de la enfermedad y las consecuencias que de ello se deriven, podrán debatirse ante el inspector del trabajo. En consecuencia, la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada no puede condicionarse a la calificación de pérdida de capacidad laboral que efectúan las juntas de calificación o al porcentaje específico de discapacidad del trabajador.

- En relación con el grado de discapacidad que debe tener una persona para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, dispuso que tal protección cobija a todas las personas con limitaciones físicas o psicológicas, **indistintamente si el grado de afectación es severo, moderado o leve**. Este argumento se sustenta en el examen de constitucionalidad efectuado por este Tribunal a la Ley 361 de 1997, en Sentencia C-824 de 2011, se explicó que...

- Debe obtenerse autorización del Ministerio del Trabajo para despedir al trabajador con afectación en su salud aun si la terminación del vínculo es una causal objetiva.

El juez de tutela debe analizar entonces a analizar si se configuran los siguientes aspectos para la prosperidad de la acción:

1. Que se compruebe que el empleador 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.
2. Que se realice el despido sin la autorización de la oficina del trabajo,
3. Que el empleador conozca 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.
4. Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador.

Veamos entonces si se cumplen en este caso los anteriores requisitos.

1. Que se compruebe que el empleador 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**.

En cuanto a la primera de las exigencias se tiene que de acuerdo a las pruebas obrantes en el expediente, las partes mantuvieron una relación en virtud de contrato por obra o labor contratada. Así se desprende de la copia de la carta de terminación de contrato de fecha 16 de marzo de 2020 y de respuesta a la solicitud de reintegro de fecha 30 de marzo de 2020, expedidas ambas por VP GLOBAL.

La relación laboral fue terminada por la tutelada quien mediante carta del 16 de marzo de 2020 remitida al señor Augusto Rafael Elles señaló:

**Asunto: Terminación de contrato por duración de la obra o labor Determinada.**

**Cordial saludo.**

**La presente comunicación es con el objeto de manifestarle que el contrato por duración de la obra o labor contratada que se venía ejecutando entre las partes desde el día 07 de Diciembre de 2018 finalizara en todos sus efectos legales en la fecha de 16 Marzo 2020 en razón de que la tarea o labor para la cual se contrato ha sido cancelada por el cliente que posibilito su contratación.**

**Debe acercarse a las oficinas administrativas de la empresa para reclamar el pago de la liquidación correspondiente y debe proceder a la devolución del carnet de la empresa y los uniformes utilizados.**

De igual forma se aprecia que el actor se encuentra afectado en su estado de salud en tal grado que estaba siendo tratado por fisioterapia y neurología con terapias y consultas médicas que no habían sido finalizadas, relacionadas con su padecimiento por dolor en región lumbar irradiado a miembros inferiores con parestesias posterior a cambio de posición, por lo que fue incapacitado varios días, es así como de su historia clínica se aprecia lo siguiente:

- Certificación médica de la Dra. Diamila Manotas, de fecha 5 de febrero marzo de 2020 donde se da cuenta del estado de salud del acto por causa del dolor lumbar y se incapacita por res, (03) días.
- Certificación médica dela Dra. Diamila Manotas, de fecha 15 de febrero sobre la atención prestada al actor, y se recomienda reposo por cuatro, (04) días.
- Certificación médica de la Dra. Diamila Manotas, de fecha 29 de febrero de 2020 donde se da cuenta del estado de salud del acto por causa del dolor lumbar y se incapacita por cuatro, (04) días, más restricciones laborales.
- Orden consulta con especialista NEUROCIRUGIA, de la NUEVA EPS del 6 de marzo de 2020.
- Certificación de la Dra. Diamila Manotas, de fecha 14 de marzo 2020, sobre la atención y el estado de salud del señor AUGUSTO ELLES,
- Orden de terapia física integral 15 sesiones.
- Copia de atención por urgencias de la ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE SABANALARGA, con fecha de ingreso 10 de febrero de 2020 y fecha de egreso 11 de febrero de 2020, entra con dolor en cintura que limita su marcha, diagnosticado con lumbago no especificado, siendo remitido a ortopedia III nivel.

- Atención en la Clínica Reina Catalina el 15 de febrero de 2020, donde formulan terapia física por fisioterapias, 15 sesiones de terapias de rehabilitación integral, señalando como diagnóstico Lumbago, Deshidratación Discal L4 – L5 incipiente, se ordenó cita con neurocirugía a través de la EPS, y se da incapacidad médica hospitalaria desde el 11 de febrero hasta el 15 de febrero de 2020, egreso desde el 16 de febrero hasta el 25 de febrero de 2020.
- Informe de imagenología del 18 de febrero de 2020 donde indica la realización de una resonancia magnética el 14 de febrero de 2020 arrojando como conclusiones: Incipiente fenómenos degenerativo en los niveles bajos, sacralización del cuerpo vertebral L5, protusiones discales postero centrales en los niveles L3 – L4 y L4 – L5, rectificación de la dorsis lumbar.
- Atención por el neurocirujano Jairo Blanco Rubio de fecha 20 de marzo de 2020, donde formula terapias físicas y con fisioterapia, y nuevamente con neurología en cuatro meses.

La historia clínica aportada por el actor muestra claramente que al momento de la terminación del contrato de trabajo, eso es, 16 de marzo de 2020, el señor AUGUSTO ELLES CASTRO estaba siendo tratado por su problema de salud relacionado con los dolores que llevaron a los médicos a diagnosticarle Lumbago, Deshidratación Discal L4 – L5 incipiente, fenómenos degenerativo en los niveles bajos, sacralización del cuerpo vertebral L5, protusiones discales postero centrales en los niveles L3 – L4 y L4 – L5, rectificación de la dorsis lumbar. Se encontraba pendiente de acudir a cita con neurología y en la cual nuevamente le formulan terapias, cita con fisioterapia y nuevamente con neurología en cuatro meses. Es decir el tratamiento médico no ha finalizado. Si bien es cierto el accionante no se encontraba con incapacidad médica para la fecha en que se dio por terminado el contrato de trabajo no lo es menos, que su estado de salud se encuentra afectado aún, tal como se desprende de la historia clínica y demás documentos allegados, luego entonces la terminación del contrato por parte de la accionada muestra una violación a los derecho del actor a tener estabilidad laboral.

**2.- Que se realice el despido sin la autorización de la oficina del trabajo.**

En lo que se refiere al segundo de los requisitos, esto es, que se realice el despido sin la autorización de la oficina del trabajo. En este caso ello ocurrió, pues en ningún momento la accionada expresó que hubiese solicitado la autorización respectiva.

No obra contestación de la acción de tutela lo que hace presumir ciertos los hechos afirmados por el accionante, en atención a lo dispuesto en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991 según el cual, *“Si el informe no fuere rendido dentro del plazo correspondiente, se tendrán por ciertos los hechos y se entrará a resolver de plano, salvo que el juez estime necesaria otra averiguación previa”*.

No aporta la accionada autorización de la Oficina de Trabajo, para proceder al despido del accionante. Lo que se desprende de la carta de terminación, es que se termina por haber finalizado la obra o labor contratada. Pero como ya se dijo en aparte anterior, según la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la potestad que tiene el empleador de terminar el contrato de trabajo aun si se trata de una causal objetiva o justa causa debe solicitarse la autorización del Ministerio del Trabajo.

La entidad accionada debía seguir los parámetros establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 para proceder al despido, es decir solicitar autorización al Inspector del

Trabajo, sea cual fuese el motivo de la terminación del contrato, y al no haberlo hecho debe entenderse que la terminación del contrato es ineficaz.

Se reitera lo dicho por el máximo organismo en la materia de tutelas, esto es, la Corte Constitucional: *“ 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.*

*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”.*

2. Que el empleador conozca 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.

El estado de salud del actor, era conocido por su empleador, y el hecho de que se encontrara en recomendaciones médicas y no se encontrara incapacitado al momento del despido, no le quita al actor su estado de indefensión en la medida que aún se encuentra siendo atendido medicamente. Se desprende el conocimiento del estado de salud de la incapacidad y la epicrisis de fecha 18 de febrero de 2020 Aspecto que no ha sido desvirtuado por la accionada que se repite no ha dado respuesta a la acción de tutela.

De lo anterior se desprende que la accionada conocía del estado de salud del actor, y se reitera no necesariamente tenía que estar incapacitado para que se solicitara autorización al Inspector de Trabajo para poder dar por terminado el contrato, pues persistía las dolencias que se señalan en la historia clínica.

3. Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador.

Tal como lo ha sostenido la Corte Constitucional, frente a la terminación de un contrato de una persona que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta, se activa una presunción legal en contra del empleador, quien debe probar que el trabajador incurrió en una de las causales dispuestas por la ley para la justa culminación del contrato, sin que sea necesario que el trabajador pruebe que el despido se produjo como consecuencia de la enfermedad que padece.

En este caso según se desprende de la carta de terminación del contrato, este se dio, porque la tarea o labor para la cual se contrató fue cancelada por el cliente que posibilitó su contratación.

No le corresponde al juez de tutela entrar a establecer si los hechos indicados en la carta de terminación son ciertos o no, pues ello debe dilucidarlo el juez competente de la jurisdicción

ordinaria. Sin embargo, independientemente de la causal que se alegue para la terminación del contrato de trabajo debió solicitarse la autorización al Ministerio del Trabajo.

Todo lo anterior conlleva a conceder el amparo solicitado en lo que se refiere al reintegro solicitado, lo cual se hará de manera transitoria para evitar el perjuicio que implica estar despedido una persona con afectación en su salud. Lo que implica que el accionante deberá incoar la demanda correspondiente ante el juez competente dentro de los cuatro meses siguientes contados a partir de que se levante la suspensión de términos judiciales que ordenó el Consejo Superior de la judicatura por la pandemia ocasionada por el COVID-19, pues de no ser así cesará la protección que se otorgará.

#### **En cuanto al pago de indemnización y salarios.**

Conforme la solicitud del pago de indemnización, como quiera que existe otro medio de defensa en la justicia ordinaria para solicitar el reintegro y el pago de las indemnizaciones a que hubiese lugar, la tutela no se extenderá a estos aspectos en cuanto con la orden de reintegro que se ordenará el accionante empezará a devengar, por lo que la falta de pago de dichas indemnizaciones y demás, pueden esperar las resultas del proceso que se debe adelantar ante el juez laboral que es el llamado a dirimir el conflicto de manera definitiva debiendo este aspecto debatirse más ampliamente ante el Juez laboral, esto atendiendo el precedente de la Corte Constitucional plasmado en la sentencia T – 019 del 2011, donde en un caso similar resolvió sobre el punto expresando lo siguiente:

*“Para el cumplimiento de dicha orden, se debe precisar que el reconocimiento y pago de las prestaciones y demás emolumentos que se deriven del reintegro de la señora..., podrán ser exigidos ante la jurisdicción ordinaria, pues, de acuerdo con los supuestos fácticos que fundamentan el presente caso y la jurisprudencia de la Corte, la acción de amparo constitucional resulta improcedente frente a una pretensión en ese sentido. Adicionalmente, la Sala de Revisión, advierte que en este caso la salvaguarda de los derechos fundamentales invocados por la demandante, no implica que la orden de reintegro tenga efectos retroactivos con relación a dichas prestaciones y emolumentos, pues tal y como quedó expuesto, su reconocimiento y pago podrán ser ordenados por un juez laboral”.*

Finalmente como ya se anotó en aparte anterior, la tutela se concederá como mecanismo transitorio, por la conducta discriminatoria del empleador, debiendo el actor adelantar el respectivo proceso ante la jurisdicción laboral para reclamar el pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir, así como establecer con carácter definitivo, la procedencia del reintegro ordenado a través de esta acción de tutela, demanda que deberá presentarse en un término máximo de cuatro meses a partir de este fallo, contados a partir de que se levante la suspensión de términos judiciales que ordenó el Consejo Superior de la judicatura por motivo del COVID-19 y de no instaurarse cesarán los efectos del fallo de tutela, tal como lo dispone el artículo 8º del Decreto 2591 de 1991.

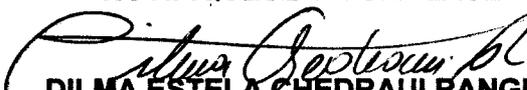
Lo anterior pues si bien es cierto existe otro medio de defensa judicial, el estado de salud de la accionante la coloca en un estado de indefensión tal que amerita se tomen medidas urgentes en cuanto a su situación laboral a fin de que pueda seguir devengando y además de seguir obteniendo el tratamiento médico que requiera para su salud que según muestra la documentación allegada requiere seguimiento médico.

Por lo expuesto, el Juzgado Séptimo Civil Municipal de Oralidad de Barranquilla, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

**RESUELVE**

1. **TUTELAR**, como mecanismo transitorio, los derechos cuya protección invoca el señor AUGUSTO RAFAEL ELLES CASTRO, en nombre propio contra la EMPRESA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA VP GLOBAL, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.
2. **ORDENAR**, al representante legal de la EMPRESA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA VP GLOBAL, o quien sea la persona encargada de cumplir el fallo, que dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente tutela, proceda a reintegrar al señor AUGUSTO RAFAEL ELLES CASTRO al cargo que venía desempeñando acorde con su estado de salud actual, siguiendo las recomendaciones dadas para el efecto, o a otro que responda al estado de salud actual del accionante sin desmejorar las condiciones salariales que tenía al momento del despido y así mismo deberá la entidad tutelada realizar el pago de las prestaciones sociales respectivas.
3. **ADVERTIR** al accionante, que debe presentar la demanda laboral de reintegro, ante el Juez laboral, dentro de los cuatro (4) meses siguientes al levantamiento de la suspensión de los términos judiciales ordenados por el Consejo Superior de la Judicatura por la pandemia ocasionada por el COVID 19, conforme lo expuesto en la parte motiva, pues de no ser así cesarán los efectos de lo dispuesto en el numeral anterior.
4. **NEGAR**, la solicitud de pago de indemnizaciones conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.
5. **NOTIFICAR**, este pronunciamiento a los extremos involucrados en este trámite constitucional (Artículo 16 Decreto 2591 de 1991).
6. **DE NO SER** impugnado el presente fallo, remítase a la Honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión (Artículo 31 Ibídem).

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
**DILMA ESTELA CHEDRAUI RANGEL**  
**JUEZ**