

REPUBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

JUZGADO PROMISCUO MUNICIPAL DE LA JAGUA DE IBIRICO (CESAR)

La Jagua de Ibirico-Cesar, Junio Siete (07) de Dos Mil Veintiuno (2022)

ACCIÓN DE TUTELA - OTROS

ACCIONANTE: JOSÉ MIGUEL BERMUDEZ VEGA

**ACCIONADO: COOPERATIVA SANTANDEREANA DE
TRANSPORTADORES LTDA "COPETRAN"**

RADICACIÓN: 204004089001-2022-00170-00

Se procede a dictar la sentencia que corresponda en este asunto de la referencia, estando en término para ello, dentro de esta acción de tutela instaurada por **JOSÉ MIGUEL BERMUDEZ VEGA**, para que se amparen los derechos violados como los son al trabajo, a la igualdad, al mínimo vital y móvil, a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada en circunstancias de debilidad manifiesta y al debido proceso entre otros.

RESUMEN DE LOS HECHOS

Manifiesta la accionante que, el día 30 de marzo de 2021, fue vinculado a la empresa COOPERATIVA SANTANDEREANA DE TRANSPORTADORES LTDA - COPETRAN, bajo el cargo de CONDUCTOR, con contrato a término fijo de 3 meses que Dicho contrato fue prorrogado en 3 ocasiones por un periodo igual, pese a que siempre enviaban y hacían firmar el recibido de terminación de contrato y no prórroga del mismo.

Igualmente afirma el accionante que, el día 15 de diciembre presentó un fuerte dolor en la cadera de la pierna derecha, el cual reporto a su supervisor el Señor RICHARD JULIO DE LUQUEZ, el cual le manifestó que no había más conductores disponibles y que debía llevar el personal de Becerril, relata el actor que siendo así las cosas considero compró varios analgésicos para mitigar un poco el dolor, sin embargo para el día 17 de diciembre le era insoportable la molestia por lo que volvió a decirle a su supervisor que no se sentía bien y que le diera permiso para ir al médico, obteniendo como respuesta a que no tiene más operadores disponibles que debe llevar el personal de Valledupar, ante esta respuesta el accionante le contesto que se sentía muy mal, que iba a llevar el personal de La Loma para ir inmediatamente al médico, y así lo hizo, se trasladó a la clínica el MARYBAU del corregimiento de La Loma, el día 17 de diciembre 2021, en dicha clínica procedieron a realizarle un Rx de cadera, al obtener los resultados de "cadera Inestable", fue remitido a la ciudad de Valledupar en ambulancia, para que lo valorara el ortopedista urgentemente siendo llevado al Centro Ortopédico Clínica del Cesar, en donde lo valoró el Dr. EIBARTH MURILLO, con diagnóstico: Coxartrosis primaria bilateral, disminución del espacio articular en ambas caderas y osteofitos superexterno con geodas, siendo dado de alta cuando el dolor disminuyó, con incapacidad médica de 15 días y cita de control para el 03 de enero de 2022. En este orden de ideas exterioriza el demandante que, el 18 de diciembre al reportar la incapacidad a la Siso de la empresa, esta le manifiesta que la debía transcribir a la eps y luego llevársela, empero al solicitar la transcripción en el portal de la eps, le envían oficio donde aclaran que este trámite debe hacerlo el empleador, por lo que decide enviarle el documento proveniente de Salud Total donde hacen claridad al respecto a su empleador.

Manifiesta el querellante que, el día 30 de diciembre envió unos soportes a la Siso, donde le hizo claridad que la incapacidad se le vencía el 31 de diciembre pero que no se sentía en condiciones de salud aptas para trabajar, y que tenía cita hasta el 03 de enero porque por ser fin de año los médicos no atendían antes, quien le dice que tranquilo que vaya a la cita del 03 de enero y que si el medico lo ve conveniente le da continuidad a la incapacidad, una vez llegado el 03 de enero de 2022 en cita asignada fue valorado por el ortopedista quien le dio incapacidad médica por 10 días más, desde el 31 de diciembre y control de ortopedia para así hacer el seguimiento, circunstancia que le reporto ese mismo día a la Siso.

Declara el actor que, muy a pesar de que la empresa empleadora fue informada de la prórroga de su incapacidad, el día 04 de enero de 2022, le llegó por correo certificado la carta de Notificación de prórroga por el tiempo de la incapacidad, certificación laboral y la solicitud de exámenes médicos de egreso, como se encontraba incapacitado, inmediatamente llamo y le hizo la claridad a la Siso que lo estaban despidiendo estando incapacitado, de igual manera indica que, el día 05 de enero de 2022 envió correo a recursos

humanos donde pedía información de su despido, haciéndoles claridad que acababa de recibir la notificación de terminación de contrato y estaba incapacitado pero No obtuvo respuesta, en consecuencia el 06 de enero de 2022, nuevamente instauró vía correo a recursos humanos, una petición solicitando información e informándoles que no puede desplazarse a la ciudad de Bucaramanga a hacerse los exámenes de egreso, debido a los problemas de salud que presenta, ya que no puede estar mucho rato sentado y que por lo tanto sigue incapacitado. Nunca obtuvo respuesta de dicho correo, Posteriormente en reiteradas ocasiones afirma el accionante que pedía información de su caso a través del correo de recursos humanos y nunca obtuvo respuesta a dichos correos.

En este mismo orden de ideas exterioriza el accionante que, el 09 de enero de 2022 tuvo que acudir por urgencias al hospital Local JORGE ISAAC TORRES del Municipio de La Jagua de Ibirico – cesar, por dolor agudo insoportable, ahí le brindan atención médica y le otorgan incapacidad médica por 5 días, Que para la fecha de su despido se encontraba incapacitado de amplio conocimiento para la empresa COOPERATIVA SANTANDEREANA DE TRANSPORTADORES LTDA - COPETRAN. Que la accionada en ningún momento le notifico de autorización alguna otorgada por el Ministerio del Trabajo, por su condición de trabajador enfermo. El cual lo despide sin ninguna autorización del ministerio del trabajo ,conforme al artículo 26 de la ley 361 de 1997; el 03 de mayo del 2022 solicite en derecho de petición a la Doctora JULYS MILENA LIÑAN GARCIA Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramite del Ministerio del Trabajo Copia del acto Administrativo por medio del cual se autorizó el despido o la solicitud por parte de COOPERATIVA SANTANDEREANA DE TRANSPORTADORES LTDA - COPETRAN, respuesta que recibió dentro del término, que no hubo dicha solicitud y por lo tanto mucho menos un Acto Administrativo y menos en la condición en la que ha venido padeciendo.

PETICIÓN

Solicita el accionante que, se le conceda el amparo constitucional de los derechos antes deprecados, igualmente que se le protejan los derechos fundamentales invocados y, en consecuencia:

Se le ordene a COOPERATIVA SANTANDEREANA DE TRANSPORTADORES LTDA – COPETRAN, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas, se disponga u ordene el restablecimiento de su contrato de trabajo, el reintegro a su puesto de trabajo sin solución de continuidad al cargo que venía desempeñando o a un cargo u oficio de similares características, para lo cual deberá tener en cuenta las recomendaciones realizadas por el especialista en salud ocupacional, medico laboral, EPS o ARL; sin que el reintegro desmejore las condiciones que como empleado tenía al momento de su retiro de manera unilateral.

Que se condene a la empresa COOPERATIVA SANTANDEREANA DE TRANSPORTADORES LTDA – COPETRAN, al pago de los salarios mensuales dejados de percibir desde el momento de su despido injusto, es decir desde el 01 de enero de 2022, hasta la fecha en que se haga efectivo su reintegro; que se realice el pago de los respectivos aportes a la seguridad social integral en pensiones de dicho periodo, al pago de las cesantías, primas de servicio y lo correspondiente a A.R.L. hasta la fecha de su reintegro;

Así mismo que, se condene a la demandada al pago de la indemnización de los ciento ochenta (180) días de salario, por despido injusto sin la debida autorización del Ministerio de Trabajo en los términos del inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997, y al pago de la indemnización moratoria ordinaria.

Que la sentencia de tutela (mecanismo transitorio) estará vigente hasta que la justicia ordinaria laboral falle mediante sentencia definitiva que haga tránsito a cosa juzgada y decida de fondo el tema resuelto, en la sentencia de tutela.

Se le realice a la empresa COOPERATIVA SANTANDEREANA DE TRANSPORTADORES LTDA – COPETRAN, las demás prevenciones contenidas en la ley, especialmente la de no volver a incurrir en conductas similares o semejantes en relación a mi situación.

ACTUACION PROCESAL

La acción por reunir los requisitos de ley fue admitida mediante auto de fecha Veinticuatro (24) de Mayo de Dos Mil Veintidós (2022), notificándose de esto al actor, a la accionada y a la personería municipal.

RESPUESTA DE LA COOPERATIVA SANTANDEREANA DE TRANSPORTADORES LTDA – “COPETRAN”

Reflexiona el apoderado de la empresa demandada que la acción de tutela no es el mecanismo para resolver la pretensión del reintegro laboral, en tanto que para ello están dispuestos los mecanismos de la vía ordinaria,



mucho menos cuando no existe derecho fundamental violado, ni es el actor sujeto de especial protección constitucional.

En consecuencia, discurre la representante judicial que la tutela debe ser declarada improcedente, porque la pretensión principal del actor es obtener su reintegro laboral a la compañía, lo cual excede la órbita del juez constitucional, mucho más si se tiene en cuenta con su reintegro el actor persigue el pago de acreencias laborales que tampoco pueden ser concedidas vía acción de tutela.

Para darle peso a sus afirmaciones la empresa accionada se fundamenta en los siguientes planteamientos el cual afirma o controvierte situaciones que no corresponde a la realidad de los hechos de la siguiente manera.

- **ES CIERTO.** De acuerdo a la documentación que reposa en la hoja de vida del accionante en la empresa, el día 30 de marzo de 2021, se celebró el Contrato a Término Fijo de Tres (3) meses, así como se hace constar en oficio No. 100031 – 0129.
- **AL HECHO SEGUNDO: NO ES CIERTO COMO LO PLANTEA.** El Contrato se celebró el día 30 de marzo de 2021 por un término de tres (3) meses, después del término del contrato inicial, el cual finiquitó el 29 de junio de 2021.
- **AL HECHO TERCERO: NO LE CONSTA.** Considera que su poderdante desconoce las manifestaciones del Accionante, ya que el mismo Accionante, ni el funcionario que refiere Richard Julio de Luquez, NO realizó ningún reporte a la empresa de la mencionada situación.
- **AL HECHO CUARTO NO LE CONSTA:** Reitera la accionada lo plasmado en su contestación en el hecho anterior (tercero) 3.
- **AL HECHO QUINTO. PARCIALMENTE CIERTO.** Cierto en cuanto a lo que se observa en la historia clínica de fecha (17/12/2021), pero que existe situaciones muy subjetivas y que la terminación de su contrato no se realizo por su estado de salud.
- **AL HECHO SEXTO. ES CIERTO.** De acuerdo a la historia clínica aportada por el Accionante, de fecha (17/12/2022), firmada por el profesional Elbarth Murillo Daza (Ortopedia y Traumatología).
- **AL HECHO SEPTIMO. NO ES CIERTO COMO LO PLANTEA.** Lo que se le informó a la parte actora, fue que debía transcribirla ante la EPS, ya que está fue expedida por una entidad diferente a Salud Total, por tanto, para su cobro debía estar autorizada por Salud Total, en cuanto al cobro es claro que lo debe tramitar el empleador.
- **AL HECHO OCTAVO. NO ES CIERTO COMO LO PLANTEA.** Cierto en cuanto que la incapacidad se le vencía el 31 de diciembre de 2021, como tenía cita de control el día 03 de enero de 2022, se debía esperar que se surtiera esta consulta para ver si le otorgaban más incapacidad.
- **AL HECHO NOVENO. ES CIERTO.** Así se observa en la historia clínica aportada por el Accionante
- **AL HECHO DÉCIMO. ES CIERTO.** La empresa tuvo conocimiento de la mencionada incapacidad.
- **AL HECHO DÉCIMO PRIMERO NO ES CIERTO COMO LO PLANTEA.** La accionada en fecha (21/10/2021), le notificó al señor José Miguel Bermúdez Vega, la terminación de su Contrato Individual de Trabajo por expiración del plazo fijo pactado, cuyo término estaba hasta la fecha (29/12/2021).
- **AL HECHO DECIMO SEGUNDO COMO LO PLANTEA.** Consideramos que las dos comunicaciones entregadas al ex trabajador son suficientemente claras, en la de fecha (21/10/2021) se le comunica que su Contrato Individual de Trabajo termina por expiración del plazo fijo pactado en fecha (29/12/2021), la segunda de fecha (28/12/2021) se le comunica la notificación de prórroga por el tiempo de la incapacidad, es decir, su vínculo laboral se mantendrá hasta finalizar la incapacidad médica.
- **AL HECHO DECIMO TERCERO. NO ES CIERTO COMO LO PLANTEA.** Como se manifestó en el hecho décimo segundo, el Accionante tenía pleno conocimiento de su situación laboral, ya que la misma se le había comunicado de manera oportuna y por escrito.
- **AL HECHO DECIMO CUARTO. NO ES CIERTO COMO LO PLANTEA.** Afirma la accionada que Como se manifestó en los hechos anteriores, el Accionante tenía pleno conocimiento de su situación laboral.
- **AL HECHO DECIMO QUINTO. NO ES CIERTO COMO LO PLANTEA.** Así como se observa en la historia clínica aportada por el demandante, asistió a consulta el día 09 de enero de 2022, ya que en el examen de ingreso el trabajar nunca manifestó su condición de salud de la cual acaecía.
- **AL HECHO DECIMO SEXTO. NO ES CIERTO.** Por una parte, hay que hacer claridad que la terminación del Contrato Individual de Trabajo celebrado entre las partes se dio por Expiración del Pazo Fijo Pactado.
- **AL HECHO DÉCIMO SÉPTIMO. NO ES CIERTO COMO LO PLANTEA.** En cuanto a las incapacidades por parte de su medico tratante no le restringió ningún tipo de recomendaciones o restricciones para trabajar y que su trabajo se terminó por expiración del tiempo pactado.

- AL HECHO DECIMO OCTAVO. NO ES CIERTO COMO LO PLANTEA. Reitera la accionante como lo ha manifestado, que la terminación del Contrato Individual de Trabajo celebrado entre las partes, se surtió por Expiración del Plazo Fijo Pactado.
- Procedencia de otros mecanismos de defensa judicial para ventilar el presente caso, por lo que la tutela no es procedente. Tampoco lo es como mecanismo transitorio, en tanto que no hay un perjuicio irremediable que lo haga procedente.
- Declarar la procedencia de la presente acción de tutela vulneraria el derecho de defensa de su representada.

Entre otras que se pueden apreciar en la contestación anexa al cuerpo de la tutela.

PRUEBAS RECAUDADAS:

Como pruebas documentales se tienen como tales las acompañadas con el escrito de tutela y las aportadas en los informes rendidos por las partes pasivas de la acción.

PROBLEMA JURÍDICO:

Corresponde al Despacho definir si LA COOPERATIVA SANTANDEREANA DE TRANSPORTADORES LTDA – “COPETRA” incurrió en vulneración a los derechos fundamentales a LA DEBILIDAD MANIFIESTA, EN SITUACION DE ESTABILIDAD LABORA REFORZADA, DEL TRABAJADOR MINUSVALIDO O INCAPCITADO PERMANENTE PARCIAL, AL MINIMO VITAL Y MOVIL, A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL, AL TRABAJO, AL DEBIDO PROCESO, del señor **JOSÉ MIGUEL BERMUDEZ VEGA**, quienes consideran estar en situación de debilidad manifiesta y los despidieron sin la autorización de la autoridad laboral correspondiente, argumentando la terminación del contrato por las patologías de salud que actualmente se encuentra padeciendo? ¿Si ese despido es justificado o no? ¿Si es la acción de tutela el medio idóneo para resolver un conflicto laboral existiendo otros mecanismos, a fin de que no se produzca un perjuicio irremediable?

Sentado los supuestos de hecho en que se funda la presente Acción se impone descender al caso controvertido, previas unas breves,

CONSIDERACIONES:

Competencia

Este despacho es competente para conocer de la presente solicitud de Tutela por la calidad de la parte actora y la condición de la parte accionada, en desarrollo de los establecido en el artículo 86 de la Constitución Política y de conformidad con lo señalado en el decreto 2591 de 1991 en su artículo 37, en concordancia con lo normado en los Decretos 1382 de 2000 y 1983 de 2017 y el Decreto 333 de 2021.

INMEDIATEZ

La jurisprudencia de la corte constitucional 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.

Ahora que si bien es cierto la acción de tutela no tiene un término de caducidad, ello no debe entenderse como una facultad para promover la misma en cualquier tiempo, lo anterior, por cuanto a la luz, del artículo 86 superior, el amparo constitucional tiene por objeto la protección inmediata de los derechos fundamentales, 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 caso sub examine se estima superado el presupuesto de la inmediatez por cuanto el actor solicita 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, ya que la solicitud de amparo tutelar fue presentada justamente un día antes de que se cumpliera el termino de 6 meses el cual es el término que considera este despacho como un término prudente para la presentación oportuna de la acción de tutela, dejándose claro que dicho termino no es una camisa de fuerza y debe evaluarse cada uno de los casos de manera particular y concreta.

R. B. J. P.

Procedencia excepcional de la acción de tutela frente a la existencia de otro medio de defensa judicial:

La acción de tutela, como mecanismo de protección de los derechos fundamentales, tiene una naturaleza subsidiaria, en cuanto, por regla general, no puede intentarse cuando exista al alcance del interesado un medio de defensa judicial apto y eficaz para la defensa del derecho vulnerado o amenazado. Esto significa que la tutela es procedente cuando no existe otro mecanismo judicial idóneo para proteger el derecho fundamental o cuando existiendo éste, no sea tan eficaz como ella para la protección de los derechos amenazados o vulnerados, de manera que la víctima se encuentre al borde de sufrir un perjuicio irremediable frente al cual la decisión del juez ordinario sería tardía e inocua. La jurisprudencia de la Corte ha sido consistente y reiterada en mantener este carácter, y por ello el estudio de su procedencia, en un caso determinado, parte por evaluar si el actor no contaba con otro instrumento jurídico apto para obtener la defensa efectiva del derecho o derechos invocados, toda vez que la misma no estaría llamada a prosperar cuando a través de ella se pretenda sustituir los medios ordinarios de defensa¹.

Acorde con las voces del artículo 86 de La Constitución Política, toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces de La República, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí o por quien actué en nombre, la protección inmediata de sus Derechos Constitucionales Fundamentales cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares.

La acción de tutela es una acción judicial subsidiaria, residual y autónoma, en virtud de la cual es posible, mediante un procedimiento preferente y sumario, el control judicial de los actos u omisiones de los órganos públicos o de los poderes privados que puedan vulnerar los derechos fundamentales. Con el fin de satisfacer, al mismo tiempo, las características mencionadas, el legislador, en el artículo 6° del decreto 2591 de 1991, estableció las causales generales de improcedencia de la tutela.

Una de ellas es, existencia de otro mecanismo de defensa judicial, al indicar: "... Cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable...".

Veamos ahora algunas reflexiones sobre la idoneidad y eficacia del recurso judicial alternativo. En efecto, según la Corte Constitucional, si bien la acción de tutela posee un carácter subsidiario frente a otros recursos de protección judicial, estos últimos no pueden ser de cualquier naturaleza.

En consecuencia, al estudiar la eventual procedencia el juez no puede limitarse a verificar si, formalmente, existe un recurso alternativo destinado a la protección del derecho. Su tarea es la de analizar, en cada caso, la idoneidad y eficacia del mismo para proteger el derecho fundamental eventualmente amenazado o vulnerado.

En efecto, desde su inicio, la Corte Constitucional ha sostenido que dado el carácter subsidiario de la tutela, debe entenderse que su objetivo no puede ser el de suplantar a los medios judiciales existentes. No obstante, teniendo en cuenta que de lo que se trata es de proteger efectivamente los derechos fundamentales, es necesario verificar, caso por caso, si la existencia de un medio alternativo resulta suficiente para proteger el derecho amenazado o vulnerado. En este sentido, si se comprueba que formalmente existe un medio judicial que pudiera servir para la protección del derecho fundamental, pero que desde el punto de vista sustancial el agotamiento de este recurso implica la consumación de un perjuicio iusfundamental irremediable, el amparo constitucional es procedente. Al respecto señala la Corte:

"...Pero ese medio que desplaza la viabilidad del amparo tiene que ser materialmente apto para lograr que los derechos fundamentales en juego sean eficientemente protegidos.

En consecuencia, no tienen tal virtualidad los medios judiciales apenas teóricos o formales, pues según el artículo 228 de la Carta, en la administración de justicia debe prevalecer el Derecho sustancial.

Así las cosas, para los efectos de establecer cuándo cabe y cuándo no la instauración de una acción de tutela, el juez está obligado a examinar los hechos que ante él se exponen así como las pretensiones del actor, y a verificar si, por sus características, el caso materia de estudio

¹ Ver entre otras las sentencias T-01 del 3 de abril de 1992 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo), C-543 del 1 de octubre de 1992 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo), T-203 del 26 de mayo de 1993 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo), T-684 del 19 de noviembre de 1998 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra) y T-033 del 25 de enero de 2002 (M.P. Rodrigo Escobar Gil).



puede ser resuelto, en relación con los derechos fundamentales posiblemente afectados o amenazados, y con la efectividad indispensable para su salvaguarda, por los procedimientos judiciales ordinarios, o si, a la inversa, la falta de respuesta eficiente de los medios respectivos, hace de la tutela la única posibilidad de alcanzar en el caso concreto los objetivos constitucionales.”

No se trata entonces de que la tutela proceda simplemente cuando su protección resulte más ágil o más rápida, pues en este caso la tutela dejaría de ser un mecanismo subsidiario. Se trata que el juez verifique si someter el caso a un procedimiento alternativo puede dar lugar a la consumación del perjuicio sobre el derecho fundamental amenazado o conculcado. En estos casos, por ejemplo, cuando quede demostrado el inminente peligro por la lentitud del proceso ordinario o por la incapacidad del juez para proferir la orden necesaria para proteger el derecho o por su resistencia a hacerlo, el juez constitucional puede y debe dar prioridad a la acción de tutela.

A partir de este análisis la Corte ha considerado, por ejemplo, que por regla general la tutela no procede para ventilar asuntos laborales teniendo en cuenta que existen otros medios judiciales diseñados para ese objetivo. Sin embargo, cuando el mínimo vital se encuentra de por medio, la Corte concluye que los mecanismos ordinarios no son efectivos y por lo tanto el amparo constitucional es procedente.

En resumen, la acción de tutela no es procedente cuando existe un medio alternativo idóneo y eficaz para la protección del derecho fundamental en el caso concreto. Cuando ello es así, la tutela solo es procedente para evitar un perjuicio irremediable o cuando el mínimo vital se encuentra de por medio. Procede la acción de tutela cuando no existen otros medios o recursos de defensa judiciales, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Sobre lo anterior y frente al mecanismo transitorio por un perjuicio irremediable, la Corte Constitucional en sentencia T-480 de 2011 señala:

“La jurisprudencia constitucional ha sido reiterativa en señalar que, en virtud del principio de subsidiariedad de la tutela, los conflictos jurídicos relacionados con los derechos fundamentales deben ser en principio resueltos por las vías ordinarias -jurisdiccionales y administrativas- y sólo ante la ausencia de dichas vías o cuando las mismas no resultan idóneas para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, resulta admisible acudir a la acción de amparo constitucional. En efecto, el carácter subsidiario de la acción de tutela impone al interesado la obligación de desplegar todo su actuar dirigido a poner en marcha los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos fundamentales. Tal imperativo constitucional pone de relieve que para acudir a la acción de tutela el peticionario debe haber actuado con diligencia en los procesos y procedimientos ordinarios, pero también que la falta injustificada de agotamiento de los recursos legales deviene en la improcedencia del mecanismo de amparo establecido en el artículo 86 superior”.

En sentencia T-081 de 2013 expresó que:

“Según el texto de la Constitución, la acción de tutela “sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial” (CP art. 86). Si efectivamente dispone de otros medios de defensa, entonces la tutela procede cuando “se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”. La Constitución no dice entonces que cuando se disponga de otras acciones judiciales la tutela proceda sólo cuando el afectado haya instaurado efectivamente otros medios de defensa. Por lo mismo, para definir la procedencia de una acción de tutela es irrelevante establecer si el demandante ha instaurado o no otras acciones antes de la tutela. Lo relevante, a la luz del texto constitucional, es determinar si el afectado dispone de otro medio de defensa judicial.

1.2. Ahora bien, ¿cómo determinar si la persona en efecto dispone de otro medio de defensa judicial? Para definir ese punto no basta con revisar en abstracto el ordenamiento jurídico. Es necesario además examinar cuál es la eficacia que, en concreto, tiene dicho instrumento de protección.² Con todo, ¿es el tutelante quien tiene la carga de probar la ineficacia de otro medio de defensa? La Sala Plena de esta Corte ha sostenido que “[...] En cada caso el juez está en la obligación de determinar si las acciones disponibles le otorgan una protección eficaz y completa a quien la interpone”. Y reitera también que para determinar si un medio de

² El artículo 6 numeral 1° del Decreto 2591 de 1991 ofrece un desarrollo admisible de la Constitución Política, y de acuerdo con su texto, la disponibilidad de dichos medios debe ser “apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante” (Dcto 2591 de 1991, art. 6.1).

defensa judicial es eficaz o no, la jurisprudencia de esta Corte ha señalado dos pautas generales: primero, debe verificarse si los otros medios de defensa proveen un remedio integral, y segundo si lo hacen pero no son expeditos para evitar un perjuicio irremediable.

1.3. Aparte de lo anterior, cuando la Constitución establece que la tutela "sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial", simplemente fija una regla general. Pero luego agrega una excepción: "salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable" (CP art. 86). Con lo cual, si el afectado dispone de otro medio de defensa judicial, puede interponer la tutela para la defensa de sus derechos siempre y cuando la utilice para evitar un perjuicio irremediable. Este perjuicio irremediable, como lo ha sostenido la Corte Constitucional desde sus inicios, debe ser inminente o actual, y además ha de ser grave, y requerir medidas urgentes e impostergables. La Corporación ha desarrollado todas estas notas del perjuicio irremediable en su jurisprudencia. En uno de sus fallos las resumió de la siguiente manera:

"[...] En primer lugar, el perjuicio debe ser inminente o próximo a suceder. Este exige un considerable grado de certeza y suficientes elementos fácticos que así lo demuestren, tomando en cuenta, además, la causa del daño. En segundo lugar, el perjuicio ha de ser grave, es decir, que suponga un detrimento sobre un bien altamente significativo para la persona (moral o material), pero que sea susceptible de determinación jurídica. En tercer lugar, deben requerirse medidas urgentes para superar el daño, entendidas éstas desde una doble perspectiva: como una respuesta adecuada frente a la inminencia del perjuicio, y como respuesta que armonice con las particularidades del caso. Por último, las medidas de protección deben ser impostergables, esto es, que respondan a criterios de oportunidad y eficiencia a fin de evitar la consumación de un daño antijurídico irreparable".

Esa aptitud del otro medio debe ser analizada en concreto verificadas las circunstancias del solicitante y el derecho fundamental de que se trata. En consecuencia, ha dicho la Corte:

"si dicho medio protege derechos distintos, es viable la acción de tutela en lo que concierne al derecho que el señalado medio no protege, pues para la protección de aquel se entiende que no hay otro procedimiento de defensa que pueda intentarse ante los jueces⁴

Ahora bien, a pesar de la existencia de otro medio de defensa, el Constituyente dispuso que, como excepción a la regla general, es procedente la acción de tutela como mecanismo transitorio cuando lo pretendido sea evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable. Un perjuicio se califica como irremediable cuando es (i) cierto e inminente, es decir, que no se debe a meras conjeturas y que la amenaza o está por suceder; (ii) de urgente atención, lo que significa que la medida que se requiera para conjurar el perjuicio ha de adoptarse de manera urgente con el fin de evitar que se consume un daño irreparable, y (iii) grave, pues no basta con la presencia de cualquier perjuicio, sino que el mismo ha de ser relevante lo que equivale a la gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona⁵

En lo atinente al mínimo vital alegado por el accionante, este despacho trae a colación lo decidido por La Corte Constitucional en la sentencia T-266 del 2000 al manifestar lo siguiente:

"La figura de la retribución salarial está directamente relacionada con la satisfacción del derecho fundamental de las personas a la subsistencia, reconocido por la Corte Constitucional como emanación de las garantías a la vida (Art. 11 C.P.), a la salud (Art. 49 C.P.), al trabajo (Art. 25 C.P.), y a la seguridad social (Art. 48 C.P.); pero no se agota en la satisfacción de las necesidades de mera subsistencia biológica del individuo, pues debe permitir el ejercicio de la realización de los valores y propósitos de la vida individual, y su falta compromete el logro de las aspiraciones legítimas del grupo familiar que depende económicamente del trabajador."

"c. No corresponde a una efectiva protección de los derechos a la igualdad y al trabajo, la idea de limitar la protección judicial del salario por vía de tutela, a la cuantía que define el legislador como salario mínimo, pues este es, según la ley, la contraprestación menor aceptable en las labores que no requieren calificación alguna. Si el juez de amparo escoge el criterio cuantitativo más deficiente para limitar la procedencia de la tutela, no sólo desconoce las necesidades de un vasto sector de la población para que el salario, si bien superior al mínimo, también es la única fuente para satisfacer las necesidades personales y familiares."



Derechos al debido proceso, defensa y contradicción.

Menester es de este Despacho judicial manifestar que los derechos arriba citados se encuentran Constitucionalmente protegidos, en la norma superior en el artículo 29 donde se enuncia la institución del debido proceso y este no es más que aquel en el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso, y a permitirle tener oportunidad de ser oído y hacer valer sus pretensiones frente al juez.

El debido proceso administrativo consiste en que los actos y actuaciones de las autoridades administrativas deben ajustarse no sólo al ordenamiento jurídico legal sino a los preceptos constitucionales. Se pretende garantizar el correcto ejercicio de la administración pública a través de la expedición de actos administrativos que no resulten arbitrarios y, por contera, contrarios a los principios del Estado de derecho. Ello en virtud de que *"toda autoridad tiene sus competencias definidas dentro del ordenamiento jurídico y debe ejercer sus funciones con sujeción al principio de legalidad, a fin de que los derechos e intereses de los administrados cuenten con la garantía de defensa necesaria ante eventuales actuaciones abusivas, realizadas por fuera de los mandatos constitucionales, legales o reglamentarios vigentes"*³.

De la aplicación del principio del debido proceso se desprende que los administrados tienen derecho a conocer las actuaciones de la administración, a pedir y a controvertir las pruebas, a ejercer con plenitud su derecho de defensa, a impugnar los actos administrativos y en fin a gozar de todas las garantías establecidas en su beneficio.

"Sobre el debido proceso administrativo la Corte se ha manifestado en reiteradas oportunidades⁴ y ha precisado que su cobertura se extiende a todo el ejercicio que debe desarrollar la administración pública en la realización de sus objetivos y fines estatales, lo que implica que cubre todas las manifestaciones en cuanto a la formación y ejecución de los actos, a las peticiones que presenten los particulares y a los procesos que adelante la administración con el fin de garantizar la defensa de los ciudadanos".

El debido proceso comprende un conjunto de principios, tales como el de legalidad, el del juez natural, el de favorabilidad en materia penal, el de presunción de inocencia y el derecho de defensa, los cuales constituyen verdaderos derechos fundamentales⁵.

El derecho de defensa en materia administrativa se traduce en la facultad que tiene el administrado para conocer la actuación o proceso administrativo que se le adelante e impugnar o contradecir las pruebas y las providencias que le sean adversas a sus intereses. La administración debe garantizar al ciudadano interesado tal derecho y cualquier actuación que desconozca dicha garantía es contraria a la Constitución.

Caso Concreto.

En el caso concreto, tenemos que, la presente acción fue interpuesta en razón a que el accionante considera que existe una violación a sus derechos fundamentales, al **LA DEBILIDAD MANIFIESTA, EN SITUACION DE ESTABILIDAD LABORA REFORZADA, DEL TRABAJADOR MINUSVALIDO O INCAPCITADO PERMANENTE PARCIAL, AL MINIMO VITAL Y MOVIL, A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL, AL TRABAJO, AL DEBIDO PROCESO**, por su condición de debilidad manifiesta, al habersele dado por terminado de manera unilateral el contrato a término fijo que tenía con la accionada y no haberle tenido en cuenta las patologías de salud que alega fueron adquiridas durante el tiempo que ejerció su labor, así las incapacidades y restricciones emitidas por sus médicos tratantes adscritos a sus EPS, las cuales no tenía cuando ingresaron a prestar sus servicios en la empresa accionada y solicita que se le reintegre al mismo cargo que venían desempeñando o a uno similar o a otro de superior jerarquía, donde puedan seguir desempeñándose, teniendo en cuenta las restricciones recomendadas por su EPS.

Inicialmente habría que decir que el amparo deprecado resulta improcedente, habida cuenta que existe una instancia ordinaria para debatir la *litis*, pero como la solicitud de reintegro está argumentada por la presunción de un despido injustificado por las patologías que sufre el accionante y las restricciones recomendadas por sus EPS y al hecho de que fue despedido encontrándose incapacitado, sumado a que no existió la autorización previa de la autoridad del trabajo, debe el juez constitucional entrar a considerar la

³ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-1341 del 11 de diciembre de 2001 (M.P. Alvaro Tafur Galvis).

⁴ Ver las sentencias T-442 del 3 de julio de 1992 (M.P. Simón Rodríguez Rodríguez), T-020 del 10 de febrero de 1998 (M.P. Jorge Arango Mejía), T-386 del 30 de julio de 1998 (M.P. Carlos Gaviria Díaz), T-009 del 18 de enero de 2000 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz) y T-1013 del 10 de diciembre de 1999 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra).

⁵ Ver al respecto la Sentencia T-572 del 26 de octubre de 1992 (M.P. Jaime Sanín Greiffenstein).

posible vulneración del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del accionante, situación que no desvirtuó la accionada.

Se denota en el presente caso que LA COOPERATIVA SANTANDEREANA DE TRANSPORTADORES LTDA – “COPETRAN” basó el despido en que, no existe ningún nexo causal entre el estado de salud del accionante y la terminación, y que el hecho de contar con un diagnóstico o una calificación no habilita a una perpetuidad en el empleo, pretendiendo acceder a la garantía, de Estabilidad Laboral Reforzada a partir de una situación de salud y omitiendo qué el fuero de salud no es la protección consistente en la prohibición de desvinculación de un trabajador con diagnósticos médicos y/o con pérdida de capacidad laboral, sino que es la prohibición de discriminación del trabajador, a quien se le desvincula laboralmente como consecuencia de la situación de salud que le impide o dificulta sustancialmente desempeñar sus funciones, así como que no requirió a solicitar la autorización para el mismo ante el ministerio de trabajo, ya que en el caso particular la terminación del contrato se por la naturaleza misma del mismo, es decir por ser un contrato a término fijo, aunado a que en fecha (21/10/2021), le notificó al señor José Miguel Bermúdez Vega, la terminación de su Contrato Individual de Trabajo por expiración del plazo fijo pactado, cuyo término estaba hasta la fecha (29/12/2021).

Tenemos entonces que la accionada únicamente manifiesta que el accionante al momento del despido no tenía ningún tipo de restricción, como tampoco se encontraba incapacitado, ni tenía recomendaciones ni restricciones laborales existentes, pues no lo comunico antes del despido y por el contrario el (21/10/2021), le notificó al señor José Miguel Bermúdez Vega, la terminación de su Contrato Individual de Trabajo por expiración del plazo fijo pactado, cuyo término estaba hasta la fecha (29/12/2021), pero la situación que se tiene es diferente ya que de las pruebas arrojadas por el demandante quedo demostrado que el actor comunicó a su empleador antes del momento de su despido, las patologías que padecía y que al momento de la terminación del término fijado dentro del contrato, se encontraba incapacitado, sobre el particular es menester traer a colación la manifestado por la Honorable Corte Constitucional, en la Sentencia T-020/21:

ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL DE TRABAJADOR EN CONDICION DE DISCAPACIDAD QUE GOCE DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Procedencia excepcional

ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES- Procedencia en razón de la subordinación que se halla implícita en toda relación de naturaleza laboral

SUBORDINACION E INDEFENSION-Concepto

PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO O POR OBRA LABOR- Vencimiento del término no significa necesariamente una justa causa para su terminación sin que medie autorización del inspector de trabajo

En el caso de los contratos laborales a término fijo, por obra o labor, “(...) el vencimiento del [plazo] pactado o el cumplimiento de la condición no constituye una justa causa para su terminación (...)”. De manera que el empleado “tiene el derecho a conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado” si ha cumplido adecuadamente sus funciones y si la labor o el servicio se mantiene en el tiempo.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Requisitos

El juez constitucional debe verificar: (i) que la condición de salud del trabajador le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones; (ii) que dicha circunstancia sea conocida por el empleador con anterioridad al despido; y, (iii) que no exista una causal objetiva que fundamente la desvinculación.

INCAPACIDAD LABORAL- Finalidad

El auxilio por incapacidad garantiza el mínimo vital del trabajador y el de su familia durante el tiempo en el que sus condiciones de salud le impiden prestar sus servicios. Igualmente, este ingreso le permite “(...) recuperarse satisfactoriamente (...) sin tener que preocuparse por reincorporarse de manera anticipada a sus actividades habituales con el objeto de ganar [un salario]”

INCAPACIDAD LABORAL- Clases

La jurisprudencia ha distinguido tres tipos de incapacidades: “(i) temporal, cuando se presenta una imposibilidad transitoria de trabajar y aún no se han definido las consecuencias definitivas de una determinada patología; (ii) permanente parcial, cuando se presenta un disminución parcial pero definitiva

de la capacidad laboral, en un porcentaje igual o superior al 5%, pero inferior al 50%, y (iii) permanente (o invalidez), cuando el afiliado padece una disminución definitiva de su capacidad laboral superior al 50%”.

RECONOCIMIENTO Y PAGO DE INCAPACIDADES LABORALES-Reglas jurisprudenciales

INCAPACIDAD LABORAL DE ORIGEN PROFESIONAL Y DE ORIGEN COMUN-Normatividad aplicable/INCAPACIDAD LABORAL-Entidades ante las cuales se deben reclamar las incapacidades

PAGO DE INCAPACIDADES MEDICAS-Régimen normativo y jurisprudencial de las entidades responsables de efectuar el pago

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Orden de reintegrar, reconocer y pagar salarios y prestaciones dejadas de percibir, al igual que pagar indemnización, según ley 361/97.

Fundamento y alcance del derecho a la estabilidad laboral reforzada

18. Según el artículo 53 de la Constitución, todos los trabajadores son titulares de un derecho general a la estabilidad en el empleo. Aquella garantía se intensifica en el caso de sujetos que se encuentran en condición de vulnerabilidad, a saber: (i) las mujeres embarazadas; (ii) las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) los aforados sindicales; y (iv) las madres y padres cabeza de familia^[111].

De igual forma, este postulado se deriva de otras disposiciones superiores, como el derecho de todas las personas “en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegidas “especialmente”, con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva” (arts. 13 y 93). También, la mencionada garantía se sustenta en los deberes que le asisten al Estado, como proteger el derecho al trabajo “en todas sus modalidades” (art. 25), y adelantar una política de “integración social” a favor de los “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (art. 47). Finalmente, los artículos 1º, 48 y 95 aluden al deber de “obrar conforme al principio de solidaridad social”^[112].

19. Ahora bien, la Sentencia SU-049 de 2017^[113] precisó que la estabilidad laboral reforzada no protege exclusivamente a aquellos sujetos que presentan una PCL calificada. Por consiguiente, dicha garantía ampara a quienes tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares y que, por este hecho, pueden ser objeto de tratos discriminatorios. En consecuencia, este escenario sitúa a la persona “(...) en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas (...)”.

20. En tal perspectiva, si un empleador pretende desvincular a una persona que se halla en esta situación, debe contar con autorización del Inspector de Trabajo. Este funcionario verifica que las razones esgrimidas no estén asociadas a la condición de salud del trabajador, sino que se trata una causal objetiva. Bajo este entendido, la estabilidad laboral reforzada se concreta en una prohibición de despido discriminatorio hacia quienes se encuentran amparados por dicha prerrogativa^[114]. De manera que la pretermisión del trámite ante la autoridad laboral “acarrea la presunción de despido injusto”. Por consiguiente, se invierte la carga de la prueba y corresponde al empleador acreditar una causal objetiva para terminar el contrato de trabajo^[115].

En este punto, la Sala resalta que en el caso de los contratos laborales a término fijo, por obra o labor, “(...) el vencimiento del [plazo] pactado o el cumplimiento de la condición no constituye una justa causa para su terminación (...)”^[116]. De manera que el empleado “tiene el derecho a conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado”^[117] si ha cumplido adecuadamente sus funciones y si la labor o el servicio se mantiene en el tiempo.

21. A partir de las reglas enunciadas, esta Corporación ha establecido los presupuestos para que opere la garantía de estabilidad laboral reforzada. En concreto, el juez constitucional debe verificar: (i) que la condición de salud del trabajador le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones; (ii) que dicha circunstancia sea conocida por el empleador con anterioridad al despido; y, (iii) que no exista una causal objetiva que fundamente la desvinculación^[118].

Acreditado lo anterior, el operador judicial deberá, *prima facie*, reconocer al sujeto protegido:

“(a) en primer lugar, la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir); (b) en



segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud sino que esté acorde con sus condiciones; (iii) en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.); y (iv) en cuarto lugar, el derecho a recibir 'una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario' "[119].

Según la **Sentencia T-201 de 2018**^[120], el reconocimiento de estas prestaciones se funda en que el vínculo jurídico no desaparece a pesar de la "interrupción de la labor y de la relación del empleado con la empresa".

22. Por último, la indemnización mencionada líneas atrás se encuentra prevista en el artículo 26^[121] de la Ley 361 de 1997^[122], la cual, según la **Sentencia C-824 de 2011**^[123], protege un universo amplio de sujetos. En esa oportunidad, la Sala Plena explicó que la referencia a las personas con limitaciones *severas y profundas* contenida en el artículo 1º de la citada ley no debe entenderse como una expresión excluyente que restringe su ámbito de aplicación^[124]. Sobre el particular, recordó que este Tribunal ha acogido una noción amplia del término limitación, "(...) en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar". Según lo expuesto, también son beneficiarios de la referida norma quienes presentan una situación de salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

Advertimos entonces que, el empleador reconoció que el referido despido se produjo sin autorización del ministerio del trabajo, situación está que deja en evidencian que, el despido ha obedecido a una discriminación y que en realidad existe un nexo causal entre las patología padecida por el demandante y su retiro, aunado a ello tenemos que, el empleador, no acreditó que el despido tuvo como causa razones distintas a la discriminación del actor en razón de su debilidad manifiesta, evidentemente se cumplen las exigencias que han sido estructuradas para resolver casos como el *sub-lite*.

En virtud a lo plasmado en líneas precedentes, no se puede establecer que existió una presunción de despido justo ya que el accionado no solicitó autorización alguna al inspector de trabajo, aun conociendo el estado de salud del actor y que este se encontraba incapacitado al momento de la terminación del tiempo pactado en el contrato, en este evento el juez constitucional puede conocer de la presente acción constitucional; sobre este punto y según los pronunciamientos uniformes de la corte constitucional se debe enfatizar que de manera independiente a la causal aducida para la terminación del contrato de trabajo con una persona en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud, es imperativo sin excepción alguna, que antes de la desvinculación se cuente con la respectiva autorización emitida por el Ministerio del Trabajo, escenario que en el caso objeto de estudio, no se realizó y además fue aceptada en la contestación de presente acción constitucional en la que la accionada indicó que la terminación del contrato se por la naturaleza misma del mismo, es decir por ser un contrato a término fijo y por tales razones se omitió la autorización correspondiente del inspector de trabajo.

Debe igualmente este despacho dejará sentado y frente a este tema, cuando a una persona le asista la garantía a la estabilidad laboral reforzada por estar en las circunstancias de debilidad manifiesta y cuando, tiene derecho a que su empleador no pueda finalizar el vínculo laboral sin la autorización del Ministerio de Trabajo, aunque exista justa causa para terminar la relación laboral. El incumplimiento de este deber, genera obligación del juez de presumir que el despido fue discriminatorio, es decir, que se generó por el estado de debilidad e indefensión del empleado e, igualmente; que el despido del trabajador o la terminación del contrato, no produzca efectos jurídicos y la consecuente obligación de recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir; el derecho al reintegro a un cargo de iguales o mejores condiciones o, como se ha venido reconociendo recientemente, la renovación del contrato, en ambos casos las condiciones laborales deben estar acordes con sus condiciones de salud, recibir 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" (art. 26, inc. 2º, Ley 361 de 1997).

En tales términos, es viable ofrecer las garantías de protección constitucional como un mecanismo de protección transitoria hasta tanto se resuelva la controversia ante la jurisdicción laboral, para que sea allí, donde se haga el análisis a profundidad del material probatorio correspondiente al caso, y se determine si realmente existió o no una trasgresión a la legislación correspondiente. Concretamente, el derecho a la estabilidad reforzada para personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud ha sido construido con apoyo a los mandatos constitucionales contenidos en el artículo 1º, 13, 47, 54 y 95.

En particular, el artículo 13 de la Constitución Política establece la igualdad de derechos, consideración y respeto para todos los ciudadanos. De una parte, en el inciso primero se consagran la igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación, componentes esenciales de la dimensión formal de la igualdad. Por otra

parte, los incisos segundo y tercero, ordenan la adopción de un tratamiento diferencial, de carácter favorable, frente a personas en condición de debilidad manifiesta o vulnerabilidad, por medio de acciones positivas destinadas a superar las desventajas de hecho que se presentan en la sociedad para alcanzar así una igualdad material. También es relevante mencionar que los artículos 47 y 54 de la Carta consideran sujetos de protección constitucional a las personas con discapacidad, y ordena a las autoridades estatales la adopción de medidas adecuadas de protección, y a la sociedad en su conjunto dirigir esfuerzos concretos para su integración social.

Siendo así las cosas debió la accionada solicitar la autorización al Ministerio del Trabajo para proceder al despido con justa causa como lo alega y no conforme lo hizo, pues esa actitud vulnera derechos fundamentales del actor e incluso la ley como la Corte Constitucional lo ha venido reiterando en varias sentencias y más a sabiendas de que venía sufriendo de unas patologías que originaron unas restricciones a término indefinido, para desarrollar su activa laboral, las cuales eran conocidas de antemano por la parte pasiva de esta acción, por ello es menester también a manera de sanción ordenar el pago de los 180 días a los que se refiere la ley 361 de 1997, ya que ello es procedente por lo tanto, el reintegro del afectado, sin solución de continuidad en materia de salarios y prestaciones sociales. En estos términos, una medida que posibilita el ejercicio del derecho a la igualdad de las personas en situación de discapacidad es la reubicación laboral.

En cuanto a las condiciones para determinar a quién cobija esta protección laboral, reiteradamente, la Honorable la Corte Constitucional ha aclarado que la protección constitucional aplica tanto para las personas que acreditan una discapacidad médicamente calificada por los órganos competentes, como a las personas que se hallan en condición de debilidad manifiesta por una condición de salud. Tan es así que en la sentencia C-531 de 2000, la Corte al analizar la norma citada, estudió al sujeto de la disposición como "*persona con una limitación física, sensorial o mental*", sin mencionar la necesidad de ser calificada como tal. Al respecto, dijo:

"Sólo en la medida en que para el tratamiento de la situación particular de este grupo social afectado por una limitación física, sensorial o mental, se realcen los valores fundantes constitucionales de la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad, es que adquiere verdadero sentido el deber de protección especial de la cual son objeto precisamente por razón de sus circunstancias de debilidad manifiesta frente al conglomerado social. Constituye esta la vía para contrarrestar la discriminación que está allí latente y que impone adelantar una acción estatal y particular que promueva condiciones de igualdad material real y efectiva para estas personas, hacia la búsqueda de un orden político, económico y social justo (C.P., Preámbulo y art. 13)".

En ese orden de ideas, darles un trato diferente a las personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud o a las personas calificadas con discapacidad, desconoce los fundamentos constitucionales y, principalmente, su relación con los principios de igualdad y solidaridad, pues resulta discriminatorio tratar de igual manera a una persona sana que a una enferma, esté o no calificada.

Los anteriores criterios han tenido reiteración por la Corte Constitucional en Sentencia T-052/20, en la cual también desarrolló el tema que acá hoy nos ocupa, al considerar entre otras cosas lo siguiente:

La acción de tutela para obtener reintegro laboral de trabajador en condición de discapacidad que goce de estabilidad laboral reforzada tiene una procedencia excepcional, a fin de amparar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud. 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

Así mismo esa alta Corporación en dicho precedente constitucional al referirse al derecho a la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, fijó las siguientes reglas jurisprudenciales:

"...(i) Declarar la ineficacia de la terminación contractual o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios o remuneraciones y las prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). (ii) En caso de ser posible, ordenar el reintegro a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por el trabajador hasta su desvinculación, o la renovación del contrato, para que desarrolle un objeto contractual que ofrezca condiciones similares al del ejecutado anteriormente, y que esté acorde con su actual estado de salud. Y (iii) ordenar una indemnización de 180 días del salario o de la remuneración, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997..." Negrillas fuera del texto

En razón de lo expuesto en precedencia, este despacho concederá el amparo como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, como también como mecanismo de protección principal, declarando ineficaz el despido, ordenando el reintegro del actor, mientras éste adelanta el respectivo proceso ante la jurisdicción laboral para establecer, con carácter definitivo, la procedencia del reintegro; con todas sus prestaciones legales correspondientes.

En consecuencia, el JUZGADO PROMISCUO MUNICIPAL DE LA JAGUA DE IBIRICO, administrando Justicia en nombre de La República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: Amparar los derechos deprecado por **JOSÉ MIGUEL BERMUDEZ VEGA**, dentro de la presente acción de tutela instaurada contra **LA COOPERATIVA SANTANDEREANA DE TRANSPORTADORES LTDA – “COPETRAN”**, por las motivaciones que anteceden.

SEGUNDO: DECLARAR la ineficacia de la terminación del contrato laboral celebrado entre **LA COOPERATIVA SANTANDEREANA DE TRANSPORTADORES LTDA – “COPETRAN”** y **JOSÉ MIGUEL BERMUDEZ VEGA**. En consecuencia, **ORDENAR** a **LA COOPERATIVA SANTANDEREANA DE TRANSPORTADORES LTDA – “COPETRAN”**, que en el término de 48 horas contadas a partir de la notificación de esta providencia proceda a reintegrar a **JOSÉ MIGUEL BERMUDEZ VEGA**, a su lugar de trabajo, de conformidad con las motivaciones que preceden.

TERCERO: Ordénese a entre **LA COOPERATIVA SANTANDEREANA DE TRANSPORTADORES LTDA – “COPETRAN”**, que en el término de 48 horas contadas a partir de la notificación de esta providencia proceda a cancelarle a **JOSÉ MIGUEL BERMUDEZ VEGA**, los salarios, los respectivos aportes a la seguridad social integral, dejados de percibir desde el momento de su despido hasta que sea reintegrado a su lugar de trabajo.

CUARTO: Ordénese a **LA COOPERATIVA SANTANDEREANA DE TRANSPORTADORES LTDA – “COPETRAN”**, que en el término de 48 horas contadas a partir de la notificación de esta providencia proceda a cancelarle a **JOSÉ MIGUEL BERMUDEZ VEGA**, la indemnización de 180 días de salario de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

QUINTO: Comuníquesele al accionante que se le concede el amparo constitucional como mecanismo transitorio, por lo que en el término de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de este fallo, deberá presentar la correspondiente demanda laboral para poner fin a la discrepancia laboral y solicitar el pago de acreencias laborales distintas a las ordenadas en el punto tercero de esta sentencia a que haya lugar. De no presentarse la correspondiente demanda en el término indicado, cesaran los efectos de este fallo.

SEXTO: Notifíquese el presente proveído de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 del Decreto 2591 de 1991.

SÉPTIMO: En el evento que no fuere impugnada la decisión, remítase a la honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,


CARLOS BENAVIDES TRESPALACIOS
JUEZ PROMISCUO MUNICIPAL LA JAGUA DE IBIRICO