



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Distrito Judicial de San Gil
JUZGADO PROMISCO MU NICIPAL
Landázuri – Santander

REFERENCIA: SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Rad: 683852042001- 2020-00103
Proceso: Acción de Tutela
Demandante: ISMAEL ANTONIO MORALES ANDRADE
Demandado: UNIMINEX SAS

SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA

JUZGADO PROMISCO MU NICIPAL

Landázuri, quince (15) de enero de dos mil veintiuno (2021).

ASUNTO A DECIDIR:

De conformidad con lo preceptuado en el Decreto 2591 de 1991, y dentro del término consagrado en el artículo 86 de la Constitución Nacional, procede este Despacho a decidir sobre la acción de tutela instaurada por ISMAEL ANTONIO MORALES ANDRADE en contra de la compañía UNIMINEX SAS.

DERECHO CONSTITUCIONAL FUNDAMENTAL INVOCADO

Se pretende la tutela de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, la vida digna, la dignidad humana, la salud y el debido proceso.

FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

En la formulación de la acción, ISMAEL ANTONIO MORALES ANDRADE, indica bajo la gravedad de juramento que la empresa UNIMINEX SAS, a la que se hallaba vinculada laboralmente, decidió dar por terminado su contrato de trabajo sin reparar en su condición de debilidad manifiesta causada por las patologías que padece.

Inicia su recuento fáctico, señalando que el día 7 de noviembre de 2017 suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la compañía UNIMINEX SAS, para desempeñarse en el cargo de conductor u operario de maquinaria pesada en la mina de carbón, ubicada en Corregimiento de Rio Blanco del Municipio de Landázuri.

Deja entrever que en vigencia de la relación laboral, desarrolló las enfermedades denominadas como M545 LUMBAGO NO ESPECIFICO, M518 OTROS TRASTORNOS ESPECIFICOS DE LOS DISCOS INTERVETEBRALES (Discopatía lumbar), ESPONDILOSIS, OSTEOCONDROSIS Y ARTROSIS FACETARIA, ABOMBAMIENTOS DISCALES DIFUSOS L4-L5 Y L5-S1, diagnóstico por el cual le fueron otorgadas incapacidades médicas y reubicación laboral en estadística de despacho de carga de la mina al centro de acopio en el Municipio de Cimitarra, Santander.



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Distrito Judicial de San Gil
JUZGADO PROMISCOO MUNICIPAL
Landázuri – Santander

REFERENCIA: SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Rad: 683852042001- 2020-00103
Proceso: Acción de Tutela
Demandante: ISMAEL ANTONIO MORALES ANDRADE
Demandado: UNIMINEX SAS

Sostiene que el día 23 de noviembre de 2020, el empleador le comunicó la terminación del contrato a término indefinido a partir del 24 de noviembre del mismo año, aduciendo que por motivos financieros derivados de la compleja situación económica por la que atraviesa el país, la empresa adelantaba una reorganización del personal y por ello prescindían de sus servicios, su intención de no prorrogar el contrato de trabajo a su término inicialmente convenido, esto es el 7 de noviembre de 2017, sin considerar su estado de salud visiblemente afectado por las patologías contraídas y por las que aún se encuentra bajo tratamiento. Aunado a ello fue desafiliado de la seguridad social, no pudiendo continuar con el tratamiento médico debido a falta de recursos económicos.

En estos términos, deprecia en sede de tutela la protección a los derechos fundamentales descritos al haberse despedido sin justa causa, encontrándose en condición de discapacidad y sin el permiso previo de la autoridad de trabajo. En consecuencia, demanda su reintegro por parte de la empresa UNIMINEX SAS, sin solución de continuidad, al mismo cargo en que había sido reubicado por recomendaciones médicas; así mismo solicita el reconocimiento y pago de los dineros dejados de percibir como los salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema general de seguridad social adeudadas durante el tiempo que permaneció desvinculado. Junto con el escrito de tutela, el accionante allegó la documentación sobre la cual sustenta su dicho, más específicamente copia de su epicrisis, de las incapacidades certificadas y de la terminación del contrato remitido por su empleador.

TRAMITE DE LA ACCIÓN

Con el auto admisorio de la tutela de fecha 18 de diciembre de 2020, se ordenó informar de la iniciación de la misma a la empresa UNIMINEX SAS, a través del correo electrónico juridica@uniminex.com, informado por el tutelante a fin que se pronunciará sobre los hechos en que él se funda.

En su escrito, el representante legal de UNIMINEX S.A.S, propugnó lo siguiente:

A los hechos 1, 2, 8, 9, 12, 14, 15, 16, y 19, los acepta. En cuanto a los demás hechos aduce que al señor MORALES se le asignó un equipo Komatsu D85 EX, equipos nuevos que cuentan con una silla con sistema de amortiguación para evitar vibraciones emitidas por el equipo, con una cabina hermética con sistema de acondicionador de aire, a los cuales se les realizó una muestra de vibración de cuerpo entero para saber la exposición de los operadores y el resultado fue determinado como medio.

Manifiesta que a raíz de la recomendación del médico general de la EPS MEDIMAS al señor ISMAEL MORALES fue reubicado al área de portería y la actividad a realizar era llevar el control de acceso al personal y vehículos a las instalaciones de la empresa.



REFERENCIA: SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Rad: 683852042001- 2020-00103
Proceso: Acción de Tutela
Demandante: ISMAEL ANTONIO MORALES ANDRADE
Demandado: UNIMINEX SAS

Revela que no es cierto al hecho decimo, como lo plantea el accionante, la reubicación en la máquina del acopio excavadora PC 200 Komatsu fue por solicitud verbal que le hizo señor MORALES al jefe de Minas por, revisando las recomendaciones médicas, aceptándose dicha solicitud para la reubicación en las actividades de acopio en el descargue de material para despachos de volquetas al centro de acopio en Cimitarra.

Que de acuerdo a la Sentencia SL1320-2018 de la Sala Laboral de Corte Suprema de Justicia se entiende el permiso del Ministerio del Trabajo para despedir un trabajador protegido por un fuero de salud solamente es necesario cuando la desvinculación se origine en el hecho mismo de la discapacidad. Como lo expreso el señor MORALES no es el caso que les ocupa.

A su vez, resalta que la Sociedad ha estado comprometida con el proceso de recuperación del señor MORALES, acatando en todo momento las recomendaciones médico tratante, a pesar de la inobservancia que el señor presento de las mismas, en donde ha pasado un año desde que la esa situación inicio y han visto que el señor MORALES es capaz de desempeñar otro trabajo.

En razón a la caída de los precios del carbón a nivel mundial en el segundo semestre del 2019 y aunado a la pandemia del Covid-19 la compañía ha sido fuertemente golpeada financieramente, están adelantando un plan para salvaguardar la sociedad, los intereses de terceros e intentar mantener a tantos empleos como sea posible, manteniendo los cargos que son estrictamente esenciales para el desarrollo de la operación minera.

Expone que no es cierto como lo plantea el señor MORALES en el hecho veinticuatro, toda vez que fue liquidado y le fue pagada la indemnización por despido sin justa causa, recordando que esa indemnización no tiene carácter remuneratorio, sino que tiene como finalidad resarcir y disminuir el impacto que recae sobre el trabajador al quedarse sin empleo, mientras encuentra otro.

A colofón seguido diserta que no es como se plantea por cuanto hay otros oficios en los que el señor MORALES se puede desempeñar, tal como lo hizo las veces que fue necesario reubicarlo y que la terminación del contrato no fue como se esbozó en la acción de tutela, aunque la terminación del contrato fue sin justa causa, se le liquido e indemnizo en legal forma, decisión correspondiente a una estrategia de reorganización financiera de la compañía para alcanzar la recuperación de la situación económica y evitar mayores perjuicios para los demás empleados y la comunidad del Municipio de Cimitarra.

Reitera que el despido no fue discriminatorio y que por los mismo no se requería la autorización del Inspector de Trabajo.



REFERENCIA: SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Rad: 683852042001- 2020-00103
Proceso: Acción de Tutela
Demandante: ISMAEL ANTONIO MORALES ANDRADE
Demandado: UNIMINEX SAS

El ente accionado ilustra que según la jurisprudencia ha reconocido recientemente que esta protección tiene límites y su protección constitucional es excepcional, por cuanto existe un proceso judicial idóneo y eficaz para resolver la controversia y el que se puede desarrollar un debate probatorio más amplio y con plena vigencia del principio de inmediación, deben preservarse las competencias de los jueces ordinarios de manera que se evite sacrificar la justicia material¹. Igualmente se ha establecido que debe ser evidente que el despido represente un riesgo de discriminación, lo cual, es una carga probatoria en cabeza del trabajador que alega la protección, y que, en todo caso, acá no se encuentra probado.

CONSIDERACIONES

La acción de tutela se estableció en el artículo 86 constitucional, como el medio más expedito y eficaz para hacer cesar las acciones u omisiones que vulneran o amenazan un derecho fundamental. Se presenta como un instrumento de naturaleza subsidiaria y residual, es decir, que solo procede en ausencia de otros mecanismos adecuados de defensa, con la finalidad de otorgar protección inmediata a los derechos constitucionales fundamentales, que sean amenazados o conculcados por la acción u omisión de la autoridad pública o de los particulares.

En el plenario corresponde establecer, si la estabilidad laboral que reivindica el señor ISMAEL ANTONIO MORALES ANDRADE a causa de su precario estado de salud, fue desconocida por parte de su empleador, UNIMINEX S.A.S., al disponer la terminación de su contrato cuando se hallaba en estado de debilidad manifiesta a causa de las patologías que padece y sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Para zanjar la cuestión planteada, es preciso remitirnos a los lineamientos esbozados por la jurisprudencia constitucional en torno a: i) la procedencia de la acción de tutela frente a particulares, ii) la procedibilidad excepcional de la acción de amparo para instar el reintegro laboral y iii) el principio de la estabilidad laboral reforzada.

- **La procedencia de la acción de tutela frente a particulares**

El artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 y el artículo 86 de la Constitución Política, así como la amplia jurisprudencia de la Corte Constitucional que desarrolla los precitados artículos, ha esquematizado un modelo de procedibilidad de la acción de tutela contra particulares, cuando de presenten los siguientes eventos: 1) cuando el particular contra el que se dirige tenga a su cargo la prestación de un servicio público o desempeñe funciones públicas. 2) cuando la conducta del particular contra el que se dirige la tutela afecte grave y directamente el interés colectivo. 3) cuando el solicitante se halle en

¹ Sentencia T.251 del 18 de marzo de 2018



REFERENCIA: SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Rad: 683852042001- 2020-00103
Proceso: Acción de Tutela
Demandante: ISMAEL ANTONIO MORALES ANDRADE
Demandado: UNIMINEX SAS

estado de subordinación o de indefensión frente al particular contra el cual se interpone la tutela”.

En este último evento, la procedibilidad de la tutela se encuentra condicionada entonces, a la demostración de la existencia de una relación de subordinación o indefensión entre la persona que promueve el amparo y el sujeto accionado. Estos conceptos han sido definidos de antaño por la jurisprudencia constitucional, el primero como una relación de dependencia desde el punto de vista jurídico en contraposición con la indefensión, que tiene como fuente una situación de hecho en virtud de la cual una persona se encuentra reducida, en términos de mecanismos judiciales eficaces, frente a otra en condiciones de superioridad. En efecto, en ambos casos se trata de posiciones jerárquicamente desiguales, sólo que la primera figura se origina de un evento jurídico y la segunda en uno de entidad fáctica.

En este orden de ideas, al alegarse en el *sub judice* la existencia de un nexo de dependencia entre ISMAEL ANTONIO MORALES ANDRADE y la compañía UNIMINEX S.A.S., surgió en virtud de un contrato de trabajo; asoma procedente abordar el estudio del amparo deprecado, toda vez que uno de los tres elementos constitutivos del contrato laboral es precisamente la subordinación del trabajador.

- **La procedencia excepcional de la acción de tutela para instar el reintegro laboral.**

En atención al carácter subsidiario y residual de la acción de tutela, en reiterados pronunciamientos la jurisprudencia constitucional ha sostenido que su procedencia se halla condicionada a los siguientes requisito: *“(i) no exista otros medios de defensa judiciales para la protección del derecho amenazado o desconocido; cuando (ii) existiendo esos mecanismos, estos no sean eficaces o idóneos para salvaguardar los derechos fundamentales en el marco del caso concreto, evento en que la tutela desplaza el medio ordinario de defensa; o cuando (iii) sea imprescindible la intervención del juez constitucional para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable (art. 86, C.P.), hipótesis en la cual el amparo opera, en principio, como mecanismo transitorio de protección”*²

De ahí se concluye que, *“la tutela para solicitar la protección de derechos laborales, procede de forma excepcional. Para la solución de las controversias que surgen en virtud de una relación laboral debe acudir a las acciones contenciosas u ordinarias, según la naturaleza de la relación de trabajo. Por lo tanto, cuando quiera que una persona acuda a la acción de tutela para que se protejan sus derechos presuntamente transgredidos en el marco de un contrato de trabajo, debe demostrar que desplaza la vía judicial ordinaria o administrativa por estar en una situación de debilidad, amenaza, o indefensión, que deba prontamente atendida por el juez constitucional”*³.

² Sentencia T-217 de 2014

³ Ibidem.



REFERENCIA: SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Rad: 683852042001- 2020-00103
Proceso: Acción de Tutela
Demandante: ISMAEL ANTONIO MORALES ANDRADE
Demandado: UNIMINEX SAS

En este contexto, no desconoce esta agencia judicial que, si bien la acción de tutela no es la vía para lograr el reintegro laboral del trabajador, al disponer este de otro medio de defensa judicial como es el acudir al juez natural; en el caso sometido a consideración es diáfano advertir que aquel mecanismo ordinario asoma ineficaz para brindar una protección oportuna a los derechos que el actor estima vulnerados.

En efecto, no hay que pasar por alto que, en el asunto de marras, está presente el derecho a la estabilidad reforzada de una persona disminuida en su estado de salud, que como en líneas adelante se verá, se encuentra sujeta a una protección constitucional especial por estar en una situación de debilidad manifiesta que impone una satisfacción inmediata a sus derechos. En efecto, la situación del señor ISMAEL ANTONIO MORALES ANDRADE asoma a todas luces precaria al verse su salud mermada por la actividad realizada en su trabajo (operario de maquinaria pesada) en donde se exponía a vibraciones fuertes en un periodo demasiado largo y donde ha sido incapacitado por sus padecimientos, situación está que por recomendación de los médicos tratantes debía ser reubicado en la empresa, circunstancia acogida por la empresa UNIMINEX SAS; por estas alogias le impide ejecutar su oficio con normalidad, requiriendo la intervención oportuna del juez de tutela.

- **El principio de la estabilidad laboral reforzada. Presupuestos para su configuración.**

La jurisprudencia de la máxima corporación constitucional en reiteradas oportunidades, ha protegido el derecho de los trabajadores discapacitados y de aquellos que padecen un deterioro parcial en su estado de salud independientemente de que haya sido o no calificada su discapacidad, a no ser discriminados en el ámbito laboral en razón a sus condiciones, merecedoras de una protección especial que se ha denominado como el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

La Honorable Corte Constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares⁴.

El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada tiene arraigo constitucional directo y aplica a quienes estén en condiciones de debilidad manifiesta, incluso si no cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda⁵.

⁴ Sentencia SU049/17

⁵ Ibidem



REFERENCIA: SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Rad: 683852042001- 2020-00103
Proceso: Acción de Tutela
Demandante: ISMAEL ANTONIO MORALES ANDRADE
Demandado: UNIMINEX SAS

Este a voces de la Corte Constitucional comprende, ***“no solamente la prohibición impuesta al empleador de dar por terminado el contrato de trabajo en razón de dicha discapacidad del trabajador, sino que, además, implica, la reubicación si se requiere, hasta tanto no surja una causal objetiva y la misma no sea verificada previamente por la autoridad laboral competente.”***⁶

Así las cosas, tal derecho evidencia un componente negativo y uno positivo frente al trabajador disminuido en su estado de salud. El primero, relativo a la prohibición del despido del trabajador con pábulo en su discapacidad o debilidad, sin el previo permiso del Ministerio de la Protección Social -art. 26 ley 361 de 1997⁷-. Lo último, implica el derecho a permanecer en el empleo o a ser reubicado en un cargo acorde con su estado de salud en atención al carácter vinculante del principio constitucional de solidaridad y mientras recupera totalmente su salud (art. 4 ley 776 de 2002).

De tal manera que la protección reforzada de la estabilidad laboral del trabajador disminuido en su salud, opera para enervar comportamientos discriminatorios de los empleadores que en razón en la discapacidad o mermada la condición física del empleado, optan por prescindir de sus servicios sin fundamento en una causal objetiva y sin la previa autorización administrativa. En palabras castizas, se protege al trabajador en esto de debilidad manifiesta, castigando los despidos que asoman discriminatorios o que presumiblemente pueden serlo. De allí, que el contenido esencial de este derecho, se concreta en los siguientes elementos:

“(i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz.”⁸

Ante la ausencia de autorización por parte de la autoridad de trabajo, se erige a favor del trabajador una presunción de despido sin justa causa, que únicamente puede ser desvirtuada por el empleador demostrando ***“la existencia de argumentos objetivos y razonables que prueben la necesidad de una ruptura de la relación laboral, es decir el empleador debe acreditar la ausencia de conexidad entre la condición del sujeto y la terminación del contrato de trabajo”***⁹

⁶ Sentencia T-019 de 2011

⁷ ARTICULO 26. NO DISCRIMINACION A PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la limitación (discapacidad) de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación (discapacidad) sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada (en situación de discapacidad) podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación (discapacidad), salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su <discapacidad>, 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 Sentencia T-263 de 2009

⁹ Sentencia T-225 de 2012



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Distrito Judicial de San Gil
JUZGADO PROMISCOU MUNICIPAL
Landázuri – Santander

REFERENCIA: SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Rad: 683852042001- 2020-00103
Proceso: Acción de Tutela
Demandante: ISMAEL ANTONIO MORALES ANDRADE
Demandado: UNIMINEX SAS

En conclusión, la jurisprudencia ha indicado que el juez constitucional debe verificar cuando está en presencia de una posible vulneración del derecho a la estabilidad laboral de una persona vulnerable por su condición física o psicológica. En este sentido, se han fijado las siguientes reglas: *“(i) Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta; (ii) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) Que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social (o la autoridad de trabajo correspondiente)”¹⁰.*

La jurisprudencia reciente de la Honorable Corte Constitucional manifestó que: *“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”¹¹*

Efectuadas las correspondientes precisiones normativas y jurisprudenciales, pasa el estrado a realizar el estudio del caso concreto para determinar si el amparo constitucional solicitado debe ser o no concedido.

CASO CONCRETO

En el *sub judice*, ninguna dubitación existe en torno a la relación laboral que vinculaba a ISMAEL ANTONIO MORALES ANDRADE con la compañía UNIMINEX S.A.S, como quiera que el representante legal de la empresa comprobó en misiva del adiada el 13 de enero de 2021 en donde anexo copia del contrato de trabajo, en el que se constata una hubo una celebración de *un contrato a término indefinido* con el accionante en el cargo de conductor u operario de maquinaria pesada, el cual tuvo lugar desde el 7 de noviembre de 2017.

Así mismo, brota pacifico en el diligenciamiento que el trabajador, en vigencia de la relación laboral empezó a sufrir de las patologías expuestas por los médicos tratantes, toda vez que en el plenario reposa el dictamen médico antes de iniciar la labor como conductor u operario de maquina pesada en la mina de carbón, obteniendo incapacidades, según historias clínicas. Aunado a ello, los médicos tratantes recomendaron reubicación laboral siendo acogida por el patrono, tan así que lo ubicaron para llevar la estadística de despacho de carga de la mina al centro de acopio en el municipio de Cimitarra – Santander -.

De igual manera se encuentra acreditado que, el representante legal de la compañía UNIMINEX, a través de la misiva de fecha del 23 de noviembre de 2020, notifico al trabajador sobre la terminación del contrato de trabajo a partir del 24 de noviembre del mismo año, al incurrir en *“motivos financieros derivados de la compleja situación*

¹⁰ Sentencia T-018 de 2013

¹¹ Sentencia T-102/20, Sentencia T-052/20, Sentencia T-041/19



REFERENCIA: SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Rad: 683852042001- 2020-00103
Proceso: Acción de Tutela
Demandante: ISMAEL ANTONIO MORALES ANDRADE
Demandado: UNIMINEX SAS

económica por la que atraviesa el país, la empresa adelantaba una reorganización del personal y por ello prescindían de sus servicios”.

Dentro de este marco factico, deberá analizarse si se reúnen los elementos estudiados para la protección constitucional a la estabilidad laboral reforzada en sede de tutela, los que se pueden compendiar de la siguiente manera: i) que para la fecha del despido el trabajador se halle en estado de debilidad manifiesta por limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas, ii) que para esa data el empleador conocía o debía conocer el estado del trabajador, iii) que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique, iv) que no medie autorización expresa del inspector del trabajo y v), que el despido amenace el mínimo vital del actor.

Abordando en su orden los presupuestos anotados, se debe exponer que la única excepción para el empleador no solicite la autorización de despido al Ministerio de Trabajo, como en esta situación, es cuando la empresa entra en proceso de liquidación o disolución tal como lo dispone el artículo 50 de la ley 1116 del año 2006¹² el cual fue reglamentado por el Decreto 1910 de 2009¹³.

De igual manera la Corte Constitucional al resolver la exequibilidad del numeral 5 del artículo 50 de la Ley 1116 de 2006¹⁴, considero que: “31. *El demandante parece entender que la garantía de estabilidad laboral comporta la inamovilidad absoluta del trabajador particular, hasta el momento en que se expire de manera definitiva la liquidación; sin embargo, tal como lo ha destacado la jurisprudencia, tanto el patrono como el empleado, y desde luego el juez, pueden dar por terminadas las relaciones laborales, siempre que se respeten los derechos de los trabajadores.*

Respecto del contenido normativo acusado advierte la Sala que la configuración de la medida prevista respeta las salvaguardas que de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corporación y el derecho internacional (art. 11 del Convenio 95 de la OIT) se deben tener en cuenta cuando se acude a la terminación colectiva de los contratos de trabajo, dentro de los procesos de insolvencia empresarial, como estrategia para la protección del crédito y el patrimonio del deudor. En este sentido, la calificación de los

¹² Ley 1116 de 2006 artículo 50: EFECTOS DE LA APERTURA DEL PROCESO DE LIQUIDACION JUDICIAL. La declaratorio judicial del proceso de liquidación produce: (...) 5. *La terminación de los contratos de trabajo, con el correspondiente pago de las indemnizaciones a favor de los trabajadores*, de conformidad con lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, para lo cual no será necesaria autorización administrativa o judicial alguna quedando sujetas a las reglas del concurso, las obligaciones derivadas de dicha finalización sin perjuicio de las preferencias y prelaciones que les correspondan”

6. *Disponer la remisión de una copia de la providencia de apertura del proceso de liquidación judicial al Ministerio de la Protección Social, con el propósito de velar por el cumplimiento de las obligaciones laborales”.*

¹³ ARTICULO 6. TERMINACION DE CONTRATOS (Artículo compilado en el artículo 2.2.215.1.6. del Decreto Único Reglamentario 1074 de 2015. *Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 3.1.1 del mismo Decreto 1074 de 2015. En ejercicio de las facultades otorgadas al Agente Interventor , en especial la establecida en el numeral 12 del artículo 9 del Decreto 4334 de 2008, este podrá terminar, entre otros, los contratos de trabajo, sin desmedro del derecho a las indemnizaciones a favor de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, para lo cual, en aplicación de lo dispuesto en el numeral 5 del artículo 50 de la Ley 1116 de 2006, no se requerirá autorización administrativa o judicial alguna, quedando dichos derechos como acreencias sujetas a las reglas del concurso liquidatario”.*

¹⁴ Sentencia C-071 de 2010.



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Distrito Judicial de San Gil
JUZGADO PROMISCOO MUNICIPAL
Landázuri – Santander

REFERENCIA: SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Rad: 683852042001- 2020-00103
Proceso: Acción de Tutela
Demandante: ISMAEL ANTONIO MORALES ANDRADE
Demandado: UNIMINEX SAS

trabajadores como acreedores, y de sus acreencias como preferentes o privilegios, en vez de entrañar una vulneración a sus derechos, constituye la garantía para el pago de sus salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, en el marco de la situación crítica por la que atraviesa la empresa.

De acuerdo a lo expuesto por la Corte Constitucional la terminación de los contratos de trabajo no se efectúa de manera selectiva o discriminatoria, sino en la constatación de la autoridad jurisdiccional sobre el estado de insolvencia por el que atraviesa el empleador, **por lo que la terminación contractual no se condiciona a una autorización judicial o administrativa previa de las autorizaciones laborales.** Habida cuenta que el proceso de insolvencia, en el que se da por terminada la totalidad de las relaciones laborales, **es llevado a cabo por una autoridad jurisprudencial (juez del concurso) y el seguimiento del Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo.**

Para este Despacho es necesario realizar las anteriores precisiones ya que como se indicó, se aplica la excepción de solicitar la autorización al Ministerio de Trabajo si la empresa se encuentra en liquidación o cierre definitivo decretado por medio de sentencia judicial, caso contrario, tratándose de una reorganización empresarial, deberá efectuar el respectivo trámite de autorización de despido, motivo por el cual se aclara que la estabilidad ocupacional reforzada y autorización para la terminación del contrato laboral de un trabajador con estabilidad ocupacional reforzada esta amparada en la legislación laboral a favor de los trabajadores con discapacidad o incapacitados, revistiéndolos de un protección especial que atiende a su especial condición de salud, dando una estabilidad reforzada (fuero de salud), a dichos trabajadores para la permanencia en sus trabajos , que esta estabilidad obedece a la desigualdad o debilidad del trabajador discapacitado o incapacitado frente a los demás trabajadores, toda vez que, no se encuentran en las mismas condiciones físicas y/o sensorial (disminución en salud) que lo pone en condiciones de desigualdad ante los demás trabajadores.

Según la legislación Colombiana en la Ley 1618 de 2013 estableció las garantías en el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y en su artículo 2 establecido que: *“(...) Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano o largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igual de condiciones con las demás. (...)”*.

En el artículo 26 de la ley 361 de 1997 el cual fue modificado por el artículo 137 del Decreto Nacional 019 de 2012 dispuso que: *“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 razones de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

Carrera 6 No. 7 – 10 Segundo Piso Edificio Coopservivelez, Email
j01prmpallandazuri@cendoj.ramajudicial.gov.co



REFERENCIA: SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Rad: 683852042001- 2020-00103
Proceso: Acción de Tutela
Demandante: ISMAEL ANTONIO MORALES ANDRADE
Demandado: UNIMINEX SAS

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

De acuerdo a la norma anterior implementada, la Corte Constitucional¹⁵ considero que *“El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño en sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad laboral ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tena calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.*

De esta manera, de acuerdo a lo anterior, se puede interpretar, que la estabilidad laboral reforzada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se debe aplicar indistintamente si el trabajador cuenta o no con la certificación que acredite el porcentaje en que ha perdido su fuerza laboral y para poder dar por terminado el contrato un trabajador en estado de debilidad manifiesta, el empleador deberá solicitar previamente a la Dirección Territorial correspondiente del Ministerio de Trabajo, con los soportes documentales que justifiquen el mismo, y donde se demuestre la imposibilidad de reubicarlo como lo indica el Artículo 8 de la ley 776 de 2002; en caso de incumplimiento del requisito señalado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar.

Con todo lo expuesto y la situación del señor ISMAEL ANTONIO MORALES ANDRADE para las calendas de la terminación del contrato de trabajo, efectivamente se encontraba disminuido físicamente con ocasión a la patología que padece y que le generó una incapacidad casi permanente, tanto, que permanecía hasta la fecha laborando bajo las recomendaciones diseñadas por los médicos tratantes.

Luego, resulta diáfano que el trabajador al tiempo del despido, revestía la condición de sujeto especial protección constitucional dada las enfermedades que le impedía o dificultaba en cierto grado el desempeño de sus labores en condiciones normales, así no tuviera calificada una discapacidad o invalidez, puesto que dicha condición no nace

¹⁵ Sentencia SU 049 de 2017.



REFERENCIA: SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Rad: 683852042001- 2020-00103
Proceso: Acción de Tutela
Demandante: ISMAEL ANTONIO MORALES ANDRADE
Demandado: UNIMINEX SAS

de la declaración de la calificación de una discapacidad, sino del estado en que se encuentra la persona, comprobable materialmente. Así, al no haberse recuperado el actor de lesiones que aún le aqueja, es palpable que padece de una disminución en su salud física que lo hace merecedor de una protección reforzada en sus derechos.

Aquilatado el primero de los puntos y siguiendo el orden propuesto, se tiene por establecido que el personal directivo de la empresa, conocía del estado en que se hallaba inmerso el trabajador, acogiendo las sugerencias laborales para el desempeño óptimo de sus labores en consideración de su diagnóstico.

De entrada, valga anotar que a la luz de la evolución de la jurisprudencia constitucional en la materia, del estado de la legislación y los diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos que hacen parte del bloque de constitucionalidad, han consagrado esta garantía, no basta la configuración de una justa causa cualquiera para que el empleador desvirtúe la presunción de despido, pues la garantía de los sujetos de especial protección constitucional, impone que de manera previa a la terminación del vínculo, sea la autoridad del Ministerio del Trabajo, quien constate la configuración de la causal argüida, so pena de la ineficacia del despido¹⁶.

En efecto el mandato de contenido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es evacuar la porfiada autorización de forma previa a la terminación del contrato o al despido del trabajador; prerrogativa que no es antojadiza, si se tiene en cuenta que su función, como acción afirmativa, consiste en establecer como una barrera de protección para evitar posibles casos de discriminación laboral. De tal suerte que, no seguir en su orden el procedimiento, constituye además de una vulneración al debido proceso del trabajador, una violación a la garantía de estabilidad laboral reforzada del discapacitado, lo que conlleva que la terminación así surtida se entienda como inexistente y proceda por lo tanto su reintegro.

Puestas en este orden las cosas, como la empresa accionada no logro desvirtuar en el diligenciamiento la presunción de terminación del vínculo laboral por discapacidad, se torna necesario proteger el derecho a la estabilidad reforzada, al debido proceso y al trabajo del actor, que fueron vulnerados por la conducta de la empresa UNIMINEX S.A.S., al terminar el contrato de trabajo, sin dar cumplimiento previo al requisito establecido por la Ley 361 de 1997, encontrándose disminuido para trabajar en condiciones normales a causa de las patologías.

Por consiguiente, se declarara que la terminación del contrato de trabajo de ISMAEL ANTONIO MORALES ANDRADE no produce ningún efecto y por ende, se ordenara al representante legal señor ADOLFO RICARDO JIMENEZ OLACIREGUI o quien haga sus veces, de UNIMINEX S.A.S., que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia, reintegre al accionante sin solución de

¹⁶ “careciendo de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa” de la oficina de trabajo (hoy Ministerio del Trabajo), “que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato” Sentencia C-531 de 2000.



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Distrito Judicial de San Gil
JUZGADO PROMISCOO MUNICIPAL
Landázuri – Santander

REFERENCIA: SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Rad: 683852042001- 2020-00103
Proceso: Acción de Tutela
Demandante: ISMAEL ANTONIO MORALES ANDRADE
Demandado: UNIMINEX SAS

continuidad al cargo que venía ejerciendo en la compañía al momento de la terminación del contrato de trabajo, o en cualquier otro cargo equivalente, observando las restricciones laborales impartidas por su médico laboral tratante. Todo ello, aderezado con el pago retroactivo de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha de su despido. Del valor de los salarios y demás prestaciones se deberá compensar el monto de la liquidación consignada al trabajador como consecuencia de la terminación del contrato.

Este amparo, se concede como mecanismo transitorio, hasta tanto se adelante el proceso ante la jurisdicción ordinaria laboral que determine definitivamente la procedencia del reintegro. Para tal efecto, cuenta con un perentorio termino de cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia.

En cuanto a la indemnización establecida en la Ley 361 de 1997, por terminación del contrato sin autorización del inspector del trabajo de ISMAEL ANTONIO MORALES ANDRADE, equivalentes a 180 días de salario, esta deberá ser perseguida por las vías ordinarias, no siendo competente el juez de tutela para ordenarlas.

En virtud y mérito de lo expuesto, el **JUZGADO PROMISCOO MUNICIPAL DE LANDAZURI**, administrando justicia en nombre de la Republica y por autoridad de la Ley.

RESUELVE:

PRIMERO: TUTELAR TRANSITORIAMENTE los derechos a la estabilidad laboral reforzada, el debido proceso y al trabajo de **ISMAEL ANTONIO MORALES ANDRADE**, de conformidad con las consideraciones de esta sentencia.

SEGUNDO: ORDENAR al representante legal **ADOLFO RICARDO JIMENEZ OLACIREGUI** o quien haga sus veces, de la compañía **UNIMINEX S.A.S.**, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia, reintegre al señor **ISMAEL ANTONIO MORALES ANDRADE** sin solución de continuidad al cargo que venía ejerciendo en la compañía a momento de la terminación de contrato de trabajo (estadística de despacho de carga de la mina al centro de acopio), o en cualquier otro cargo equivalente, observando las restricciones laborales impartidas por su médico laboral tratante. Todo ello, aderezado con el pago retroactivo de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha de su despido. Del valor de los salarios y demás prestaciones se deberá compensar el monto de la liquidación consignada al trabajador como consecuencia de la terminación del contrato.

TERCERO: ADVERTIR A ISMAEL ANTONIO MORALES ANDRADE que de no interponer la acción laboral de reintegro dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia, cesaran los efectos del reintegro ordenado en el ordinal **SEGUNDO** de la parte resolutive de esta providencia.

Carrera 6 No. 7 – 10 Segundo Piso Edificio Coopservivelez, Email
j01prmpallandazuri@cendoj.ramajudicial.gov.co



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Distrito Judicial de San Gil
JUZGADO PROMISCOO MUNICIPAL
Landázuri – Santander

REFERENCIA: SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Rad: 683852042001- 2020-00103
Proceso: Acción de Tutela
Demandante: ISMAEL ANTONIO MORALES ANDRADE
Demandado: UNIMINEX SAS

CUARTO: DENEGAR el amparo respecto al pago de la indemnización por 180 días establecida en la Ley 361 de 1997, de acuerdo a lo anotado *ut supra*.

QUINTO: Si esta providencia no fuere impugnada, **ENVIESE** a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE


CLAUDIA YAQUELINE GOYENCHE AMAYA
JUEZ

NOTIFICACION POR ESTADO

EL AUTO ANTERIOR ES NOTIFICADO POR ANOTACIÓN EN **ESTADO** HOY 18 DE ENERO DE 2021 A LAS 8:00 A.M..



Secretaria

PS/CYGA