

RADICADO 76-520-40-03-001-2020-00107-00
PROCESO ACCIÓN DE TUTELA
ACTOR VICTOR ENRIQUE DORADO IMBAJOA
ACCIONADA LOGYTECH MOBILE S.A.S
PROVIDENCIA. Sentencia Primera Instancia

**República de Colombia
Rama Judicial del Poder Publico**



**Juzgado Primero Civil Municipal
Palmira Valle.**

Palmira (Valle), Nueve (9) de Junio de dos mil veinte
(2020)

SENTENCIA No. 053

Procede el Despacho a decidir la solicitud de amparo constitucional que motivó las presentes actuaciones, tarea jurisdiccional que se acomete por no observarse irregularidades que impidan actuar de ese modo.

I. LA SOLICITUD DE TUTELA Y SUS FUNDAMENTOS

El señor VICTOR ENRIQUE DORADO IMBAJOA, mayor de edad y vecino de este municipio, actuando en nombre propio, formuló acción de tutela en contra de LOGYTECH MOBILE S.A.S., al considerar que le está vulnerando su derecho fundamental a la Estabilidad laboral reforzada.

Como hechos que fundamentan su petición expuso que el día 24 de febrero de 2017 se vinculó por medio de contrato de trabajo indefinido con la empresa Logytech Mobile S.A.S, su cargo era de TECNICO DE REPARACION JUNIOR, devengaba un salario de \$930.000; y que el objeto social de la empresa es la reparación de celulares móviles y logística.

Indico, que se encuentra afiliado a la EPS Asmet Salud, que de acuerdo al diagnóstico emitido por el médico tratante el 17 de febrero y 17 de marzo de 2020 padece de: HIPERTENSION PULMONAR, TATICARDIA y DOLOR DE PECHO CONSTANTE; que a la fecha continua con tratamientos y evaluaciones periódicas por los síntomas descritos.

Igualmente señalo, que de manera apresurada el día 12 de mayo de 2020 la empresa Logytech Mobile S.A.S, decidió terminar su contrato de trabajo sin justa causa, lo cual implica que con la terminación del contrato le disminuyeron totalmente sus ingresos, colocando en riesgo sus derechos al mínimo vital, a la vida en condiciones dignas, a la dignidad humana y el debido proceso, tanto de él como los de su familia.

Al respecto, señalo que el empleador termino el contrato laboral sin autorización previa del Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta su estado vulnerable de salud, lo cual lo convierte en un sujeto que reviste estabilidad laboral reforzada, sumándole la actual crisis que se está presentando en relación a la pandemia COVID-19, lo cual agrava su actual situación de desempleo y vulnerabilidad de contagio y gravedad por su estado de salud.

Indico, que como consecuencia de la pandemia mundial, por medio del Decreto 417 de fecha 17 de marzo de 2020 el presidente de la Republica declaro el Estado de Excepción de emergencia por grave calamidad pública, en los términos del artículo 215 de la Constitución Política, y en la misma declaratoria dispuso como medida de urgencia el Aislamiento Preventivo Obligatorio. Pues dentro de las medidas adoptadas, ordeno suspender todos los términos judiciales ordinarios y solo se tramitaran habeas corpus y acciones de tutela, por lo que la presente acción es el único mecanismo transitorio con el que cuenta para procurar la defensa de sus derechos fundamentales.

De igual modo, socializo las circulares 021, 022 y la 083 que contempla medidas de protección de empleo con ocasión a la fase de contención covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria en el país. Para tal efecto, el documento recoge el ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral, en el que expone alternativas como: el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible, las vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, los permisos remuneratorios entre otras, pero no ordena la terminación sin justa causa de los contratos de trabajo, y menos sin la autorización del inspector de trabajo cuando se refiere de sujetos con afectaciones de salud.

Seguidamente, punteo que para el momento de la terminación del contrato la empresa accionada no logro probar que el covid-19 hiciera imposible la ejecución del contrato, pues para ese momento la empresa omitió su estado de salud, la cual se encuentra bajo observación y

tratamiento médico, así también omitió autorizar los métodos de teletrabajo o trabajo remoto o en casa, permisos remunerados, con base en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo para sus trabajadores, de manera excepcional y transitoria con el propósito de disminuir el riesgo por exposición en horas pico o de gran afluencia de personas en los sistemas de accionada le está causando daños y perjuicios materiales e inmateriales.

Como consecuencia de lo expuesto, solicita se le proteja el derecho a la estabilidad laboral reforzada, y en tal sentido se le ordene a LOGYTECH MOBILE S.A.S, el reintegro al cargo de Técnico de reparación junior o a otro igual o de superior categoría dentro de la planta de dicha empresa en la ciudad de Palmira.

II. ACONTECER PROCESAL

Revisada la solicitud de tutela y sus anexos, se observa que fue admitida por auto interlocutorio No. 0853 del veintisiete (27) de Mayo de 2020, mediante el cual se dispuso la vinculación oficiosa del MINISTERIO DEL TRABAJO y ASMET SALUD EPS; se concedió el término de dos (2) días a la accionada LOGYTECH MOBILE S.A.S. y a las vinculadas a efectos de que se pronunciaran de los hechos de la tutela y ejerzan su derecho de defensa; y por último, se ordenó la notificación de las partes por el medio más expedito y eficaz.

En desarrollo de lo ordenado, obran dentro del expediente las constancias de notificación de las partes y/o su constancia de recibido.

El INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

adscrito a la Dirección Territorial del Valle del Cauca, manifestó que ni se niega ni se opone a que se conceda el amparo constitucional deprecado por el accionante dado que de ninguno de los hechos ni de las pretensiones invocadas se desprende mención alguna en contra del Ministerio de Trabajo – Dirección Territorial Valle del Cauca, igualmente informo que el petitum no hace alusión a trámite alguno que se haya surtido por las partes ante la mencionada autoridad administrativa, destacando que por expresa disposición legal el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, la entidad que representa no es competente para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión como lo es en el presente caso esta atribuida exclusivamente a justicia ordinaria.

También señalo, que debe declararse improcedente la acción de tutela por falta de legitimación por pasiva, toda vez que el Ministerio de Trabajo no es ni fue el empleador del accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre el demandante y esta Entidad, y por lo mismo no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte de esta entidad, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

De igual modo, señalo que si el Despacho judicial busca con esta vinculación que esta entidad se pronuncie sobre los hechos que originaron la solicitud de tutela, es evidente que el Ministerio de Trabajo no es el llamado a rendir informe sobre el particular, por tanto debe ser

desvinculado de la presente acción, ante la falta de legitimación en la causa por pasiva.

Por lo antes expuesto, solicita declarar la improcedencia de la acción con relación al Ministerio de Trabajo, y en consecuencia exonerarlo de responsabilidad alguna que se le endilgue, dado que no hay obligación o responsabilidad de su parte, ni ha vulnerado ni puesto en peligro derecho fundamental alguno al accionante.

Este despacho judicial deja expresa constancia, que si bien la **ASMET SALUD EPS, y LOGYTECH MOVILE SAS**, fueron notificadas en debida forma del presente trámite tutelar, tal como consta en el expediente, esta no allego al despacho escrito de contestación alguno dentro del término concedido para tal fin. No obstante a ello, y con la información aportada hasta el momento, el Juzgado observa que es suficiente para dictar la respectiva sentencia.

Llegada la hora para resolver, a ello se procede con pie en las siguientes:

III. CONSIDERACIONES

1.- Competencia

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 86 de la C. Nacional, artículo 37 del decreto 2591 de 1.991, decreto 1382 del 2.000,

Decreto 1069 de 2015 y Decreto 1983 del 2017, esta instancia judicial es competente para conocer de la presente acción de tutela.

2. Procedibilidad de la acción de tutela.

2.1. Legitimación por activa. El artículo 86 de la Constitución Política 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 el presente caso, la acción es interpuesta por una persona mayor de edad que actúa en defensa de sus derechos e intereses, que se han visto presuntamente afectados con la decisión de su empleador, de dar por terminado su vinculación laboral. De manera que de conformidad con el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991, el accionante tiene legitimación para actuar.

2.2. Legitimación por pasiva. La corte ha indicado que esta hace referencia a la aptitud legal de la persona contra quien se dirige la acción, de ser efectivamente la llamada a responder por la vulneración o amenaza del derecho fundamental. Así, la acción se puede invocar contra una autoridad pública o un particular, que haya vulnerado o amenazado algún derecho de rango constitucional fundamental.

En relación al caso en estudio, se estima que la empresa Logytech Mobile S.A.S, aunque se considere una entidad privada, se encuentra legitimada por pasiva en virtud de la relación laboral que mantuvo con el señor Víctor Enrique Dorado Imbajoa, el cual fue acreditado mediante

copia del contrato de trabajo y copia de la carta de terminación unilateral y sin justa causa del vínculo, en el que de forma expresa el Gerente Financiero de la accionada reconoce que existía un contrato de trabajo.

2.3. Inmediatez. En reiteradas oportunidades, la jurisprudencia ha sido clara en señalar que la procedencia de la acción de tutela se encuentra sujeta al cumplimiento del requisito de inmediatez. Al respecto, ha precisado que la protección de los derechos fundamentales, vía acción constitucional, debe invocarse en un plazo razonable y oportuno *contado entre la ocurrencia del hecho generador de la transgresión y la interposición del amparo*. Lo anterior, en procura del principio de seguridad jurídica y de la preservación de la naturaleza propia de la acción de tutela.

En este orden de ideas, le corresponde al juez constitucional verificar el cumplimiento del principio de inmediatez y en efecto constatar si el tiempo transcurrido entre la aparente violación o amenaza del derecho y la interposición de la tutela es razonable.

En el casos *sub examine* se encuentra superado el presupuesto de la inmediatez por cuanto el actor solicitó el amparo en un término razonable, esto es, menos de seis meses después de ocurrido el hecho generador de la presunta vulneración de los derechos invocados. En efecto, conforme surge de los elementos de juicio allegados a la presente, la acción de tutela promovida por el señor Víctor Enrique Dorado Imbajoa fue presentada el 26 de mayo de 2020, luego de que se dio por terminado su contrato laboral el 12 de mayo de 2020.

2.4. Subsidiariedad.

La Corte Constitucional sobre este específico punto ha sostenido “que conformidad con el inciso 3° del artículo 86 superior y el numeral 1° 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

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.”*^[17]

“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” (resalto y subrayo fuera de texto).

la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha contemplado la viabilidad del amparo superior **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) 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 (artículo 13 superior).

En la sentencia T-405 de 2015-y sentencia T 1023 de 2008, 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.” (Sentencia T-1023 de 2008.

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.”*

En igual sentido, en la sentencia T-442 de 2017⁴ 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.”*

Finalmente, en la sentencia T-317 de 2017⁵ 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”*. Destaca el juzgado).

En este caso, desde ya ha de precisarse que la tutela supera el principio de subsidiariedad atendiendo a que se solicita el

reintegro por una persona que puede ser considerada como sujeto especial en el sentido de adolecer de unas deficiencias físicas o dicho de otra forma en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, que en principio cuenta con otros medios de defensa judicial como es la jurisdicción laboral, pero esta puede resultar ineficaz para impedir el perjuicio irremediable que este puede sufrir con la desvinculación de su trabajo en las circunstancias ya enunciadas.

3. Problema jurídico y planteamiento del caso particular.

El problema Jurídico que compete resolver en esta oportunidad, se centra en si la empresa accionada LOGYTECH MOBILE S.A.S, vulnero el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, mínimo vital, dignidad humana, salud y debido proceso al dar por terminado el contrato de trabajo, respectivamente, sin mediar la previa autorización del Ministerio del Trabajo, la cual pudiera ser necesario, teniendo en cuenta su estado de salud en el momento del despido.

Para dar respuesta al problema jurídico planteado, el juzgado hará una breve reseña de los precedentes jurisprudenciales sobre: *(i)* el derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por algún grado de discapacidad; *(ii)* análisis de las pruebas y el caso concreto.

4. Derecho a la estabilidad reforzada de personas con limitación física o sensorial.

De la línea jurisprudencial creada por la Corte Constitucional, sobre este específico punto, reiterada particularmente la sentencia T 041 de 2019, se pueden inferir las siguientes precisiones, que nos sirven de soporte para la decisión que finalmente habrá de adoptarse:

1. Con sustento en el artículo 53 superior, sobre el derecho a la estabilidad en el empleo, más las consideraciones que se pueden hacer frente a un sujeto que es discriminado y por esa circunstancia puede producir una disolución laboral injusta, aunado al derecho a la igualdad del artículo 13 de la C. Nacional y lo prescrito en los artículos 47 y 54, que crean el deber de previsión, rehabilitación e integración social para disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, la Corte Constitucional de la mano de instrumentos internacionales sobre derechos humanos que hacen parte del bloque de constitucionalidad, construyó EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-

2.- En concepto de la Corte, 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”*.

3.- En desarrollo de este derecho la máxima corporación de justicia le ha dado trascendencia 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.

4.- Señala que se consideran como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta a 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’** Negrillas fuera del original.

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.^[39]

5.- Para la Corte, **el concepto de discapacidad no debe confundirse con el de invalidez**, pues si bien ambos implican la disminución de las capacidades físicas, mentales o sensoriales de la persona, existe una marcada diferencia en los conceptos *la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa.*

6.- En la sentencia SU-049 de 2017 se 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.

7. De otro lado el artículo 26 de la ley 361 de 1997 establece:

“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.”

8.- 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.** Destaca el juzgado. -

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.

9 “ 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 labor 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. Inversión de la carga de la prueba. Sentencia T 320 DE 2016

10.- En la sentencia T-461 de 2012, la Sala de Revisión 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’. 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”.*

En la mayoría de los casos, la Corte determinó la vulneración de los derechos fundamentales de los accionantes al advertir la concurrencia de los siguientes requisitos: (i) la disminución física o sensorial del trabajador que le impedía desarrollar su labor, (ii) que el empleador tenía conocimiento de esta circunstancia, y (iii) la desvinculación sin la autorización del Ministerio de Trabajo. Por lo tanto, siguiendo el contenido del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sostuvo que:

“[É]l juez que conozca del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral; ii) el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado hasta su desvinculación, iii) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.)^[55] y iv) el derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario.”

b) *No existió causal objetiva para su desvinculación. La [accionada] dio por terminada la relación laboral sin previo aviso y de forma unilateral, bajo el argumento de que el [accionante] abandonó su puesto de trabajo, sin tener en cuenta que éste no se volvió a presentar a su lugar de trabajo debido a que se encontraba incapacitado.*

c) *[...] podría afirmarse que la causa que dio origen a la relación laboral subsiste.*

d) *La terminación de la relación laboral se realizó sin la previa autorización del Ministerio de trabajo.”*

5. Caso Concreto. Al descender al caso concreto, tenemos que el señor VICTOR ENRIQUE DORADO IMBAJOA, presentó acción de tutela en busca de protección de su derecho fundamental a *la estabilidad laboral reforzada*, mínimo vital, debido proceso y dignidad humana, como consecuencia de la terminación unilateral de su contrato laboral por parte de su empleador sin justa causa, a pesar de encontrarse, según manifiesta, con protección reforzada ante su estado actual de salud; por lo que solicitó ser reintegrado a su puesto de trabajo.

Con relación a lo anterior, cabe precisar, en primer lugar, como quiera que la entidad accionada no se pronunció de manera alguna respecto de la presente acción constitucional, se procederá conforme a lo estipulado en el artículo 20 del decreto 2591 de 1991, se tendrán por ciertos los hechos y se entrará a resolver de plano.

5.1. Ahora bien, al verificar los documentos allegados por el extremo actor, tenemos que obra historia clínica donde se observa los diagnósticos que padece el accionante como lo son: *taquicardia no especificada, palpitaciones y otros dolores en el pecho*; así mismo allego incapacidades medicas del 18 de febrero al 20 de febrero de 2020 por tres (3) días, del 24 de febrero al 24 de febrero de 2020 por un (1) día; del 13 de marzo al 15 de marzo de 2020 por tres (3) días; la autorización de servicio de salud para la consulta con el especialista en medicina interna, copia del contrato de trabajo el cual le fue terminado de manera unilateral al señor VICTOR ENRIQUE DORADO IMBAJOA y comunicado al mismo por el Gerente Financiero de Logytech Mobile S.A.S a partir del 12 de mayo de 2020., con lo cual se verifica el primer requisito esto es “Que el trabajador presente una limitación física, sensorial o psíquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral”.

5.2. Por consiguiente, entraremos a determinar si el accionante se encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta, ello en razón que en su escrito de tutela, indico que con la terminación del contrato se disminuyeron totalmente sus ingresos, viéndose afectado su derecho al mínimo vital tanto y el de su familia; y por ende podemos decir, que el actor se encuentra sumergido dentro de los factores que lo hacen acreedor a tal situación como lo es; la desocupación laboral, la circunstancia de no percibir ingreso alguno que permita su subsistencia y la de su familia, e impida las cotizaciones al régimen de seguridad social, y la condición médica sufrida por el actor; pues es de entero conocimiento que el

accionante presenta tres diagnósticos que afectan su salud y aunado a ello, su mínimo vital se ve afectado por no devengar un salario.

5.3.- De otro lado, también se **acredita el requisito relacionado con que el empleador era conocedor del estado de salud del accionante**; lo cual se avala con las incapacidades médicas que le fueron otorgadas al actor, y que oportunamente fueron presentadas ante el accionado, pues tanto de ahí como de las historias clínicas se desprende el diagnóstico y el estado actual de salud del señor DORADO.

5.4. En cuanto a que requisito que se relaciona con **que el despido se realice sin autorización del Ministerio del Trabajo**, está probado por presunción de veracidad, pues el accionado contestó a los requerimientos del juzgado, precisándose, en términos de la Corte Constitucional “ que 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.”, circunstancia que pudiera explicarse al considerar la empresa demandada que al manifestar en la carta de despido que la relación laboral terminaba sin justa causa, ello era suficiente para que la misma surtiera los efectos deseados, visión legalista que no puede ser de recibo por esta instancia judicial si se tiene en cuenta que, en acciones constitucionales, como la tutela, el principio de legalidad debe ceder ante la norma superior, así como a la jurisprudencia de

la Corte Constitucional, que es de obligatorio cumplimiento so pena de vía de hecho (causales genéricas de procedibilidad), la que en estos casos precisa “ 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.

5.5. Finalmente, en cuanto al requisito que **“Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio a favor del trabajador con discapacidad”** este se verifica porque la accionada no contesto, dando pie a la presunción de veracidad y porque de las pruebas allegadas no se desprende a su favor prueba en este sentido, pues como ha de insistirse no es suficiente que se haya dicho que el despido fue sin justa causa.

De lo dicho en precedencia, claramente se puede establecer que en el presente caso se cumplen los presupuestos para conceder el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada del señor Dorado, al igual de los demás derechos enunciados, quebrantado por la sociedad **LOGYTECH MOBILE S.A.S.**, al terminar el contrato laboral de manera unilateral sin autorización del Ministerio de Trabajo, a pesar de la mengua física que presentaba su trabajador aquí demandante y echando de

menos el juzgado que en plena pandemia, la accionada no haya aplicado las circulares del Ministerio del trabajo incluida la numero 021, 022 y 033 sobre protección al empleo con ocasión de la fase de contención del COVID y la declaratoria de emergencia sanitaria, así como de fiscalización rigurosa de las decisiones laborales de empleadores durante dicha emergencia., las que en síntesis aconsejaban a las sociedades analizar otras modalidades viables para no recurrir a los despidos de sus empleados.

Conclusión. El Juzgado concederá el amparo constitucional solicitado para obturar la vulneración a los derechos esenciales a la estabilidad laboral reforzada, así como los demás derechos invocados. en personas de especial protección constitucional como lo es el accionante y se harán los ordenamientos ya reseñados y contemplados por los precedentes jurisprudenciales, con excepción de indemnizaciones, pues dicha prerrogativa no fue solicitada, además de ser una pretensión económica frente a la cual el actor cuenta con otros medios de defensa judicial para hacerla efectiva si es del caso.

IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juez Primero Civil Municipal de Palmira (Valle), administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

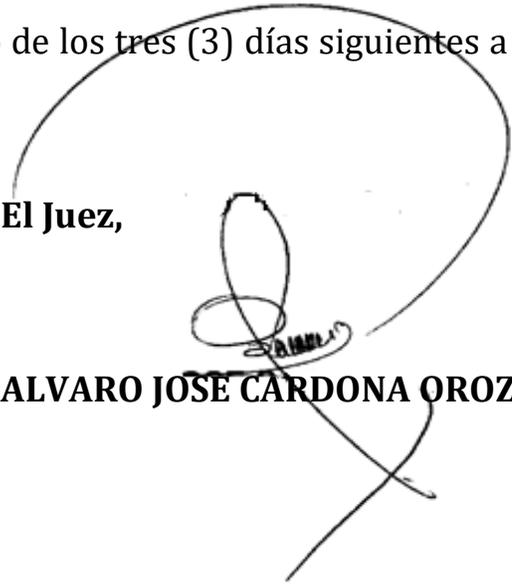
PRIMERO: TUTELAR al señor **VICTOR ENRIQUE DORADO IMBAJOA** su derecho Constitucional fundamental a la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, MINIMO VITAL, LA VIDA DIGNA, LA DIGNIDAD HUMANA, LA SALUD Y EL DEBIDO PROCESO**, de conformidad con lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: ORDENAR al REPRESENTANTE LEGAL o quien haga sus veces de **LOGYTECH MOBILE S.A.S.**, que si aún no lo ha hecho, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia, proceda a reintegrar como mecanismo principal (si esta es su aspiración), sin solución de continuidad, al señor **VICTOR ENRIQUE DORADO IMBAJOA**, a un cargo de iguales o mejor que aquél que desempeñaba al momento de la finalización del vínculo laboral acordes con sus condiciones médicas así como que reciba la capacitación correspondiente para desempeñar el mismo si es del caso. Igualmente **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.

TERCERO: PREVENGASE a **LOGYTECH MOBILE S.A.S.**, por intermedio de su representante legal, que el incumplimiento a lo aquí ordenado, será causal para adelantar el respectivo incidente de desacato con las sanciones que ello puede implicar (Art. 52 Decreto 2591 de 1991), y para que evite incurrir en omisiones como las que dieron origen a la presente acción de tutela.

CUARTO: Por secretaría **NOTIFICAR** a las partes el presente fallo por el medio más expedito (Art. 30 Decreto 2591/91). Adviértaseles que contra el procede la impugnación, que debe ser presentada dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación, ante este despacho.

El Juez,



ALVARO JOSE CARDONA OROZCO