



**IMPUGNACION DE TUTELA**

**RAD: 08001418900820220053101**

**ACCIONANTE. ANTONIO AGUILAR VARGAS IGLESIAS**

**ACCIONADO: METROPOLITANA DE TRANSPORTES LA CAROLINA S.A.S.**

**BARRANQUILLA, AGOSTO DIECISIETE (17) DE DOS MIL VEINTIDOS (2022).**

**ASUNTO A TRATAR.**

Procede este despacho a decidir la impugnación interpuesto por el accionante contra el fallo de fecha 5 de julio de 2022, dentro de la acción de tutela interpuesta por el señor ANTONIO AGUILAR VARGAS IGLESIAS contra METROPOLITANA DE TRANSPORTES LA CAROLINA S.A.S., por la presunta violación del derecho fundamental al mínimo vital, a la vida, a la salud, a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada y al debido proceso.

**ANTECEDENTES**

Los hechos relacionados en el escrito de tutela son los siguientes:

1. Señala que celebro contrato de trabajo a término fijo con la empresa METROPOLITANA DE TRANSPORTES LA CAROLINA S.A.S, sus funciones eran ser conductor cobrador “manejar una buseta y cobrar el pasaje”, dicho contrato tenía una fecha de inicio del 28 de mayo de 2021 y una fecha de finalización el 27 de agosto de 2021, Que dicho contrato tuvo las siguientes prorrogas: 1. Del 28 de agosto 2021 hasta el 27 de noviembre 2021, 2. Del 28 de noviembre 2021 hasta el 27 de febrero 2022. Que el empleador decide dar por terminado mi contrato de trabajo el día 09 de febrero de 2022 en vigencia de la segunda prórroga.
2. Que en el desarrollo del contrato presente problemas de salud los cuales los médicos denominaron como • M545 dolor lumbago • M796 dolor en miembro • M624 contractura muscular M511 TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS CON RADICULOPATIA: TIPO PRINCIPAL.
3. Que el empleador decide dar por terminado mi contrato de manera unilateral y sin justa causa el día MIERCOLES 09 DE FEBRERO DE 2022, ocho días después de haber sido diagnosticado con mi problema en la columna y siete días después de mi última incapacidad. (ver folio 12, 29 y 33)
4. Que por causa de dicha enfermedad presento síntomas como dolores fuertes en la espalda y miembros inferiores, con dificultad para caminar, estar sentado o acostado por tiempos prolongados. Que estando trabajando para el empleador el problema en salud descrito me generaba inconvenientes para el desarrollo de mis funciones como conductor cobrador debido al factor de riesgo descrito anteriormente y los fuertes dolores que me aquejan, Que el empleador conocía del estado de salud de mi persona, Que para el cumplimiento de las citas médicas y realización de las terapias físicas el empleador me concedía permisos para ausentarme del trabajo (ver folios 23,25). Que de igual manera el empleador me otorgaba permiso para ausentarme de mi trabajo para cumplir con las incapacidades médicas y guardar reposo
5. Que el empleador dio por terminado el contrato de trabajo sin la debida autorización del ministerio de trabajo, y aun en estado de debilidad manifiesta, que el empleador decide dar por terminado mi contrato de trabajo sin el cumplimiento del término de la segunda prórroga, que vencida la segunda prórroga, el contrato se renovarían para cumplirse una tercera debido a que el empleador no manifestó por escrito con treinta días de anticipación al vencimiento su intención de no renovar. Que con el contrato vencido fui atendido el día 09 de abril de 2022 por medicina del general el cual me remite para salud ocupacional, cita que no se dará pues no estoy vinculado laboralmente (ver folio 32-34)

6. Que el empleador debió esperar a que se definiera mi condición de salud, es decir esperar a que se surtiera un trámite de calificación de mi pérdida de capacidad laboral y aplicar opciones de reubicación laboral de acuerdo con la capacidad residual.
7. Actualmente no estoy laborando, no estoy generando ingresos, por lo que mi mínimo vital está afectado pues de ser un señor que aportaba el dinero al hogar he pasado a vivir de la solidaridad de familiares no siendo mis ingresos superiores a trescientos mil pesos mensuales
8. Que debo ser valorado por la eps a fin de que se establezcan recomendaciones médicas a fin de que se me otorguen funciones acordes con mis condiciones de salud. Tengo derecho a que mi enfermedad sea calificada y establecido su origen y además beneficiarme de las prestaciones asistenciales y económicas que el sistema de seguridad social establece por causa de la minusvalía.

### **PRETENSIONES**

“1. Solicito se declare que la empresa METROPOLITANA DE TRANSPORTES LA CAROLINA S.A.S. termino mi contrato laboral encontrándome en estado de debilidad manifiesta.

2. Solicito se declare que la empresa METROPOLITANA DE TRANSPORTES LA CAROLINA S.A.S. termino mi contrato laboral por motivo de mi salud.

3. Solicito se declare que la empresa METROPOLITANA DE TRANSPORTES LA CAROLINA S.A.S. al terminar mi contrato laboral ejerció un trato discriminatorio sobre mi persona.

4. Solicito se declare la ineficacia del despido.

Como consecuencia de lo anterior solicito se tutelen los derechos fundamentales al debido proceso, la igualdad, la seguridad social, derechos fundamentales al mínimo vital, a la salud, a la seguridad social, a la vida en condiciones dignas, al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada.

1. Solicito el reintegro laboral de mi persona a un cargo acorde con mi estado de salud, para lo cual previo al ejercicio de mis funciones laborales solicito se ordene a la EPS famisanar establezca recomendaciones médicas o restricciones para el desarrollo del trabajo.
2. Solicito el pago de salarios y demás emolumentos laborales y prestacionales dejados de percibir desde la fecha de desvinculación hasta el día que efectivamente se verifique el reintegro laboral.
3. Solicito se reconozca y pague a mi favor la indemnización equivalente a 180 días de salario contemplada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.”

### **DESCARGOS DE LAS ENTIDADES ACCIONADAS.**

#### **METROPOLITANA DE TRANSPORTE LA CAROLINA S.A.S**

La entidad accionada, describió traslado de tutela informando lo siguiente:

El contrato celebrado por el accionante inicia desde el 28 de mayo del 2021 con una vigencia inicial de 3 meses es decir hasta el día 27 de agosto del 2021, el cual durante su vigencia sufrió las siguientes renovaciones: • Primera renovación 28 de agosto al 27 de noviembre de 2021. • Segunda renovación 28 de noviembre al 27 de febrero de 2022. Estando en vigencia la segunda renovación mi representada METROPOLITANA DE TRANSPORTE LA CAROLINA le notificó al accionante el día 23 de diciembre de 2021 es decir con más de treinta (30) días de anticipación al vencimiento, que no le renovarían el contrato laboral, notificación en cumplimiento del artículo 46 del C.S.T. estando vigente el periodo de preaviso

el empleador dio por terminado el contrato laboral indemnizando al trabajador tal como lo prevé el artículo 64 del C.S.T. el tiempo que faltare para la finalización del contrato labora.

Durante la vigencia de su relación laboral el accionante no presentó ninguna recomendación ni reubicación laboral que le indicara a la accionada alguna estabilidad laboral reforzada, en cuanto a lo manifestado por el accionante sobre la supuesta condición de: DISCOPATIA LUMBAR CON PROTUCION ANULAR DIFUSA DISCO INTERVAL L5 S1 CONDICIONADO DISMINUCION AMPLITUD DE AMBOS FORAMENES NEURALES A PRESOMINIO IZQUIERDO CON DATOS POR RADICULOPATIA COMPRESNSIVA A ESTE NIVEL NODULO DE SCHMORL. • CAMBIO ESPONDILOSICOS DEGETNERATIVOS INCIPIENTE DE LA COLUMNA LUMBAR. Se aclara al despacho que la historia clínica goza de reserva por lo cual mi representada nunca le fue notificado ninguna enfermedad de origen común del accionante que indicara que tuviera fuero de salud.

Es cierto que se hizo 30 terapias, igualmente al accionante nunca le fue ordenado ninguna recomendación para desarrollar la labor para la cual fue contratado.

El accionante no presentó a la accionada ninguna cita médica pendiente, es más el día que se entrega la carta de terminación laboral que el 9 de febrero de 2022 el accionante no había notificado de algún tratamiento pendiente, y así consta en la carta de finalización de contrato laboral.

No es cierto que a mi representada se le haya notificado de alguna enfermedad de origen común que indicara que el accionante era beneficiario de fuero de salud, al accionante nunca le ordenaron recomendaciones ni restricciones para laborar.

Sostiene que al accionante se le dio por terminado su contrato laboral y al momento de su terminación no tenía incapacidad, tampoco se le había ordenado recomendaciones ni restricciones que indicara que fuera beneficiario del fuero de salud.

Así mismo plantea, que al accionante se le notificó la no renovación del contrato el día 23 de diciembre de 2021 es decir cumpliendo con el preaviso estipulado en la ley que dice que la notificación de no renovación debe realizarse con un preaviso no inferior a 30 días a la fecha del vencimiento del periodo respectivo, requisito que se evidencia cumplido

Argumenta, que es deber del empleador otorgar permiso a sus trabajadores para el cumplimiento de sus tratamientos médicos, lo que no es cierto es que esa situación indique que el accionante era beneficiario de la estabilidad laboral reforzada.

Señala que no le consta lo manifestado por el accionante en todo caso durante la vigencia de la relación laboral el accionante no presentó ninguna recomendación médica que indicara estado de debilidad manifiesta.

Al momento de la terminación no tenía ninguna condición de salud que indicara que tenía estabilidad laboral reforzada.

No había que solicitar permiso ante el Ministerio del Trabajo, el accionante no tenía fuero de salud, no estaba incapacitado, tampoco tenía recomendaciones médicas ni orden de reubicación laboral, el accionante estaba desarrollando la labor para lo cual fue contratado sin ninguna restricción.

El accionante no tenía pendiente calificación de origen tampoco calificación de PCL, no tenía restricciones médicas para laborar, el accionante al momento de la terminación de laboral estaba desarrollando la labor para lo cual fue contratado.

#### **FALLO DE PRIMERA INSTANCIA.**

El A-quo resolvió declarar improcedente la presente acción constitucional, por la existencia de mecanismos ordinarios de defensa como es la jurisdicción ordinaria laboral.

## FUNDAMENTOS DE LA IMPUGNACION

Mediante escrito de fecha 12 de julio de 2022, el accionante presenta impugnación contra el fallo de fecha julio 05 de 2022 en donde manifiesta:

1. Está demostrado en el expediente que padezco una patología que dificulta significativamente el ejercicio de mis funciones en condiciones regulares, lo que me pone en una condición de debilidad manifiesta lo que amerita una especial protección constitucional (estabilidad laboral reforzada)

2- Está demostrado en el expediente que el empleador a la luz de la sentencia t 052 de 2020 conocía más que sumariamente la condición de salud de mi persona esto, por los permisos concedidos para la realización de fisioterapias, por las incapacidades médicas otorgadas en la que se refleja el código de la enfermedad las cuales están estipuladas en el decreto 1477 de 2014 que la cataloga como enfermedad laboral, el empleador es conocedor de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

3- Está demostrado que no existe una causal suficiente para la desvinculación. La terminación del vínculo laboral obedece a un acto discriminatorio, muy a pesar de haber dado un preaviso al trabajador en el cual le informaba que su contrato de trabajo no sería renovado y que el mismo terminaba el día 27 de febrero de 2022, al conocer el diagnóstico de mi condición médica el día 02 de febrero de 2022

“• M511 TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS CON RADICULOPATIA: TIPO PRINCIPAL

Que el neurólogo describe la enfermedad en los siguientes términos

• DISCOPATIA LUMBAR CON PROTUCION ANULAR DIFUSA DISCO INTERVAL L5 S1 CONDICIONADO DISMINUCION AMPLITUD DE AMBOS FORAMENES NEURALES A PRESOMINIO IZQUIERDO CON DATOS POR RADICULOPATIA COMPRESNSIVA A ESTE NIVEL NODULO DE SCHMORL. • CAMBIO ESPONDILOSICOS DEGETNERATIVOS INCIPIENTE DE LA COLUMNA LUMBAR”.

Decide de manera unilateral y sin justa causa dar por terminado el contrato, el empleador debía obtener la autorización por parte del ministerio del trabajo.

4- Debe aplicarse la presunción según la cual la desvinculación se originó en una situación discriminatoria, pues, en contravención del principio de solidaridad que debe mediar las relaciones laborales.

## CONSIDERACIONES DEL DESPACHO.

La presente acción se impulsó debido a que el accionante considera que se le ha vulnerado derechos fundamentales al mínimo vital, a la salud, a la seguridad social, a la vida en condiciones dignas, al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada, por parte de la empresa **METROPOLITANA DE TRANSPORTE LA CAROLINA S.A.S**, al haber sido desvinculado laboralmente por esta, sin tener en cuenta su diagnóstico de M511 TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS CON RADICULOPATIA: TIPO PRINCIPAL, que el retiro le obstaculiza la posibilidad de seguir con las cita programada de medicina ocupacional. Así mismo, la afectación de su mínimo vital y la imposibilidad de encontrar otro empleo debido a su condición de salud.

En primera instancia es del caso verificar los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela, en este caso se debe constatar si se cumple con el requisito de subsidiariedad. Conforme al decreto 2591 de 1991 y a múltiples sentencias de la Corte Constitucional, la acción de tutela procederá siempre y cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, en la medida que el amparo no puede desplazar, ni sustituir, los

mecanismos ordinarios establecidos en el ordenamiento jurídico<sup>1</sup>. Esta regla que se deriva del carácter excepcional y residual de la acción de tutela cuenta con dos excepciones que comparten como supuesto fáctico la existencia del medio judicial ordinario, que consisten en<sup>2</sup>: i) la instauración de la acción de tutela de forma transitoria para evitar la configuración de un perjuicio irremediable; y ii) la falta de idoneidad o de eficacia de la acción ordinaria para salvaguardar los derechos fundamentales del accionante.

Con relación a la idoneidad y a la eficacia la Corte Constitucional ha manifestado mediante Sentencia T-211 de 2012:

“En el segundo supuesto, la Corte ha precisado que la idoneidad y la eficacia del medio judicial ordinario deben evaluarse atendiendo a las circunstancias específicas del caso. Entre dichos elementos relevantes se halla la condición de los accionantes, verbigracia que sean sujetos de especial protección constitucional tal como ocurre con los discapacitados, quienes no encuentran otro mecanismo más eficaz para solicitar su reintegro”.

Teniendo en cuenta los preceptos anteriores y aplicándolos al caso de marra se tiene que en este caso se cumple con el requisito de subsidiariedad porque la acción de tutela se erige como el mecanismo idóneo para reclamar el reintegro. Lo expuesto se basa en que el accionante es una persona en situación de vulnerabilidad manifiesta, como quiera que presenta una afectación en su estado de salud, que le impide realizar de forma regular las funciones de conductor-cobrador. Además, según los hechos de la demanda en este momento el actor está imposibilitado para acceder a un empleo, sin contar con recursos para su sostenimiento ni para aportar a su hogar.

Por otro lado, llama la atención del despacho que el presente caso la acción constitucional está erigida contra un particular por lo que se debe tener en cuenta lo dispuesto en los artículos 5 y 42 del Decreto 2591 de 1991, los cuales indican que la acción procede contra particulares, cuando estos tengan a su cargo la prestación de un servicio público, cuando con su actuar afecte gravemente el interés colectivo y en aquellos casos en que el accionante se encuentre en situación de subordinación e indefensión con respecto al agresor.

Para la Corte Constitucional<sup>3</sup> la situación de indefensión hace relación al hecho de que una persona se encuentre en circunstancias en las que no puede proveerse, desde el punto de vista fáctico y jurídico, una protección real y efectiva para sus derechos fundamentales.

El estado de indefensión se configura a causa de una decisión o actuación irracional o desproporcionada de un particular que afecta la situación de una persona impidiéndole la satisfacción de sus necesidades básicas.

Ahora bien, en cuanto a la subordinación ésta se encuentra entendida como la sujeción de una persona a otra, es una dependencia por vínculos de carácter jurídico en virtud de un contrato laboral, pero, la terminación de dicho contrato no implica per se que dicha subordinación desaparezca, siempre y cuando la presentación de la acción se origine en un aspecto derivado del vínculo laboral que finalizó.

En este sentido la Corte Constitucional en Sentencia T – 791 de 2009 manifestó:

“en relación de subordinación con respecto a la entidad accionada, por virtud del vínculo jurídico que los unía, es decir, gracias al contrato de trabajo por ellas celebrado, el cual, si bien había terminado al momento de presentación de la acción de tutela, no

<sup>1</sup> T-162 de 2010 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, T-034 de 2010 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio y T-099 de 2008 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa

<sup>2</sup> T-623 de 2011 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, T-498 de 2011 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, T-162 de 2010 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, T-034 de 2010 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, T-180 de 2009 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, T-989 de 2008 M.P. Clara Inés Vargas Hernández, T-972 de 2005 M.P. Jaime Córdoba Triviño, T-822 de 2002 M.P. Rodrigo Escobar Gil, T-626 de 2000 M.P. Alvaro Tafur Galvis Y T-315 De 2000 M.P. José Gregorio Hernández Galindo.

<sup>3</sup> Corte Constitucional Sentencia T – 118 de 16 de febrero de 2010. Magistrado Ponente Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

desvirtúa tal condición, dada la posición de superioridad que ostenta la empresa frente al accionante, en lo que toca con la reclamación que este formula derivada de hechos sucedidos durante la existencia de aquel.”

En el sub júdice, se hace evidente que el actor se encuentra en estado de indefensión y subordinación con relación a la empresa METROPOLITANA DE TRANSPORTES LA CAROLINA S.A.S, al ser despedido muy a pesar de tener un diagnóstico que ha disminuido su salud e incide sustancialmente en la realización regular de las labores objeto del contrato laboral celebrado con la entidad accionada, debido al dolor en la zona de la espalda y miembro, tuvo que asistir a urgencias y a citas médicas con cierta frecuencia . Así mismo, debió realizarse 30 terapias físicas integrales en busca de la mejoría de su condición de salud, lo que hace viable en el presente caso la acción de tutela contra particulares.

Ahora, sobre el derecho a la estabilidad laboral la Corte Constitucional señaló mediante sentencia T447 de 2013 que:

“Para el estudio de este tema la Sala se referirá al origen constitucional de la estabilidad laboral, e indicará que este derecho adquiere el carácter de fundamental y de reforzado en las personas discapacitadas, debido a que las afecciones físicas o psicológicas las coloca en un alto grado de vulnerabilidad. Luego explicará cómo el legislador ha regulado el procedimiento que debe observar el empleador frente a las personas limitadas. Aunado a lo anterior, la Corte precisará que el juez constitucional ha amparado la estabilidad laboral reforzada de las personas discapacitadas siempre que se cumplan las reglas de procedibilidad para proteger ese derecho.

Constitucionalmente la estabilidad laboral reforzada hace parte del derecho al trabajo y de las garantías que de éste se desprenden. Sin embargo, no existe inamovilidad en el empleo, pues por ejemplo en los eventos en que el patrono quiere desvincular al empleado sin que medie una justa causa, le bastará cancelar la indemnización por el despido correspondiente. Así mismo, ésta garantía debe armonizarse con otros principios constitucionales como el derecho a la propiedad y la libertad de empresa<sup>4</sup>

La estabilidad laboral adquiere el carácter de reforzada y por tanto de derecho fundamental en las situaciones en que su titular es un sujeto de especial protección constitucional, debido a su vulnerabilidad, o porque pertenece a un grupo poblacional que ha sido tradicionalmente discriminado o marginado (Art.13 Inciso 2º C. P.). En tal sentido, el texto constitucional señaló algunos casos de sujetos que merecen la especial protección del Estado, como sucede, con los niños (Art. 44), las madres cabeza de familia (Art. 43), los adultos mayores (Art. 46) y los disminuidos físicos, sensoriales además de psíquicos (Art. 47). La Sala resalta que esta clasificación no es un impedimento para que en desarrollo de los mandatos superiores se adopten medidas de protección en favor de otros grupos poblacionales o individuos que así lo requieren”.

Ahora, sobre la procedencia de la acción de tutela para solicitar cuestiones laborales la Corte ha establecido en reiteradas ocasiones que la acción de tutela no es la adecuada para elevar pretensiones de este orden, dado que ésta se ha entendido como un mecanismo subsidiario de protección judicial, razón por la cual en primera instancia debe acudir a la jurisdicción ordinaria<sup>5</sup>. No obstante, de acuerdo con la sentencia T-724 de 2009, la Corte Constitucional ha indicado:

*“Esta corporación ha reconocido que si bien la acción de tutela es un medio subsidiario y residual de protección de derechos fundamentales, la Carta Política permite que se recurra a ella cuando los medios principales de defensa son insuficientes para conjurar un perjuicio irremediable. En estas circunstancias, la tutela se convierte en mecanismo principal de defensa judicial.”*

---

<sup>4</sup> Sentencia T-025 de 2011 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

<sup>5</sup> Sentencias de la Corte Constitucional T-462 de 2010, M.P. Jorge Iván Palacio; T-002 de 2011, M.P. Mauricio González Cuervo y T-271 de 2012, M.P. Nilson Pinilla Pinilla

De igual manera, se ha pronunciado en sentencia T-014 de 2014, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, cuando el trabajador se encuentra en situación de vulnerabilidad que se genera por la trasgresión de un derecho fundamental del mismo bajo los siguientes argumentos:

*“Si bien la acción de tutela no es por regla general, el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en algunos casos, como por ejemplo cuando el titular del derecho encuentre protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, este trámite se convierte, transitoria o definitivamente, en el mecanismo más adecuado de protección del derecho. Al adquirir dicha connotación, reemplaza los mecanismos ordinarios permitiendo solicitar el reintegro de las personas que se enmarcan en tales condiciones.”*

De igual manera la Corte Constitucional mediante sentencia de tutela 777 de 2011 indicó:

*“Cuando se solicita la protección de los derechos fundamentales de sujetos de especial protección constitucional como las mujeres en estado de embarazo, trabajadores aforados, trabajadores discapacitados o que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por presentar disminuciones físicas, síquicas o sensoriales, la Corte Constitucional ha sostenido que resulta procedente la acción de tutela. Esto, por tratarse de sujetos de especial protección constitucional que, frente a la terminación de sus relaciones laborales, no encuentran otro mecanismo más eficaz para solicitar la defensa de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la seguridad social”*

Por lo anterior se concluye que en principio la acción de tutela no es procedente para solicitar el reintegro, con unas excepciones determinadas como es que el empleado se encuentre en estado de debilidad manifiesta.

En sentencia T 141 de 2016 de la Corte Constitucional, se sintetizaron los presupuestos necesarios para tutelar derechos de personas en situación de incapacidad manifiesta en caso de despido:

**“Síntesis de las reglas jurisprudenciales para la aplicación de la protección laboral reforzada:**

60. Verificada la procedencia de la acción de tutela, y expuestos los fundamentos constitucionales, legales y jurisprudenciales, se puede concluir que la simple terminación de una relación laboral, esté o no justificada, no constituye en sí misma, un problema de relevancia constitucional. Sin embargo, desde el punto de vista de los derechos fundamentales el despido no debe ser consecuencia de la utilización abusiva de una facultad legal para ocultar un trato discriminado hacia un empleado<sup>[89]</sup>. Dicha discriminación se acredita cuando en el caso particular se compruebe:

- **Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta;**
- Que el empleador tenga conocimiento de tal situación;
- Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador; y
- Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester.” (Destaque del juzgado)

La Corte Constitucional en sentencia SU 049 de 2017, ha establecido quienes son los sujetos beneficiados con la protección laboral reforzada:

“4.2. Por el contrario, la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral

moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional **y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”**, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Al tomar la jurisprudencia desde el año 2015 se puede observar que todas las Salas de Revisión de la Corte, sin excepción, han seguido esta postura, como se aprecia por ejemplo en las sentencias T-405 de 2015 (Sala Primera), T-141 de 2016 (Sala Tercera), T-351 de 2015 (Sala Cuarta), T-106 de 2015 (Sala Quinta), T-691 de 2015 (Sala Sexta), T-057 de 2016 (Sala Séptima), T-251 de 2016 (Sala Octava) y T-594 de 2015 (Sala Novena). Entre las cuales ha de destacarse la sentencia T-597 de 2014, en la cual la Corte concedió la tutela, revocando un fallo de la justicia ordinaria que negaba a una persona la pretensión de estabilidad reforzada porque no tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. “ (Resalte del juzgado)

Descendiendo al caso de autos se evidencia de las pruebas obrantes en el plenario, lo siguiente:

1. Historia clínica, de la Clínica General del Norte (folio 14– 15), que da cuenta del diagnóstico de M545 LUMBAGO NO ESPECIFICADO TIPO: PRINCIPAL “
2. Incapacidad laboral de fecha 18/09/2021 por 5 días Folio 16,
3. El día 14/10/21 el accionante entra por urgencias debido a dolor inguinal y en consecuencia la Clínica General del Norte, expidió incapacidad del 14/10/21 al 16/10/21.
4. El 23 de noviembre del 2021 por consulta externa se le expidió una incapacidad por 15 días por lumbago no especificado.
5. El 23 de noviembre de 2021 se ordenaron terapia física integral (30 sesiones) medicamentos y una resonancia magnética de columna lumbosacra simple y cita con neurocirugía con resultados. (folio 20-28)
6. El día 23 de diciembre de 2021 se le notifica al accionante que el contrato a término fijo que vence el 27 de febrero de 2022 no será renovado.
7. Cita con neurocirugía el día 01 de febrero de 2022, el neurólogo determina como diagnóstico “M511 TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS CON RADICULOPATIA: TIPO PRINCIPAL” y remite para medicina del dolor, atención médica que recibiría esta última el día 23 de mayo de 2022 (folio 29-31)
8. en fecha de 01 de febrero de 2022 le otorgan al accionante incapacidad médica por un día. (folio 29)
9. El día MIÉRCOLES 09 DE FEBRERO DE 2022, la parte accionada termina unilateralmente el contrato, ocho días después de haber sido diagnosticado el accionante con el problema en su columna y siete días después de su última incapacidad. (folio 12, 29 y 33)
10. Que el día el día 09 de abril de 2022 por medicina del general el cual remite para salud ocupacional (folio 32-34)

La entidad accionada al contestar la acción de tutela indica:

*“el contrato celebrado por el accionante inicia desde el 28 de mayo del 2021 con una vigencia inicial de 3 meses es decir hasta el día 27 de agosto del 2021, el cual durante su vigencia sufrió las siguientes renovaciones: • Primera renovación 28 de agosto al 27 de noviembre de 2021. • Segunda renovación 28 de noviembre al 27 de febrero de 2022. Estando en vigencia la segunda renovación mi representada METROPOLITANA DE TRANSPORTE LA CAROLINA le notificó al accionante el día 23 de diciembre de 2021 es decir con más de treinta (30) días de anticipación al vencimiento, que no le renovarían el contrato laboral, notificación en cumplimiento del artículo 46 del C.S.T*

*estando vigente el periodo de preaviso el empleador dio por terminado el contrato laboral indemnizando al trabajador tal como lo prevé el artículo 64 del C.S.T. el tiempo que faltare para la finalización del contrato laboral*

*EL ACCIONANTE durante la vigencia de su relación laboral el accionante no presentó ninguna recomendación ni reubicación laboral que le indicara a la accionada alguna estabilidad laboral reforzada, en cuanto a lo manifestado por el accionante sobre la supuesta condición de: DISCOPATIA LUMBAR CON PROTUCION ANULAR DIFUSA DISCO INTERVAL L5 S1 CONDICIONADO DISMINUCION AMPLITUD DE AMBOS FORAMENES NEURALES A PRESOMINIO IZQUIERDO CON DATOS POR RADICULOPATIA COMPRESNSIVA A ESTE NIVEL NODULO DE SCHMORL. • CAMBIO ESPONDILOSICOS DEGETNERATIVOS INCIPIENTE DE LA COLUMNA LUMBAR. Se aclara al despacho que la historia clínica goza de reserva por lo cual mi representada nunca le fue notificado ninguna enfermedad de origen común del accionante que indicara que tuviera fuero de salud.*

*Sobre las incapacidades y citas médicas plantea: es deber del empleador otorgar permiso a sus trabajadores para el cumplimiento de sus tratamientos médicos, lo que no es cierto es que esa situación indique que el accionante era beneficiario de la estabilidad laboral reforzada”*

Es el caso que el empleador estaba al tanto de las dolencias en salud del tutelante, comoquiera que acepta otorgarle permiso para el cumplimiento de sus tratamientos médicos, y ya sabemos de acuerdo a las historias clínicas allegadas por el tutelante, cuales eran esas dolencias, en especial afectaciones a su columna. A más de ello, el tutelante presenta volantes de nómina que dan cuenta del pago de incapacidades, volantes de los meses de julio, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2021, y enero de 2022.

Teniendo en cuenta lo dicho por cada parte y las pruebas aportadas al expediente de tutela, se evidencia que el accionante había venido presentando problemas de salud que inciden directamente en la realización regular de sus funciones como CONDUCTOR-COBRADOR, en la medida en que se tratan de afectaciones a su columna vertebral, y es sabido que el conductor debe pasar largos períodos de tiempo, cuando cubre su ruta, sentado en la misma posición.

Sé evidencia en la historia clínica que el accionante concurre a la Clínica General del Norte por urgencias debido al dolor intenso en su columna y miembros inferiores en fecha 14 de octubre de 2022, y se evidencia también consulta externa el 23 de noviembre del 2021, en donde se le dan 15 días de incapacidad y se le ordenan 30 sesiones de terapia, lo que significa que los quebrantos de salud del accionante se presentaron antes de la notificación de no renovación del contrato el día 23 de diciembre de 2021 y del 09 de febrero de 2022 día en que conforme a la carta emitida por el empleador al actor se daría por terminado el contrato de trabajo; además, se puede verificar que la última incapacidad al mismo fue otorgada el 01 de febrero de 2022 (folio 29)

Siendo evidente de acuerdo con lo anterior que el accionante al momento de ser despedido por la entidad accionada se encontraba en estado de indefensión o debilidad manifiesta, por cuanto ha presentado quebrantos de salud que le impiden ejercer de forma normal sus

funciones, lo que le ha generado varias incapacidades y una orden de 30 sesiones de terapia. La Corte Constitucional en sentencia T 773 de 2013 sobre este particular ha dicho:

*“La accionante estaba vinculada a la empresa por medio de un contrato laboral a término fijo, al terminársele se adujo que tal determinación se tomaba por cumplimiento del plazo pactado y debido a causas objetivas como el bajo rendimiento, mala calidad y baja producción del trabajo de la actora. Sin embargo, en su caso, debido a las condiciones de salud de la actora que se relacionaban directamente con su trabajo, porque en su desarrollo, tenía que realizar movimientos repetitivos y no le era dado hacer pausas teniendo en cuenta que en su labor de confeccionista debía cumplir un determinado rendimiento, en términos de producción. Por ello el empleador debió solicitar la autorización de la Oficina del Trabajo. La Corte Constitucional por vía jurisprudencial, ha hecho extensiva la garantía a la estabilidad laboral reforzada, cobijando no sólo a los trabajadores discapacitados que se encuentran calificados como tales, sino también aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones y por ende se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta”.*

Y en esa misma sentencia también ha dicho:

*“Las personas en situación de debilidad manifiesta tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada<sup>6</sup>. Este derecho fundamental es resultado de una interpretación conjunta de, al menos, cuatro normas constitucionales: en primer lugar, del artículo 53 de la Constitución, que consagra el derecho a “la estabilidad en el empleo”<sup>7</sup> en segundo lugar, del deber que tiene el Estado de adelantar una política de “integración social” a favor de aquellos que pueden considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (art. 47, C.P.);<sup>8</sup> en tercer lugar, del derecho que tienen todas las personas que “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegidas “especialmente”, con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva”(art. 13, C.P.);<sup>9</sup> en último lugar, del deber de todos de “obrar conforme al principio de solidaridad social”, ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas (art. 95, C.P.)<sup>10</sup>.*

*El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada no es predicable exclusivamente de las personas calificadas como inválidas, ni tampoco sólo de los estrictamente discapacitados, sino de todos aquellos que (i) tengan una afectación en su salud; (ii) esa circunstancia les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”;<sup>11</sup> y se tema que, (iii) en esas condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho<sup>12</sup>. Este derecho no solo tiene*

<sup>6</sup> Sentencia T-519 de 2003 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra). En esa ocasión, al resolver si a una persona que padecía “carcinoma basocelular en rostro y daño solar crónico” se le podía terminar su contrato de forma unilateral y sin justa causa, la Corte Constitucional señaló que no, porque por encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta tenía derecho a la “estabilidad laboral reforzada”, y en función de esa garantía ordenó a la empleadora reintegrar al trabajador a sus labores.

<sup>7</sup> Entre otras, así lo ha dicho la Corte por ejemplo en la Sentencia T-1219 de 2005 (MP. Jaime Córdoba Triviño). En ella, la Corte examinaba si una persona que sufría de diabetes y ocultaba esa información en una entrevista de trabajo para acceder al empleo, tenía derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada frente a la decisión de la empresa de desvincularlo por haber ocultado dicha información. Para decidir, la Corte consideró que cuando se trata de personas en “circunstancias excepcionales de discriminación, marginación o debilidad [m]anifiesta”, la estabilidad en el empleo contemplada en el artículo 53 Superior tiene una relevancia especial y puede ser protegida por medio de la acción de tutela, como garantía fundamental. Concluyó que, en ese caso, a causa de las condiciones de debilidad, sí tenía ese derecho fundamental. En consecuencia, ordenó el reintegro del trabajador.

<sup>8</sup> Recientemente, en la Sentencia T-263 de 2009 (MP. Luis Ernesto Vargas Silva), al estudiar el caso de una mujer que había sido desvinculada de su trabajo sin autorización de la entidad competente, a pesar de que tenía cáncer, la Corte Constitucional señaló que se le había violado su derecho a la estabilidad laboral reforzada y ordenó reintegrarla en condiciones especiales. En sus fundamentos, la Corte indicó que una de las razones hermenéuticas que sustentan el derecho fundamental a la “estabilidad laboral reforzada” es el precepto constitucional que dispone el deber del Estado de adelantar “una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”, contemplado en el artículo 47 Superior.

<sup>9</sup> Sentencia T-520 de 2008 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa). En esa oportunidad, al examinar si un accionante de tutela tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada, la Corte concluyó que sí, debido a sus condiciones de salud, pero que no se le había violado por parte de su empleador. Para construir el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, la Corte Constitucional hizo alusión al derecho a la igualdad de las personas que por su condición física o mental “se encuentr[an] en circunstancias de debilidad manifiesta”, consagrado en el artículo 13 de la Constitución.

<sup>10</sup> En la sentencia T-519 de 2003 (MP. Marco Gerardo Monroy), la Corte vinculó los fundamentos del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada al principio de solidaridad. Dijo, a este respecto, que el derecho a la estabilidad especial o reforzada, que se predica respecto de ciertos sujetos, “se soporta, además [...] en el cumplimiento del deber de solidaridad; en efecto, en estas circunstancias, el empleador asume una posición de sujeto obligado a brindar especial protección a su empleado en virtud de la condición que presenta”.

<sup>11</sup> Como lo dijo la Corte, en la Sentencia T-1040 de 2001 (MP. Rodrigo Escobar Gil). Aquella vez, la Corporación enfáticamente señaló que una mujer debía ser reintegrada al cargo del cual había sido destituida sin autorización del órgano competente, porque a pesar de que no había sido calificada como inválida, ni estaba en definitiva discapacitada para trabajar, tenía una disminución suficiente como para hacerse acreedora de una protección especial.

<sup>12</sup> La Sala Segunda de Revisión señaló, asimismo, en la Sentencia T-784 de 2009, que un trabajador debía ser vinculado nuevamente a su trabajo porque fue despedido sin justa causa mientras estaba en circunstancias de debilidad manifiesta, y además sin la autorización correspondiente. Dijo la Corte, en ese asunto, que no importaba si el trabajador no era, en estricto sentido, un discapacitado o un inválido, porque “la protección laboral reforzada no sólo

entonces aplicabilidad para los trabajadores que han sido calificados con algún grado de discapacidad, sino también para aquellos “que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser consideradas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta”.<sup>13</sup> (Subrayado por el despacho).

Establecido el estado de debilidad manifiesta del trabajador y bajo otros condicionantes, corresponde al empleador la carga de la prueba de acreditar una causa justificativa del despido, así lo ha dicho la Corte Constitucional en sentencia T 052 de 2020:

*En esos casos, además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de: (i) que se establezca que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; (ii) que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. La jurisprudencia constitucional ha señalado que establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato.*

Teniendo en cuenta lo transcrito, y descendiendo al caso de autos se tendría entonces que al accionante quien está en situación de indefensión como ya se dijo, se le está con vulnerando su derecho a una estabilidad laboral reforzada, debido a que: 1) de acuerdo a lo anexado en el plenario como son historia clínica e incapacidades se puede verificar que el actor sufrió una afectación/ disminución en su salud que impide sustancialmente la normal realización de sus funciones como conductor-cobrador, en ocasión al diagnóstico “M511 TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS CON RADICULOPATIA: TIPO PRINCIPAL”, dicha enfermedad le causa un dolor agudo y constante en su espalda y sus miembros impidiendo así la correcta realización de sus funciones como conductor- cobrador

Consideramos que ese estado era del conocimiento del empleador, pues estaba al tanto de las incapacidades, y estando vinculado a la empresa se le incapacitó en una ocasión por 15 días, y fue sometido a 30 sesiones de terapias física integral, estuvo incapacitado según las pruebas que militan en el proceso en más de 2 ocasiones, que cuenta con 1 ingreso a urgencias por la intensidad del dolor que le aqueja, que la enfermedad que presenta el accionante tiene una evolución aproximada de 6 meses, y que no tiene acceso a su citas de medicina ocupacional; debido a su desvinculación y terminación del contrato de trabajo .-

El empleador no presenta una causa justificativa, pues no ha expuesto que el trabajador haya incumplido con las labores asignadas; tampoco ha expuesto situación calamitosa en la empresa que le impida contratar trabajadores, esto a título de ejemplo.-

De lo anterior concluimos que le asiste razón al accionante al señalar que se encontraba en una situación de debilidad manifiesta y si opera para este evento la protección por restabilidad laboral reforzada.

---

se predica de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez. Esta protección aplica también para aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo”.

<sup>13</sup> T-198 de 2006 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra). En esta ocasión, la corporación adelantó un estudio detallado de los conceptos de deficiencia, discapacidad y minusvalidez, con fundamento en las normas internacionales, la preceptiva nacional y los antecedentes jurisprudenciales. En esta oportunidad la Sala Sexta estudió el caso de un ciudadano quien durante la vigencia de un contrato de trabajo a término indefinido sufrió un accidente de trabajo al caerle en las manos una máquina de escribir, y posteriormente fue desvinculado del cargo que venía desempeñando. Para la Corte, el despido no había sido producto de desconocimiento alguno de obligaciones por parte del peticionario, por cuanto este supuesto no había sido probado en el proceso de tutela, de lo que se infería razonablemente que su desvinculación se había efectuado en razón de la disminución de su capacidad laboral, circunstancia que exigía la autorización del Ministerio de Trabajo. En consecuencia, la Corte concedió la tutela y ordenó el reintegro del accionante sin solución de continuidad.

Por lo que a diferencia del Juez de primera instancia el despacho considera que la entidad accionada está vulnerando los derechos alegados por el accionante, al haber despedido a una persona en estado de debilidad manifiesta sin que mediara una autorización por parte del Ministerio del Trabajo, a de tutela T. 0098 – 2015

#### **. Aplicación de la estabilidad laboral reforzada sin tener en cuenta la forma de vinculación**

**3.6.1.** Cabe recordar que la jurisprudencia constitucional ha comprendido que la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad y debilidad manifiesta opera siempre que se presente una relación obrero patronal, con independencia de la modalidad contractual adoptada por las partes<sup>[60]</sup>.

Ha dicho la Corte que los contratos a término fijo se encuentran igualmente cobijados por la estabilidad laboral reforzada, como se indica en la sentencia T-449 de 2008<sup>[61]</sup>:

*"[E]n los contratos laborales celebrados a término definido en los que esté inmerso un sujeto de especial protección y en los que el objeto jurídico no haya desaparecido, no basta con el vencimiento del plazo ó (sic) de la prórroga para dotar de eficacia la terminación unilateral del contrato, sino que, es obligación del patrono acudir ante Inspector del Trabajo para que sea éste quien, en aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas, determine si la decisión del empleador se funda en razones del servicio, como por ejemplo el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles, y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le haya dado al vínculo laboral."*

De esta manera, en estos casos también se hace necesario acudir al Ministerio de Trabajo para obtener la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo inicialmente pactado o de una de las prórrogas, ya que la llegada del término no es una justa causa para darlo por terminado.

A diferencia de los argumentos esbozados en la primera instancia, se considera que en este caso le correspondía a empleador demostrar que no había conexidad entre la situación del empleado y el despido, circunstancia que en este asunto no se demostró. La empresa, en criterio del despacho, no logró desvirtuar la presunción de discriminación en el despido del peticionario, en tanto no probó que su desvinculación no ocurrió con ocasión de sus problemas de salud.

Ahora, se habrá de conceder el amparo como mecanismo transitorio, para que se decida definitivamente ante la justicia ordinaria, para que se decida en forma definitiva la petición de reintegro con las prestaciones del caso, ello ante las afirmaciones del tutelado de no conocer el estado de salud de su trabajador y a pesar de lo expuesto en este fallo.- Al respecto debe decirse que la Corte Constitucional en sentencia T-125 de 2009, amparó transitoriamente los derechos fundamentales de una persona que presentaba disminuciones en su estado de salud como consecuencia de un accidente laboral, que le impedían ejecutar con normalidad sus actividades en el trabajo, al respecto se dijo lo siguiente:

*"Ahora bien, como ya fue indicado, la acción de tutela resulta procedente en un evento adicional, en el cual el sujeto que solicita el amparo de sus derechos fundamentales se encuentra en una situación de debilidad manifiesta cuya seriedad impone al juez de tutela conceder la petición de tutela como mecanismo transitorio hasta tanto la autoridad judicial competente tome las decisiones respectivas."*

*La Sala reitera que en esta última hipótesis existe un mecanismo judicial diferente a la acción de tutela al cual debe acudir el trabajador, pues la procedencia excepcional de la acción no lo dispensa de la carga de acudir al juez competente para que éste decida, de forma definitiva y en su escenario natural, la petición de reintegro. No obstante, debido a la urgencia de conjurar una vulneración irreversible de los derechos fundamentales del empleado, es posible conceder el amparo como mecanismo transitorio."*

En lo que hace a las prestaciones, se concederá el reintegro más la sanción.- En esto y en cuanto a la concesión de la tutela como mecanismo transitorio, la sentencia T 141 de 2016 es clara y definitiva:

*“Ahora bien, pese a que en los casos de los numerales 56, 58 y 59 se concede el amparo como mecanismo transitorio, las órdenes allí proferidas también son diferentes. En el primer caso se ordena únicamente el reintegro; en el segundo caso, se ordena el reintegro, el pago de salarios y prestaciones sociales; y en el tercer caso se ordena el reintegro y el pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.*

*Teniendo en cuenta que no existe unificación respecto de las órdenes que se deben proferir al conceder el amparo como mecanismo transitorio, la Sala Tercera de Revisión acogerá la posición adoptada en la sentencia T-351 de 2015. La Sala justifica esta decisión entendiendo que esta fórmula cumple tres finalidades: (i) por una parte, materializa la sanción contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 -en los términos de la jurisprudencia constitucional- por despido de persona en condición de debilidad manifiesta sin autorización de la autoridad laboral competente; (ii) por otra parte, ordenar el pago de la indemnización, brinda una protección más efectiva al empleador despedido que si se ordenara el simple reintegro, resguardando además, su mínimo vital; (iii) resolver con esta fórmula hace menos gravosa la situación para el empleador que si se ordenara el pago de salarios y prestaciones, los cuales, generalmente, se ordenan cancelar desde el despido hasta la notificación de la sentencia de tutela proferida por la Corte Constitucional -término que puede superar los 6 meses-; y (iv) siendo una protección transitoria, deja a disposición del juez natural el debate definitivo sobre el reintegro, el pago de salarios dejados de percibir y de las prestaciones sociales, pretensiones principalmente, económicas.”*

En consecuencia en base a todo lo argumentado anteriormente, el despacho considera que la entidad accionada ha vulnerado los derechos fundamentales del accionante al haber terminado el contrato de trabajo sin que mediara una autorización por parte de la autoridad competente, habida cuenta que se trata de una persona que goza por el momento de una reforzada estabilidad laboral por la enfermedad diagnosticada que significa una disminución en su estado de salud y afectando esencialmente la realización de sus labores regulares como conductor, lo que denota la presencia de debilidad manifiesta. Por lo que se ordenara que se reintegre al señor ANTONIO AGUILAR VARGAS IGLESIAS, para que cumpla sus labores en un puesto de trabajo donde se venía desempeñando si recupera su capacidad de trabajo o en otro que ofrezca condiciones iguales o similares que las del cargo desempeñado hasta su desvinculación, y en la cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con sus condiciones actuales. -

En consecuencia, con base a las consideraciones arriba expuestas el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Oralidad de Barranquilla, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

## R E S U E L V E

1. REVOCAR la sentencia de fecha cinco (05) de julio de 222, proferido por JUZGADO OCTAVO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MULTIPLES DE BARRANQUILLA y en su lugar CONCEDER el amparo constitucional a la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, como MECANISMO TRANSITORIO, en favor de ANTONIO AGUILAR VARGAS IGLESIAS, contra METROPOLITANA DE TRANSPORTES LA CAROLINA S.A.S., asistiéndole la obligación al actor de acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral dentro de los 4 meses a partir de la notificación de esta sentencia.

2. ORDENAR a la empresa METROPOLITANA DE TRANSPORTES LA CAROLINA S.A.S, a través de su representante legal, que en el término de diez (10) días contados a partir de su notificación de este fallo, proceda a REINTEGRAR al señor ANTONIO AGUILAR VARGAS IGLESIAS , y cumpla sus labores en el puesto de trabajo donde se venía desempeñando, si recupera su capacidad de trabajo, o en otro que ofrezca condiciones iguales o similares que las del cargo desempeñado hasta su desvinculación, y en la cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con sus condiciones actuales.
3. ORDENAR a la empresa METROPOLITANA DE TRANSPORTES LA CAROLINA S.A.S, a través de su representante legal, que en el término de diez (10) días contados a partir de su notificación de este fallo, le pague al señor ANTONIO AGUILAR VARGAS IGLESIAS una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, conforme con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.-
4. Notifíquese a las partes este fallo, por el medio más expedito posible.-

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE. –



JAVIER VELASQUEZ  
JUEZ

CONSTANCIA. Esta providencia se firma de manera digitalizada por cuanto este funcionario no ha podido acceder a su correo electrónico institucional desde donde puede activar la entrada a la plataforma de firma electrónica.