

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO DIECIOCHO CIVIL MUNICIPAL EN ORALIDAD
PALACIO DE JUSTICIA PEDRO ELIAS SERRANO ABADIA PISO 10°
CARRERA 10 No. 12-15
SANTIAGO DE CALI

Correo electrónico: j18cmcali@cendoj.ramajudicial.gov.co

Santiago de Cali, 17 de febrero de 2020.

Oficio No.0673

Señores

A TIEMPO S.A.S.

Avenida 8 Norte No. 51 – 20 Barrio El Bosque

Tel. 6670445

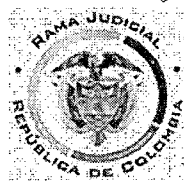
La ciudad

REFERENCIA: ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE: EDINSON HINESTROZA VALENCIA
ACCIONADO: A TIEMPO S.A.S.
VINCULADOS: PROMOAMBIENTAL CALI S.A., AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA, COMFENALCO VALLE EPS, FONDO DE PENSIONES Y CESANTÍAS PROTECCIÓN, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL VALLE DEL CAUCA, JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ, MINISTERIO DEL TRABAJO, MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL –FOSYGA-, ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD –ADRES
RADICACION: 2020-00071-00

Por medio del presente oficio le NOTIFICO el contenido de la sentencia No. T-026 del (17) de febrero de dos mil veinte (2020), emitida por este juzgado dentro del asunto reseñado, cuya parte resolutive dice: **"PRIMERO: TUTELAR** los derechos fundamentales al trabajo, estabilidad laboral reforzada y a la salud del señor **EDINSON HINESTROZA VALENCIA** en consideración a los planteamientos expuestos en la parte motiva de esta providencia. **SEGUNDO: ORDENAR** al representante legal de la empresa **A TIEMPO S.A.S.** que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación que se haga de este proveído, reintegre al señor **EDINSON HINESTROZA VALENCIA** sin solución de continuidad, es decir, sin interrupción, al cargo que venía ocupando o a uno de semejante jerarquía al que el actor venía desempeñando y que sea compatible con sus condiciones de salud. **TERCERO: ORDENAR** al representante legal de **A TIEMPO S.A.S.** que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación que se haga de este proveído que realice las cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales del accionante, dejadas de cancelar desde la fecha del despido. Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas, dada la ineficacia del despido efectuado. **CUARTO: ADVERTIR** al señor **EDINSON HINESTROZA VALENCIA** que en el término de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo instaure demanda ordinaria con el fin de reclamar los salarios y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculado de la empresa demandada. **QUINTO: EN RELACIÓN** a la indemnización de 180 días de salario por despido sin autorización previa de la autoridad competente, **esta deberá ser discutida ante el juez natural, en este caso, dentro de un proceso laboral.** **SEXTO: DESVINCULAR** de la presente acción constitucional a **PROMOAMBIENTAL CALI S.A., AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA, COMFENALCO VALLE EPS, FONDO DE PENSIONES Y CESANTÍAS PROTECCIÓN, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL VALLE DEL CAUCA, JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ, MINISTERIO DEL TRABAJO, MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL –FOSYGA- y ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD -ADRES-**, conforme a los argumentos expuestos en esta providencia. **SÉPTIMO: NOTIFICAR** este proveído a las partes en la forma prevista en el artículo 30 del Decreto N° 2591 de 1991. **OCTAVO:** Si esta providencia no es impugnada dentro del término de ley, remítase el cuaderno original del expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.-...**NOTIFÍQUESE Y CÚPLASE. EL JUEZ, HÉCTOR GONZALO GÓMEZ PEÑALOZA**".

Cordialmente,


LUDIVIA ARACELY BLANDON BEJARANO
Secretaria



SENTENCIA No. T-026
RADICACIÓN 760014003018-2020-00071-00
JUZGADO DIECIOCHO CIVIL MUNICIPAL EN ORALIDAD
Santiago de Cali, diecisiete (17) de febrero de dos mil veinte (2020)

Procede el despacho a dictar fallo dentro de la presente **ACCIÓN DE TUTELA** instaurada por **EDINSON HINESTROZA VALENCIA** en contra de **A TIEMPO S.A.S.**, quien presuntamente le está vulnerando sus derechos fundamentales al trabajo, estabilidad laboral reforzada y a la salud en conexidad con la vida, consagrados en la Constitución Política.

I. ANTECEDENTES

Se deducen como hechos que sustentan lo pretendido los que a continuación se resumen:

Manifiesta el accionante que el 24 de abril de 2016 ingresó a laborar en la empresa **A TIEMPO** trabajando en misión para **PROMOAMBIENTAL CALI S.A. E.S.P.**, desempeñando el cargo de ayudante de recolección y que de forma maliciosa le aconsejaron que renunciara, debido a que sufrió un accidente de trabajo, que lo volverían a contratar, pero nunca ocurrió, sino que decidieron dar por terminado su contrato cuando se encontraba cumpliendo con sus obligaciones laborales, siendo un despido indirecto.

Expone que a causa del accidente laboral sufrió lesiones, múltiples laceraciones y contusiones en todo el cuerpo, generando una disminución progresiva de su salud, requiriendo tratamientos médicos que no puede recibir porque a causa del despido no le continúan pagando la seguridad social a **COMFENALCO EPS, PROTECCIÓN y COLPATRIA**.

Sostiene que en lugar de reubicarlo, lo despidieron sin permiso del inspector de trabajo, pues se encuentra en condición de debilidad manifiesta.

II. PRETENSIONES

Solicita el accionante se tutelen sus derechos fundamentales y en consecuencia, se ordene a la empresa **A TIEMPO S.A.S.** que (i) lo reintegre bajo la modalidad de un contrato a término indefinido en una labor igual o mejor a la que venía desempeñando con todas las garantías prestaciones, (ii) que le pague los salarios y demás emolumentos dejados de percibir desde el 31 de diciembre de 2017 última vez que le pagaron (sic), (iii) que lo vincule permanentemente a la **NUEVA EPS** para que pueda continuar accediendo a los servicios médicos integrales en salud.

III. TRÁMITE

Correspondió a esta instancia conocer la presente acción de tutela por reparto del 04 de febrero de 2020, siendo admitida mediante auto interlocutorio No. 0235 de la misma fecha, en cuya providencia se tuvo como accionado a la empresa **A TIEMPO S.A.S.**, se ordenó la vinculación de **PROMOAMBIENTAL CALI S.A.**, **AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA**, **COMFENALCO VALLE EPS**, **FONDO DE PENSIONES Y CESANTÍAS PROTECCIÓN**, **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL VALLE DEL CAUCA**, **JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ**, **MINISTERIO DEL TRABAJO**, **MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL -FOSYGA-**, y **ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD -ADRES-** como sujetos pasivos y se dispuso notificar tanto al ente accionado como a los vinculados, a fin de que ejercieran su derecho de defensa.

IV. LEGITIMACIÓN DE LAS PARTES

PARTE ACTIVA

El artículo 10 del Decreto 2591 de 1991 establece que "la acción de tutela podrá ser ejercida, en todo momento y lugar, por cualquier persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, quien actuara por si misma o a través de representante. También se puede agenciar derechos ajenos cuando el titular de los mismos no esté en condiciones de promover su propia defensa. Cuando tal circunstancia ocurra deberá manifestarse en la solicitud...".

Al respecto, es menester traer a colación la sentencia T-609 del 20-06-08 en la cual se expuso: "*por regla general, solo el titular del derecho fundamental que está siendo amenazado o violado está habilitado para presentar la solicitud de protección, bien sea de forma directa o a través de representante o apoderado judicial y, excepcionalmente se admite, que por medio de la figura de la agencia oficiosa, un tercero solicite la protección de los derechos fundamentales de una persona que no pueda adelantar su propia defensa, y finalmente que los personeros municipales y el Defensor del Pueblo podrán ejercerla también*".

En el presente caso, el accionante **EDINSON HINESTROZA VALENCIA** es el directamente afectado, por tanto, ostenta la legitimación por activa para reclamar ante esta instancia la especial protección de sus derechos fundamentales.

PARTE PASIVA

De acuerdo con el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela procede contra acciones u omisiones de la autoridad pública o el representante del órgano que presuntamente violó o amenazó el derecho fundamental, entre otros, en el caso en que quien solicite el amparo se encuentre en situación de subordinación o indefensión respecto del particular contra el cual se promueve la acción.

La jurisprudencia constitucional ha desarrollado el alcance de la subordinación y la indefensión en los siguientes términos: "(...) [la subordinación] alude a la existencia de una relación jurídica de dependencia, como ocurre, por ejemplo, con los trabajadores respecto de sus patronos, o con los estudiantes frente a sus profesores o ante los directivos del establecimiento al que pertenecen, en tanto que la indefensión, si bien hace referencia a una relación que también implica la dependencia de una persona respecto de otra, ella no tiene su origen en la obligatoriedad derivada de un orden jurídico o social determinado sino en situaciones de naturaleza fáctica en cuya virtud la persona afectada en su derecho carece de defensa, entendida ésta como posibilidad de respuesta efectiva ante la violación o amenaza de que se trate (...)".

En el asunto ahora examinado tenemos que la empresa **A TIEMPO S.A.S.** es de orden particular ante la cual el señor **EDINSON HINESTROZA VALENCIA** se encuentra en un estado de subordinación pues carece de defensa, entendida ésta como la posibilidad de respuesta efectiva ante la violación o amenaza que se suscita por la terminación unilateral de su contrato de trabajo, situación que legitima al extremo pasivo en el presente asunto para que se demande en tutela su presunta violación de los derechos constitucionales invocados por el accionante.

V. CONTESTACIÓN DE LAS ENTIDADES INVOLUCRADAS

-A TIEMPO S.A.S. (fls. 90-122)

La referida sociedad dio contestación señalando que se opone a todas las pretensiones formuladas por el accionante por cuanto no ha vulnerado sus derechos fundamentales.

Expone que el señor Edinson Hinestroza Valencia suscribió contrato de trabajo por obra o labor el 06 de mayo de 2016 para prestar sus servicios como trabajador en misión de la entidad en la empresa usuaria Promoambiental de esta ciudad, como ayudante de recolección.

Refiere que el actor sufrió un accidente de trabajo el 7 de febrero de 2017 (fractura metatarso) con incapacidad de 220 días (hasta el 13 de septiembre de 2017).

Sostiene que no es cierto que la salud del actor siga desmejorando ya que la ARL teniendo en cuenta su recuperación ordenó el reintegro a sus labores, incorporándose al cargo que venía desempeñándose el 21 de enero de 2019, garantizando su representada que se cumplieran las recomendaciones médico laborales.

Señala que la sociedad es una empresa de servicios temporales que contrata trabajadores en misión y los asigna a las empresas usuarias, tratándose de contratos temporales, circunstancia conocida por el trabajador desde que inició su vinculación, encontrándose establecida en la cláusula quinta del respectivo contrato.

Arguye que el 17 de julio de 2019 le fue realizado examen médico no encontrando restricciones o recomendaciones médicas para esa fecha.

Afirma que el contrato de trabajo fue terminado el 6 de septiembre de 2019 y sólo pasados más de 5 meses el actor manifiesta a través de la tutela la vulneración de sus derechos fundamentales, sin encontrarse en presencia de un perjuicio irremediable ni acreditando el detrimento a su mínimo vital, lo cual hace que esta vía sea improcedente.

- PROMOCALI S.A. E.S.P. (fls. 129-142)

Dicha entidad en atención al requerimiento efectuado por este despacho informó que el señor **EDINSON HINESTROZA VALENCIA** no es trabajador de esta empresa, razón por la cual no le constan los hechos expuestos en este trámite, aclarando que el actor nunca fue enviado como trabajador en misión a la empresa vinculada PROMOAMBIENTAL CALI S.A., y consta en el documento por el aportado (fol. 51) que fue enviado en dicha calidad a la empresa PROMOAMBIENTAL VALLE S.A.E.S.P.

Expone que según los anexos obrantes en la tutela y la historia clínica el accidente sufrido por el accionante el 7 de febrero de 2017 le ocasionó "Trauma contuso dorso de pie derecho", con manejo quirúrgico, tratamiento, terapias y controles con fisioterapia, sin evidenciar patologías que empeoren su estado de salud, ni que existan tratamientos pendientes, como se evidencia en el documento expedido por AXA COLPATRIA el 26 de abril de 2019 al darle de alta (fol.56), al igual que en el acta del Departamento de seguridad y salud en el trabajo programa de rehabilitación integral expedida por el ente accionado (6 de diciembre de 2018).

Argumenta que a la fecha de terminación del contrato el accionante no se ubicaba como sujeto de especial protección, en estado de indefensión o debilidad manifiesta, no encontrándose prueba de que tuviera tratamiento pendiente o que requiriera un tratamiento permanente, o con pérdida de capacidad laboral.

Sostiene que el motivo de terminación del contrato fue la finalización de la labor para la que fue contratado y no su estado de salud.

Solicita que se declare improcedente la acción de tutela, por cuanto no cumple con los requisitos de inmediatez y subsidiariedad, toda vez que han pasado más de 5 meses desde la terminación del contrato y al no encontrarse en estado de debilidad manifiesta la tutela no procede como mecanismo subsidiario.

- JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ (fl. 89)

Dicha entidad en atención al requerimiento efectuado por este despacho informó que revisado su archivo no se evidencia solicitud de calificación de pérdida de capacidad laboral a nombre del accionante por ninguna entidad del Sistema de Seguridad Social.

Solicita su desvinculación de este trámite por cuanto los hechos y pretensiones son ajenas a la entidad y no ha vulnerado derechos fundamentales del actor.

-MINISTERIO DEL TRABAJO (fl. 88)

Dicho ente contesto la presente acción de tutela indicando que en la base de datos de esa dirección territorial no figura que la sociedad accionada haya radicado solicitud de autorización para terminar el vínculo suscrito con el señor Edinson Hinestroza Valencia.

Indica que el Ministerio carece de competencia para reconocer derechos de carácter individual y económico, toda vez que como autoridad policiva y administrativa, su función es la de vigilar el cumplimiento de normas laborales y de seguridad y salud en el trabajo y en caso de verificar su transgresión, se impone la multa respectiva (sic).

En virtud de lo anterior, pide su desvinculación por no ser la entidad competente para atender lo solicitado.

-AXA COLPATRIA (fl. 123-128)

Dicho ente contestó la presente acción de tutela informando que el señor Edinson Hinestroza Valencia Aguirre registra un accidente de trabajo el 7 de febrero de 2017, en el cual sufrió atrapamiento del pie derecho, evento tratado, rehabilitado y calificado con diagnóstico (s923) fractura de metatarso con PCL 11.90% calificación aceptada por el paciente (sic).

Expone que el último control de medicina laboral fue el 26 de abril de 2019 y que posteriormente no se han solicitado controles ni nuevos servicios a su entidad.

Solicita declarar la improcedencia de la tutela respecto a la entidad, que no ha vulnerado derechos fundamentales del accionante.

COMFENALCO VALLE EPS (fl. 143-153)

Dicho ente contestó la presente acción de tutela informando que el señor Edinson Hinestroza Valencia Aguirre registra actualmente como retirado de la entidad el 01/01/2020, y al validar su puntaje SISBÉN se determina que es candidato a acceder al régimen subsidiado (44.53).

Comenta que al revisar la base de datos del usuario se evidencia un reporte por accidente de trabajo y la PCL por parte de su aseguradora, anexándolos a la contestación.

Solicita su desvinculación de la presente acción.

JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ (fl. 154-155)

Dicho ente contestó la presente acción de tutela manifestando que revisadas sus bases de datos, los registros de expedientes, apelaciones y solicitudes radicadas en la entidad, no se encontró registro de caso pendiente proveniente de una Junta Regional de Calificación de Invalidez, juzgado o autoridad administrativa respecto al accionante, razón por la cual solicita su desvinculación de esta acción de tutela.

-MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL -FOSYGA- (fl.

158-160)

Dicho ente contestó la presente acción de tutela manifestando que respecto el existe falta de legitimación en la causa por pasiva, toda vez que el empleador del accionante es A TIEMPO S.A.S., solicitando declarar su improcedencia frente a este ministerio, exonerándolo de toda responsabilidad.

**-ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL
DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD -ADRES- (fl.156-157)**

Dicha entidad contestó la presente acción de tutela manifestando que existe falta de legitimación en la causa por pasiva frente a ella, toda vez que no es responsable del agravio que expone el accionante, sino que atañe directamente a su empleador.

VI. PRUEBAS

PARTE ACCIONANTE

- Copia de historia clínica del 24/05/2018 (fl. 1)
- Copia de recomendaciones laborales del 24/05/2018 (fls. 2)
- Copia de historia clínica del 25/09/2017 (fl. 3-4)
- Copia de historia clínica del 26/03/2018 (fl. 6)
- Copia de historia clínica del 06/04/2017 (fl.8)
- Copia de historia clínica del 16/05/2018 (fl.30)
- Copia de concepto médico laboral ARL AXACOLPATRIA del 28/12/2018 (fl. 10)
- Copia de concepto médico laboral ARL AXACOLPATRIA del 28/09/2018 (fl. 19-20)
- Copia de consulta médica ARL AXACOLPATRIA del 01/06/2018 (fl. 11)
- Copia de consulta médica ARL AXACOLPATRIA del 28/06/2018 (fl. 13-14)
- Copia de consulta médica ARL AXACOLPATRIA del 28/09/2018 (fl. 22-23)
- Copia de consulta médica ARL AXACOLPATRIA del 24/10/2018 (fl. 25)
- Copia de consulta médica ARL AXACOLPATRIA del 01/03/2018, 10/07/2018 (fl. 26-29)
- Copia epicrisis (fl. 31)
- Copia de apoyos diagnósticos (fl.32-38)
- Copia de historia AXA COLPATRIA (fl. 40)
- Copia de concepto médico aptitud laboral del 24/08/2017, 24/11/2017 (fl. 44, 46)
- Copia ingreso A TIEMPO (fl. 45)
- Copia de certificado médico de aptitud laboral del 02/11/2018 (fl. 47)
- Copia informe de accidentes de trabajo del empleador o contratante (fl. 48)
- Copia de consulta médica ARL AXACOLPATRIA del 26/04/2019 (fl. 50)
- Copia acta Departamento de seguridad y salud en el trabajo – Programa de rehabilitación integral (fl.53-54)
- Copia de terminación contrato por labor u obra del 06 de septiembre de 2019 (fl.55)

PARTE ACCIONADA- A TIEMPO S.A.S.

- Copia de carta retornar a actividades del cargo contratado, de fecha 13/08/2019 (fl. 98)
- Copia de informe de accidentes de trabajo del empleador o contratante (fl. 99)
- Copia de acta # 1 Departamento de seguridad y salud en el trabajo – Programa de rehabilitación integral (fls. 100-105)
- Copia acta de reubicación Departamento de seguridad y salud en el trabajo – Programa de rehabilitación integral del 27 de marzo de 2018 (fls. 106-107)
- Copia de concepto médico aptitud laboral 01/03/2018 (fl. 108)
- Copia acta de reubicación Departamento de seguridad y salud en el trabajo – Programa de rehabilitación integral del 21 de enero de 2019 (fls. 109)
- Copia de valoración médica ocupacional con énfasis osteomuscular – con restricciones para el cargo del 18/01/2019 (fl. 110)
- Copia valoración médica ocupacional con énfasis osteomuscular del 02/11/2018 (fl. 113)
- Copia de acta Departamento de seguridad y salud en el trabajo – Programa de rehabilitación integral del 10/05/2018 (fl. 114-116)
- Copia de concepto médico laboral AXA COLPATRIA 01/06/2018 (fl.117)
- Copia terminación contrato por obra o labor (fl. 118)
- Copia de certificado de Cámara y Comercio (fl.119-122)

PARTE VINCULADA – COMFENALCO VALLE ESP

- Copia de notificación accidentes de trabajo (fl. 149)
- Copia de notificación evaluación pérdida de capacidad laboral del 30 de agosto de 2018 (fl. 150-153)

Recepcionadas las pruebas y cumplido el trámite que le corresponde a esta acción, se procede a decidir previas las siguientes.

VII. CONSIDERACIONES

1.- PROBLEMA JURÍDICO

De acuerdo con la situación fáctica planteada corresponde a esta instancia judicial establecer si la empresa **A TIEMPO S.A.S.** vulnera los derechos fundamentales al trabajo, estabilidad laboral reforzada y a la salud del señor **EDINSON HINESTROZA VALENCIA** al terminar su contrato de trabajo el día 6 de septiembre de 2019, sin que mediara autorización por parte del Ministerio del Trabajo.

Para resolver el asunto planteado, se hace necesario citar lo expresado por la Corte Constitucional en sentencia **T-317 de 2017**, en la cual se expuso:

“(i) La procedencia de la acción de tutela para obtener el reconocimiento de las medidas de estabilidad reforzada. Reiteración de jurisprudencia

Concretamente, en relación con la estabilidad laboral reforzada esta Corporación, a partir del artículo 53 Superior, sostiene que los trabajadores tienen derecho a permanecer en su cargo y a no ser desvinculado del mismo en forma intempestiva, pero cuando ello ocurre y el empleador decide terminar unilateralmente un contrato de trabajo sin que medie justa causa, debe pagar una indemnización. Sin embargo, esta potestad tiene sus límites cuando se está en presencia de personas en estado de debilidad manifiesta, toda vez que la Carta Política les otorga una estabilidad laboral reforzada.

De modo que, las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta y son despedidas en razón de su limitación física tienen a su alcance mecanismos de defensa judicial como son las acciones que se interponen ante la jurisdicción ordinaria laboral o en la de lo contencioso administrativo, según sea la forma de vinculación. En la medida en que se cuenten con los mecanismos ordinarios de defensa judicial para conjurar tal situación que estimen lesiva de sus derechos, por regla general la acción de tutela se torna improcedente para reclamar esta garantía constitucional.

Sin embargo, esta Corporación[29] establece que excepcionalmente la acción de tutela procede, como mecanismo principal o transitorio, para garantizar la estabilidad laboral de trabajadores que se encuentran en circunstancias especiales. Es el caso de las mujeres en estado de embarazo o en período de lactancia, los trabajadores aforados, las personas limitadas con alguna enfermedad física, sensorial o psíquica –por la debilidad manifiesta en que se encuentran–. Para esta Corte, la procedibilidad de la acción de tutela, con el propósito de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada, tiene una relación directa con la condición de sujeto de especial protección.

La procedibilidad material de la acción de amparo para solicitar la protección de la estabilidad laboral reforzada en personas con condición de discapacidad, no siempre fue una materia pacífica al interior de esta Corporación.

En primer lugar, se sostuvo que la desvinculación laboral de personas en condición de discapacidad, no constituía un elemento objetivo para la procedibilidad del amparo constitucional, pues aunado a ello debería demostrarse una relación entre el hecho del despido y el estado de discapacidad del accionante. Esta posición fue asumida en la sentencia T-519 de 2003 [30], en la cual se concluyó que “no es suficiente el mero hecho de la presencia de una enfermedad o una discapacidad en la persona que el empleador decida desvincular de manera unilateral sin justa causa. Para que la protección vía tutela prospere debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa particular condición. Es decir, debe haber nexo de causalidad probado entre condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral.” En estos casos, si bien la desvinculación configuraba una discriminación, se debía comprobar que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante.

En segundo lugar, este criterio fue modificado. Así, en la Sentencia T-1083 de 2007[31] la Sala Octava de Revisión consideró que, someter a los accionantes a demostrar la conexidad entre el despido y el estado de discapacidad resultaba ser una carga excesiva para el afectado. Por el contrario, el empleador era el encargado de demostrar que el despido se efectuó por razones distintas a la discapacidad del trabajador, en esa oportunidad se expuso que para tal valoración podría aplicarse la presunción de desvinculación discriminatoria utilizada en los casos de mujeres embarazadas.

"Es necesario que respecto de los despidos de trabajadores [en discapacidad,] efectuados sin autorización de la Oficina del Trabajo se aplique en particular una de las reglas establecidas positivamente en el caso de la trabajadora en embarazo, cual es, la presunción de que el despido o la terminación del contrato de trabajo se produce como consecuencia de su discapacidad. La necesidad de esta presunción salta a la vista, por cuanto, exigir la prueba de la relación causal existente entre la condición física, sensorial o psicológica del trabajador y la decisión del empleador constituye una carga desproporcionada para una persona que se encuentra en una situación de vulnerabilidad evidente. Es más, exigir tal prueba al sujeto de especial protección equivale a hacer nugatorio el amparo de los derechos que pretende garantizar la estabilidad laboral reforzada, pues se trata de demostrar un aspecto ligado al fuero interno del empleador. La complejidad de dicha prueba aumenta, si tiene en cuenta que, las más de las veces, los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho. De esta forma, resulta más apropiado desde el punto de vista constitucional, imponer al empleador la carga de probar que el despido tiene como fundamento razones distintas a la discriminación basada en la discapacidad."

De tal manera que, frente al despido de una persona que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta, se activa una presunción legal en contra del empleador, quien debe probar que el trabajador incurrió en una de las causales dispuestas por la ley para la justa culminación del contrato, sin que sea necesario que el trabajador pruebe que el despido se produjo como consecuencia de la enfermedad que padece.

Esta Corporación afirma que, la protección constitucional[32] del derecho a la estabilidad laboral incluye a las personas que se encuentran bajo contratos laborales a término fijo o de obra o labor, dada la obligación de garantizar la permanencia en el empleo al trabajador que se encuentre en una circunstancia de debilidad manifiesta, como por ejemplo las personas con limitaciones físicas sensoriales y psíquicas. La protección constitucional señala se justifica frente a la autonomía contractual que el ordenamiento jurídico colombiano otorga a los empleadores en la relación con sus trabajadores, en razón de que con el despido se puede discriminar a una persona en razón de una limitación física, sobre todo cuando la terminación de la relación laboral está motivada en su estado de salud y éste no resulta incompatible con las funciones que puedan serle asignadas[33]. En principio, aunque exista una causal objetiva para terminar el contrato de trabajo tal como el vencimiento del plazo pactado, el empleador deberá cumplir con las condiciones establecidas en el artículo 26 [34] de la Ley 361 de 1997.

Ahora, el vencimiento del plazo pactado es una causal objetiva que puede producir la terminación de los contratos de trabajo a término fijo, pero, si el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad por cuenta de una enfermedad o discapacidad, esta autonomía del empleador se encuentra limitada al cumplimiento del precepto del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En consecuencia, de manera previa a la terminación del contrato de trabajo el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo.

Por otra parte, la procedibilidad de la acción de tutela no puede estar supeditada a la calificación de pérdida de capacidad del individuo, pues más que analizar el estado de salud del actor, debe comprobarse que el despido se efectuó con la observancia del debido proceso establecido para tal fin, pues los asuntos relacionados con el grado de afectación producto de la enfermedad y las consecuencias que de ello se deriven, podrán debatirse ante el inspector del trabajo. En consecuencia, la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada no puede condicionarse a la calificación de pérdida de capacidad laboral que efectúan las juntas de calificación o al porcentaje específico de discapacidad del trabajador[35].

Esta Corporación, en relación con el grado de discapacidad que debe tener una persona para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, dispuso que tal protección cubija a todas las personas con limitaciones físicas o psicológicas, indistintamente si el grado de afectación es severo, moderado o leve. Este argumento se sustenta en el examen de constitucionalidad efectuado por este Tribunal a la Ley 361 de 1997, en Sentencia C-824 de 2011 [36], se explicó que:

"la referencia específica que hace el artículo 1º, a las personas con limitaciones 'severas y profundas' no puede tomarse como expresiones excluyentes para todos los artículos que conforman la citada ley. En punto a este tema, es de aclarar que la clasificación del grado de severidad de una limitación (art. 7º, Ley 361 de 1997) no implica la negación y vulneración de un derecho, sino la aplicación de medidas especiales establecidas por la misma ley para personas con discapacidad en cierto grado de severidad (vgr. los artículos 2º, 3º y 4º de la Ley 361 de 1997). Más que de discapacidad leve y moderada, la jurisprudencia ha señalado que en estas situaciones debe hablarse de personas que por su estado de salud física o mental se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les dificulta trabajar en ciertas actividades o hacerlo con algunas limitaciones y que por tanto, requieren de una asistencia y protección especial para permitirle su integración social y su realización personal, además de que gozan de una estabilidad laboral reforzada".

Esta posición fue adoptada en la Sentencia T-271 de 2012 [37], que reiteró que, el derecho a la protección laboral reforzada cubre, equitativamente, tanto a los trabajadores que padecen un deterioro en su salud, que limita la ejecución de sus funciones, como a quienes se encuentran en condición de discapacidad. De tal forma que, al proceder a la terminación de sus contratos o relación laboral sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, se vulneran sus derechos a la igualdad y al trabajo como formas de lograr la adecuada integración social dispuesta en la Constitución[38].

En síntesis, se puede afirmar que **la acción de tutela es procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada[39], cuando se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad que padezca, inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor; (b) sin la autorización de la oficina del trabajo, (c) conociendo que el empleado se encuentra en situación de discapacidad o con una afectación de su salud que le impide o le dificulte el desempeño de labores y (d) no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador.**

(ii) La protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada en personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales

La estabilidad laboral reforzada es parte integral del derecho constitucional al trabajo[40] y las garantías que se desprenden de éste, la cual se activa cuando el trabajador se encuentra en situación de vulnerabilidad, debido a condiciones específicas de afectación a su salud, su capacidad económica, su rol social, entre otros. Dicha estabilidad se materializa en la obligación impuesta al empleador de mantenerlo en su puesto de trabajo[41] en razón de su condición especial[42].

Este derecho tiene estrecha relación, con el artículo 13 Superior, en virtud del cual se establece lo siguiente: "El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan".

Por su parte, el artículo 47 Superior establece que: el Estado debe adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social para aquellos que tienen disminuidas sus capacidades físicas, sensoriales y psíquicas, a quienes se les debe brindar la atención especializada que necesiten.

De manera similar, el artículo 53 de la Carta prevé como uno de los principios mínimos que debe orientar las relaciones laborales, es la estabilidad en el empleo y la garantía de la seguridad social. Seguidamente, el artículo 54 Superior, establece que es una obligación del "Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud".

Estas disposiciones no tienen origen exclusivo en nuestro ordenamiento jurídico nacional, sino que responden a una fórmula de armonización entre éste y los tratados de derecho internacional público suscritos por el Estado colombiano sobre la materia, como por ejemplo las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad[43]. Así mismo, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad[44], dispone medidas para eliminar la discriminación contra este grupo poblacional.

Finalmente, la Convención de Naciones Unidas[45] sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo 27, literal a, adoptó una postura garante, cuyo contenido, impone la obligación al Estado colombiano a "reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, ... incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo..."

De igual forma, la Carta Política respecto a ese grupo de personas, fundamenta que la observancia de los principios del Estado Social de Derecho [46], la igualdad material[47] y la solidaridad social, son presupuestos supraleales que exigen al Estado la obligación constitucional de adoptar medidas en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta[48].

En cumplimiento de las normas prescritas en tratados internacionales, el legislador creó instrumentos jurídicos que permiten proteger a las personas en condición de discapacidad del ejercicio arbitrario de la autoridad por parte de los empleadores. Concretamente, el ordenamiento jurídico colombiano dispone que el despido de una persona en condición de discapacidad, es procedente sólo cuando el trabajador incurra en una causal objetiva para la culminación de su contrato, aspecto generalmente relacionado con el incumplimiento de las funciones asignadas en desarrollo de su labor, para lo cual deberá contar con la autorización del Inspector del Trabajo[49].

Ahora bien, tal protección no sólo se debe garantizar al trabajador que se encuentra en situación de discapacidad. También se hace extensivo a quienes tienen limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. A estas personas se les debe brindar asesoría y seguimiento para afrontar las condiciones derivadas de la pérdida o merma de la capacidad laboral. En cumplimiento de ello, al empleador le asiste el deber de reubicar al trabajador "en un puesto de trabajo que le permita maximizar su productividad y alcanzar su realización profesional"^[50], de tal forma que quienes se encuentran con limitaciones a causa de su salud logren aumentar el rendimiento y se fomente la solidaridad.

A propósito de ello, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 ^[51] determina: (i) la prohibición de despedir a una persona que presenta alguna limitación física, sensorial o psíquica sin autorización del Ministerio del Trabajo y (ii) que en el evento en que se produzca tal desvinculación, el empleador pague al trabajador una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las otras prestaciones que establezca la legislación en materia laboral.

En relación con el artículo 26, la Corte en la Sentencia C-531 de 2000 ^[52], estudió una demanda de constitucionalidad formulada en contra de algunos apartes del artículo 26, por considerar, que estos preceptos violan el Preámbulo y los artículos 1, 2, 13, 16, 25, 47, 53, 54, 95 y 333 de la Constitución Política, ya que a juicio de los demandantes, este precepto establece el pago de una indemnización, como una posibilidad para que el empleador pueda despedir a un trabajador con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, sin que medie autorización del Ministerio de Trabajo. Al respecto, la Corte Constitucional consideró que aquella no contradice el ordenamiento superior, sino que por el contrario lo desarrolla, toda vez que constituye una garantía para que el trabajador que presenta una limitación, no sea despedido en razón a tal circunstancia y que, en caso de que se presente en una causal justificativa de despido, la autoridad administrativa correspondiente, pueda validar que la desvinculación no presenta conexidad con su estado de salud.

De igual manera, este Tribunal declaró la constitucionalidad del inciso segundo del citado artículo, que obliga al empleador a que, en el evento en el que decida desvincular a un trabajador con limitaciones físicas, sin que medie autorización del Ministerio de Trabajo, reconozca y pague una indemnización equivalente a 180 días salario y estimó en relación con esa lectura, que la misma "no configura una salvaguarda de sus derechos y un desarrollo del principio de protección especial de la cual son destinatarios, por razón de su debilidad manifiesta dada su condición física, sensorial o mental especial, en la medida en que la protección de esta forma establecida es insuficiente respecto del principio de estabilidad laboral reforzada que se impone para la garantía de su derecho al trabajo e igualdad y respeto a su dignidad humana".

No obstante, precisó que el carácter sancionatorio y complementario de esta indemnización, no habilita el despido de un trabajador en circunstancias de indefensión, sin que medie autorización del Ministerio de Trabajo. Por lo tanto, declaró la exequibilidad de la norma "bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria".

En concordancia con lo expuesto, este Tribunal Constitucional^[53] profirió varias sentencias que guardan armonía con las disposiciones legales sobre la materia y pretenden establecer un precedente fuerte para la protección de este grupo especial de personas.

Esta Corporación, en la Sentencia T-021 de 2011 ^[54], expuso que, despedir a una persona en estado de discapacidad sin autorización del Ministerio del Trabajo, es un acto que tiene consecuencias identificables, como lo son: (i) que el despido sea absolutamente ineficaz, (ii) que en el evento de haberse presentado éste, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado y que, (iii) sin perjuicio de lo dispuesto, el empleador desconocedor del deber de solidaridad que le asiste con la población laboral con discapacidad, pagará la suma correspondiente a 180 días de salario, a título de indemnización, sin que ello signifique la validación del despido^[55].

De igual forma, se deben cancelar todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el momento en el cual proceda el reintegro.

La Corte de manera uniforme^[56], sostiene que la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ampara tanto aquellas personas que se encuentran en condición de discapacidad, de acuerdo con la calificación efectuada por los organismos competentes como a quienes están bajo una situación de debilidad manifiesta, ya sea por ocurrencia de un evento que afecta su salud; o de una limitación física, sin importar si ésta tiene el carácter de accidente, enfermedad profesional, o enfermedad común, o si es de carácter transitorio o permanente.

Es decir, existen razones que justifican la existencia de una especial protección laboral[57] para los trabajadores calificados con alguna discapacidad y para quienes no han sido objeto de calificación con ese criterio jurisprudencial, la Corte[58] protege el derecho de las personas con limitaciones al margen de que hayan sido o no calificada su discapacidad, pues unas y otras son merecedoras de un trato especial y tienen derecho a no ser discriminadas en el ámbito laboral con ocasión de sus condiciones particulares.

Así las cosas la tutela se torna procedente para obtener el reintegro de las personas afectadas por el deterioro en su estado de salud, cuando concurren los siguientes presupuestos: (i) que el peticionario sea una persona con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta; (ii) que el empleador tenga conocimiento de la situación, y (iii) que se demuestre un nexo causal entre el despido y el estado de salud.

De tal forma que, si se encuentran acreditados todos los mencionados presupuestos, el juez que conozca del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral; ii) el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado hasta su desvinculación, iii) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.)[59] y iv) el derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario”.

2.- CASO CONCRETO

En el presente caso, se verificará si la tutela promovida cumple con los principios de subsidiariedad e inmediatez, al respecto, el Decreto 2591 de 1991 y el precedente constitucional han establecido que en principio la acción de tutela es procedente siempre que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial. Lo anterior, porque el amparo no puede desplazar, ni sustituir los mecanismos ordinarios, en virtud de su carácter excepcional y residual. Ante la existencia de un medio judicial ordinario, será viable: (i) transitoriamente para evitar la configuración de un perjuicio irremediable o (ii) cuando el medio no sea idóneo o eficaz para salvaguardar los derechos fundamentales del accionante.

En este sentido, este juez constitucional considera que el caso bajo estudio supera el requisito de subsidiariedad, pues la acción de tutela se erige como el mecanismo idóneo para reclamar el reintegro. Lo expuesto se basa en que el tutelante es una persona en situación de vulnerabilidad como quiera que es una persona que presenta menzugas en su capacidad laboral.

Sobre el principio de inmediatez, la Corte Constitucional ha establecido que si bien no existe un término legal concreto para la interposición de la acción, esta debe proponerse dentro del plazo razonable a la vulneración de los derechos fundamentales. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el principio de inmediatez surge de la naturaleza de la acción de tutela, ya que la finalidad última del amparo es proteger de forma *inmediata* los derechos constitucionales. Así, también se verifica el cumplimiento del requisito de inmediatez referido, debido a que solo han transcurrido aproximadamente 5 meses desde que al actor se le dio por terminado su relación laboral, siendo completamente razonable el plazo, para que el mismo pueda solicitar la protección de sus garantías constitucionales.

De antemano se destaca que **PROMOAMBIENTAL CALI S.A. E.S.P.**, en esta acción de amparo no es el llamado a responder por las pretensiones del tutelante, pues este solo tenía vínculo laboral con la empresa **A TIEMPO S.A.S.** quien decidió poner fin a su contrato individual de trabajo.

En este asunto, del material probatorio adosado al expediente este juez constitucional encuentra demostrado que (i) el señor **EDINSON HINESTROZA VALENCIA** el día 6 de mayo de 2016 se vinculó laboralmente con la sociedad **A TIEMPO S.A.S.** mediante contrato de trabajo por obra o labor desempeñándose como ayudante de recolección (fl. 56, 91), (ii) que a causa de accidente laboral sufrido el 7 de febrero de 2017 presentó fractura del hueso del metatarso (fl. 44,46,49,50), (iii) que fue calificado el 13 de agosto de 2018 por ARL AXA COLPATRIA con pérdida de capacidad laboral (PCL) del 11.90% (fl.150-153), (iv) que el 6 de septiembre de 2019 el empleador decidió dar por terminado el contrato de trabajo, sin solicitar permiso del Ministerio de Trabajo (fl. 55).

Al respecto, la sociedad **A TIEMPO S.A.S.** en su escrito de contestación manifestó que (i) al momento de la terminación el tutelante no se encontraba en situación de debilidad manifiesta o perjuicio irremediable que impidiera su desvinculación (ii) existía una causa legal para terminar el contrato de trabajo, pues el contrato que lo vinculaba es de tipo temporal, circunstancia conocida por el trabajador desde que inició su vinculación y que consta en la cláusula quinta del respectivo contrato (sic), (iii) no contaba con recomendaciones y/o restricciones que impidieran laborar, según examen médico del 17 de julio de 2019.

Con relación a lo anterior, el despacho no comparte los argumentos esbozados por la parte accionada, pues tal como obra a folio 50 del expediente el médico tratante de la ARL AXA COLPATRIA en atención del 26 de abril de 2019 señaló *"paciente asiste a control por ML para formulación de medicamentos para dolor y renovación de recomendaciones laborales"*, estableciendo en el plan de manejo que *"la continuidad o modificación de las recomendaciones laborales corresponden al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa"*, situación que permite determinar que hasta ese momento las recomendaciones laborales se encontraban vigentes, y no obra prueba adicional en el expediente que demuestre que se levantaron con posterioridad, pese a que el empleador expone que al accionante se le realizó valoración médica el 17 de julio de 2019, en la cual no se determinaron restricciones y que así lo exprese en escrito a él dirigido informándole que debe retornar al cargo para el que fue contratado (fl. 98).

Además, no se evidencia que se le haya realizado examen médico de egreso que permita corroborar lo esgrimido por el empleador y desvirtuar la condición de debilidad manifiesta del señor Edison Hinestroza Valencia, quien presenta una limitación física por la cual fue calificado con PCL del 11.90%, presentando dolencias a la fecha de la última valoración médica que se anexa.

En este sentido, valga resaltar lo expuesto en la jurisprudencia constitucional, en la cual se establece que corresponde al empleador demostrar que el despido se efectuó por razones distintas a las limitaciones físicas del trabajador, aspecto que no se vislumbró en este trámite, conforme a lo expuesto previamente.

Aunado a lo anterior, y teniendo en cuenta que la sociedad A TIEMPO S.A.S. argumenta que el despido no se dio en razón de situación alguna de discapacidad del accionante sino por una causa legal que es la terminación de obra o labor contratada, es importante mencionar que la Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia ha establecido que cuando **una persona que ha suscrito un contrato laboral por labor contratada y se encuentra cobijada por el principio de estabilidad laboral reforzada, la culminación de la obra no es razón suficiente para justificar el despido sin que medie la autorización de la Oficina del Trabajo.**

De este modo, debe tenerse en cuenta que la Constitución ofrece a los trabajadores con disminuciones físicas o mentales el derecho a no ser retirados de su lugar de trabajo sin la observancia de un trámite especial, el cual comprende el acudir previamente ante el inspector de trabajo para que autorice el despido. **Por consiguiente, al momento de decidir la terminación del contrato de trabajo el ente accionado A TIEMPO S.A.S. se encontraba llamada a obtener una autorización por parte del Ministerio del Trabajo dado el conocimiento que aquél tenía sobre la afectación al derecho de la salud del accionante y de su pérdida de capacidad laboral.**

Así las cosas, establecida la titularidad del derecho fundamental a la estabilidad reforzada en cabeza del accionante, verificada la existencia de un vínculo laboral que culminó sin autorización del Ministerio del Trabajo, se determina la procedencia del amparo constitucional en este asunto, pues, el Máximo Tribunal Constitucional ha establecido que **"si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona discapacitada se produjo sin previa autorización de la Oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de éste es la circunstancia de discapacidad que**

aquel padece y que bien puede haber sobrevenido como consecuencia de la labor desempeñada en desarrollo de la relación laboral o que presentaba el trabajador al momento de iniciar el contrato. **En consecuencia el juez deberá proteger sus derechos fundamentales.**" (Sentencia No. T-231 de 2010)

Así entonces y como quiera el ente demandado no desvirtuó la precitada presunción jurisprudencial, se concluye que el despido del señor **EDINSON HINESTROZA VALENCIA** no tiene eficacia jurídica alguna, pues fue discriminatorio de su estado de salud.

Teniendo en cuenta lo anterior, verificada de esta manera la vulneración *iustfundamental* alegada por el ofendido, se ampararan sus derechos fundamentales al trabajo, estabilidad laboral reforzada y a la salud. Sin embargo, dado que no se tiene certeza del grado de limitaciones físicas o restricciones para laborar del accionante, el amparo será transitorio y regirá hasta que la jurisdicción ordinaria resuelva la acción que el actor debe formular o, si no la instaure, hasta que transcurran cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de esta sentencia¹.

Como resultado de lo anterior, se ordenará a la sociedad **A TIEMPO S.A.S.** que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación que se haga de este proveído, reintegre al señor **EDINSON HINESTROZA VALENCIA** sin solución de continuidad, es decir, sin interrupción, al cargo que venía ocupando o a uno de semejante jerarquía al que el actor venía desempeñando y que sea compatible con sus condiciones de salud.

Igualmente, se ordenará a la sociedad accionada que realice las cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales del tutelante, dejadas de cancelar desde la fecha del despido. Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas, dada la ineficacia del despido efectuado.

De otra parte, se advierte al señor **EDINSON HINESTROZA VALENCIA** que en el término de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo instaure demanda ordinaria con el fin de reclamar los salarios y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculado de la empresa demandada.

En relación a la indemnización de 180 días de salario por despido sin autorización previa de la autoridad competente, la misma deberá ser discutida ante el juez natural, en este caso, dentro de un proceso laboral.

Finalmente, se desvinculará a **PROMOAMBIENTAL CALI S.A., AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA, COMFENALCO VALLE EPS, FONDO DE PENSIONES Y CESANTÍAS PROTECCIÓN, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL VALLE DEL CAUCA, JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ, MINISTERIO DEL TRABAJO, MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL – FOSYGA- y ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD -ADRES-** por no ser los llamados a responder por las pretensiones del accionante.

Suficientes las anteriores consideraciones para que el **JUZGADO DIECIOCHO CIVIL MUNICIPAL EN ORALIDAD DE CALI (VALLE DEL CAUCA)**, Administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por mandato de la constitución,

¹ Corte Constitucional sentencia T-041/14 "Ha entendido este Tribunal que cuando el sujeto no haya sido calificado científicamente por un médico que determine el nivel de discapacidad, el amparo será transitorio. En otros términos, "la garantía a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas en invalidez, sino también de aquellos que por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta, cuya seriedad impone al juez de tutela conceder la petición como mecanismo transitorio, así no se haya calificado su nivel de discapacidad, hasta tanto la autoridad judicial competente tome las decisiones respectivas". Por el contrario, si se tiene certeza del grado de discapacidad, el amparo será definitivo". Subrayado de este despacho.

RESUELVE

PRIMERO: TUTELAR los derechos fundamentales al trabajo, estabilidad laboral reforzada y a la salud del señor **EDINSON HINESTROZA VALENCIA** en consideración a los planteamientos expuestos en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: ORDENAR al representante legal de la empresa **A TIEMPO S.A.S.** que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación que se haga de este proveído, reintegre al señor **EDINSON HINESTROZA VALENCIA** sin solución de continuidad, es decir, sin interrupción, al cargo que venía ocupando o a uno de semejante jerarquía al que el actor venía desempeñando y que sea compatible con sus condiciones de salud.

TERCERO: ORDENAR al representante legal de **A TIEMPO S.A.S.** que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación que se haga de este proveído que realice las cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales del accionante, dejadas de cancelar desde la fecha del despido. Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas, dada la ineficacia del despido efectuado.

CUARTO: ADVERTIR al señor **EDINSON HINESTROZA VALENCIA** que en el término de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo instaure demanda ordinaria con el fin de reclamar los salarios y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculado de la empresa demandada.

QUINTO: EN RELACIÓN a la indemnización de 180 días de salario por despido sin autorización previa de la autoridad competente, **esta deberá ser discutida ante el juez natural, en este caso, dentro de un proceso laboral.**

SEXTO: DESVINCULAR de la presente acción constitucional a **PROMOAMBIENTAL CALI S.A., AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA, COMFENALCO VALLE EPS, FONDO DE PENSIONES Y CESANTÍAS PROTECCIÓN, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL VALLE DEL CAUCA, JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ, MINISTERIO DEL TRABAJO, MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL -FOSYGA- y ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD -ADRES-..**, conforme a los argumentos expuestos en esta providencia.

SÉPTIMO: NOTIFICAR este proveído a las partes en la forma prevista en el artículo 30 del Decreto N° 2591 de 1991.

OCTAVO: Si esta providencia no es impugnada dentro del término de ley, remítase el cuaderno original del expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.-

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

EL JUEZ


HÉCTOR GONZALO GÓMEZ PEÑALOZA

