



13-001-33-33-010-2018-00027-01

Cartagena de Indias D. T y C, veintitrés (23) de abril de dos mil dieciocho (2018)

MEDIO DE CONTROL	IMPUGNACIÓN DE TUTELA
RADICADO	13-001-33-33-010-2018-00027-01
DEMANDANTE	JOSÉ DUBAN CARDONA GARCÍA
DEMANDADO	CBI COLOMBIA S.A. – COLPENSIONES – SURA EPS
TEMA	REINTEGRO – PERSONA INCAPACITADA
MAGISTRADO PONENTE	ARTURO EDUARDO MATSON CARBALLO

I.- PRONUNCIAMIENTO

Procede la Sala fija de decisión No.01 del Tribunal Administrativo de Bolívar a resolver la Impugnación presentada por CBI COLOMBIA S.A., de la sentencia de tutela de fecha 7 de marzo de 2018, proferida por el Juzgado Décimo Administrativo Oral del Circuito de Cartagena, a través del cual se tutelaron los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, debido proceso, igualdad, mínimo vital, salud en conexidad con la seguridad social, que han sido amenazados y vulnerados por CBI al señor José Duban Cardona García.

II.- ANTECEDENTES

2.1. Hechos

El señor José Duban Cardona García se encontraba vinculado a la empresa CBI COLOMBIA S.A., a través de contrato laboral, desde el 25 de septiembre de 2012, en el cargo de Electricista de Montaje 1 A dentro del proyecto de Ampliación de la Refinería de Cartagena – Reficar, en donde estuvo afiliado al Sistema General de Seguridad Social Integral - SGSSI en SURA EPS y en la A.F.P COLPENSIONES.

El actor fue hospitalizado el día 13 de agosto de 2015 a través del servicio de urgencias de la Clínica el Bosque, por presentar un fuerte dolor en región lumbar derecha que irradiaba a las piernas y le causaba inestabilidad corporal. Se le diagnosticó una DISCRETA ESCOLIOSIS LUMBAR DERECHA; DISMINUCIÓN DEL ESPACIO INTERVERTEBRAL L4-L5 y L5-S1; DISMINUCIÓN DE LA RELACIÓN INTERFECTARIA L4-L5 CON FORMACIÓN DE PEQUEÑOS OSTEOFITOS EN CARA ANTERIOR DE CUERPOS VERTEBRALES entre otras lesiones.



13-001-33-33-010-2018-00027-01

El 20 de agosto de 2015, al actor se le practicó cirugía de columna relacionada a hernia discal L4-L5 y L5-S1 concordante con otros hallazgos, los mismos que hasta el día de presentación de la tutela le siguen produciendo fuerte dolor en la columna y fallas en las extremidades inferiores.

Practicada la cirugía y demás exámenes médicos, el cirujano Harold Romero Ramírez emitió concepto señalando: POSIBLE RECUPERACIÓN O REHABILITACIÓN: NO; PRONÓSTICO A LARGO Y MEDIANO PLAZO: MALO, siendo remitido el caso a la AFP COLPENSIONES por haber superado la máxima mejoría médica, y el 19 de septiembre de 2016 esta le calificó una Pérdida de la Capacidad Laboral del 26.1% de origen y riesgo ENFERMEDAD COMÚN, conforme al Manual Único de Calificación de Invalidez, siendo dicho dictamen controvertido y remitido a la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ, la cual el 27 de abril de 2017 le calificó una Pérdida de la Capacidad Laboral del 38.30%, dictamen que fue recurrido sin que hasta la fecha de presentación de la tutela hubiese sido resuelto dicho recurso.

La empresa CBI COLOMBIA S.A. a pesar de tener conocimiento de su estado de salud, de acuerdo a las incapacidades que se le han expedido, evaluaciones, conceptos y pronósticos médicos, y a las últimas restricciones y recomendaciones que en fecha 30 de mayo de 2017 hizo la EPS SURA con efectos a 12 meses, decidió dar por terminado el contrato laboral el pasado 19 de enero de 2018, sin importar los procedimientos médicos que aún se le adelantan como lo es control con médico psiquiatra, que en cita médica del 15 de febrero de los corrientes, ordenó hospitalización en la Clínica La Misericordia por su deprimente estado.

Señala el actor que no ha podido ser hospitalizado por no tener un acompañante, toda vez que fue trasladado de su ciudad de origen, La Dorada, Caldas a la ciudad de Cartagena, en donde convive únicamente con su hija menor de 4 años, y su esposa, quien el pasado 16 de febrero de 2018 fue intervenida quirúrgicamente por una lesión tumoral en mama izquierda.

Indica que con ocasión de la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de CBI COLOMBIA S.A., desde el mes de diciembre de 2017 no recibe salario, y ni el fondo de pensiones ni la EPS han gestionado ni cancelado las incapacidades correspondientes a enero y febrero de 2018.



13-001-33-33-010-2018-00027-01

Manifiesta que no ha tenido conocimiento ni se le ha puesto de presente procedimiento administrativo realizado ante la oficina del trabajo, ni la previa autorización para su despido, teniendo en cuenta que goza de estabilidad laboral reforzada por encontrarse incapacitado hace más de 900 días de forma continua e ininterrumpida, y que su desempeño laboral ha sido intachable, por lo cual su despido fue injusto.

2.2 Pretensiones

Solicita el actor que se le ordene a CBI COLOMBIA S.A., reincorporarlo al cargo que venía desempeñando en la empresa u otro de mejor nivel de acuerdo a sus capacidades, las restricciones y recomendaciones médicas hechas por los médicos tratantes.

Que en consecuencia de lo anterior mantenerlo vinculado a los servicios médicos asistenciales en el SGSSI para evitar un daño futuro e irremediable en mi vida y salud, esto, en garantía del amparo de sus Derechos fundamentales de la estabilidad laboral reforzada, la seguridad social, la salud y el debido proceso de un trabajador enfermo.

Se ordene a los accionados a seguir realizando los aportes a la seguridad social a fin de seguir realizándole los tratamientos ordenados, terapias y demás que sean necesarios integralmente a fin de lograr su rehabilitación y recuperación.

Ordenar a CBI COLOMBIA S.A. el pago de la indemnización contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 por despido de persona discapacitada, sin justa causa ni existencia de orden expedida por la Oficina del Ministerio del Trabajo.

2.3. Contestación

2.3.1 CBI COLOMBIANA S.A.

Presentó el informe requerido, solicitando la declaración de improcedencia de la presente acción por no cumplirse el requisito de subsidiariedad, ya que de conformidad con lo señalado en el artículo 2º del C.P.L., los conflictos jurídicos que se originen de la relación laboral, serán ventilados ante la jurisdicción ordinaria en sus especialidades laboral y de seguridad social.



13-001-33-33-010-2018-00027-01

Indica que no existe violación de los derechos reclamados en la acción de tutela, y solicita en forma subsidiaria, que en caso de impartirse una protección constitucional, se declare la imposibilidad material de un reintegro toda vez que el proyecto para el que se contrató al actor se encuentra completado en un 100% y no existen plazas laborales para atender una eventual imposición de vinculación, pudiendo satisfacerse el derecho del afectado, mediante el pago de una indemnización como lo ha aceptado la Corte Constitucional en Sentencia T-216 de 2013.

Afirma que no se ha vulnerado el derecho a la estabilidad laboral reforzada, toda vez que el despido del actor no fue motivado por su condición de salud, nexo que debe demostrarse para que proceda la protección constitucional tal como se ha señalado en reiterada jurisprudencia constitucional y ordinaria, sino en una causal legal y objetiva como lo es la terminación de la obra contratada.

Explica que la empresa fue constituida el 25 de octubre de 2007, teniendo como finalidad exclusiva la ejecución del proyecto de ampliación de la Refinería de Cartagena-Reficar, obligándose, a través de contrato del 15 de junio de 2010, a la ejecución del diseño, ingeniería, construcción e instalación mecánica de todas las nuevas unidades que integrarían la Refinería, así como lograr su terminación.

Indica que en ese sentido, la empresa contrató al accionante únicamente para la ejecución de la fase de construcción y terminación mecánica de las 31 unidades del referido proyecto, es decir, bajo la modalidad temporal de duración de la labor u obra contratada, por lo cual su vínculo, desde su origen, no tenía vocación de proyectarse más allá de su finalización; condiciones que le fueron explicadas desde el primer momento.

En ese orden, señala que la fase de construcción se completó en un 100% desde el 31 de agosto de 2015, con lo cual finalizó la materia de trabajo y la causa de vinculación del accionante, por lo cual su contrato terminó el 5 de septiembre de ese año.

Atendiendo las condiciones de salud presentada por el actor, el 30 de noviembre de 2015 se le informó que su contrato se extendería temporalmente, únicamente en virtud de la estabilidad laboral reforzada de que gozaba por debilidad manifiesta, y con el fin de que tuviese con un tiempo adicional para



13-001-33-33-010-2018-00027-01

los cubrimientos propios de la seguridad social. Por ello, nada más alejado de la realidad que afirmar que la empresa fue indiferente ante su situación.

Refiere que la extensión de la relación laboral fue hasta el 19 de enero de 2018, por lo cual, habiéndose vencido su contrato el 5 de septiembre de 2015, se le protegió durante el término de 2 años, 4 meses y 15 días, sin que estuviese incapacitado, para que adelantara todos los trámites requeridos para obtener los cubrimientos a que hubiere lugar, derivados de su afiliación al sistema de seguridad social.

Explica que luego de más de dos años de protección, el despido era el único camino posible ante el cierre de las actividades y de las plazas laborales, pues sostener lo contrario sería establecer una estabilidad laboral absoluta no regulada en Colombia y ajena a las bases constitucionales y legales del derecho al trabajo, así como desconocer el derecho que le asiste a la empresa a dar por terminado los contratos de trabajo pactados por una causal objetiva como lo es la terminación del proyecto de expansión de Reficar, sin que se pueda asimilar como una conducta discriminatoria en razón a su condición de salud, ya que la empresa ha demostrado haber actuado con buena fe frente a la situación del actor.

Que las omisiones endilgadas a las entidades de seguridad social no pueden ser endosadas a CBI COLOMBIANA S.A. y agrega que aun en el eventual caso que las entidades de seguridad social determinen que el actor tiene una Pérdida de la Capacidad Laboral inferior al 50%, la empresa no puede perpetuar un vínculo que se pactó de forma temporal y que en la actualidad no tiene causa ni posibilidad de ejecutarse; recordando que el Estado no puede trasladar a la empresa privada la obligación constitucional de proteger a las personas en debilidad manifiesta a través de los mecanismos señalados en las Leyes 1145 de 2007 y 1346 de 2009.

Afirma que a la fecha de terminación del vínculo contractual, el actor no estaba incapacitado ni contaba con recomendaciones laborales por su estado de salud que le dieran derecho a una estabilidad laboral reforzada objeto de protección constitucional, toda vez que revisada la base de datos de la empresa, el último reporte de incapacidad del actor data del mes de abril de 2017, sin que se encontraran reportes recientes del deterioro de su estado de salud. Indica que por el contrario, de las pruebas aportadas por el mismo actor, no se evidencian patologías que no le permitan una funcionalidad en términos normales, o que restrinjan su capacidad para



13-001-33-33-010-2018-00027-01

vincularse al mundo laboral. Reiterando que no puede ligarse la condición de salud que en su momento presentó, a la terminación de su contrato, que solo obedeció a la culminación de la labor contratada.

Frente al derecho a la seguridad social, explica que la empresa siempre pagó los aportes al sistema hasta que finalizó la relación laboral, pues esa obligación no es perpetua, pero que nuestro sistema de seguridad social tiene el carácter de subrogatorio, por lo tanto no va ligado a que la persona se encuentre laborando. Resalta que si la atención en salud le es negada, la tutela debe entablarse contra las entidades de salud que deben prestarle el servicio cuando esté en peligro su vida y su salud, en virtud del principio de continuidad consagrado en el artículo 152 de la Ley 100 de 1993.

Afirma que la empresa no ha vulnerado el derecho a la igualdad del actor, toda vez que en todo momento garantizó su afiliación al Sistema General de Seguridad Social en sus tres regímenes, logrando con ello una protección efectiva de sus derechos mínimos, habiendo subrogado en debida forma sus obligaciones, lo que permite dilucidar que actuó conforme el deber de cuidado lo exige.

Con relación al derecho al mínimo vital, precisa que este ha sido definido por la H. Corte Constitucional como cualitativo toda vez que depende de las condiciones y de las necesidades de cada individuo; y que en el caso concreto no basta con la simple alegación de su afectación, pues el accionante no demostró ni siquiera sumariamente, que se encuentra en condiciones tales que le imposibilitan la satisfacción de sus necesidades mínimas y las de su familia.

Frente al derecho al debido proceso, señala que el actor no explica la vulneración alegada. Precisa que a la fecha de la presentación de la Acción de Tutela, la empresa ha atendido los requerimientos realizados por el accionante, y por terceros en lo que al vínculo laboral se refiere, suministrando la información a su disposición, y rindiendo las explicaciones necesarias en aquellos casos en que no fue posible hacerlo.

2.3.2 EPS SURA.

La apoderada de la EPS, presentó informe, solicitando la declaración de improcedencia de la acción de tutela por no existir vulneración de derecho



13-001-33-33-010-2018-00027-01

fundamental alguno, toda vez que ha cumplido cabalmente con su deber legal.

Indica que el actor estuvo afiliado en calidad de cotizante hasta el 19 de febrero de 2018 por retiro laboral reportado, y actualmente cuenta con protección laboral hasta el 19 de marzo de 2018 de acuerdo a la normatividad vigente.

Precisa que el actor registra un acumulado de incapacidad de 615 días, de los cuales la EPS pagó los primeros 180 que por Ley le corresponden, remitiéndolo luego al Fondo de Pensiones quien debe pagar las incapacidades posteriores en virtud de lo señalado en el Decreto 2463 del 2001, e iniciar los trámites ante la Junta de Calificación de Invalidez para determinar si hay o no invalidez, y el grado de la misma; siendo que en el presente caso el actor no ha sido declarado como invalido.

Así mismo, refiere que el actor presentó trámite de reintegro laboral en mayo de 2017, aportando las recomendaciones médicas por un año que deben ser tenidas en cuenta.

Finalmente, señala que el actor persigue el pago de una suma de dinero, lo cual torna improcedente la presente acción, pues existen mecanismos alternos y ordinarios para tal solicitud.

2.3.3 COLPENSIONES

El director de acciones constitucionales de la entidad presentó informe de tutela, solicitando que frente a ella se declare la improcedencia de la acción por configurarse la falta de legitimación en la causa por pasiva.

En efecto, refiere que el actor presentó petición de reconocimiento y pago de incapacidades en fecha 24 de marzo de 2017, la cual fue resuelta en forma negativa mediante oficio del 2 mayo de 2017, por cuanto las incapacidades superiores a 540 días están a cargo de la EPS en virtud de lo señalado en el artículo 67 de la Ley 1753 de 2015, aplicado por la Corte Constitucional en Sentencia T-144 de 2016.



13-001-33-33-010-2018-00027-01

2.3.4 Ministerio del Trabajo

La oficina Asesora Jurídica presentó informe de tutela, solicitando que se declare la improcedencia de la acción de tutela por no cumplirse el requisito de subsidiariedad y por configurarse la falta de legitimación en la causa por pasiva frente al Ministerio.

Indica que el Ministerio no es ni fue la entidad empleadora del accionante, y por lo mismo no existen derechos recíprocos entre los dos, por lo cual la entidad no ha vulnerado sus derechos fundamentales, y debe entonces ser desvinculado del presente trámite.

Explica que las controversias que se suscitan en las relaciones laborales se resuelven por la jurisdicción ordinaria en sus especialidades laborales y de seguridad social, por lo cual la acción de tutela es improcedente para el pago de acreencias laborales, salvo que esté de por medio la vulneración del mínimo vital de subsistencia del accionante.

Respecto del caso concreto, aclara que de conformidad con lo señalado en la Ley 361 de 1997, cuando un trabajador presenta una incapacidad incompatible con la prestación de su servicio, el empleador debe solicitar al Ministerio el permiso para el despido, allegando para el efecto los soportes documentales que justifiquen el mismo. De tal forma que previo al pago de la indemnización correspondiente, se asegure que el despido o la no renovación del contrato no obedecen a razones discriminatorias.

2.3.5 Ministerio del Trabajo - Dirección Territorial de Bolívar

El Director Territorial de Bolívar, presentó el informe requerido y solicitó la exoneración de la entidad en el presente trámite, aduciendo que la decisión de suspender el contrato del actor obedece al arbitrio de CBI COLOMBIANA S.A., sin que esté en firme la autorización por parte del Ministerio de Trabajo.

Explica que la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramite de la Dirección Territorial de Bolívar, en atención al Auto No. 000008 del 23 de febrero de 2016 emitido por el Viceministro de Relaciones Laborales, remitió todas las solicitudes presentadas por CBI para la autorización de terminación de los contratos de trabajo de los empleados en condición de discapacidad, a la Unidad de Investigaciones Especiales.



13-001-33-33-010-2018-00027-01

En ese orden, refiere que CBI presentó ante el nivel central del Ministerio del Trabajo, solicitud de autorización para suspensión de los contratos de 346 trabajadores, entre los cuales NO se encontraba el hoy accionante, la cual fue concedida por la Unidad de Investigaciones Especiales de la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo, a través de la Resolución No. 0926 del 18 de marzo de 2016, aclarada y corregida a través de la Resolución No. 1080 del 4 de abril de 2016.

Señala que dichos actos administrativos fueron notificados mediante comunicaciones enviadas por 4-72 a partir del 28 de abril de 2016, advirtiéndoles a los trabajadores los recursos que procedían; y que no se encuentran en firme por cuanto solo han sido resueltos los recursos de reposición, a través de la Resolución No. 2162 del 27 de junio de 2017, estando pendiente por resolverse los recursos de apelación interpuestos.

2.4. Sentencia de primera instancia

El Juzgado Décimo Administrativo Oral del Circuito de Cartagena amparó los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, debido proceso, igualdad, mínimo vital, salud en conexidad con la seguridad social, del accionante, ordenando a CBI que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de los diez (10) días siguientes a la notificación de la sentencia, pague al actor los salarios y prestaciones que legalmente le correspondan y efectúe los aportes al Sistema General de Seguridad Social, desde la fecha en que dio por terminada la relación laboral, esto es desde el 19 de enero de 2018, y hasta que ocurra alguno de los siguientes eventos: i) Hasta que el Ministerio del Trabajo autorice el despido previa la verificación de que este se da por razones objetivas y no discriminatorias, o ii) Hasta que la justicia ordinaria resuelva sobre lo injusto del despido y determine los derechos laborales que le pudieran corresponder, tales como el reintegro o las indemnizaciones respectivas, debiendo el actor interponer la respectiva demanda dentro del término de dos (2) meses contados a partir de la notificación de la sentencia, so pena de que cesen sus efectos.

Advirtió que mediante carta del 5 de septiembre de 2015, la empresa CBI comunicó al actor la terminación de su contrato de trabajo desde el 21 de agosto de 2015, siendo que en esa fecha el actor gozaba de estabilidad laboral reforzada, en atención a sus padecimientos, por los cuales fue intervenido quirúrgicamente en ese mes, permaneciendo incapacitado hasta el 13 de abril de 2017.



13-001-33-33-010-2018-00027-01

Por lo que, si bien CBI adujo como motivo de la terminación del contrato la finalización de la obra o labor para la que fue contratado, debía pedir autorización ante el Ministerio de Trabajo para efectuar el despido, con el fin de que esa entidad verificara que este obedecía a razones objetivas y no discriminatorias. Sin embargo, tal como lo señaló el Ministerio en su informe, dentro de los 346 trabajadores respecto de los cuales CBI solicitó autorización para despedirlos, no se encuentra el actor.

Ahora bien, se advierte que en lugar de solicitar el permiso ante el Ministerio de Trabajo, CBI mantuvo el vínculo laboral hasta el 19 de enero de 2018, esto es 9 meses después de la última incapacidad del actor. Sin embargo, para el despacho de primera instancia extender el vínculo laboral hasta que se culminen las incapacidades del trabajador, no suple la autorización que exige la Ley, mucho menos cuando el trabajador, así no se encuentre incapacitado, siga padeciendo una afección de salud que lo disminuya en sus capacidades físicas; tal como ocurre en el presente caso, en el que el actor si bien estuvo incapacitado hasta el 17 de febrero de 2017, recibió una calificación de Pérdida de Capacidad Laboral del 38.30% en fecha 27 de abril de 2017, recomendaciones laborales desde el 30 de mayo de 2017 por el término de 12 meses, y el 16 de enero de este año medicina del dolor le calificó un dolor crónico con EVA 8/10 y le prescribió terapia física sedativa.

Resultó claro para el a quo que si bien la EPS del actor le expidió incapacidades hasta el 13 de abril de 2017, su disminución física nunca ha cesado, y por ende hasta la fecha se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, conocida por CBI, toda vez que la EPS SURA le remitió oficio para notificarle las recomendaciones laborales dadas. Así pues, el actor tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada en virtud de la cual CBI debió solicitar al Ministerio de Trabajo la autorización previa del despido efectuado el 19 de enero de 2018.

En consecuencia, al haber despedido al actor sin existir autorización del Ministerio de Trabajo, se evidencia la vulneración por parte de CBI de su derecho a la estabilidad laboral, así como de sus derechos al debido proceso y a la igualdad, que se vieron menoscabados frente a los otros 346 trabajadores que encontrándose en situación de incapacidad, sus despidos fueron puestos en consideración del Ministerio de Trabajo. Igualmente, se evidencia vulneración del derecho al mínimo vital, como quiera que no se acreditó dentro del proceso que el actor contara con otros recursos diferentes



13-001-33-33-010-2018-00027-01

al salario pactado como contraprestación del servicio prestado a la empresa, y que dejó de recibir desde el 19 de enero de 2018 cuando la empresa finalizó la relación laboral.

Frente al derecho fundamental a la salud en conexidad con la Seguridad Social, el Despacho de primera instancia no evidenció vulneración, como quiera que el actor se encuentra activo en la EPS SURA y ha venido recibiendo los servicios requeridos; sin embargo, si se advierte la amenaza a tales derechos, toda vez que al haberse reportado la novedad de finalización del contrato laboral, la afiliación a la EPS solo se mantendrá hasta el 19 de marzo de 2018, y si bien el actor puede acceder a los mecanismos de protección de que gozan las personas cesantes señalados en la Ley 1636 de 2013 y en el Decreto 2353 de 2015, esto puede significar entorpecimientos en el tratamiento médico que requiere su padecimiento.

Resolvió que las medidas tendientes a la protección de los derechos reclamados se ofrecerán de forma transitoria hasta que en se agoten los trámites administrativos y judiciales idóneos para resolver la controversia, luego de hacer una análisis profundo y minucioso del material probatorio del caso.

2.5. Impugnación de la Sentencia

La sentencia es impugnada por la parte accionada, quien manifiesta no estar de acuerdo de la decisión, solicitando la revocatoria de la misma y la negación de la tutela presentada.

Indica la impugnante que el despacho de instancia tiene por demostrado ligeramente, como si se tratase de un asunto de poca monta en una temática como la que se le puso bajo su examen por el accionante, que este se encontraba revestido de una estabilidad laboral reforzada por estar en circunstancias de debilidad manifiesta en razón de su estado de salud, es decir que era un persona con una "limitación física", tal como lo señala en la providencia impugnada.

Sobre el tema de las incapacidades, contrario a lo que supone el despacho, no es válido suponer, sin más, que el "incapacitado" es el limitado físico al que se refieren las normas constitucionales que aquí se endilgan como vulneradas por mi mandante, y el instituto de estabilidad laboral reforzada contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.



13-001-33-33-010-2018-00027-01

El propio tribunal constitucional nacional se ha pronunciado sobre dicha diferenciación y causa perplejidad que en este caso en el que, además, aparecen otras circunstancias que deben llevar contundentemente a afirmar que el demandante no es un limitado físico, se hubiese obviado tales líneas doctrinales.

Explica que la mera expedición de incapacidades no permite al despacho asimilar que el tutelante se encuentre en una condición de limitación física y mucho menos hacerlo acreedor del amparo constitucional pretendido.

De la teoría jurídica fluye que no se trata, de cara a la activación de los mecanismos constitucionales y legales propio de la llamada estabilidad reforzada de personas con limitaciones físicas, simplemente de señalar que tal o cual persona poseía algún tipo de "padecimiento": es alegar y demostrar que tales anomalías en su integridad física o mental en verdad constituyen una mengua de algún tipo en sus capacidades laborales o personales, circunstancia que no está ni alegada ni demostrada en este asunto.

A criterio de la impugnante se presenta también en el escrito de tutela una distorsión de la realidad de salud del trabajador quien en el tiempo de trabajo registra algunas incapacidades lo que evidencia que todas las personas tienen eventos de salud que le impiden en un momento dado trabajar en condiciones normales, pero que no tienen ninguna condición especial de salud de la que puedan valerse para pretender una protección especial de estabilidad por esta vía excepcional de tutela de derechos de rango constitucional.

Señala que el pretendido caso de salud que se presenta como generador de una condición de debilidad manifiesta, no pasa de estar relacionado con alteraciones temporales que no le enervan ninguna de sus facultades. No es, entonces, de lejos, un concepto que se acople a un puntual y temporal inconveniente de salud, despojado de otros aditamentos, como las supuestas incapacidades otorgadas al accionante.

La autorización del Ministerio del Trabajo, contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es claro que la norma en cuestión exige, independiente de otros elementos de su hipótesis, uno determinante para la aplicación de la protección: que el trabajador sea "despedido o su contrato terminado por razón de su limitación".



13-001-33-33-010-2018-00027-01

Lo que se protege, entonces, es el eventual comportamiento discriminatorio del empleador motivado por unas supuestas limitaciones del trabajador: no hay nada que se asemeje a una suerte de "protección objetiva" del limitado físico, esto es, una que exista sin que medie un ánimo nocivo de su empleador de terminar la relación de trabajo poseyendo como causa abierta u oculta los padecimientos de dicho trabajador.

Dado que en el sub lite ni el demandante acredita en modo alguno poseer tales limitaciones, ni en todo caso, el vencimiento del plazo corresponde a un modo legal, perfectamente válido de terminación el nudo laboral y que, además, fue definido por la propias partes al celebrar el contrato y reiterarlo o modificarlo sucesivamente, se patentiza aún más la carencia de elementos serios para que se hubiese aquí otorgado el amparo.

Los hechos se presentan de una forma tal en que se quiere ligar la decisión objetiva de la desvinculación del accionante, por haberse cumplido el factor de temporalidad que fue presupuesto sine qua non de la celebración del contrato de trabajo, con distintas circunstancias tales como las económicas, propias de las necesidades de cualquier persona y unas afecciones de salud que no causan ninguna restricción trascendente de las facultades que como persona y como trabajador puede tener el accionante. CBI COLOMBIANA S.A. no tomó la decisión simple de desvincular al accionante. Produjo la terminación de su contrato de la forma siempre prevista, porque el proyecto estaba llamado a ser temporal, nunca se ofreció una fuente permanente de trabajo.

Efectivamente el accionante fue desvinculado de CBI COLOMBIANA S.A junto con otras terminaciones de contratos de trabajo, todas de tipo objetivo que no tuvieron relación causa -efecto con condición distinta a la fase de ejecución en que se encuentra el proyecto y que ha determinado progresivamente la desvinculación de grupos importantes de colaboradores, quienes siempre supieron que tal momento llegaría.

No se puede entonces aceptar la base sobre la cual se ejerce la acción de tutela, pues parte de una falacia consistente en relacionar la causa de desvinculación con cualquier afección de salud que se pueda haber padecido en vigencia de la relación laboral.

En síntesis, es posible garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada a través de la acción de tutela, a pesar del carácter subsidiario del que goza



13-001-33-33-010-2018-00027-01

este mecanismo constitucional, cuando las vías judiciales establecidas para su protección no resulten idóneas o eficaces para la protección del derecho invocado, y con ella se pretenda evitar la causación de un perjuicio irremediable.

En cada caso concreto deberán estudiarse las circunstancias propias del despido, del estado de salud de quien alega la vulneración y el nexo causal entre ambos aspectos, con el fin de determinar la legalidad de la terminación de la relación laboral.

No se trata simplemente de indicar que se tiene una enfermedad, sino de demostrarlo y probar así mismo que existe un nexo causal entre la terminación del contrato y los supuestos padecimientos del accionante.

Reitera que en este caso nos encontramos ante la terminación de un contrato de trabajo de una forma legal, y objetiva, adicionalmente de lo que tiene conocimiento la demandada es de la presencia de unas afecciones de salud del accionante, que son a todas luces de origen común, quien para la fecha de terminación de contrato no contaba con ningún tipo de restricción, ni incapacidad o tratamiento médico.

Ahora bien, aunado a la falta de procedencia del amparo deprecado por el actor, dentro de esta sentencia se establece de manera clara la imposibilidad de reintegro por un mecanismo constitucional preferente y sumario, del que se ha dotado a las personas para que puedan solicitar a los jueces y Tribunal la inmediata protección, en los casos en que sus derechos fundamentales se vieran vulnerados o amenazados, SIEMPRE que no existiera otro mecanismo de defensa o cuando se interponga como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

En este evento no se cumplen los requisitos para pretender el amparo y evitar un perjuicio irremediable, pues tal como se ha argumentado CBI COLOMBIANA S.A., ha garantizado por más de DOS (2) años, CUATRO (4) meses y DIECINUEVE (19) días, la estabilidad del trabajador pese a que el proyecto para el cual se contrató ya culminó, de tal manera que "no puede hablarse ahora de un mecanismo alternativo, menos aún adicional o complementario para obtener el fin propuesto. Tampoco puede afirmarse que sea el último recurso al alcance del actor, pues su naturaleza, según la Constitución, es la de único medio de protección, precisamente incorporado



13-001-33-33-010-2018-00027-01

a la carta, con el fin de llenar eventuales vacíos del ordenamiento jurídico, para la eficacia de los derechos fundamentales."

El actor tiene la jurisdicción ordinaria laboral que es la competente para dirimir esta clase de conflictos y donde se podrá demostrar por medio de un debate probatorio adecuado que las obligaciones de CBI COLOMBIANA S.A., fueron más allá de lo que le competía sin que exista obligación de mantener indefinidamente, vínculos contractuales al no existir estabildades laborales absolutas, siendo además el estado el garante y quien debe asumir las cargas adicionales que de un estado de debilidad manifiesta puedan presentarse.

En el caso que llegase a estimarse que debe impartirse una protección constitucional derivada de la situación específica del accionante, esta no puede comprender el reintegro como una de sus consecuencias.

En efecto, una solicitud de reintegro como la pretendida vía tutela, resultaría en todo caso inviable e impondría una obligación de imposible cumplimiento a la compañía, pues tal como se acredita con la certificación que se adjunta, el proyecto que se obligó a ejecutar CBI COLOMBIANA S.A. se encuentra completado en un 100% y no existen plazas laborales para atender una eventual imposición de vinculación.

Es imposible la existencia de esta inviable obligación, puesto que para que una obligación exista es necesario que sea física y jurídicamente posible, de manera que una persona no puede obligarse por un acto o declaración de voluntad a cumplir lo imposible y de la misma manera el juez no puede gravar al demandado, con una decisión judicial suya, a que cumpla un hecho o un acto materialmente imposible.

CBI COLOMBIANA S.A. cumplió debidamente con sus deberes asociados a la afiliación y cotización debida al sistema de seguridad social, con lo cual garantizó la protección de su entonces trabajador, así como cumplió con las contribuciones que conllevan sus aportes a los distintos fondos o cuentas de la Nación, a través de las cuales el Estado, puede cumplir con su deber primordial de brindarle protección a aquellas personas que por su situación económica, física o mental, se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, tal como reza el Art. 13 (inc 30) de la Constitución Política Colombiana.

Ahora bien, durante el tiempo en que su contrato de trabajo estuvo vigente, así como en la extensión que de la relación laboral se hizo con ocasión de la



13-001-33-33-010-2018-00027-01

aplicación de una estabilidad reforzada derivada de su alegada condición de salud física y/o mental, CBI COLOMBIANA S.A. ha procurado, más allá de toda obligación, que el accionante contase con un tiempo más que considerable para acudir a las distintas protecciones derivadas del sistema de seguridad social.

Le resulta indiscutible que esta protección y solidaridad demostradas por CBI COLOMBIANA por más de DOS (2) años, CUATRO (4) meses y DIECINUEVE (19) días, tiempo que culminó la obra del proyecto de la expansión de la Refinería, no puede estar llamada a reemplazar las obligaciones de protección de las personas en debilidad manifiesta que es deber primordial del Estado Colombiano.

Es así como con la terminación de su contrato de trabajo se ha materializado el elemento de temporalidad que irradió su vinculación laboral desde primer momento y le permite a usted entrar, si su situación así lo impusiere, dentro de la cobertura de los distintos campos de acción derivados de la existencia en nuestro país de un sistema nacional de discapacidad e inclusión social que constituye el pilar de la política pública a través de la cual el Estado Colombiano ha asumido su deber constitucional. Entre otras, el acceso al citado sistema permite coberturas en salud, incorporación como beneficiarios de programas sociales, medidas de habilitación, rehabilitación, inclusión laboral y productiva, todo a cargo del Estado y canalizado a través de una institución creada para ello y en la cual usted puede recibir toda la orientación: El Departamento de Protección Social.

Explica que existe desde el año 2007 la Ley 1145, por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas, ratificada por Colombia mediante la Ley 1346/2009, que establece una serie de obligaciones a cargo del Estado para garantizar el ejercicio efectivo de todos los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión.

En el caso que llegase a estimarse que debe impartirse una protección constitucional derivada de la situación específica de la accionante, esta no puede comprender el reintegro como una de sus consecuencias.

Se puede apreciar en el certificado general de avance general de obra que a este escrito se acompaña que demuestra que al 31 de agosto de 2015 el 100% de la obra estaba ejecutada lo cual es un hecho público, ampliamente



13-001-33-33-010-2018-00027-01

conocido en la esfera nacional e internacional, demostrándose además con las noticias de prensa que se acompañan.

En efecto, una solicitud de reintegro como la pretendida vía tutela, resultaría en todo caso inviable e impondría una obligación de imposible cumplimiento a la compañía, pues tal como se acredita con la certificación que se adjunta, el proyecto que se obligó a ejecutar CBI COLOMBIANA S.A. se encuentra completado en un 100 % y no existen plazas laborales para atender una eventual imposición de vinculación.

Es imposible la existencia de esta inviable obligación, puesto que para que una obligación exista es necesario que sea física y jurídicamente posible, de manera que una persona no puede obligarse por un acto o declaración de voluntad a cumplir lo imposible y de la misma manera el juez no puede gravar al demandado, con una decisión judicial suya, a que cumpla un hecho o un acto materialmente imposible.

2.6. Trámite de la Impugnación.

A través de auto de fecha trece (13) de marzo de 2018, el A quo concedió la impugnación, siendo repartida al Despacho de la Ponente el quince (15) de marzo de 2018, ingresando al despacho el 16 de marzo de 2018.

III. CONSIDERACIONES

3.1 Competencia

Conforme lo establecido en el Decreto 2591 de 1991, el Tribunal Administrativo de Bolívar, es competente para conocer en segunda instancia de la presente acción.

3.2 Legitimación activa

Sobre el particular el artículo 1º del Decreto 2591 de 1991 dispone que la acción de amparo constitucional puede ser interpuesta por cualquier persona en nombre propio o a través de representante, como en el caso en concreto, a fin de solicitar la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública.



13-001-33-33-010-2018-00027-01

De igual manera, en su artículo 10, el Decreto 2591 de 1991 señala:

“La acción de tutela podrá ser ejercida en todo momento y lugar, por cualquier persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, quién actuara por sí misma o a través de representante. Los poderes se presumirán auténticos.

También se pueden agenciar derechos ajenos cuando el titular de los mismos no esté en condiciones de promover su propia defensa. Cuando la circunstancia ocurra deberá manifestarse en la solicitud. También podrá ejercerla el Defensor del Pueblo y los personeros municipales.”

De conformidad con lo anterior, en efecto, la señora EREIMA DEL CARMEN RODELO MONTES, actuando a nombre propio, se encuentra legitimada por activa para reclamar la protección del derecho fundamental alegados en la demandan, toda vez que es quien alega que se le ha vulnerado por la accionada.

3.3. Legitimación pasiva.

En relación con la legitimación por pasiva en el trámite de la acción de tutela el artículo 13 del Decreto 2591 de 1991 dispone:

“Artículo 13. La acción se dirigirá contra la autoridad pública o el representante del órgano que presuntamente violó o amenazó el derecho fundamental. Si uno u otro hubieren actuado en cumplimiento de órdenes o instrucciones impartidas por un superior, o con su autorización o aprobación, la acción se entenderá dirigida contra ambos, sin perjuicio de lo que se decida en el fallo. De ignorarse la identidad de la autoridad pública, la acción se tendrá por ejercida contra el superior”. (Negritas fuera de texto)

Es claro que las entidades accionadas, se considera como de aquellas entidades contra las cuales puede ser presentada acciones de tutela, en los casos en los que se considere que estas vienen presentando alguna violación a los derechos fundamentales de las personas.

De modo que de acuerdo a lo anterior, la Sala considera que se cumplen las reglas de legitimación por pasiva, pues dicho accionado es quien el señor



13-001-33-33-010-2018-00027-01

José Duban Cardona García, ha identificado como la que presuntamente está vulnerando sus derechos fundamentales objeto de la presente acción.

3.4 Problemas Jurídicos.

Teniendo en cuenta los antecedentes expuestos, le corresponde a la Sala examinar los siguientes problemas:

- ¿Si es procedente el mecanismo constitucional de la tutela, para efectos de reclamar los derechos laborales del actor, al estimar este que es una persona de especial protección?
- ¿Si las entidades accionadas vulneraron derechos fundamentales del accionante al darse por terminado su contrato de trabajo a término definido que había celebrado con la empresa CBI Colombiana S.A., a pesar de que este se encontraba bajo tratamiento médico en consideración a su actual condición médica.?

En el eventual caso que se llegue a determinar que la presente acción de tutela sí es procedente, y que sí ha existido vulneración de derechos fundamentales a causa de la desvinculación del actor de la empresa CBI, se deberá establecer en esta instancia:

- ¿Si hay lugar a ordenar el reintegro del actor a la empresa CBI Colombiana S.A.?

3.5 Tesis de la Sala.

La Sala sustentará como tesis que la presente acción de tutela es procedente y confirmará la sentencia de primera instancia, puesto que se comparte la decisión del A quo respecto a tutelar la protección de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, debido proceso, igualdad, mínimo vital, salud en conexidad con la seguridad social, que han sido amenazados y vulnerados por CBI al señor José Duban Cardona García.

Encuentra la Sala que la acción de tutela resulta ser un mecanismo idóneo y procedente para reclamar el reintegro del actor y el pago de las prestaciones dejadas de percibir, en atención a que se trata de una persona en situación de debilidad manifiesta, y por ende una persona de especial protección



13-001-33-33-010-2018-00027-01

constitucional, con patologías incapacitantes padecidas con anterioridad a su desvinculación laboral y que sus únicos ingresos dependían de esta vinculación laboral.

Se considera por parte de esta Corporación que al encontrarse el actor al momento de terminarle el contrato de trabajo en un estado de debilidad manifiesta por problemas de salud, debió el empleador, esto es la empresa CBI Colombiana S.A., solicitar un permiso especial al Ministerio de Trabajo, y al no hacerlo vulneró sus derechos fundamentales, por consiguiente se confirmará la sentencia de primera instancia de fecha 7 de marzo de 2018, proferida por el Juzgado Décimo Administrativo Oral del Circuito de Cartagena, sin embargo deberá adicionarse la misma en el sentido de ordenar a la empresa CBI el reintegro del accionante.

Con relación a la posible vulneración de derechos por parte de las demás entidades accionadas, considera la Sala que no se encuentra comprometida su responsabilidad, por consiguiente de igual forma se negaran las pretensiones frente a las demás entidades accionadas.

3.6. MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL.

3.6.1 Generalidades de la Acción De Tutela.

El artículo 86 de la Constitución Política consagra la acción de tutela como mecanismo judicial para la protección de los derechos fundamentales de toda persona cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de particulares en los casos taxativamente señalados en la ley, siempre y cuando el accionante no cuente con otro medio de defensa judicial, salvo el caso que de no proceder el juez, se configure un perjuicio irremediable.

De lo anterior, se tiene como características de esta acción las siguientes:

-Está instituida para proteger derechos fundamentales.

-La subsidiariedad, por cuanto solo resulta procedente cuando el perjudicado no disponga de otro medio de defensa judicial, a no ser que busque evitar un perjuicio irremediable



13-001-33-33-010-2018-00027-01

-La inmediatez, porque se trata de un instrumento jurídico de protección inmediata que es viable cuando se hace preciso disponer la guarda efectiva, concreta y actual del derecho fundamental objeto de vulneración o amenaza.

3.6.2 Sobre la Estabilidad laboral reforzada:

En sentencia T-320 de 2016 la Honorable Corte Constitucional se pronunció sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada en los siguientes términos:

*"(...) El artículo 53 de la Constitución Política consagra el derecho a la estabilidad laboral como principio que rige todas las relaciones laborales y que se manifiesta en "la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como "justa" para proceder de tal manera o, que descrito cumplimiento a un procedimiento previo"*¹

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

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: " (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz"²

Así mismo, el artículo 47 constitucional³ dispone que el Estado adoptará políticas de previsión, rehabilitación e integración social de todas las personas con discapacidades físicas, sensoriales y psíquicas. Estas personas recibirán la atención especializada que requieran para vivir en condiciones de vida digna. De igual forma, el artículo 54 Superior⁴ le impone el deber a los empleadores y al Estado de garantizarles a las personas con discapacidad el derecho a trabajar en condiciones que se ajusten a sus condiciones de salud.

¹ T-449 de 2008 M.P. Humberto Sierra Porto

² Sentencia T-002 de 2011 M.P. Mauricio González Cuervo

³ ARTICULO 47. El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.

⁴ ARTICULO 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y capacitación 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.





13-001-33-33-010-2018-00027-01

En concordancia con la anterior, el legislador a través del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, "Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones", dispuso que:

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

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

De esa manera se creó una protección especial para las personas que por cuestiones de salud se ven incapacitadas para cumplir con su trabajo en las condiciones que podrían hacerlo de no padecer los quebrantos a su integridad. Con ello se garantiza la protección de actos discriminatorios en su contra.

La Corte Constitucional, mediante Sentencia C-531 de 2000⁵ declaró la exequibilidad del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el entendido que, en virtud de los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad, así como de especial protección constitucional en favor de personas con habilidades diversas, carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona en razón a su discapacidad, sin que exista autorización previa de la oficina del trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.

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

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

En efecto, la Corte Constitucional ha entendido que esa protección especial debe ser considerada como una estabilidad laboral reforzada que conlleva a la reubicación del trabajador afectado en una posición laboral en la que puede potencializar su capacidad productiva, sin que su enfermedad o discapacidad sirvan de obstáculo para realizarse profesionalmente. Con ello se logra balancear los intereses del empleador al maximizar la productividad de sus empleados, mientras que el trabajador

⁵ M.P. Álvaro Tafur Galvis.



13-001-33-33-010-2018-00027-01

logra conservar su trabajo, garantizándole su vida en condiciones dignas y su mínimo vital⁶.

Con todo, esta Corporación ha indicado que cuando se trata de personas que se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta y que son discriminadas por su condición médica, la estabilidad laboral reforzada se convierte en el mecanismo idóneo para garantizar el derecho fundamental a la igualdad⁷.

De acuerdo con lo anterior, la Corte ha indicado que la estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta⁸. Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica⁹, ni que su origen sea determinado.

(...)

Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente¹⁰.

Adicionalmente, la jurisprudencia constitucional ha establecido que existe una presunción de violación a los derechos fundamentales al trabajo y a la igualdad, cuando el empleador termina el contrato de un trabajador que ha sufrido una afectación a su estado de salud, sin que mediara la autorización del Ministerio del Trabajo¹¹.

(...)

La Corte Constitucional ha fijado las reglas jurisprudenciales aplicables a los casos en que se discute la estabilidad laboral reforzada de personas discapacitadas, bajo tratamiento médico, o en situación de debilidad manifiesta y fueron compendiadas en la sentencia T-899 de 2014¹². En la mencionada providencia se indicó que:

"una persona en situación de debilidad manifiesta por deterioro en su estado de salud, será titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando (i) se encuentre demostrado que padece de serios problemas de salud; (ii) cuando no haya una causal objetiva de desvinculación; (iii) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral; y (iv) el despido se haya hecho sin la autorización previa del inspector de trabajo."

Finalmente, la jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, motivo por el cual, el vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta.

⁶ Ver T-504 de 2008, M.P. Rodrigo Escobar Gil y T-548 de 2012, M.P. Nilson Pinilla Pinilla

⁷ T-198 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

⁸ T-899 de 2014, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado

⁹ T-642 de 2010, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva

¹⁰ Cfr. T-899 de 2014, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado

¹¹ Cfr. T-754 de 2012, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

¹² M.P. Gloria Ortiz Delgado



13-001-33-33-010-2018-00027-01

En este sentido, si el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional, en los contratos a término fijo también es imperativo que el empleador acuda ante la oficina del Trabajo con el fin de obtener la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo pactado¹³ (...)"

3.6.3 Procedencia de la tutela para obtener reintegro laboral de trabajador en condición de discapacidad que goce de estabilidad laboral reforzada.

Al respecto de este tema la Honorable Corte Constitucional en sentencia T-317/17, ha dicho lo siguiente:

"Con el fin de proteger los derechos fundamentales de las personas en situación de debilidad y evitar que los trabajadores despedidos bajo estas circunstancias deban adelantar un proceso que no sea idóneo o eficaz para la protección de sus derechos fundamentales, la Corte ha sostenido que "en los casos de personas protegidas por la estabilidad laboral reforzada no existe dentro de los procesos ordinarios un mecanismo preferente y sumario para que opere el restablecimiento de sus derechos como trabajadores. Por lo tanto, la jurisprudencia constitucional considera que la acción de tutela es procedente para ordenar el reintegro al trabajo (...) de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo así mediar una indemnización.

(...)

Se puede afirmar que la acción de tutela es procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, 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."

3.7. CASO CONCRETO

3.7.1. PRUEBAS RELEVANTES AL CASO

- El demandante se vinculó laboralmente a CBI desde el 25 de septiembre de 2012, mediante CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO DE OBRA O LABOR DETERMINADA, desempeñando el cargo de Electricista A. (CD Fl. 121)
- Con ocasión del contrato, fue afiliado a la ARL SURA, a la caja de compensación de Comfenalco, a la EPS Humanavivir, y al Fondo de Pensiones y Cesantías Horizonte (CD Fl.121)

¹³ Cfr. C-016 de 1998 M.P. Fabio Morón Díaz





13-001-33-33-010-2018-00027-01

- El 27 de junio de 2015 se le practicó RX de Columna lumbosacra, encontrándose:

"Discreta escoliosis lumbar derecha.

Los cuerpos vertebrales son normales en cuanto a morfología, tamaño y radiodensidad. Los pedículos, las apófisis espinosas y transversas no presentan alteraciones. Disminución del espacio intervertebral L4-L5 y L5-S1- Disminución de la relación interfacetaria L4-L5 con formación de pequeños osteofitos en cara anterior de cuerpos vertebrales.

No se visualiza espondilolistesis.

Tejidos blandos de aspecto normal" (Fl. 10)

- El 13 de agosto de 2015 ingresó por urgencias a la clínica el Bosque (Fl.9), en donde se le realizó hemilaminectomía L5/S1 derecha + foraminotomía (tal como se señala en el reporte emitido por CEMOVER (Fl. 30)
- Mediante carta del 5 de septiembre de 2015, CBI le comunicó la terminación de su contrato de trabajo desde el día 21 de agosto de 2015, atendiendo a la finalización del proyecto de expansión de la Refinería de Cartagena y cuyos efectos serían temporalmente suspendidos en razón de su situación de salud. (Tal como se lee en la carta obrante a folio 39 y reverso. CDfl. 121)
- El 30 de noviembre de 2015, CBI suscribió carta dirigida al actor, a efectos de la ampliación del contrato de trabajo y como quiera que se culminó el proyecto de ampliación de la Reficar, permanecería en su sitio de residencia, y la empresa le seguiría pagando recibiendo por parte de la empresa su salario ordinario, y los aportes al sistema de seguridad social. (CD Fl. 121)
- Según el informe de seguimiento de SURA (Fl. 28) y en el examen de egreso (Fl. 42 reverso), el 22 de diciembre de 2015 al actor se le practicó resonancia magnética de columna lumbosacra que muestra en L5-S1 discopatía degenerativa con protusión marginal del anillo fibroso del disco intervertebral secuestrada y en L3-L4 y L5 discreta discopatía degenerativa no comprensivas.
- Al presentar incapacidad prolongada de más de 180 días (tal como se señala en el informe de seguimiento de sura obrante a Fl. 28), el 17 de febrero de 2016 su médico neurocirujano emitió concepto médico y de



13-001-33-33-010-2018-00027-01

rehabilitación NO FAVORABLE señalando que no se encuentra apto para trabajar, con el fin de remitirlo a la AFP para que califique su pérdida de capacidad laboral y el origen de su diagnóstico M511 - TRASTORNOS DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATIA - (Fl. 11-12)

- En fecha 19 de septiembre de 2016, COLPENSIONES le calificó una pérdida de la capacidad laboral del 26.1% de origen y riesgo Enfermedad común, con fecha de estructuración 19 de agosto de 2019 cuando se emitió concepto de rehabilitación por neurocirugía (Fl. 13-17).
- El 24 de octubre de 2016, en atención a la remisión por psiquiatría, asiste a consulta psicológica en la clínica la misericordia por presentar aislamiento, insomnio, llanto fácil, y memoria comprometida. Se le diagnostica F331 Trastorno depresivo recurrente, episodio moderado presente, y F419 Trastorno de ansiedad no especificado. (Fl. 36) y se le ordena remisión a neurología (Fl. 35).
- El accionante aportó incapacidades médicas generadas desde agosto de 2015 hasta abril del 2017. (Ver CD folio 121)
- Colpensiones, a través de las Resoluciones N° 938 y 1040 de 2016 pagó a favor del actor las incapacidades medicas posteriores al día 180, correspondientes al periodo comprendido entre el 17 de marzo y el 15 de octubre. Así mismo, en cumplimiento del fallo de tutela proferido el 8 de agosto de 2016 por el Juzgado 12 Administrativo Oral del Circuito de Cartagena, procedió mediante Resolución No. 10011 del 24 de enero de 2017, a pagarle las incapacidades correspondientes al periodo comprendido entre el 16 de octubre de 2016 hasta el 13 de enero de 2017, para un total de 303 días de incapacidad, para un total de 393 días de incapacidad pagados (Fl. 87-91)
- Finalmente, mediante Resolución 10269 del 2 de mayo de 2017, le pagó incapacidades otorgadas entre el 14 de enero y el 13 de abril de 2017, para un total de 393 días de incapacidad pagados (Fl. 84 reverso.86)
- El 27 de abril de 2017, la Junta Regional de Calificación de Invalidez le dictaminó una pérdida de la capacidad laboral del 38.30% por enfermedad común con fecha de estructuración 19 de agosto de 2016 (Fl. 18-25)
- El 30 de mayo de 2017. el área de medicina laboral de la EPS SURA, le emite



13-001-33-33-010-2018-00027-01

concepto para su reincorporación laboral con las siguientes recomendaciones "por el termino de doce meses y/o hasta tener un concepto diferente por parte de sus médicos tratantes":

Puede realizar actividades laborales y extralaborales que impliquen cargar, empujar o jalar un peso hasta un máximo de 5 kg.

Debe evitar movimientos repetitivos de flexo extensión y rotación de columna lumbosacra.

Debe evitar subir y bajar escaleras repetitivamente y/o adoptar posturas agachadas.

Debe intercalar posiciones sentado y de pie a voluntad, no puede laborar en alturas, evitar correr y/o saltar o caminatas prolongadas.

Debe cumplir las recomendaciones de sus médicos tratantes y realizar las pausas activas según el programa de salud ocupacional de su empresa. (Fl. 38)

- A folio 37 y 125 obra oficio de la EPS SURA dirigido a CBI COLOMBIA S.A.S., con el fin de notificarle las anteriores recomendaciones.
- El 31 de mayo de 2017, radicó recurso de apelación contra el anterior dictamen, ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez. (Fl. 26)
- El 16 de enero de 2018 fue atendido por medicina del dolor, señalando en el reporte que actualmente el paciente se desplaza con bastón, adoptando posición antálgica para evitar el dolor y presenta cuadro clínico con dolor crónico intenso calificado con EVA14 8/10. En consecuencia se le prescribe:

Terapia física sedativa 20 sesiones en columna lumbar

Valoración medicina laboral

Valoración por psiquiatría

Cita 2 meses por md del dolor. (Fl. 30-32)

- Mediante oficio de fecha 19 de enero de 2018, CBI le notificó que la terminación anunciada en septiembre de 2015, se haría efectiva a partir del 19 de enero de 2018, y está motivada en lo siguiente: a) La expiración del termino fijado pactado, b) La finalización y entrega del proyecto de ampliación de la refinería de Cartagena, para el cual fue contratado, desde agosto de 2015, c) La imposibilidad de CBI de mantener su contrato vigente de manera indefinida, toda vez que no realiza ninguna otra actividad



13-001-33-33-010-2018-00027-01

productiva, d) Que revisada su hoja de vida, no existen reportes recientes que evidencien deterioro de su estado de salud, siendo el 13 de abril de 2017 el último día reportado con incapacidad médica, no evidenciando por lo tanto, una afectación de salud que le impida o dificulte sustancialmente su reincorporación al mercado laboral (Fl. 39 y reverso ver también CD folio 121)

- CBI allegó certificado de aporte al Sistema General de Seguridad Social en pensiones desde septiembre de 2012 hasta febrero de 2018 (CD Fl. 121).

3.7.2. VALORACIÓN DE LOS HECHOS PROBADOS DE CARA AL MARCO JURÍDICO.

En el caso bajo estudio solicita la parte accionante que como consecuencia de su estado de salud se ordene CBI Colombiana S.A., a que lo reintegre al cargo que venía desempeñando antes de su despido.

En este punto entra la Sala a desarrollar el primer problema jurídico planteado, debiendo establecer si la acción de tutela es el mecanismo procedente como mecanismo transitorio para lograr el reintegro laboral y el pago de prestaciones sociales dejadas de percibir, y posteriormente establecer si con su conducta las entidades accionadas están vulnerando derechos fundamentales del actor.

La Honorable Corte Constitucional¹⁵ ha sostenido en múltiples ocasiones que la acción de tutela es un mecanismo idóneo para la protección y defensa de los derechos fundamentales de las personas cuando estos están siendo amenazados o vulnerados. El mecanismo judicial de amparo está administrado por los principios de inmediatez, residualidad y subsidiariedad.

En relación con el principio de subsidiariedad, el artículo 86 de la Constitución indica que "*...esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable*".

Así las cosas, la tutela solamente procede cuando no exista otro medio de defensa judicial idóneo al que una persona pueda acudir, siendo la tutela un mecanismo de subsidiario y excepcional, cuya procedencia depende del hecho que el afectado directo hubiese agotado las herramientas judiciales ordinarias. A pesar de lo anterior, el Decreto 2591 de 1991 y la Constitución

¹⁵ Al respecto ver Corte Constitucional Sentencia T-544 de 2013.



13-001-33-33-010-2018-00027-01

Policita señala que es procedente formular una acción de tutela, a pesar de contar con un mecanismo ordinario de defensa judicial, si el ciudadano utiliza la herramienta de amparo como mecanismo transitorio y pretende evitar la consumación de un perjuicio irremediable.

Al respecto de la procedencia de la acción de tutela para solicitar la protección de derechos laborales, la Corte Constitucional ha dicho que la misma procede excepcionalmente, ya que en principio la solución a estos conflictos debe ser ante la justicia ordinaria laboral. Por consiguiente, para que la acción de tutela reemplace los mecanismos ordinarios de protección de los derechos laborales, una persona debe encontrarse *"en una situación de debilidad, amenaza, o indefensión, que debe prontamente ser atendida por el juez constitucional"*¹⁶, e igual procede cuando el accionante sea una persona que se encuentre en *"circunstancia de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada"*.¹⁷

Se tiene entonces que cuando la persona afectada se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, y se encuentre reclamando el amparo de la estabilidad laboral reforzada, la acción de tutela se torna en el mecanismo más ágil y eficaz para dirimir el conflicto, ya que *"ante tales eventos, la acción constitucional aventaja al mecanismo ordinario de defensa judicial, por resultar eficaz en medida y oportunidad, frente a las circunstancias particulares del actor para cada caso concreto"*¹⁸.

La Honorable Corte Constitucional ha fijado las reglas jurisprudenciales aplicables a los casos en que se discute la estabilidad laboral reforzada de personas discapacitadas, bajo tratamiento médico, o en situación de debilidad manifiesta y fueron compendiasadas en la sentencia T-899 de 2014¹⁹. En la mencionada providencia se indicó que:

"una persona en situación de debilidad manifiesta por deterioro en su estado de salud, será titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando (i) se encuentre demostrado que padece de serios problemas de salud; (ii) cuando no haya una causal objetiva de desvinculación; (iii) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral; y (iv) el

¹⁶ T-217 de 2014 M.P. María Victoria Calle Correa.

¹⁷ T-663 de 2011 M.P. Jorge Iván Palacio

¹⁸ T-717A de 2007 M.P. Nilson Pinilla Pinilla.

¹⁹ M.P. Gloria Ortiz Delgado





13-001-33-33-010-2018-00027-01

despido se haya hecho sin la autorización previa del inspector de trabajo."

Indica el accionante que a pesar de encontrarse con problemas de salud, la empresa CBI Colombiana S.A. dio por terminado el contrato individual de trabajo, sin las correspondientes autorizaciones del Ministerio del Trabajo en virtud de su estado de vulnerabilidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, a criterio de la Sala, la acción de tutela resulta ser un mecanismo idóneo para reclamar el reintegro del actor y el pago de las prestaciones dejadas de percibir, en atención a que se trata de una persona en situación de debilidad manifiesta por su especial situación en cuanto a las afecciones que presenta en su estado de salud, ya que en el expediente se encuentra que para el 16 de enero de 2018 el actor aún se encontraba con afecciones a la salud (Ver folio 30 a 34), sin embargo a pesar de ello fue despedido el 19 de enero de 2018, es decir que existía una constancia de afección en la salud del actor con anterioridad al despido.

Teniendo en cuenta lo anterior, estima la Sala que se debe pasar a analizar de fondo, si los derechos fundamentales del actor fueron vulnerados por la empresa CBI Colombiana S.A., en virtud de la terminación de la relación laboral con el actor, o por alguna de las otras accionadas.

Analizando el fondo del asunto, lo primero que se debe aclarar es si se encuentra demostrado que el actor padecía los problemas de salud al momento de la terminación de su contrato de trabajo, a lo cual se debe concluir que con las certificaciones clínicas aportadas al expediente, se encuentra demostrado que el actor presenta cuadro clínico de dolor crónico intenso en región lumbar, quien ya fue intervenido quirúrgicamente en agosto de 2015 (HEMILAMINECTOMÍA L5/S1), con compromiso radicular al parecer lumbar, calificándole el dolor como EVA 8/10 (Folio 30), presentando también problemas psicológicos (Ver folio 36), y que los mismos atendiendo las fechas de diagnósticos se encontraban vigentes al momento de la terminación de la relación laboral.

El segundo aspecto que se debe analizar es la posible existencia de una causal objetiva de desvinculación por parte de la empresa CBI Colombiana S.A. al hoy accionante, y para establecer ello es necesario analizar la notificación de la terminación de la relación laboral calendada 19 de enero de 2018 (Folio 39-40), en donde se comunica al actor que fue contratado bajo parámetros de



13-001-33-33-010-2018-00027-01

temporalidad por la naturaleza misma del proyecto de expansión de la Refinería de Cartagena.

Explica CBI en la carta de desvinculación al actor que la finalización y entrega del proyecto de expansión de la Refinería por parte de CBI Colombiana ocurrió hace más de dos años, en el mes de agosto de 2015, finalizando de esta forma la materia del trabajo así como la causa de su vinculación y que le resulta imposible a la empresa mantener indefinidamente el contrato de trabajo, pues esa empresa no realiza ninguna actividad productiva desde la finalización del proyecto. También se señala que revisada la hoja de vida del accionante se encontró que no existían reportes recientes que evidenciaran deterioro del estado de salud que impida su reincorporación al mercado laboral, siendo el último día de incapacidad médica reportado el 13 de abril de 2017.

Estima esta Sala que a pesar de haber terminado CBI Colombia la obra para la cual se encontraba contratado el accionante, ello no era motivo suficiente para terminar un vínculo laboral sin una previa autorización del Ministerio del Trabajo, en atención a la especial situación de salud del desvinculado, condición gravosa de salud que se encuentra demostrada en el expediente, no siendo suficiente para exonerarse CBI en la consecución del permiso de desvinculación el hecho de no existir incapacidades posteriores al 13 de abril de 2017, puesto que la jurisprudencia de la Corte Constitucional²⁰ es clara al indicar que solo basta con que la empresa donde está vinculado el trabajador, tenga conocimiento de la afección en su estado de salud, para que dicha empresa este obligada a prestarle especial protección a dicho trabajador.

Esta Sala es del criterio consistente en afirmar que la empresa CBI Colombiana S.A., debió haber solicitado al Ministerio del Trabajo, la respectiva autorización para la desvinculación de una persona con afectación en su estado de salud.

No puede desconocer la Sala que al actor se le estructuró una pérdida de la capacidad laboral por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez en un 38,30% (Folio 22 a 25), decisión que fue impugnada (Ver folio 26) y que no se encuentra en firme, pero que es una prueba con la que se puede demostrar la existencia de una afección física en la humanidad del actor.

En este punto se puede concluir que a pesar de existir razones justificadas por parte de la empresa CBI COLOMBIA, para dar por terminado el contrato de

²⁰ sentencia T-899 de 2014.



13-001-33-33-010-2018-00027-01

trabajo del actor, no se puede desconocer que la jurisprudencia constitucional ha reconocido el derecho a la estabilidad laboral reforzada a este tipo de contratos laborales y en razón de ello, si bien el empleador puede justificar las razones por las cuales le es imposible mantener el contrato laboral con el empleado, no es posible darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta a causa de una afección en su salud.

Así las cosas preciso es concluir que la empresa CBI Colombiana S.A., decidió dar por terminado el contrato de trabajo individual del José Duban Cardona García, desconociendo las condiciones de salud del accionante así como el impacto producido por tales enfermedades, por lo que debía obtener previa autorización para hacerlo por parte del Ministerio del Trabajo. En consecuencia, al no existir autorización del Ministerio de Trabajo se puede concluir que la decisión de terminar el contrato de trabajo del actor se originó en la incapacidad física generada por causa de las patologías que presentaba, resultando entonces ineficaz el despido y dando ello lugar al reintegro del trabajador con el pago de los salarios dejados de recibir y el reconocimiento de todas sus prestaciones laborales.

En ese orden de ideas, puede concluir la Sala que en el caso tratado se debe conceder de manera transitoria, tal y como lo concedió la juez de primera instancia, el amparo de los derechos fundamentales del actor y que ha sido vulnerado por la empresa CBI Colombiana S.A., al dar por terminado el contrato de trabajo por una aparente causa justificada, sin contar con la autorización del Ministerio de Trabajo.

Al respecto del reconocimiento de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, correspondiente a 180 días de salario por el hecho de haber desvinculado al hoy actor sin el respectivo permiso del Ministerio del Trabajo, este es un aspecto que corresponderá ser debatido en el proceso ordinario que deberá presentar el actor con posterioridad a la ejecutoria de esta sentencia de tutela, puesto que en esta tutela se le ha protegido al actor ordenándose el reconocimiento de los salarios dejados de percibir desde el momento de su desvinculación, orden que es suficiente para garantizar el derecho fundamental al mínimo vital, por lo tanto las demás indemnizaciones reclamadas a través de la acción de tutela, deberán ser materia de debate ante la justicia ordinaria, debiéndose adicionar en esta oportunidad el fallo de primera instancia con la negación de esta pretensión.



13-001-33-33-010-2018-00027-01

Por otra parte, no observa la Sala que se haya vulnerado derecho alguno por parte de las demás entidades accionadas, por consiguiente se confirmará en este aspecto el fallo de primera instancia.

Así las cosas, se procederá a adicionar la sentencia de primera instancia en el sentido de ordenar a la empresa CBI COLOMBIANA S.A., reintegrar al señor José Duban Cardona García, al empleo que desempeñaba en dicha empresa, bajo la misma modalidad contractual y atendiendo las restricciones médicas que le sean prescritas, con la correspondiente reactivación de su afiliación al sistema de seguridad social integral. En todo lo demás el fallo de primera instancia será confirmado.

Otro aspecto que deberá ser modificado en el presente fallo de tutela, es el relacionado con el plazo con el que cuenta el actor de tutela para interponer la demanda ante la justicia ordinaria, ya que en aplicación del artículo 8 del Decreto 2591 de 1991, el actor de tutela debe contar con un término de 4 meses, y en el fallo de primera instancia en el numeral segundo de la parte resolutive se le otorgó solo un plazo de 2 meses, por consiguiente este Sala procederá a modificar el plazo en cumplimiento de lo estipulado en el Decreto 2591 de 1991.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Administrativo de Bolívar, Sala de decisión, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

FALLA

PRIMERO: ADICIONAR la sentencia de primera instancia en el sentido de ordenar al Gerente de CBI COLOMBIANA S.A., señor MASOUD DEIDEHBAN o quien haga sus veces, que dentro del término improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas, contado a partir de la notificación de este fallo, proceda a reintegrar al señor José Duban Cardona García, quien se identifica con la C.C. 10.169.335, al empleo que desempeñaba en dicha empresa, bajo la misma modalidad contractual y atendiendo las restricciones médicas que le sean prescritas, con la correspondiente reactivación de su afiliación al sistema de seguridad social integral.

La orden de reintegro permanecerá vigente, a menos que la parte accionada, CBI Colombia S.A, reciba la autorización del Ministerio de Trabajo para despedir con justa causa al actor José Duban Cardona, de igual manera, la orden se mantendrá vigente solo durante el término que el Juez Laboral



13-001-33-33-010-2018-00027-01

decida de fondo sobre la eventual demanda que presente el afectado, de forma que de no presentar el accionante la demanda ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral dentro del término de 4 meses a partir de la ejecutoria de esta providencia, la misma cesará sus efectos (pro tempore).

SEGUNDO: ADICIONAR de igual forma el fallo de primera instancia en el sentido de **NEGAR** el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario según lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Lo anterior teniendo en cuenta que este es un aspecto que deberá ser debatido ante el juez ordinario.

TERCERO: MODIFICAR el numeral segundo de la parte resolutive del fallo de primera instancia, en el sentido de otorgar al accionante un término de 4 meses, para la presentación de la respectiva demanda ordinaria, so pena de que cesen los efectos del fallo de tutela.

CUARTO: CONFIRMAR en todo lo demás la sentencia de tutela de fecha 7 de marzo de 2018, proferida por el Juzgado Décimo Administrativo Oral del Circuito de Cartagena, a través del cual se tutelaron los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, debido proceso, igualdad, mínimo vital, salud en conexidad con la seguridad social, que han sido amenazados y vulnerados por CBI al señor José Duban Cardona García.

QUINTO: En firme esta providencia, remítase el respectivo expediente a la Honorable Corte Constitucional en opción de revisión.

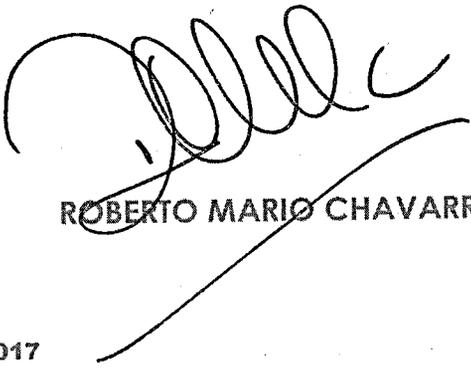
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Constancia: el proyecto de la presente providencia fue estudiado y aprobado en sesión de la fecha.

LOS MAGISTRADOS


ARTURO MATSON CARBALLO


CLAUDIA PATRICIA PEÑUELA ARCE
Salvo voto parcial


ROBERTO MARIO CHAVARRO COLPAS