

**REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



JUZGADO CUARENTA Y NUEVE PENAL DEL CIRCUITO LEY 600

CARRERA 28 A No. 18 A- 67 PISO 5 Bl. E.

COMPLEJO JUDICIAL DE PALOQUEMAO

Teléfono 3753827

Correo institucional: pcto49bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Bogotá D.C., veintidós (22) de octubre del dos mil veintiuno (2021)

OBJETO DL PRONUNCIAMIENTO

Resolver la impugnación interpuesta por el accionante **HERNAN RODRIGUEZ CORREA**, contra el fallo de tutela proferido el 1° de octubre de 2021, por el Juzgado 27 Penal Municipal con Función de Conocimiento de esta ciudad.

SITUACIÓ FÁCTICA

1°. El accionante manifestó que desde enero del año 2007, se vinculó laboralmente con la empresa MECANICOS ASOCIADOS S.A.S., ocupando varios cargos -ayudante “tubero” II, ayudante de soldadura I, obrero-, renovándose en varias oportunidades su contrato laboral siendo el último, el suscrito el 16 de noviembre de 2010, para desempeñar el cargo de ayudante de soldadura II, el cual culminó el 10 de septiembre de 2021, por terminación de la obra o labor contratada, según le notificaron, hecho que considera injusto pues el empleador no tuvo en cuenta su estado de salud, y no pidió autorización al Ministerio del Trabajo.

Precisó que en 5 de enero de 2011, sufrió un accidente laboral, recibiendo de la ARL SEGUROS BOLIVAR, la atención respectiva, fecha desde la cual se encuentra incapacitado, cuenta con calificación definitiva de pérdida de capacidad laboral emitida el 10 de diciembre de 2020, por la JUNTA NACIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ de veintiuno punto veintitrés (21.23%), por los diagnósticos de: discopatía lumbar y trastornos internos de rodilla, calificadas como de origen laboral, presentando con el paso del tiempo un deterioro físico que limita no solo la marcha sino otras actividades corporales, por lo que aun continúa recibiendo tratamiento en su salud física y mental, situación que era de conocimiento de la empresa y lo cataloga como una persona de especial protección y en esa medida se vislumbra la mala fe de la entidad porque esperó la terminación de la incapacidad médica para dar por terminado el contrato, hecho demostrativo de que la culminación del contrato obedece a discriminación por condición física.

Puso de manifiesto que al terminarse el vínculo laboral de manera irregular, trae como consecuencia la vulneración de derechos fundamentales tales como: la estabilidad laboral reforzada, el trabajo, el mínimo vital, la seguridad social, entre otros, por lo que solicita del juez constitucional se disponga su reintegro laboral al puesto de trabajo o a otro en iguales condiciones, se ordene el pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir, la afiliación a seguridad social y el pago de la indemnización por despido injusto.

2°. El Juzgado de primera instancia vinculó a la tutela al MINISTERIO DE TRABAJO, a SIERRACOL ENERGY ARAUCA LLC, a la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ y a la JUNTA NACIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ.

3°. La tutela fue repartida a este Estrado Judicial el 12 de octubre de 2021.

PROVIDENCIA IMPUGNADA:

El Juzgado 27 Penal Municipal con Función de Conocimiento de esta ciudad, el primero de octubre del 2021, declaró improcedente la tutela, aduciendo que existe otro medio de defensa judicial, idóneo y eficaz, al cual se puede acudir el accionante y no se demostró perjuicio irremediable.

Sostuvo que en el caso sometido a consideración se observa que existió un vínculo de carácter laboral entre el señor HERNAN RODRIGUEZ CORREA y la empresa MECANICOS ASOCIADOS S.A.S., en varios períodos, siendo el último entre el 16 de noviembre de 2010 y el 15 de junio de 2014, en modalidad de contrato de obra o labor contratada, quedando éste sujeto a la vigencia de las incapacidades, siendo la última hasta el 10 de septiembre de 2021.

Para establecer si se cumplen o no los requisitos para ordenar el reintegro, de los anexos allegados se desprende que el accionante ha tenido seguimiento por varias especialidades y según reporte del historial clínico del 6 de septiembre de 2021, está diagnosticado con discopatías lumbares múltiples, desgarros de meniscos, síndrome del túnel carpiano, trastorno interno de rodilla, síndrome de manguito rotador y trastornos de adaptación, y el médico tratante de neurocirugía le prescribe medicamentos, terapia física y seguimiento por especialidad clínica del dolor y allí refiere que no es apto para trabajar y debe ser calificado.

Se observa que posteriormente no le fue prorrogada la incapacidad médica, aspecto del cual se desprende que el paciente podía cumplir con funciones laborales, lo que indica que al momento de la terminación del vínculo contractual el accionante no estaba incapacitado, por ende, tenía condiciones físicas y/o de salud para estar trabajando sin que se pueda establecer con certeza el estado de debilidad manifiesta.

En relación con el trámite adelantado por autoridades adscritas al sistema de seguridad social se evidencia que ante ARL fueron tratados los diagnósticos catalogados como enfermedad laboral y luego del trámite adelantado por las Juntas de Calificación de Invalidez, se emitió dictamen final el 10 de diciembre de 2020 con pérdida de capacidad laboral del 21.23%, por manera que el actor es apto para laborar y al no tener incapacidad médica no se puede establecer que tenía una afectación en salud que se lo impida.

En esa medida, no cuenta el actor con estabilidad laboral reforzada pues no se estableció que su estado de salud le impida sustancialmente desempeñar labores en condiciones regulares y de lo aportado al trámite de tutela, tampoco se establece que el despido del accionante, se ocasionó como consecuencia de su estado de salud, como quiera que el mismo se produjo una vez terminó la incapacidad, y de esa manera se concluye que la terminación laboral se dio por las facultades que le otorga la legislación a los empleadores.

En cuanto a si la empresa conocimiento o no del estado de salud del actor, con posterioridad al concepto ocupacional del 22 de junio de 2021, el juez de tutela no es el competente para dirimir estos asuntos, hechos que recae en el juez laboral. El actor acudió de manera directa a la acción de tutela sin efectuar algún trámite en procura de reclamar sus derechos ante la inspección de trabajo o jurisdicción laboral ordinaria, mecanismos idóneos para resolver conflictos de ésta índole. Indicando que la acción de tutela no ha sido consagrada para reemplazar mecanismos ordinarios de defensa judicial y solo es posible acudir a ella para evitar un perjuicio irremediable hecho que no se denota en el caso; no se demostró que fuera un padre cabeza de familia pues si bien adujo tener tres hijas las mismas son mayores de edad,

registradas como madres cabeza de familia, sin que se advierta que estas son personas incapacitadas para trabajar, el hecho que una de ellas esté estudiando no le impide trabajar o no demuestra que este incapacitada para ello, su esposa se encuentra viva, de quien tampoco se determinó que no puede asumir la responsabilidad del hogar, por lo tanto no hay elementos probatorios que lleven a determinar que el accionante es realmente cabeza de familia.

En cuanto a la posible afectación al mínimo vital, por no contar con ingresos económicos provenientes de su actividad laboral, tal hecho no significa que esté en condiciones de extrema pobreza o indigencia, máxime cuando le realizaron pago de indemnización, de cesantías y liquidación, además puede solicitar el mecanismo de protección al cesante que otorga el estado.

DE LA IMPUGNACION

El accionante solicitó se revisé la decisión de primera instancia, porque se valoró indebidamente el material probatorio allegado e ignora lo establecido por la Corte Constitucional respecto de la presunción de despido discriminatorio.

Alegó que sufre de patologías de discopatía lumbar y trastorno interno de rodilla, por las que está actualmente en tratamiento médico, requiere terapias físicas y debe tomar medicamento para tratar el dolor que le ocasionan estas enfermedades y otras derivadas.

En cuanto a lo manifestado por el juez de primera instancia a pesar de que hace alusión al reporte del historial clínico del 6 de septiembre de 2021, que registra varias dolencias que le aquejan y de donde se deduce que el estado de salud viene empeorando y no tiene recuperación, concluyendo que el actor es apto para trabajar y no tiene afectación en su salud, basándose en el hecho que no le fue prorrogada la licencia de incapacidad, ese hecho choca con su real estado de salud, pues el 11 de septiembre del 2021, un día después de su despido, la CLINICA ANDES, en consulta externa precisa que el paciente tiene dolor crónico con limitación de la destreza en miembros superiores, rigidez articular en tronco, limitación funcional para la marcha, por lo que debe seguir en tratamiento físico para evitar mayor daño muscular y le expidió prórroga de la incapacidad por treinta días más, esto es, hasta el 8 de octubre de 2021, por ende, no puede sostenerse que por dos días sin incapacidad se pierda automáticamente la protección constitucional a la estabilidad laboral reforzada.

Por consiguiente, es claro que tiene actualmente una limitación clara, suficiente y sustancial a su capacidad de desempeñar sus funciones normalmente, requisito indispensable para ser considerado beneficiario de la garantía de la estabilidad laboral reforzada; máxime que las afectaciones en la salud quedaron registradas en examen de egreso donde se plasmó que la condición de salud era no satisfactoria por exposición a riesgos de tipo ergonómico.

Luego de analizar varias sentencias judiciales y constitucionales, en la que se precisa que los trabajadores con limitaciones calificadas con igual o superior al quince (15%) de pérdida de capacidad laboral son destinatarios de la garantía de estabilidad laboral reforzada. Dijo también que el juzgado de instancia desconoce que existe una presunción de discriminación hasta tanto el empleador no demuestre la ocurrencia de una causal objetiva para la terminación del vínculo laboral y al no acudir al Ministerio de Trabajo para obtener la autorización respectiva, la carga de la prueba le correspondía a la entidad demandada, resaltando que en reciente pronunciamiento T 020-21, se explicó que la terminación del plazo pactado o el cumplimiento de la obra no es causal legítima para terminar contrato laboral de una persona en condiciones de debilidad manifiesta.

Solicitó en consecuencia, se revoque el fallo de instancia y se tutelen el derecho reclamado a la estabilidad laboral reforzada.

CONSIDERACIONES

➤ **DEL PROBLEMA JURIDICO:**

El problema jurídico consiste en establecer si el señor HERNAN RODRIGUEZ CORREA contaba con estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación del contrato de trabajo con la empresa MECANICOS ASOCIADOS S.A.S.

DE LA PROCEDENCIA EXCEPCIONAL DE LA TUTELA EN CASOS DE DESPIDOS DE TRABAJADORES:

Sobre el tema de la viabilidad de la acción de tutela en casos de índole laboral la Corte Constitucional en sentencia T-151 de 2017, indicó lo siguiente:

*“... la acción de tutela no es la vía judicial idónea, dado que existe una jurisdicción especializada, que en los últimos años ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad introducido con la Ley 1149 de 2007. **No obstante, [...] de manera excepcional, la jurisprudencia de este Tribunal ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional para obtener el reintegro de un trabajador, en aquellos casos en que se encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. En este escenario, la situación particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra**”.* (negrilla fuera de texto).

En sentencia T-041/2019 la Corte Constitucional, señaló frente a este tema, lo siguiente:

*“... En la sentencia T-405 de 2015^[20] se sostuvo que la regla que desarrolla el principio de subsidiariedad no es absoluta, ya que excepcionalmente y con carácter extraordinario la acción de tutela se muestra como el mecanismo apto para la protección inmediata, **“cuando quiera que se involucren los derechos de sujetos que se encuentran en estado de debilidad manifiesta o de aquellos que tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada.**”^[21]*

*“Así mismo, se resaltó que la jurisprudencia constitucional ha determinado que cuando se trata de **“poblaciones históricamente discriminadas o de sujetos que merecen una especial protección, la tutela es el mecanismo idóneo para la protección de sus derechos.”***

*“En igual sentido, en la sentencia T-442 de 2017^[22] se consideró que **“en los eventos en los que las circunstancias particulares del caso constituyen un factor determinante, es posible que la acción de tutela pase a otorgar directamente el amparo pretendido, ya sea de manera transitoria o definitiva, a pesar de existir mecanismos ordinarios de protección a los que sea posible acudir.”***

*“Finalmente, en la sentencia T-317 de 2017^[23] se destacó que la jurisprudencia constitucional ha establecido que: **“en aquellos casos en los que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del***

¹ Corte Constitucional T-664, 30 de octubre/2017 M.P. Carlos Bernal Pulido

trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal". (subraya y negrilla fuera de texto)

"9. En ese orden de ideas, si bien el ordenamiento jurídico previó procedimientos judiciales especiales para ventilar pretensiones laborales, la Corte ha entendido que las reglas relativas a la procedencia de la acción tendrán que ser matizadas cuando se trata de personas en especial condición de vulnerabilidad o en circunstancias de debilidad manifiesta, como consecuencia, entre otros, de su estado de salud; por lo tanto, la tutela debe ser considerada como el mecanismo más adecuado para adoptar las acciones que permitan conjurar la afectación de los derechos en cuestión...".

DE LA DEBILIDAD MANIFIESTA DEL TRABAJADOR COMO CAUSA DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA:

Respecto del tema de debilidad manifiesta, la Corte Constitucional dijo lo siguiente¹:

"... Conforme a lo anterior, el trabajador que se encuentra en un estado de debilidad manifiesta debe permanecer en su **puesto mientras no se presente una causa objetiva y justa** para su desvinculación.

"Este Tribunal ha expresado la necesidad de consolidar relaciones equitativas en el escenario laboral, por tal razón, se han establecido acciones afirmativas bajo la premisa de la disparidad de fuerzas que la componen, principalmente en razón de su asimetría. **En consecuencia, el Texto Superior permite evidenciar "(...) la existencia de un verdadero derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión"**^[101]. (negrilla fuera de texto) .

"La mencionada protección le asiste a quienes acrediten su discapacidad^[102], **pero también a las personas que están en situación de debilidad manifiesta debido a importantes deterioros en su estado de salud que "(...) impide[n] o dificulta[n] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares"**^[103]. De tal suerte, "(...) **siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada.**"^[104] (subraya y negrilla fuera de texto).

"16. **En suma, la estabilidad laboral reforzada tiene como objetivo brindar protección adicional a las personas que puedan ser apartadas de su trabajo, con ocasión de una eventualidad médica por la que transitoriamente pueda atravesar.** La Corte ha señalado que la inobservancia de las limitaciones o formalidades para el despido de personas con limitaciones de salud genera como consecuencia la invalidez del despido^[105]. En ese sentido el vínculo laboral que, aparentemente y como un acto discriminatorio por parte del empleador, había terminado, no puede entenderse jurídicamente finalizado.

"...18. Dicha protección se materializa mediante acciones afirmativas que permitan la continuidad laboral, estas son manifestaciones del deber de solidaridad contenido en los artículos 1^[109] y 95^[110] de la Carta, como principio fundador del Estado Social de Derecho y patrón de conducta de las personas que integran la sociedad, con la obligación de responder con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas^[111].

"Una de las expresiones de dicha garantía es la imposición de un límite al despido de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta, particularmente mientras el vínculo estatal está vigente, puesto que exige la acreditación de razones objetivas y constitucionalmente válidas que justifiquen la desvinculación, sin que puedan entenderse como tales las relacionadas con el estado de salud del empleado.

² Sentencia T-494 del 18 de diciembre del 2018, M.P. DIANA FAJARDO RIVERA

“19. De acuerdo con lo expuesto, la garantía de la estabilidad laboral reforzada se predica de las personas que, por su estado de salud, se encuentran en condición de debilidad manifiesta, de ahí que la garantía no distinga el tipo de vinculación que tenga el trabajador, si es público o privado. Lo anterior no implica de ninguna manera que se establezca una regla absoluta de permanencia en el cargo que sea oponible en todas las circunstancias a los intereses generales del Estado y a otros principios constitucionales, puesto que lo que debe verificar el juez de tutela es que el titular del derecho haga parte de un grupo de especial protección por su situación de discapacidad y que el despido se haya producido como una expresión discriminatoria por su condición...”

> DEL CASO CONCRETO:

El Juzgado revocará la tutela, con base en los siguientes argumentos:

1.- Está demostrado que el señor **HERNAN RODRIGUEZ CORREA** laboró para la empresa MECANICOS ASOCIADOS S.A.S., en varios períodos, siendo el último contrato suscrito el 16 de noviembre de 2010 y que se dio por culminado el 10 de septiembre de 2021, así se extrae del contrato de trabajo por duración de obra o labor contratada suscrito entre las partes que se obra en el expediente y la carta del 10 de septiembre de 2021, mediante la cual se le informó al trabajador, situación ratificada por la empresa en la respuesta de traslado.

2.- El accionante padece de sinnúmero de diagnósticos, dos de los cuales fueron calificados como de origen laboral, que le generaron una pérdida de capacidad laboral del veintiuno punto veintitrés (21.23%) y le ocasionan complicaciones físicas y mentales, que lo tienen marginado al padecimiento de dolores intensos, limitación para la marcha y movimientos articulares, lo cual está demostrado con las historias clínicas, las incapacidades, los dictámenes de calificación, entre otros documentos que integran la actuación, para deducir el lamentable estado de salud en que se encuentra el señor RODRIGUEZ, del cual no ha tenido mejoría.

Se debe destacar que en consulta de fisiatría del 31 de agosto de 2021, días antes del despido, se indicó que **el paciente presenta un pronóstico de recuperación funcional: no favorable;** requiere de manejo de sostenimiento y control por médicos tratantes funcional. El 6 de septiembre de 2021, días antes de la terminación del contrato de trabajo, en un reporte dado por neurología se registró: **“paciente con múltiples morbilidades de dolor crónico, como secuelas dolor crónico de difícil manejo, limitación funcional para los movimientos del tronco, de los miembros superiores y la marcha. Pronóstico de recuperación funcional: no favorable. No apto para trabajar. Debe ser calificada su PCL”**.

El 11 de septiembre de 2021, un día después del despido, en cita por la especialidad de ortopedia, se anotó lo siguiente: **“...se encuentra en fase secuelar con dolor crónico, limitación de la destreza en miembros superiores, rigidez articular en el tronco, limitación funcional para la marcha... pronóstico de recuperación: no favorable, debe continuar en programa de rehabilitación física para evitar contractura muscular mayor...expide incapacidad por 30 días a partir de 9 de septiembre de 2021 hasta 8 de octubre de 2021, prorroga por M239 y M519”**.

También, el accionante fue atendido por Psiquiatría en la Clínica Oriente, sin que hubiera sido posible verificar fecha, por lo ilegible del documento, siendo diagnosticado en esa oportunidad con trastorno de adaptación; y el 14 de septiembre de 2021, cuatro días después del despido, le fue practicado al demandante el examen ocupacional de egreso con concepto no satisfactorio, en el que se registraron las siguientes enfermedades a parte de las patologías calificadas como profesionales: **cervicalgia, epicondilitis, síndrome del túnel carpiano, presión sanguínea elevada sin diagnóstico de hipertensión y se recomienda control con ARL y EPS para seguimiento de las patologías diagnosticadas y a determinar.**

3°. De acuerdo con lo anterior, es posible concluir que el trabajador HERNAN RODRIQUEZ, está amparado por el fuero de salud, ante la debilidad manifiesta en que se encuentra, resultando desacertado que el juzgado de primera instancia hubiera concluido que no lo estaba por el hecho que al momento del despido no se encontraba incapacitado, ya que dicho fuero no se da por la incapacidad que tenga al momento del despido, sino por el estado de salud deteriorado del trabajador, que lo mantiene en estado de debilidad manifiesta, pues nótese cómo después del despido, por su estado de salud deteriorado le generaron otra incapacidad, y es más, al momento de hacerle los exámenes médicos de desvinculación, también se puso de presente lo deteriorado del estado de salud del trabajador. Es tan grave su estado de salud, que desde el año 2011, luego de sufrir un accidente laboral cuando se desempeñaba para la empresa, ha tenido que afrontar sin número de padecimientos, llevando diez (10) años siendo incapacitado, sin que a la fecha del despido, hubiera lograr recuperar su estado de salud.

La empresa accionada frente a la situación de su trabajador, lo que hizo, fue aprovechar el vencimiento de una incapacidad para despedirlo bajo el título *con justa causa* pese a que como ya se dijo continuaba en pésimas condiciones de salud. En ese orden de ideas, pese a la abrumadora prueba sobre el estado de salud del accionante y la demostración de su debilidad manifiesta, de manera desatinada el Juez de primera instancia consideró que no se demostró que la desvinculación laboral hubiera sido por un acto de discriminación por parte de la empresa accionada, por el estado de salud del paciente, no obstante que la jurisprudencia constitucional enseña que se puede presumir que el despido sí ocurrió por los problemas de salud cuando está demostrada la debilidad manifiesta, pues resulta desproporcionado exigirle al trabajador del acto discriminatorio, por eso es que el precedente constitucional enseña que se puede acudir a las presunciones, y en este caso se da esa presunción porque el empleador conocía los problemas de salud del accionante y no le importó verificarlo al momento del despido haciendo caso omiso a su deber legal, cual era contar con la previa autorización de la Oficina del Trabajo, por tener conocimiento de la situación de salud de su trabajador, tanto física como mental.

De este modo, tal como se estableció previamente, al constatar que la desvinculación se produjo, en estado de debilidad manifiesta del trabajador, sin el aval de la autoridad laboral correspondiente, se deberá presumir que la causa de la terminación del vínculo fue el estado de salud física y mental del señor **HERNAN RODRIGUEZ CORREA**.

Como consecuencia de lo anterior, se amparará el derecho a la estabilidad laboral y se revocará de manera integral la decisión de primera instancia, que declaró improcedente el amparo constitucional; se accederá a la tutela pero de manera transitoria a DECLARAR la ineficacia del despido laboral, y se ordenará al representante legal de la empresa **MECANICOS ASOCIADOS S.A.S** que dentro del término máximo de dos días hábiles, siguientes a la notificación del presente fallo, *realice lo siguiente:*

1°. REINTEGRE al señor **HERNAN RODRIGUEZ CORREA** a un cargo que ofrezca condiciones similares en cuanto al salario al momento de su despido el 10 de septiembre de 2021, debiendo para el efecto tener en cuenta las patologías que padece.

2°. CANCELE las cotizaciones en el sistema general de seguridad social, como si nunca se hubiera dado el despido.

De conformidad con el artículo octavo (8) inciso tercero del Decreto 2591 de 1991, este fallo tendrá una **vigencia de cuatro (04) meses contados a partir del reintegro efectivo**, tiempo en el cual el accionante deberá iniciar el proceso laboral ordinario ante los jueces laborales de esta capital, para reclamar los salarios dejados de devengar y la sanción prevista en el artículo 26 de la Ley 361/1997 de ciento ochenta (180) días de salario que devengaba al momento de su despido en situación de debilidad, sin la autorización del inspector de trabajo, proceso dentro del cual la empresa accionada podrá solicitar se tenga en cuenta lo

que le pagó al trabajador por el despido injusto. **Sino inicia la demanda ordinaria en el término antes indicado, cesarán los efectos de este fallo.**

No sobra indicar que el Despacho se aparta de algunas decisiones de la CORTE CONSTITUCIONAL en la que se ordena el pago de los salarios y de las indemnizaciones, ya que en esos casos la tutela deja de ser transitoria y pasa a ser definitiva actuándose como si se tratara de un juez ordinario, no obstante que el artículo 08 del Decreto 2591 de 1991, regula de manera clara cómo se debe dictar un fallo de tutela cuando existe otro medio de defensa judicial, para evitar un perjuicio irremediable.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Cuarenta y Nueve Penal del Circuito de Bogotá D.C., Ley 600/2000 administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO. - REVOCAR la sentencia de primera instancia dictada por el Juzgado 27 Penal Municipal con Función de Conocimiento de esta capital, el 1° de octubre de 2021, que declaró improcedente la acción de tutela presentada por el señor **HERNAN RODRIGUEZ CORREA**

SEGUNDO. - DECLARAR la ineficacia de la terminación de la relación laboral existente entre el señor **HERNAN RODRIGUEZ CORREA** **AABLO EMILIO MALDONADO** y la empresa **MECANICOS ASOCIADOS SA.S.**, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

TERCERO.- TUTELAR DE MANERA TRANSITORIA el derecho a la estabilidad laboral reforzada del señor **HERNAN RODRIGUEZ CORREA** vulnerado por la empresa **MECANICOS ASOCIADOS S.A.S.**

CUARTO. - ORDENAR al representante legal de la empresa **MECANICOS ASOCIADOS S.A.S.**, o a quien estatutariamente haga sus veces, que dentro del término máximo de dos (02) días hábiles siguientes a la notificación del presente fallo, so pena de la sanción de arresto multa y de la respectiva investigación por el delito de fraude a resolución judicial, realice lo siguiente:

1°. **REINTEGRE** al señor **HERNAN RODRIGUEZ CORREA** a un cargo que ofrezca condiciones similares en cuanto al salario al momento de su despido el 10 de septiembre de 2021, debiendo para el efecto tener en cuenta la condición de debilidad manifiesta que padece.

2°. **CANCELE** las cotizaciones en el sistema general de seguridad social, como si nunca se hubiera dado el despido.

QUINTO.- ADVERTIR al accionante **HERNAN RODRIGUEZ CORREA** que de conformidad con el artículo octavo inciso tercero del Decreto 2591 de 1991, este fallo tiene una **vigencia de cuatro (04) meses contados a partir del reintegro efectivo**, tiempo en el cual el accionante debe iniciar el proceso laboral ordinario ante los jueces laborales de esta capital, para reclamar los salarios dejados de devengar desde el momento de su ilegal despido y la sanción prevista en el artículo 26 de la Ley 361/1997 de ciento ochenta (180) días de salario que devengaba al momento de su despido en situación de debilidad, sin la autorización del inspector de trabajo, proceso dentro del cual la empresa accionada podrá solicitar se tenga en cuenta lo que le pagó al trabajador por el despido injusto.

Sino inicia la demanda ordinaria en el término antes indicado, cesarán los efectos de este fallo.

SEXTO. - ORDENAR remitir esta sentencia al fallador de primera instancia: JUZGADO 27 PENAL MUNICIPAL CON FUNCION DE CONOCIMIENTO de esta capital, al e mail: j27pmcibt@cendoj.ramajudicial.gov.co, para su conocimiento y para que lo haga cumplir en caso de desacato.

SEPTIMO. - ORDENAR NOTIFICAR esta providencia de acuerdo con lo previsto en el artículo 5º del Decreto 306 de 1992 y remitirla por email a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

La sentencia se debe notificar a los siguientes emails:

ACCIONANTE: solucionesabogtun@gmail.com

MECANICOS ASOCIADOS: alirio.uribe@stork.com

MINISTERIO DEL TRABAJO: notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co

SIERRACOL: bogota-notificaciones-judiciales@sierracol.com

JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ:
juridica@juntaregionalbogota.co

JUNTA NACIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ:
servicioalusuario@juntanacional.com

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



**JUAN PABLO LOZANO ROJAS
JUEZ**