



JUZGADO ONCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD

Medellín, cuatro (4) de diciembre de dos mil veinte (2020)

Proceso:	Acción de Tutela
Accionante:	Luis Miguel Navarro Reyes
Accionado:	MIRO Seguridad Ltda
Radicado:	05001 40 03 011 2020 00881 -00
Instancia:	Primera
Providencia:	Sentencia Tutela No. 689 de 2020
Decisión:	Concede Amparo Constitucional, como MECANISMO TRANSITORIO
Tema:	La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin la autorización de la Oficina del Trabajo, aun cuando no presenten pérdida de capacidad laboral ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral. Tampoco es válido por parte del empleador simplemente declarar la justa causa de la terminación del contrato y afirmar que los padecimientos del empleado son mínimos porque el porcentaje de pérdida de capacidad laboral es bajo.

Dentro de la oportunidad consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política, se decide la ACCIÓN DE TUTELA, promovida por el señor **LUIS MIGUEL NAVARRO REYES**, en contra de la empresa **MIRO SEGURIDAD LTDA**, para la protección de sus Derechos constitucionales fundamentales al mínimo vital, vida digna, dignidad humana, a la salud, al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada.

I. ANTECEDENTES.

1. Fundamentos Fácticos. Informó el accionante que, para la fecha de los hechos relacionados con el accidente laboral, contaba con 38 años y era sano mental y físicamente, con 100% de capacidad laboral. Señaló que tiene una hija que para ese momento contaba con 11 años de edad y afirmó también que tenía una convivencia con la señora Liliana María Gallón Gallego desde el 15 de mayo de 2018, con quien contrajo matrimonio civil el 15 de abril de 2020.

Manifestó el demandante en tutela, que inició sus labores con la empresa MIRO SEGURIDAD LTDA, el 17 de noviembre de 2018, vinculado mediante Contrato a término fijo, empresa contratista de ALMACENES EXITO S.A., a quien le brinda servicios de vigilancia privada; y que prestaba servicios de "Guarda", por lo que le asignaron funciones previo examen médico de ingreso de fecha 10 de noviembre de 2018, en el cual se indicó que podía desempeñar labores en alturas sin restricciones para el cargo, por ello, afirmó que se encontraba en plenas facultades físicas y psicológicas para realizar la actividad para la cual fue contratado.

Sin embargo, el 6 de diciembre de 2018, se presentó a recibir su turno a las 6:00 am como "GUARDA GLOBERO" y siendo las 8:30 am padece un accidente laboral, cayendo de una altura aproximada de 3 a 4 metros, lo cual trajo como consecuencia un grave trauma uretral, 5 intervenciones quirúrgicas con realización de implante penéal, con complicación posterior, estrechez uretral postraumática, disfunción eréctil, secuelas para la procreación, dificultades familiares y relaciones sociales.

Manifestó que posterior a ello, se reintegró a laborar en mayo de 2019 con restricciones médico laborales emitidas por la ARL AXA COLPATRIA el 30 de abril de 2019, sin embargo, fue intervenido quirúrgicamente de nuevo, el 13 de mayo de 2019, reincorporándose a laborar en el mes de julio y luego, para el 30 de octubre fue nuevamente hospitalizado e intervenido quirúrgicamente por urología, regresó a laborar el 29 de enero de 2020 y laboró hasta el 5 de marzo debido a una herida quirúrgica, lo cual conllevó a ser reintervenido quirúrgicamente y dado de alta el 13 de mayo de 2020, con restricciones laborales y tratamiento con urología y sicología.

Posteriormente, informó el accionante que tras un dolor en los testículos e incontinencia urinaria, fue remitido a urgencias y luego ante el urólogo tratante, quien el 23 de noviembre de 2020, consignó como diagnóstico "DISFUNCIÓN NEUROMUSCULAR DE LA VEJIGA, NO ESPECIFICADA", ordenó la práctica de más ayudas diagnósticas y nueva cita médica de control para definir el plan de tratamiento.

No obstante lo informado, adujo que su empleador MIRO SEGURIDAD LTDA mediante comunicación del 26 de agosto de 2020, le entregó carta de PREAVISO, en la cual le notificaron que el contrato celebrado con la empresa el 17 de noviembre de 2018 finalizaría el 16 de noviembre de 2020. Efectivamente, para el 17 de noviembre se

presentó en la empresa y le indicaron que no renovaron el contrato y le dieron orden para el exámen de egreso en el cual se consignaron las observaciones: "Paciente con antecedente traumático en aparato urogenital por accidente laboral que aun persiste con secuelas ya calificado por su ARL con 8L83%, (sic) indica paciente está en proceso actual de apelación, está pendiente calificación de la Junta Regional, por lo cual requiere nueva valoración cuando se termine el proceso de apelación y se defina valor de pérdida de capacidad laboral mientras debe continuar proceso con su ARL".

Por lo anterior, arguyó que se puede concluir que su contrato fue terminado cuando aún se encontraba en tratamiento médico y psicológico, y en consecuencia, en estado de debilidad manifiesta conocido por su empleador, pese a ello, este procedió con la terminación unilateral del contrato, sometiéndolo a una situación económica grave, vulnerando sus derechos fundamentales.

Informó además que para su caso, la ARL AXA COLPATRIA realizó calificación de PCL en un porcentaje del 8.3%, sin embargo interpuso escrito de desacuerdo ante dicha calificación, por lo tanto, la misma no se encuentra en firme, pues se encuentra pendiente la Calificación por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia.

Finalmente, adujo que es padre cabeza de familia, que su único ingreso es el salario que percibe para sostener su núcleo familiar, aclaró además que la empresa restringió el trabajo suplementario con lo que sus ingresos se disminuyeron notablemente y se le dificulta conseguir un nuevo empleo con sus condiciones médicas.

2. Petición. Solicitó tutelar sus derechos fundamentales vulnerados y en consecuencia, ordenar a la empresa MIRO SEGURIDAD LTDA en su calidad de empleador, proceder al reintegro, cancelar los salarios y prestaciones sociales adeudadas desde el 17 de noviembre de 2020 hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro y cancelar el valor de las sanciones a que haya lugar.

3. De la contradicción. Por escrito presentado a través de correo electrónico, la empresa accionada se pronunció frente a los hechos esbozados por la parte actora, de la siguiente manera:

Adujo la accionada que el accionante fue contratado inicialmente en el 2018, comenzando con una actividad concreta por dos meses, prestando sus servicios durante la jornada en los tejados y partes altas de algunos almacenes del Grupo Éxito y el reintegro al cargo concreto que el accionante ocupaba no era factible, teniendo en cuenta las limitaciones cuyo cumplimiento exige.

Informó que no todo lo que describe el accionante es conocido por la empresa empleadora ya que no tiene a su disposición la historia clínica del paciente, tampoco conoció que el accionante se encontraba en estado de debilidad manifiesta y que debe demostrar que lo diagnosticado por el urólogo es consecuencia del accidente sufrido en diciembre de 2018 o el nexo de causalidad con los hechos informados.

De otro lado, manifestó que no tiene que ver el vencimiento del término del contrato de trabajo con las afectaciones de salud, pues el accionante siempre expresó que se sentía muy bien para trabajar. Arguyó que al momento de la demanda la pérdida de capacidad laboral se calificó en 8.3% y que a ella se deben ajustar para efectos del proceso; aclararon además que si hubo disminución de horas extras, ello no obedeció a las condiciones de salud que el accionante afirma sufrir y en cuanto a la afirmación de que debido a sus condiciones de salud nadie lo contrata, no es cierto ya que su lesión es de orden mínimo y que no llega a la categoría de discapacidad moderada, ni afecta su desempeño en cualquier empresa y cualquier labor.

Finalmente indicó que el señor Navarro Reyes debe demostrar la gravedad de su dolencia o patología, y que la ARL Colpatria siempre deberá atender los requerimientos que surjan, por lo tanto, tampoco podría argumentar que va a estar desprotegido desde el punto de vista de atención médica; razón por la cual como entidad accionada, se opone a las pretensiones, resaltando que no hay base médica para afirmar que el accionante al momento de la terminación del contrato de trabajo, era una persona disminuida o con limitaciones que impidieran el cumplimiento normal de sus deberes como guarda de seguridad y no existe prueba que permita afirmar que Miro Seguridad no renovó el contrato en razón del accidente sufrido 2 años antes.

4. Problema jurídico. Corresponde a este despacho resolver si la empresa **MIRO SEGURIDAD LTDA**, está vulnerando los derechos constitucionales fundamentales al mínimo vital, vida digna, dignidad humana, a la salud, al debido proceso y a la

estabilidad laboral reforzada, del señor **LUIS MIGUEL NAVARRO REYES**, al dar por terminado el contrato de trabajo sin mediar autorización previa por parte del ministerio del trabajo.

Para abordar dicho interrogante, se aludirá de manera somera a la acción de tutela y se harán unas consideraciones respecto a la procedencia de la acción de tutela para el reconocimiento de prestaciones o acreencias laborales, la estabilidad laboral reforzada, la protección del trabajador que ha sufrido accidente laboral o padece enfermedad común, la protección laboral y constitucional a persona con disminución en capacidad laboral y la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada en el caso en que el trabajador se encontraba vinculado mediante un contrato laboral a término fijo, de cara a los reiterados pronunciamientos por parte de la Honorable Corte Constitucional.

Al ser ésta la oportunidad legal y al no haber encontrado causal que invalide la actuación, se entra a decidir el presente asunto, previas las siguientes,

II. CONSIDERACIONES:

1. Subsidiariedad e inmediatez de la acción de tutela. La acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Carta Política y reglamentada por el decreto 2591 de 1991, está concebida como un mecanismo **residual**, preferente y sumario, que tiene toda persona para reclamar ante cualquier juez de la República, la protección **inmediata** de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de la autoridad pública o particulares encargados de la prestación de un servicio público y demás aludidos en el inciso 5º de la norma superior en cita.

Dos características fundamentales se derivan de la definición contenida en el decreto ibídem para el asunto que nos atañe: La primera de ellas, el carácter subsidiario de la tutela, quiero ello decir, que no puede existir otros medios de defensa para la protección de los derechos fundamentales que se alegan vulnerados, son pena de tornar improcedente el amparo. Al respecto la jurisprudencia de la Corte ha dicho:

"Como es bien sabido la acción de tutela es un mecanismo excepcional, subsidiario y residual para la protección de derechos fundamentales, por lo tanto, existiendo un mecanismo principal y ordinario para la protección de los mismos la tutela no es procedente, siendo necesario que el accionante haya agotado todos los medios de defensa que tenía a su alcance antes de acudir a esta acción; teniendo en cuenta que el espíritu de la misma no es

*suplir o adicionar instancias a los procesos y recursos que ordinariamente deben ser utilizados*¹.

Es decir, que sólo podrá acudir a esta acción constitucional, cuando el interesado no cuente con otro mecanismo de defensa, o de existir, lo haya agotado de manera previa y no obstante, considere que se le está siendo vulnerado algún derecho fundamental.

Al respecto la Corte Constitucional², ha indicado que:

*"En otros términos, la acción de tutela ha sido concebida únicamente para dar solución eficiente a situaciones de hecho creadas por actos u omisiones que implican la transgresión o la amenaza de un derecho fundamental, respecto de las cuales el sistema jurídico no tiene previsto otro mecanismo susceptible de ser invocado ante los jueces a objeto de lograr la protección del derecho; es decir, tiene cabida dentro del ordenamiento constitucional para dar respuesta eficiente y oportuna a circunstancias en que, por carencia de previsiones normativas específicas, el afectado queda sujeto, de no ser por la tutela, a una clara indefensión frente a los actos u omisiones de quien lesiona su derecho fundamental. De allí que, como lo señala el artículo 86 de la Constitución, **tal acción no sea procedente cuando exista un medio judicial apto para la defensa del derecho transgredido o amenazado, a menos que se la utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable...**"*

(...)

"La acción de tutela no es, por tanto, un medio alternativo, ni menos adicional o complementario para alcanzar el fin propuesto. Tampoco puede afirmarse que sea el último recurso al alcance del actor, ya que su naturaleza, según la Constitución, es la de único medio de protección, precisamente incorporado a la Carta con el fin de llenar los vacíos que pudiera ofrecer el sistema jurídico para otorgar a las personas una plena protección de sus derechos esenciales (subrayas fuera de texto original).

Ahora, en cuanto al requisito de la inmediatez, ha considerado la jurisprudencia, que la acción de tutela debe ser interpuesta en un término razonable, tomando como referencia para su inicio, el momento en que se produjo la vulneración, o se inició la amenaza del derecho cuyo amparo se invoca, dado que la finalidad de esta acción es brindar una protección inmediata a los derechos fundamentales.

La jurisprudencia constitucional, en reiteradas ocasiones se ha pronunciado respecto al referido término razonable, que debe existir entre el hecho señalado como vulnerador y la formulación de la respectiva acción de tutela. En este sentido, la sentencia SU-961 de diciembre 1º de 1999, hizo un análisis de la jurisprudencia hasta entonces existente, sintetizando:

"Teniendo en cuenta este sentido de proporcionalidad entre medios y fines, la inexistencia de un término de caducidad no puede significar que la acción de tutela no deba interponerse dentro de un plazo razonable. La razonabilidad de

1. Sentencia T-484 de 2011 Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva. Referencia: expediente T-2991694.

2. Sentencia SU 622 de 2001.

este plazo está determinada por la finalidad misma de la tutela, que debe ser ponderada en cada caso concreto. De acuerdo con los hechos, entonces, el juez está encargado de establecer si la tutela se interpuso dentro de un tiempo prudencial y adecuado, de tal modo que no se vulneren derechos de terceros."

Luego, ha precisado, en providencias posteriores³:

"Ahora, corresponde al juez evaluar dentro de qué tiempo es razonable ejercer la acción de tutela en cada caso concreto, esta Corporación ha señalado que corresponde igualmente a aquél valorar las circunstancias por las cuales el solicitante pudiera haberse demorado para interponer la acción, de acuerdo con los hechos de que se trate. Así, de manera excepcional, la tutela ha procedido en algunos casos en los que ella se ha interpuesto tardíamente, cuando el servidor judicial encuentra justificada la demora."

2. De la procedencia de la acción de tutela para el reconocimiento de prestaciones o acreencias laborales. Por regla general la Corte Constitucional ha considera que la acción de tutela resulta improcedente para reclamar el pago de prestaciones o acreencias laborales, toda vez que la competencia para resolver las controversias que se susciten alrededor de tales asuntos, fue asignada por el legislador a la justicia laboral o contenciosa administrativa, según el caso.

Por tanto, la Corte Constitucional ha indicado⁴, que la acción de tutela no procede para ordenar el reconocimiento y pago de acreencias laborales, dado el carácter subsidiario de esta acción y que ésta no puede desplazar ni sustituir los mecanismos ordinarios establecidos en el ordenamiento jurídico, a menos que se presente como mecanismo transitorio, dado que el medio de defensa judicial, establecido por la normatividad que regula la materia, resulta ineficaz⁵ para proteger derechos fundamentales y se pretenda evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, para lo cual deberá demostrarse, si quiera sumariamente, tal perjuicio.⁶

Dicho perjuicio se caracteriza, según la jurisprudencia, por lo siguiente:

"(i) por ser inminente, es decir, que se trate de una amenaza que está por suceder prontamente; (ii) por ser grave, esto es, que el daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona sea de gran intensidad; (iii) porque las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable sean urgentes; y (iv) porque la acción de tutela sea

³ Sentencia T-142 de 2012. M.P. HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO.

⁴ Ver entre muchas otras las sentencias T-777 de 2002 (MP. Alfredo Beltrán Sierra), T-056 de 2003 (MP. Álvaro Tafur Galvis), T-707 de 2003 (MP. Álvaro Tafur Galvis), T-043 de 2007 (MP. Jaime Córdoba Triviño), T-004 de 2009 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-066 de 2009 (MP. Jaime Araujo Rentería), T-296 de 2009 (MP. Luis Ernesto Vargas Silva), T-474 de 2009 (MP. Jorge Iván Palacio Palacio), T-821 de 2009 (MP. Humberto Antonio Sierra Porto).

⁵ Numeral 1, artículo 6 del Decreto 2591 de 1991.

⁶ Ver sentencia T-529 de 2005 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa) En el mismo sentido las sentencias: T-686 de 2004 (MP. Clara Inés Vargas Hernández) y T-302 de 2007 (MP. Nilson Pinilla Pinilla).

impostergable a fin de garantizar que sea adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad.”

Cuando lo que se alega como perjuicio irremediable es la afectación del mínimo vital, la Corte ha señalado que si bien en casos excepcionales es posible presumir su afectación, en general quien alega una vulneración de este derecho como consecuencia de la falta de pago de alguna acreencia laboral o pensional, debe acompañar su afirmación de alguna prueba, al menos sumaria,⁸ pues la informalidad de la acción de tutela no exonera al actor de probar, aunque sea de manera sumaria, los hechos en los que basa sus pretensiones.⁹ En ese evento, la Corte Constitucional ha analizado las circunstancias concretas en cada caso,¹⁰ teniendo en cuenta, por ejemplo, la calidad de la persona que alega la vulneración del mínimo vital, el tiempo durante el cual se ha afectado supuestamente ese derecho, el tipo de pago reclamado y el tiempo que debe esperar para que la acción ordinaria a través de la cual puede reclamar el pago de sus acreencias laborales o pensionales¹¹ sea resuelta.

3. De la estabilidad reforzada. Respecto este derecho, la Constitución Política en su artículo 53 y reiteradas sentencias de la Corte Constitucional han establecido:

“La conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como “justa” para proceder de tal manera o, que descrito cumplimiento a un procedimiento previo.

Teniendo en cuenta el estado de debilidad manifiesta en que se pueden encontrar aquellos trabajadores discapacitados o con afecciones en su salud, y con el objeto de brindarles una protección especial que les garantice la permanencia en su trabajo, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado a partir del principio de estabilidad en el empleo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada; conforme al cual, el empleador sólo podrá desvincular al trabajador que presente disminución física o psíquica, cuando medie autorización del inspector del trabajo y por causa distinta a la de su padecimiento.

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”.

⁷ Esta doctrina ha sido reiterada en las sentencias de la Corte Constitucional, T-225 de 1993, (MP. Vladimiro Naranjo Mesa), SU-544 de 2001, (MP: Eduardo Montealegre Lynett), T-1316 de 2001, (MP (E): Rodrigo Uprimny Yepes), T-983-01, (MP Álvaro Tafur Galvis), entre otras.

⁸ Sentencia T-479 de 2006 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa).

⁹ Corte Constitucional, Sentencia SU-995 de 1999 (MP. Carlos Gaviria Díaz), T-1088 de 2000 (MP. Alejandro Martínez Caballero).

¹⁰ Ver por ejemplo la sentencia T-043 de 2007 (MP: Jaime Córdoba Triviño).

¹¹ Sobre las características que debe tener el perjuicio irremediable, ver entre muchas otras, las sentencias T-1316 de 2001 (MP (E): Rodrigo Uprimny Yepes), T-225 de 1993 (MP: Vladimiro Naranjo Mesa).

Es de suma importancia en el proceso de desvinculación del trabajador de la empresa en la cual ejerce sus funciones que, en caso de padecer alguna enfermedad, el empleador previo a su despido deberá solicitar autorización del Inspector del Trabajo, so pena que se entienda dicho despido como irregular, como lo diría la Corte Constitucional específicamente en sentencia T-320 de 2016:

La Corte Constitucional, mediante Sentencia C-531 de 2000, declaró la exequibilidad del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el entendido que, en virtud de los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad, así como de especial protección constitucional en favor de personas con habilidades diversas, carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona en razón a su discapacidad, sin que exista autorización previa de la oficina del trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.

De esta manera, la jurisprudencia constitucional ha aplicado la "presunción de desvinculación laboral discriminatoria" cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo. Ello en razón a que se hace necesario presumir que la terminación del contrato se fundó en la enfermedad del empleado, en la medida que es una carga desproporcionada para quien se encuentra en situación de vulnerabilidad.

De conformidad con lo anterior, y en razón al estado de vulnerabilidad en que se encuentra un trabajador con alguna discapacidad física, sensorial o psíquica esta Corporación ha invertido la carga de la prueba de manera que sea el empleador quien deba demostrar que la terminación unilateral del contrato, tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador.

En jurisprudencia más reciente, la Corte ha expresado que la estabilidad laboral reforzada como derecho de estirpe constitucional, se sustenta en diversos instrumentos de derecho internacional como:

Sentencia T-346/20

"...las (i) Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, (ii) la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad y (iii) la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, con sus respectivos organismos de control y promoción, erigiéndose así la obligación preferente para el Estado colombiano "de ofrecer, no solo una protección especial a las personas que se encuentran en situación manifiesta de debilidad física o psíquica, sino garantizarles que puedan alcanzar su rehabilitación o una integración social, mediante una atención especializada, adoptando medidas en su favor".

Lo anterior lo señala en sentencia T-346 de 2020, para explicar el hecho de que un empleador despida sin justa causa, y sin permiso del Ministerio de la Protección Social, a un empleado en condición de debilidad manifiesta, permite presumir que "la causa del despido fue tal situación, [y] aunque el trabajador debe aportar, por lo menos, prueba sumaria de este hecho (...)", es el empleador sobre quien recae el deber de probar que la razón del despido no tiene ninguna conexión con la merma en la salud del trabajador o que se han agotado todas las posibilidades dentro de lo razonable para poder mantenerlo en la empresa, con lo cual se configura objetivamente una justa causa de las previstas en el Código Sustantivo del Trabajo."

Lo anterior para afirmar que la autorización del Ministerio del Trabajo es imprescindible para en caso de encontrarse en estado de debilidad manifiesta el trabajador, la justa causa se verifica con el Ministerio para ser considerada eficaz la terminación, independiente de la modalidad contractual establecida.

Dando por sentado lo anterior, la protección especial de quienes por su condición económica, física o mental, se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o de indefensión, implica la titularidad de la prerrogativa iusfundamental a la estabilidad laboral reforzada, esto es, "(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". Estos elementos esenciales son reconocidos independientemente de la modalidad contractual adoptada por las partes.

Vale la pena asimismo, tener en cuenta la sentencia SU 049 de 2017, la cual establece 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 de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda."

Quiere decir lo anterior que la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin la autorización de la Oficina del Trabajo, aun cuando no presenten pérdida de capacidad laboral 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 regulares.

Por lo tanto y a manera de conclusión, deberá el empleador solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo en tres situaciones: *1. cuando el estado de salud del trabajador en el que haya quedado después de ocurrida la contingencia y su evolución, dificulte o impida la realización del trabajo en condiciones regulares, 2. cuando exista justa causal de despido y 3. cuando haya una causal objetiva, como el vencimiento del plazo pactado, en el contrato, caso en el cual debe demostrar que el estado de debilidad manifiesta no es la causal de solicitud de permiso, sino la causal objetiva de terminación del contrato, porque el fuero de estabilidad lo que protege Constitucionalmente, es del derecho al trabajo.*

4. De la protección del trabajador que ha sufrido accidente laboral o padece enfermedad común. El artículo 53 de la Constitución Nacional, consagra los principios fundamentales que rigen las relaciones de trabajo y que se orientan a lograr, de alguna forma, el postulado de la igualdad entre las partes contratantes, tan esquivo tratándose

de relaciones de trabajo, donde de antaño se ha reconocido la desigualdad que existe entre los sujetos intervinientes en ella.

Una de esas formas que propenden por el establecimiento de dicho principio, es de la consagración de los denominados fueros o estatus de protección reforzada, los cuales parten de la ocurrencia de determinadas circunstancias que puedan hacer propicia la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador, como en los casos de merma de la fuerza de trabajo del empleado, como consecuencia de una discapacidad por enfermedad común o accidente de trabajo.

Consciente de esto, el legislador colombiano consagró en el entonces artículo 26 de la ley 361 de 1997, un mecanismo de protección laboral, a favor de los trabajadores con discapacidades, previas o adquiridas durante la relación laboral. Esto expresaba el artículo 26 de la citada ley antes de la modificación introducida por el Decreto 0019 de 2012 en su artículo 137:

"Art. 26.- 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 campo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, no se requerirá de autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando el trabajador limitado incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato, Siempre se garantizará el derecho al debido proceso.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren."

Esta Ley 361 de 1997 fue expedida con fundamento en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Carta, en consideración "a la dignidad que le es propia a las personas con limitación", para proteger sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales, en procura de su completa realización personal y total integración social (art. 1º de la precitada Ley). Su artículo 26 consagra 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";

además se proscribe que esas personas sean despedidas o su contrato laboral terminado por razón de su limitación, *"salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo."*

Es del caso recordar, en concordancia con lo anotado en líneas precedentes, como la jurisprudencia de la H. Corte¹² ha fijado además, unos parámetros para la comprobación de actos discriminatorios por parte del empleador, haciendo procedente como se dijo, la tutela. Estos son (i) Que el peticionario pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta (ii) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación (iii) Que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social (iv) Que se irrogue un perjuicio irremediable de tal magnitud, que los medios ordinarios de defensa no resulten idóneos (v) que la terminación del contrato tenga como causa, el estado de discapacidad del trabajador.

En síntesis, al trabajador incapacitado o en estado de debilidad manifiesta, le asiste el derecho a permanecer laborando, bien en el mismo lugar de trabajo o en otro de igual remuneración, en caso de que su especial condición física le impida continuar desempeñando el mismo cargo que antes realizaba; y al empleador por su parte, la obligación de mantener la relación laboral o en caso de querer terminarla, acatar el procedimiento contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en antaño, esto es obtener la autorización del hoy ministerio de protección, so pena de las sanciones establecidas en la norma y la estimación del despido como ineficaz. Reforzada esta disposición legal por la ley 776 de 2002 que en su artículo 8 reza: *REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR. Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.*

5. De la protección laboral y constitucional a persona con disminución en capacidad laboral. La corte constitucional se ha pronunciado manifestando en la sentencia T 445-2016, con base en el derecho fundamental a la igualdad, que no se puede tratar de la misma manera a una persona sana que a otra que padece una afectación temporal en salud o se encuentra en estado de vulnerabilidad. El artículo 53 de la Constitución Nacional, consagra los principios fundamentales que rigen las relaciones de trabajo y que se orientan a lograr, de alguna forma, el postulado de la igualdad entre las partes contratantes, tan esquivo tratándose de relaciones de trabajo,

¹². Ver al respecto la sentencia T-434 de 2008.

donde de antaño se ha reconocido la desigualdad que existe entre los sujetos intervinientes en ella.

6. Protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada en el caso en que el trabajador se encontraba vinculado mediante un contrato laboral a término fijo. En sentencia T-372/2017 la Corte hizo un profundo pronunciamiento reiterando jurisprudencia y haciendo énfasis también en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, señalando que si bien es cierto que los empleadores pueden regular la relación con sus trabajadores a través de contratos laborales a término fijo, esta autonomía se limita a la obligación de garantizar la permanencia en el empleo al trabajador que se encuentre en estado de debilidad manifiesta, como personas en situación de discapacidad por limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas.

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

Asimismo, resalta en la misma sentencia la honorable Corte, que la estabilidad laboral reforzada se extiende a los trabajadores que sin estar calificados como personas en situación de discapacidad, se encuentran en estado de debilidad manifiesta debido a una afectación significativa de su salud que cause limitaciones de cualquier índole.

"La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que tengan una afectación en su salud que les "impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares", y que, por sus condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la "estabilidad laboral reforzada"

Concluye aduciendo la Corte:

"...si bien una causal objetiva que puede originar la terminación de los contratos de trabajo a término fijo es el vencimiento del plazo pactado, debe tenerse en cuenta que cuando el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad en razón a alguna patología que presenta esta posibilidad pierde eficacia y, en consecuencia, el empleador debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en el sentido de garantizar al trabajador la estabilidad en el empleo, y asegurar las condiciones necesarias que permitan que aquél pueda ejercer su labor acorde con su estado de salud, pueda continuar accediendo al tratamiento médico requerido para el manejo de la patología que presente y garantice su mínimo vital. Así mismo, el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo previo a la terminación del contrato de trabajo."

De otro lado, afirma que la carga de la prueba se invierte al empleador, quien es el que debe demostrar que el despido tuvo como fundamento motivos distintos a la

discapacidad del trabajador, sin ser viable el solo hecho de señalar que se había terminado el contrato de trabajo en virtud de la causal objetiva del vencimiento del plazo pactado, sin querer decir ello que se trate de una vinculación de carácter indefinido, sino de garantizar que al momento de la terminación no se vulneren los derechos fundamentales del trabajador, para lo cual, está la posibilidad y el deber de pedir autorización al Ministerio de Trabajo previo a terminar el contrato laboral.

De otro lado, en jurisprudencia mas reciente, se tiene que la Corte Constitucional en sentencia T-273 de 2020, menciona que si un trabajador con afectaciones de salud ha sido despedido sin la debida autorización de los funcionarios competentes, se presume que el acto es discriminatorio, pues si bien se considera una justa causa la expiración del plazo pactado en los contratos de término fijo, no basta ello para legitimar la decisión del empleador de no renovar el contrato si subsiste la materia de trabajo y las causas que la originaron; y en condiciones de debilidad manifiesta se requiere autorización previa de la autoridad laboral competente para que establezca si el despido obedece a razones objetivas.

III. CASO CONCRETO:

En el caso sometido a estudio, solicitó el accionante, la protección de los derechos constitucionales fundamentales al mínimo vital, vida digna, dignidad humana, a la salud, al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada.

Es así como debemos iniciar por señalar que, la terminación del contrato de trabajo objeto de estudio, correspondería en principio resolverlo exclusivamente a la especialidad laboral, en tanto que involucra juicios de valor sobre la validez de la terminación del contrato, salvo que se estuviera en presencia de una estabilidad reforzada, que ameritara el estudio de procedibilidad de la tutela.

Es decir, que como se explicó en las consideraciones, la misma Corte ha indicado la prevalencia de la vía ordinaria para resolver estas controversias, no obstante lo anterior, es de mérito advertir que tal aproximación conceptual no está planteada en términos absolutos, comoquiera que en la misma jurisprudencia constitucional se ha atemperado el criterio de improcedencia atrás descrito en los escenarios constitucionales específicos que involucran sujetos que afrontan circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión, como es el caso de las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia, los trabajadores aforados y las personas con afecciones de salud o que

presentan condiciones permanentes de discapacidad, en atención a que los medios ordinarios podrían no resultar idóneos ni eficaces para prodigar una protección inmediata a los derechos fundamentales presuntamente amenazados o transgredidos; derrotero que, según evidencian las fórmulas de decisión acogidas en causas similares, ha servido para perfilar de mejor manera los parámetros a partir de los cuales se ha admitido, por vía de excepción, el empleo de la acción de tutela en orden a obtener un reintegro para salvaguardar el fuero especial de estabilidad laboral.

Sobre este último punto, el de la estabilidad reforzada del trabajador, cabe recordar que solo se está en presencia de ella, cuando el trabajador, para el momento en que fue despedido, se encontrase en una de las causales descritas por el Tribunal Constitucional, y que a la vez lo convirtiesen en sujeto de especial protección, ya bien sea por su deterioro en la salud física o mental, su edad, su imposibilidad de conseguir nuevos empleos o por su proximidad a adquirir la pensión, en cuyo caso, es menester estudiar el tipo de vínculo laboral del tutelante, las razones de terminación del contrato y las condiciones del empleado.

Bien, descendiendo al caso concreto, se tiene de la narración fáctica y de los elementos materiales probatorios aportados por ambas partes en el proceso, que el último contrato laboral que regía entre las partes, era a término fijo, suscrito en noviembre de 2018 y que el mismo fue terminado presuntamente por el vencimiento del plazo fijado, sin embargo, el demandante en tutela no estuvo de acuerdo con tal decisión, pues considera que es una persona con debilidad manifiesta y por lo tanto, el empleador no debió haber terminado su contrato de trabajo.

Como consecuencia, pretende el accionante, que se le ordene a la referida empresa, proceder al reintegro, cancelar los salarios y prestaciones sociales adeudadas desde el 17 de noviembre de 2020 hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro y cancelar el valor de las sanciones a que haya lugar.

De las pruebas adjuntas a esta acción constitucional, puede colegir el Despacho lo siguiente:

Que el señor Navarro Reyes sufrió un accidente laboral en el mes de diciembre de 2018, el cual fue consultado de inmediato por urgencias, a la fecha de la acción constitucional fue intervenido quirúrgicamente en 5 ocasiones y con diagnósticos consecuenciales del

accidente: trauma uretral, realización de implante peneal y diferentes periodos de incapacidades médicas, con diagnóstico reiterado en la historia clínica de "Estrechez Uretral, no especificada", con origen de "ACCIDENTE DE TRABAJO", tipo "PRINCIPAL" y "DISFUNCIÓN NEUROMUSCULAR DE LA VEJIGA, NO ESPECIFICADA"

De los documentos médicos más recientes, se observa consulta externa del mes de noviembre con remisión a la Especialidad de Urología y en el "análisis plan" con dicho especialista, descripción de "Fractura de pelvis por accidente laboral, Estrechez de Uretra Secundaria, Disfunción eréctil asociada", entre otros y orden para nuevas ecografías.

Asimismo, se advierten de los anexos aportados con el escrito de la tutela, conceptos médicos de aptitud laboral, en los cuales se indican recomendaciones para ejercer su labor, emitidos por la ARL AXA COLPATRIA, tales como cargar pesos menores de 10 kg, caminar en terreno plano y regular, realizar a ras de piso y actividades sin necesidad de subir y bajar escaleras.

A pesar de encontrarse bajo esas condiciones, el empleador, terminó el contrato laboral celebrado con el accionante e incluso, en el examen de egreso realizado por CEDISALUD el 17 de noviembre de 2020, se advierte el antecedente traumático en aparato urogenital por accidente laboral que **"aun persiste con secuelas, ya calificado esta en proceso de apelación a la espera de calificación por la Junta Regional de Calificación de PCL Y REQUIERE NUEVA VALORACIÓN PARA DEFINIR CONCEPTO DE EGRESO"**; lo que lleva a concluir que el estado de salud hasta el exámen de egreso realizado por órdenes de la sociedad empleadora, no era desconocido para ella, y no actuó conforme se sugería en el examen mencionado para aclarar su situación médica, esto es, una nueva valoración para definir de manera exacta su concepto de egreso, por su parte, el empleador continuó en la posición de terminación de la relación laboral con el accionante, sin importar la situación de salud por la que estaba atravesando.

Resulta preciso indicar, tal como se señaló en las consideraciones, que independientemente del tipo de contrato de trabajo que se celebre, el empleador está obligado a cumplir con todas las cargas impuestas por el artículo 26 de la ley 361 de 1997, el cual dispone:

"En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo, dado su condición de vulnerabilidad."

Significa lo anterior, que sin importar el tipo de contrato para el cual fue contratado el accionante, la garantía de estabilidad laboral reforzada lo cobijaba y por ende, para decidir no prorrogar el contrato de trabajo, debía solicitarse autorización ante la Oficina de Trabajo, lo cual no fue atendido por el empleador en este caso, sin lugar a afirmar que no tenían conocimiento de sus limitaciones, pues, está claro que después del accidente que sufrió el accionante, como lo mencionó en el hecho octavo la accionada, el reintegro al cargo concreto que el accionante ocupaba no es factible, teniendo en cuenta las limitaciones cuyo cumplimiento exige; y además han tenido conocimiento de sus incapacidades, incluso debieron conocer las observaciones en el examen médico de egreso y actuar al respecto, sin ser viable la afirmación de que el accionante debe demostrar que las intervenciones que tuvo son en razón de las consecuencias derivadas del accidente sufrido ó, si lo que señala el empleador es por el desconocimiento del estado de salud del accionante, bien pudo realizar un examen laboral al demandante en tutela, posterior a cada incapacidad que presentaba o de manera periódica, para ratificar las recomendaciones médicas en virtud a las patologías que presentaba.

Ahora, en cuanto a la situación familiar y económica del accionante, se tiene también como cierto lo aducido por el señor Luis Miguel, cuando afirma que necesita obtener una fuente de ingreso para sus necesidades básicas y para su grupo familiar, así las cosas, se advierte de manera clara el perjuicio irremediable al dar por terminado su contrato de trabajo, máxime la situación de salud por la que atraviesa, que como bien se analizó en el examen de egreso, puede eventualmente definirse otro concepto de manera más gravosa u obtener una calificación mayor en la pérdida de capacidad laboral, lo que en un eventual empleo al que pueda llegar a presentarse se vea limitada la posibilidad de ser contratado nuevamente, e incluso, con el solo conocimiento por parte de una nueva empresa, de las secuelas de un previo accidente laboral, se afectarían sus posibilidades de emplearse.

Así las cosas, con base en las consideraciones anteriormente expuestas de la Corte, procede el reconocimiento por medio de la acción de tutela, del pago de las acreencias laborales y prestaciones sociales:

"La acción de tutela procede excepcionalmente para reconocer el pago de acreencias laborales y prestaciones sociales, cuando (i) se logre probar la existencia de un perjuicio irremediable que torne ineficaz o no idóneo el mecanismo ordinario de defensa judicial; y (ii) que se pruebe

sumariamente la titularidad de los derechos reclamados. Por su parte, para efectos de declarar la existencia de un contrato realidad, es necesario cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 23 CST, es decir: (i) la prestación personal de una labor, (ii) la subordinación o dependencia, (iii) un salario en contraprestación al trabajo prestado. Así, si se comprueba el cumplimiento de dichos requisitos, no importa el nombre otorgado por las partes, prevalece la realidad sobre las formalidades, razón por la cual se podrá declarar la existencia de un contrato laboral y con ellos, el reconocimiento de las prestaciones sociales."

Asimismo, en este caso, se cumplen con los requisitos jurisprudenciales establecidos para la procedencia de la tutela, por vulneración al derecho a la estabilidad laboral, que son:

"(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]."

Lo anterior teniendo en cuenta que, ante el conocimiento de las patologías, las cirugías practicadas al trabajador así como las incapacidades que de ellas se desprenden, el empleador simplemente decidió dar por terminado el contrato de trabajo sin haber solicitado la autorización al Ministerio de trabajo y aduciendo que era por vencimiento del plazo pactado, no obstante, vale la pena resaltar también lo considerado por la Corte Constitucional y previamente reseñado:

"...deberá el empleador solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo en tres situaciones: 1. cuando el estado de salud del trabajador en el que haya quedado después de ocurrida la contingencia y su evolución, dificulte o impida la realización del trabajo en condiciones regulares, 2. cuando exista justa causal de despido y 3. cuando haya una causal objetiva, como el vencimiento del plazo pactado, en el contrato, caso en el cual debe demostrar que el estado de debilidad manifiesta no es la causal de solicitud de permiso, sino la causal objetiva de terminación del contrato, porque el fuero de estabilidad lo que protege Constitucionalmente, es del derecho al trabajo"

"...si bien una causal objetiva que puede originar la terminación de los contratos de trabajo a término fijo es el vencimiento del plazo pactado, debe tenerse en cuenta que cuando el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad en razón a alguna patología que presenta esta posibilidad pierde eficacia y, en consecuencia, el empleador debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en el sentido de garantizar al trabajador la estabilidad en el empleo, y asegurar las condiciones necesarias que permitan que aquél pueda ejercer su labor acorde con su estado de salud, pueda continuar accediendo al tratamiento médico requerido para el manejo de la patología que presente y garantice su mínimo vital. Así mismo, el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo previo a la terminación del contrato de trabajo."

Por lo anterior, considera esta judicatura que no es razón válida el hecho de afirmar simplemente que se cumplió el plazo para dar por terminado el contrato de trabajo al señor Luis Miguel y tampoco es válido afirmar que por haber sido calificado con porcentaje de 8.3% de pérdida de capacidad laboral y su lesión ser de orden mínimo, no llega a la categoría de discapacidad moderada y por lo tanto no afecta su desempeño

en cualquier empresa y labor, pues como se desprende de las consideraciones previamente expuestas, la Corte Constitucional ha reiterado en la jurisprudencia que, el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía para quienes están afectados en su salud, independiente de la calificación:

"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 de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda."

Ahora, en cuanto al requisito de subsidiariedad en el caso concreto, el demandante en tutela se encuentra en una situación económica precaria sin otras fuentes de ingreso distintas a su trabajo, y con baja posibilidad de acceder a un nuevo empleo debido a sus limitaciones, además debe solventar los gastos de su sostenimiento y el de su núcleo familiar. Desde la perspectiva de estas circunstancias subjetivas, no cabe duda de que es una persona de especial protección constitucional, en razón de los diferentes factores de vulnerabilidad que convergen en él y lo sitúan en una posición de indefensión y debilidad manifiesta, lo cual haría demasiado gravosa la exigencia de agotar de manera previa otros medios de defensa judicial para la defensa de sus derechos.

Esta circunstancia, además de los padecimientos físicos y mentales, lo identifican como una persona en estado de vulnerabilidad, lo cual hace propicia la intervención del juez constitucional para conjurar de manera urgente la amenaza o vulneración de sus derechos fundamentales, si se comprueba la existencia de la conducta vulneradora por parte del accionado.

Así las cosas, el único escenario donde podrán eventualmente dirimirse estos específicos aspectos del debate, es en el marco de un proceso laboral ordinario, el cual brinda un campo propicio para el despliegue probatorio necesario y suficiente para establecer, a través del decreto y de la práctica de declaraciones de parte, testimonios, y demás pruebas, si fue conforme a la ley la terminación del contrato de trabajo.

No obstante, este asunto adquiere una dimensión constitucional en razón a las circunstancias subjetivas del accionante y a la notoria urgencia de protección, las cuales, ante la evidencia de la vulneración de sus derechos fundamentales, hacen necesario un pronunciamiento de la justicia para evitar un perjuicio irremediable, al punto que, de no ampararse por este medio, corre peligro su mínimo vital y su vida en condiciones dignas.

Por lo tanto, se vislumbra la violación de los derechos fundamentales invocados por el accionante, y como consecuencia de ello se hace necesaria la intervención del juez constitucional, en aras de restablecer tales derechos, para lo cual se concederá el amparo deprecado para el reintegro del señor **LUIS MIGUEL NAVARRO REYES**, pero de **MANERA PROVISIONAL**, esto es, mientras que formula la respectiva demanda ante el Juez Laboral, en un término que no podrá exceder los cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo, para debatir lo relativo a la terminación del contrato laboral y lo que conforma las prestaciones a las cuales tiene derecho, de ser el caso.

Lo anterior debido a que el despacho advierte irregularidades en cuanto a la terminación de la relación contractual laboral, pues el empleador no solicitó autorización ante el Ministerio del Trabajo, pese a las limitaciones claras que padece el accionante, tal como se observa también en la evaluación médico ocupacional emitida por el profesional en salud para efectos del examen médico de egreso, teniendo pendiente una nueva valoración para definir ese concepto de egreso; por consiguiente, se observa una vulneración que se pretende proteger.

De ahí que este juez constitucional no observa los conductos establecidos, al estudiar el cumplimiento de los requisitos de la estabilidad laboral reforzada, por consiguiente, considera esta judicatura que no se satisfacen tales requisitos de la terminación laboral en debida forma, sin perjuicio de ahondar sobre los temas de las sanciones a que tenga lugar y las presuntas responsabilidades pecuniarias que tendrá que asumir el empleador, teniendo presente el estado de salud del empleado en el curso del contrato laboral, por lo cual tendrá que asumir eventualmente ante la justicia ordinaria laboral, tales pretensiones.

Para tal efecto, se concederá el reintegro laboral de manera transitoria hasta por el término de 4 meses, para que reintegre al accionante y le pague lo que ha dejado de percibir por inexecución del contrato laboral, además se ordena la afiliación inmediata y el pago de toda la seguridad social. En consecuencia se le ordenará a MIRO SEGURIDAD LTDA, que en el término de CUARENTA Y OCHO (48) HORAS, contadas a partir de la notificación de la presenta tutela, se sirva reintegrar al tutelante a su puesto de trabajo o a otro de igual o mejores condiciones, respetando las restricciones laborales que se le impongan por Medicina del Trabajo y Laboral, debiendo mediar, para su desvinculación

laboral, autorización del Ministerio de Trabajo, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Acorde con lo anterior, se precisará que la presente decisión tendrá vigencia, por el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre el proceso que instaure el tutelante para definir lo relativo al reintegro aquí pretendido, o mientras que el Ministerio de Trabajo otorgue la respectiva autorización para el despido del demandante en tutela, como lo ordena la ley, de así solicitarlo la accionada.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO ONCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

IV. FALLA:

PRIMERO: TUTELAR los derechos constitucionales fundamentales invocados por el señor **LUIS MIGUEL NAVARRO REYES**, frente a **MIRO SEGURIDAD LTDA**, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: CONCEDER como **MECANISMO TRANSITORIO**, el amparo constitucional promovido por el señor **LUIS MIGUEL NAVARRO REYES**, en contra de **MIRO SEGURIDAD LTDA**, para garantizar sus derechos, conforme lo explicado en la parte motiva de esta providencia, esto es, mientras que el accionante formula la respectiva demanda ante el Juez Laboral, para su reintegro, en un término que no podrá exceder los cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo, o mientras que el Ministerio de Trabajo otorgue la respectiva autorización para el despido del demandante en tutela, como lo ordena la ley, de así solicitarlo la accionada.

TERCERO: ORDENAR a **MIRO SEGURIDAD LTDA**, que en el término de **CUARENTA Y OCHO (48) HORAS**, contadas a partir de la notificación de la presenta tutela, se sirva reintegrar al tutelante, señor **LUIS MIGUEL NAVARRO REYES**, a su puesto de trabajo o a uno de iguales o mejores condiciones, respetando sus restricciones y le pague lo que ha dejado de percibir por inejecución del contrato laboral, además se ordena la afiliación inmediata y el pago de toda la seguridad social, debiendo mediar, para su desvinculación laboral, autorización del Ministerio de Trabajo, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

CUARTO: PRECISAR que la presente decisión tendrá vigencia, por el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre el proceso que instaure el tutelante para definir lo relativo al reintegro aquí pretendido ante la Jurisdicción Laboral. Advirtiéndole que la sola presentación de la demanda no termina la protección constitucional, pues la misma solo termina con el fallo de la jurisdicción laboral.

QUINTO: ADVERTIR a las partes, que de no formularse por el tutelante la demanda laboral respectiva, dentro del término de los cuatro (4) meses antes indicado, contados a partir de la notificación de esta sentencia, la presente decisión cesará sus efectos.

SEXTO: PREVENIR al accionado, que en caso de desacatar la orden aquí impartida, incurrirá en sanción en los términos del artículo 52 del Decreto 2591 de 1991.

SÉPTIMO: NOTIFICAR por el medio más expedito y eficaz posible la presente decisión a las partes, según lo dispuesto por los artículos 16 y 30 del Decreto 2591 de 1991 y artículo 5° del Acuerdo 306 de 1992, déjese la respectiva constancia en el expediente; adviértase acerca de la procedencia de la **IMPUGNACIÓN** de este fallo, la cual puede interponerse dentro de los tres (03) días siguientes a su notificación, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

OCTAVO: REMITIR el presente expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, si no fuere impugnada, dentro de los tres (3) días siguientes.

NOTIFÍQUESE

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Vélez P.', with a long horizontal stroke extending to the right.

LAURA MARÍA VÉLEZ PELÁEZ
JUEZ