

República de Colombia



Rama Judicial del Poder Público
Juzgado Promiscuo Municipal de Becerril – Cesar

RADICACIÓN.	200454089001-2021-00060-00
ACCIONANTE:	WILLER EMILIO DITTA HERNANDEZ
ACCIONADA:	MCT S. A. S
DERECHOS FUNDAMENTALES RECLAMADOS	DEBIDO PROCESO, DERECHO AL TRABAJO, AL MÍNIMO VITAL, A LA SALUD, LA VIDA, IGUALDAD Y DIGNIDAD HUMANA

BECERRIL, CESAR, DIECINUEVE (19) DE ABRIL DE DOS MIL VEINTIUNO (2021).

1. OBJETO

Procede el Despacho a resolver la acción de tutela incoada por el señor **WILLER EMILIO DITTA HERNANDEZ**, en nombre propio contra la empresa **MCT S. A. S**, por la presunta vulneración a los derechos fundamentales del Debido Proceso, derecho a la salud en conexidad con la vida, derecho al trabajo, al mínimo vital y la dignidad humana, los cuales considera transgredidos.

2. HECHOS

A continuación, sintetizan los hechos que justifican la interposición del presente reclamo por vía constitucional.

1) Relató en el actor que suscribió relación laboral mediante contrato de Trabajo a término indefinido con la sociedad MCT S. A. S, el cual inicio su vigencia a partir del 01 de enero de 2001 hasta el 5 de julio de 2019

2) Expresó el accionante que durante el ejercicio de su vida laboral le fueron diagnosticado varias patologías y que en la actualidad sigue padeciendo varias de ellas, lo cual lo limitan físicamente entre las patologías que tiene el accionante, se encuentran las siguiente:

Hipertensión arterial, con trastorno mental M. N. S (MENTAL, NURALGICO Y SPA). Trastorno Bipolar de la personalidad, ello relacionado a un declive emocional por consumo de sustancias psicoactivas u alcohólicas, las cuales se encontraban en tratamiento, situación que según el actor conocía la empresa accionada y que no fue atendida conforme lo regula la norma, esto es, no ofreció una protección garantista.

El accionante también indico que padece de patologías tales como:

1. Problemas relacionados con la acentuación de rasgos de personalidad, de ORIGEN COMUN.

2. Trastorno Psiquiátricos
3. Hipertensión arterial
4. Trastorno de sueño
5. Trastorno mental y del comportamiento

Las anteriores enfermedades encuentran soporte en su historial clínico, que debela según el accionante una situación de salud difícil que fue progresiva en el tiempo y que la empresa accionada tuvo conocimiento

- 4) El demandante opina que su empleador debió ser garantista de la protección constitucional que este ostenta y por ende debió haber acudido al Ministerio de Trabajo para solicitar autorización para el despido del actor, situación que no ocurrió y por ende estima vulnerado su derecho a la estabilidad laboral reforzada por cuanto no se respetó el debido proceso.
- 5) Expresó el actor que el día 5 de julio de 2019 fue desvinculado por la empresa por una justa causa, posterior a un proceso disciplinario que termino con la terminación de la relación laboral, sin embargo, considera que al tener varias patologías no se tuvo en cuenta dicha situación y por ende su despido es discriminatorio
- 6) Finalmente el accionante pone en conocimiento su precaria situación económica, su falta de empleo, sus hijos menores de edad de quienes vela por su manutención, su condición de salud por ende solicita el amparo por vía de tutela de forma transitoria

3. PRETENSIONES

El actor pretende que, por esta vía de excepción, se le amparen sus derechos fundamentales a la Estabilidad laboral reforzada, al debido proceso del Trabajador minusválido, al Trabajo, mínimo vital y seguridad social y como consecuencia de ello.

- 1) se le ordene a **MCT S. A. S**, el reintegro y el pago de los salarios dejados de percibir desde el día 5 de julio de 2018 hasta el presente, se indemnice con 180 días de trabajo y se ordene también el reconocimiento y pago de la seguridad social y prestaciones sociales.

4. PRUEBAS

- Copia del contrato de Trabajo
- Historia Clínica.
- Documentos NUEVA EPS
- Comunicación de terminación del contrato de trabajo
- Copia de la C.C. del accionante.
- Registro Civil nacimiento – hijos
- Desprendible de nomina

5. ACTUACIONES PROCESALES

Fue radicada, vía correo electrónico institucional, pasa al Despacho con nota secretarial, donde se realiza el estudio de admisibilidad y se decide por medio de auto avocar conocimiento ordenando a la entidad vinculada que se pronuncie sobre los hechos que dieron origen a la presente acción de tutela en el término perentorio de dos (2) días siguientes a la notificación. Además, se consideró necesario oficiar al Ministerio de Trabajo Territorial Bolívar

6. RESPUESTA DE LA SOCIEDAD DEMANDADA

La sociedad demandada ejerció su derecho a la defensa y contradicción mediante su representante legal arguyendo entre otros los siguientes argumentos:

MCT se opone a la prosperidad de la acción de tutela, indicando que para el caso que nos ocupa la presente acción de tutela no cumple con los requisitos de procedencia, que el accionante devenga como salario la suma de \$350 mil pesos mensuales desde el primero de enero de 2001 hasta el 5 de julio de 2019, que ocupaba el cargo de coordinador de operaciones y que su desvinculación se dio debido a una justa causa, como consecuencia de una descargo ante la comisión de una falta disciplinaria grave, que dio pie para la desvinculación que se hizo.

Expuso la accionada que el señor WILLER DITTA, no dio a conocer su estado de salud, que por ende no puede predicarse su estado de debilidad manifiesta, que el presente reclamo debe ventilarse ante la justicia ordinaria laboral, y no mediante esta acción residual, que además no se cumple con el requisito de inmediatez.

Expuso MCT que las historias clínicas son todas posterior al despido por ende el empleador no tuvo conocimiento del estado de salud del accionante y por consiguiente debe despacharse improcedente el presente resguardo constitucional

- La territorial Bolívar del Ministerio de Trabajo, sostuvo que la accionada MCT no solicitó autorización alguna para el despido del actor

7. CONSIDERACIONES

Es de anotar que el artículo 86 de la Constitución Política consagró la acción de tutela *“como un mecanismo extraordinario, preferente, subsidiario y residual”* con la cual se busca la protección de los derechos constitucionales fundamentales ante el menoscabo o la amenaza derivados de acción u omisión atribuible a las autoridades públicas o a los particulares, en las situaciones específicamente precisadas en la ley.

“Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por si misma o por quien actúe en su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los casos que señale este decreto”.

Se itera, que para su procedencia se requiere inescindiblemente el cumplimiento de algunos requisitos, siendo uno de ellos y quizás el primero y más elemental, la existencia cierta del agravio, lesión o amenaza a uno o varios derechos fundamentales que demande la inmediata intervención del juez de tutela en orden a hacerla cesar, motivo por el cual la solicitud de amparo debe contener un mínimo de demostración en cuanto a la vulneración que afecta los derechos que se quieren proteger, pues si no son objeto de ataque o amenaza carece de sentido hablar de la necesidad de amparo.

- **Problema jurídico.**

En el asunto de la referencia le corresponde al Despacho establecer si la MCT S. A. S, vulneró los derechos fundamentales incoados dentro de los cuales está la estabilidad laboral reforzada de WILLER EMILIO DITTA HERNANDEZ, dado que unilateralmente y justa causa la empresa MCT S. A. S dio por terminado su contrato laboral sin el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente, decisión basada en lo establecido en el art. 28 de la ley 789 de 2002.

Por pedagogía el Despacho abordará (i) el alcance del derecho a la estabilidad laboral reforzada en personas discapacitadas o con

disminución de su capacidad física o sensorial; (ii) la procedencia de la acción de tutela para solicitar el reintegro; (iii) el principio de inmediatez y luego de ello, se llevará a cabo el análisis del caso concreto.

- **La estabilidad laboral en personas discapacitadas o con disminución de su capacidad física o sensorial
Procedencia de la tutela para su protección.**

Subraya el estrado que la estabilidad laboral reforzada adquiere el carácter de derecho fundamental y reforzado en las personas que han sufrido disminución en la capacidad física sensorial, dado que esa situación las coloca en un grado de indefensión o vulnerabilidad, consideración que no es resultado de posiciones subjetivas dado que encuentran asidero en la Constitución Política en la cual se dice que el tema abordado hace parte del derecho al trabajo y de las garantías que del mismo se desprenden; es de resaltar que el carácter de fundamental se adquiere en la medida que el titular del mismo sea sujeto de protección especial, en tal sentido el texto constitucional en su art. 46 se refiere sobre los disminuidos físicos, dentro del cual no existe la menor duda que está ubicado el accionante.

Para el caso de los discapacitados y/o enfermos se tiene sustento normativo, cuya protección especial se encuentra en los principios del Estado Social de Derecho¹, la igualdad material y la solidaridad social. Estos mandatos de optimización establecen que el Estado tiene la obligación constitucional de adoptar medidas en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta.

Aunado a lo que se ha colocado de presente se tiene que la estabilidad laboral reforzada de las personas disminuidas físicamente ha sido definida como *“la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o sicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”*² lo cual fue abierta e inconsultamente desconocida en el proceso de la referencia. Esta garantía implica que el empleador tiene la obligación de reubicar al trabajador discapacitado en un puesto de trabajo que le

¹ Constitución Política, artículo 1º: “Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”.

² Sentencia C-531 de 2000 M.P. Alvaro Tafur Galvis.

permita maximizar su productividad y alcanzar su realización profesional³. De lo que se viene de poner de presente se puede colegir que el núcleo esencial del referido derecho en los discapacitados no se agota en el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente, puesto que el empleador también está obligado a intentar la reubicación de la persona en un cargo de acuerdo a su estado de salud.

- En cuanto a la procedencia de la acción de tutela

Para reclamar el reintegro, el Despacho dista de lo argumentado por la parte accionada quien considera que este no es el mecanismo idóneo para dirimir la *Litis* planteada y advierte precedentes jurisprudenciales de los órganos de cierre para dar trámite a la presente acción, dado que si bien es cierto existen mecanismos judiciales ordinarios, no es menos exacto que se puede acudir a la acción preferente cuando exista una transgresión latente a los derechos fundamentales y legales, máxime cuando la disminución laboral es con ocasión de las actividades que desempeñaba el quejoso en la empresa transportista, la cual es inminente y actual, dicha apreciación no es el resultado de una conclusión subjetiva o arbitraria de esta falladora sino que se compasa con lo expuesto por la H. Corte Constitucional en un caso de supuestos facticos similares cuando dijo:

"(...) En el estado actual de la jurisprudencia, el juez constitucional debe verificar cuando esté en presencia de una posible vulneración del derecho a la estabilidad laboral de un disminuido físico o sicológico: "(i) Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta; (ii) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) Que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social [o la autoridad de trabajo correspondiente]." Sobre las subreglas enunciadas la Sala realizará algunas precisiones:

3.3.1. En primer lugar, la sentencia C-824 de 2011 advirtió que no solo las personas con discapacidad severa son destinatarias de la protección de la estabilidad laboral reforzada y de las demás prestaciones establecidas en la Ley 361 de 1997. De esta manera, se incluyen como beneficiarias de dicha protección las personas con una limitación leve y moderada, de modo que "la referencia específica que hace el artículo 1º de la Ley 361 de 1997, a las personas con limitaciones 'severas y profundas' no puede tomarse como expresiones excluyentes para todos los artículos que conforman la citada ley. En punto a este tema, es de aclarar que la clasificación del grado de severidad de una limitación (art. 7º, Ley 361 de 1997) no implica la negación y vulneración de un derecho,

³ Sentencia T-111-2012 M.P. María Victoria Calle Correa

sino la aplicación de medidas especiales establecidas por la misma ley para personas con discapacidad en cierto grado de severidad (vgr. los artículos 2º, 3º y 4º de la Ley 361 de 1997). Más que de discapacidad leve y moderada, la jurisprudencia ha señalado que en estas situaciones debe hablarse de personas que por su estado de salud física o mental se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les dificulta trabajar en ciertas actividades o hacerlo con algunas limitaciones y que por tanto, requieren de una asistencia y protección especial para permitirle su integración social y su realización personal, además de que gozan de una estabilidad laboral reforzada".(subrayado fuera del texto original)

En este sentido, la Corte ha señalado que la discapacidad es relevante cuando las limitaciones que afectan a una persona tienen relación en el desempeño de sus labores cotidianas y no de forma exclusiva con las productivas. "De este modo, una limitación en la actividad puede provenir de discapacidades (i) leves: cuando la reducción de la capacidad del individuo para desempeñar sus actividades cotidianas es mínima y no interfiere en su productividad; (ii) moderadas: cuando limita parcialmente sus actividades cotidianas y su productividad; o (iii) graves: cuando la reducción de la capacidad es tal que lo hace completamente dependiente y poco productivo. **Estas discapacidades pueden estar o no reflejadas en un porcentaje de pérdida de la capacidad laboral, dependiendo si han sido o no calificadas por una Junta de Calificación de Invalidez**".

Por ello, el juez de tutela, para identificar la titularidad del derecho a la estabilidad laboral en las personas discapacitadas y estudiar la procedencia del amparo, debe evaluar los factores de vulnerabilidad que se manifiestan en motivos de salud, o por cualquier circunstancia que afecte al actor en su bienestar físico, mental o fisiológico. Esos elementos servirán para clasificar al empleado en uno de los tipos de discapacidades. En efecto, el operador jurídico tiene vedado condicionar el amparo a la evaluación de la invalidez expedida por juntas competentes o al porcentaje específico de discapacidad del trabajador. De similar forma, el patrono tiene prohibido despedir a un trabajador que se encuentre en condiciones de debilidad y que cuente con los factores enunciados, alegando que la calidad de discapacitado solo se adquiere con la calificación de pérdida de capacidad laboral.

Adicionalmente, esta Corporación precisa que el origen de la enfermedad o el hecho generador de la discapacidad no es determinante para la procedencia del amparo. Lo que en realidad es fundamental es que el juez verifique que el trabajador se halla en estado de debilidad y que cuenta con los factores de vulnerabilidad. Situación que implica para el empleado que perder su trabajo lo deja desprotegido, al igual que obtener una nueva fuente de ingreso sea más difícil que para las otras personas, debido a sus condiciones.

3.3.2. En segundo lugar, la Corte ha exigido que el empleador debe conocer de la patología que afecta al trabajador, al momento de finalizar la relación laboral. Esta regla tiene excepción en las personas que padecen VIH o SIDA, pues es contrario a la dignidad humana obligarlos a informar sobre el padecimiento de esa enfermedad. (Negrillas del Despacho).

- **De la oportunidad - inmediatez**

Sobre este importante requisito de procedibilidad, el despacho lo encuentra satisfecho en el caso que nos ocupa, lo anterior tiene

relevancia por cuanto si bien la acción de tutela por exigencia jurisprudencial debe ser interpuesta en un plazo razonable con relación al hecho presuntamente generador del daño o amenazante, no es menos cierto que la misma jurisprudencia ha decantado que es deber del juez de tutela examinar cada caso concreto, para lo cual debe cumplirse algunos presupuestos, sobre este tópico la corte puntualizó en sentencia SU- 108/18 lo siguiente:

“En tal sentido, en el evento en el que (i) el accionante presente razones válidas para su tardanza en presentar la acción constitucional, (ii) que a pesar del paso del tiempo, la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales continúe y sea actual o (iii) que la exigencia de la interposición de la acción en un término razonable resulte desproporcionada, dadas las circunstancias de debilidad manifiesta en la que se encuentra el accionante, **la acción será procedente a pesar de la mencionada tardanza en la interposición del recurso de amparo**”.

Así las cosas, a partir de los eventos expuestos anteriormente, los cuales, por supuesto **no son taxativos**, el juez constitucional podrá valorar el caso concreto para establecer si la acción es procedente, aun cuando hubiese inactividad del accionante durante un tiempo considerable con respecto al momento en el que se generó el hecho presuntamente vulneratorio de sus derechos fundamentales. De acuerdo con lo anterior, para declarar la improcedencia de la acción de tutela por carencia de inmediatez, no basta con comprobar que ha transcurrido un periodo considerable desde la ocurrencia de los hechos que motivaron su presentación hasta la interposición del recurso, sino que, además, **es determinante que el juez valore si la tardanza en el ejercicio de la acción tuvo origen en razones jurídicamente válidas que expliquen de manera razonable la inactividad del accionante, de tal forma que, en caso de que concurren estos eventos, el amparo constitucional sería procedente y la acción se entendería interpuesta dentro de un término razonable.**

Ahora bien, para el caso del señor **WILLER EMILIO DITTA HERNÁNDEZ**, tenemos que:

- 1) Desde la fecha del despido esto es, el 5 de julio de 2019 hasta la fecha de la interposición del recurso de amparo, su historia clínica habla de constante control médico, hospitalizaciones en múltiples periodos de tiempo, incluso se le han diagnosticado nuevas patologías de tipo visual, psiquiátricas, incluso internación en centros psiquiátricos
- 2) La complejidad de su estado de salud, le han impedido suscribir una nueva relación laboral, lo cual es indicativo que, durante este periodo de tiempo, es decir, desde el

despido, su limitación física ha sido severa y por ende es un ejemplo de que su inactividad judicial no es caprichosa, sino que tiene soporte en el estado de salud del accionante

- 3) En ese mismo orden de ideas, tenemos que el atendiendo la jurisprudencia constitucional antes transcrita, podemos apreciar que la vulneración o amenaza es actual, esto es, desde el despido el señor DITTA HRNANDEZ, sigue padeciendo los efectos de aquella terminación de la relación laboral, su estado de salud no ha desaparecido, lo cual implica que se ha mantenido su estado de debilidad manifiesta, su situación económica sigue siendo precaria, es padre de dos menores de edad, de los cuales legalmente está obligado a satisfacer sus necesidades básicas. Aunado a la progresividad negativa de su condición medica
- 4) Ahora, la corte ha sido enfática que, dada las circunstancias de debilidad manifiesta, en la que se encuentra el accionante, **“la acción será procedente a pesar de la mencionada tardanza en la interposición del recurso de amparo”**. (subrayas propias)
- 5) Como quiera que el señor Ditta Hernández, es una persona evidentemente en estado de debilidad manifiesta, goza de protección constitucional reforzada, lo cual hace viable flexibilizar los requisitos generales de procedibilidad.
- 6) A modo de ejemplificar lo dicho, en la sentencia T-161/19 la Corte tuteló los derechos fundamentales al mínimo vital, seguridad social y dignidad humana, de un accionante en estado de debilidad manifiesta, cuando el hecho vulnerador tenía un año y 6 meses, y enfatizó la Corte que su estado de limitación física permite aseverar la continuidad en la vulneración del derecho

En este sentido, acudir a los mecanismos ordinarios de defensa judicial puede constituir una carga desproporcionada para los ciudadanos que se encuentran en las circunstancias de disminución física, especialmente si se trata de pacientes que sufren patologías que le impiden desarrollar las actividades para las cuales han realizado algún tipo de estudio y/o se han preparado, ante lo cual la acción de tutela se convierte en el mecanismo que permite brindar la protección inmediata de los derechos amenazados o vulnerados.

Aunado a lo anterior, la tardanza en la definición de los conflictos de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta suponen la ineficacia del mecanismo ordinario, por lo cual cobra viabilidad el recurso de amparo, en todo caso, desde la fecha del despido del señor WILLER EMILIO, el día 5 de julio de 2019 este aun cuenta con la acción ordenaría laboral como mecanismo definitivo, ello implica que esta acción residual no ha desbordado el termino ordinario.

- **EL CASO CONCRETO**

En la presente controversia constitucional, la Litis constitucional propuesta al Despacho, por parte de DIITA HERNANDEZ, consiste en establecer si MCT ha vulnerado sus derechos fundamentales relativos a la estabilidad laboral reforzada, trabajo, mínimo vital entre otros.

Así las cosas, se vislumbra que ha sido superado con éxito los requisitos de subsidiaridad y el principio de inmediatez de los cuales se duele la empresa accionada, para lo cual transcribió apartes de sentencias de las altas cortes, por tanto es procedente acudir a este mecanismo constitucional para reclamar los derechos fundamentales los cuales manifiestan que en principio la acción de tutela es procedente siempre que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, en la medida que el amparo no puede desplazar, ni sustituir, los mecanismos ordinarios establecidos en el ordenamiento jurídico, dicha regla se deriva del carácter excepcional y residual de la acción de tutela cuenta con dos (2) excepciones que comparten como supuesto fáctico la existencia del medio judicial ordinario, que consisten en: (i) **la instauración de la acción de tutela de forma transitoria para evitar la configuración de un perjuicio irremediable;** y (ii) la falta de idoneidad o de eficacia de la acción ordinaria para salvaguardar los derechos fundamentales del accionante. Frente a lo cual refulge con meridiana claridad la primera de ella.

El caso sub-examine, se contrae a verificar la existencia de una violación al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, invocada por el señor WILLER EMILIO DITTA, actuando en nombre propio, por haberse presentado la terminación del contrato de trabajo en estado de debilidad manifiesta, debido a las múltiples patologías que padece, Pretende que por medio de esta acción constitucional se le ordene a la empresa accionada **MCT S. A. S**, el reintegro y el pago de todas sus acreencias laborales, más una indemnización de 180 días de trabajo.

Para este Despacho si ha vulnerado el derecho invocado, a esta conclusión se llegó previo al siguiente análisis:

En primer lugar, hay que hacer énfasis en el principio de la subsidiaridad como requisito de procedibilidad de la acción de tutela, el cual requiere que se en las siguientes circunstancias para su uso:

1. Que no exista en el ordenamiento jurídico un mecanismo judicial,
2. Que existiendo este sea ineficaz y/o inidóneo.
3. Siempre será procedente de manera transitoria cuando se constate la existencia de un perjuicio irremediable. la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido reiterada en cuanto a la improcedencia general de la acción de tutela para resolver asuntos de naturaleza laboral, cuya excepción está enmarcada en aquellos casos que se demuestra el estado de debilidad manifiesta del trabajador despedido o desvinculado de su cargo, siendo entonces útil el mecanismo constitucional y definitivo o transitorio para la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Entonces aplicando este principio de subsidiariedad frente al caso que se nos plantea en sede de tutela, a efectos de determinar si opera la excepción a dicho principio con base en el estado de debilidad manifiesta en que dice estar encuadrado el accionante, tenemos que el señor WILLER EMLIO DITTA, conforme a las pruebas que obran en el plenario laboraba para la empresa accionada MCT relación laboral que culmino el 05 de julio de 2019, tal como fue relatado por la parte accionante y que no fue desvirtuado por MCT

Observa esta Administradora de justicia que el actor padece diversas patologías, tales como trastorno Psiquiátricos, hipertensión arterial entre otros, lo cual suponen un límite significativo para el normal desarrollo de una relación laboral.

Ante la manifestación que hace el accionante que NO fue despedido estando en estado de debilidad manifiesta por su estado de salud, es preciso señalar que se encuentra probado dentro del plenario que éste se encontraba con múltiples patologías y que estas no solo son posterior al despido como lo quiso hacer ver la accionada, nótese la historia clínica del 1 de febrero de 2017 la profesional de la salud especialista en psiquiatría diagnostica trastornos mentales y del comportamiento debido al múltiple uso de drogas y al uso de otras sustancias psicoactivas como plan de manejo ordena rehabilitación e internación, tratamiento interdisciplinario y una serie de medicamentos, obesidad grado II, hipertensión arterial entre otras patologías, aunado a que su historia clínica refiere constante control o seguimiento médico, la expedición de ordenes médicas para el tratamiento terapéutico y control de psiquiatría, su historia clínica data dl año 2016 y ella se puede apreciar los quebrantos de salud del accionante, todo ello indica que la condición médica del actor no surgió de manera súbita o sorpresiva, sino que esta fue continua en el tiempo y aunado a que la empresa MCT si tuvo conocimiento de dicha condición médica, nótese como la misma EPS le notifica a su empleador y por ende no se puede predicar el desconocimiento por parte de la accionada, en ese orden de ideas tenemos que MCT tenía una trabajador

que desde hace varios años padecía distintas patologías incluso, de tipo psiquiátricas, requería constante tratamiento médico y seguimiento de los profesionales de la salud, todo ello apunta a que el actor si gozaba de un fuero de salud, su deteriorado estado de salud así lo prevé, de tal modo que MCT debió ser garantista de la protección constitucional reforzada del es titular.

En la sentencia T - 141-2016 se resumen las subreglas que debe aplicar el juez constitucional para determinar la prosperidad del amparo, las cuales se enuncian a continuación:

Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta. En el caso sub-judice se avizora la existencia de diferentes patologías bajo seguimiento médico, de conformidad con la ley 361 de 1997. Sin embargo, bajo la óptica constitucional, no solo quienes tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, definida con arreglo a normas de rango reglamentario, deben contar con protección especial. Son todas las personas "en circunstancias de debilidad manifiesta" las que tienen derecho constitucional a ser protegidas "excepcionalmente" (CP art 13). Este derecho no se circunscribe tampoco a quienes experimenten una situación permanente o duradera de debilidad manifiesta, pues la Constitución no hace tal diferenciación, sino que se refiere genéricamente incluso a quienes experimentan ese estado de forma transitoria y variable. (SU- 049-2017).

Lo que principio se le puede asignar al actor encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta por las patologías padecidas.

. Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador. Esta agencia judicial, en principio no encuentra probado el nexo invocado en el libelo y en el escrito de contestación cuando se advierten hechos diversos que diluyen ese argumento, esto es, la participación del accionante en un cese ilegal de actividades de la compañía de conformidad con la sentencia proferida por la Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral de fecha 16 de noviembre de 2016.

- Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester. No media la autorización de Inspector de Trabajo, siendo necesaria para ello, puesto que el actor tiene diversas patologías que lo limitan en su aspecto físico o sensorial

El empleador debía seguir los parámetros establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 para proceder al despido, a riesgo de que se tornara ineficaz, y, en ese orden, pedir autorización a las autoridades de trabajo, cualquiera que fuera la causa de la desvinculación ya que la norma no admite restricción alguna.

Acreditado que, en el presente caso, se cumplen los presupuestos para concedes el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada del señor WILLER DITTA , el cual fue vulnerado por la decisión de la empresa MCT., de terminar el contrato de trabajo, a pesar de la disminución física

Asunto	Tutela de primera instancia
Radicado	200454089001-2021 -00060
Accionante	WILLER E, MILIO DITTA HERNANDEZ
Accionado	MCT S. A. S
Decisión	Se concede

que presentaba su empleado, sin autorización del Ministerio de Trabajo, siguiendo la flexibilización del nexo, de conformidad con la sentencia SU 049-2017 y sentencia T- 317-2017, en la que se fijó de forma enfática que ante la existencia de pérdida de la capacidad laboral debe acudir a la solicitud previa del permiso para desvincular al trabajador.

Así las cosas, el caso que nos ocupa se enmarca en las hipótesis plasmadas en los anteriores referentes jurisprudenciales, para considerarlo acreedor del derecho al reintegro, la ausencia de autorización del Ministerio de Trabajo y la acreditación del conocimiento del empleador de la condición de salud notificada por la EPS

Por las razones expuestas, este Despacho concluye sin incertidumbre que LA EMPRESA MCT S. A. S, vulneró el derecho fundamental al debido proceso, a la estabilidad laboral reforzada del señor WILLER EMILIO DITTA HERNANDEZ al despedirlo sin tener en cuenta que es una persona que ha sufrido disminución en su estado de salud y sin el permiso de la autoridad del trabajo correspondiente. Por eso, la terminación del contrato de trabajo adoptada por la empresa no tiene eficacia jurídica alguna, violentando con ello el debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política el cual establece que se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.

En tal virtud, el Juzgado concederá la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de WILLER EMILIO DITTA HERNANDEZ **transitoriamente**, es decir con un término no superior a cuatro (4) meses, lapso dentro del cual se debe acudir a la vía ordinaria para lo pertinente. En consecuencia, se ordenará el reintegro del trabajador a un cargo de iguales o mejores condiciones que aquél que desempeñaba al momento de la finalización del vínculo laboral (5 de febrero de 2019). De igual forma, ordenará a la Empresa MCT S. A. S, cancelar al actor todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de expedición de esta sentencia; además, que cotice los aportes a la Sistema General de Seguridad Social (salud, pensiones y riesgos profesionales) desde el momento en que fue desvinculado de sus labores hasta cuando se haga efectivo el reintegro, y cancele la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Así mismo, advertirá al accionado que, si continúan las circunstancias de disminución del actor, la vinculación del éste sólo podrá terminarse, previa autorización del inspector del trabajo.

Asunto	Tutela de primera instancia
Radicado	200454089001-2021 -00060
Accionante	WILLER E, MILIO DITTA HERNANDEZ
Accionado	MCT S. A. S
Decisión	Se concede

En cuanto al daño irremediable se tiene que decir que éste se predica en la medida de que el ex-trabajador según los elementos de juicios allegados en la acción preferente es quien responde económicamente por su núcleo familiar, además que las lesiones y/o desmejoramientos en la salud física son en razón de las actividades para la cual fue contratado, esto se deduce que las mismas fueron haciendo lo propio durante el periodo de trabajo, así las cosas es más que evidente que no puede ser contratado para desarrollar actividades para las cuales se preparó, como ya se dijo, lo que de tajo causa un daño, pues no puede percibir recursos para cumplir con las obligaciones precitadas.

Ahora bien, se denota que la empresa accionada ha venido vulnerando abiertamente los derechos fundamentales del trabajador, lo cual no es admisible para los Jueces Constitucionales, por tanto se amerita un vehemente llamado de atención para que en adelante no realice acciones que vayan en detrimento de aquellos, los cuales son la razón de la empresa transportista y cuando se presente situaciones similares a la que se dirime, se agote de manera íntegra los procedimientos ante las entidades pertinentes.

Por último, copia del desprendible de nómina del accionante claramente indica que el mismo devengaba como último salario básico, la suma de \$2. 900. 000, 00 y no la señalada por MCT en la contestación

En mérito de lo anterior el Juzgado Promiscuo Municipal de Becerril - Cesar administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Constitución Política,

R E S U E L V E

PRIMERO: AMPARAR el derecho a la estabilidad laboral reforzada de WILLER EMILIO DITTA HERNANDEZ identificado con la C.C. 77.103. 409 de acuerdo a las consideraciones expuestas en la parte considerativa, es decir de manera transitoria por un término no superior a cuatro (4) meses, tiempo en el cual debe acudir a la vía ordinaria.

SEGUNDO: ORDENAR al representante legal de la EMPRESA MCT S. A. S, que dentro del término Improrrogable de dos (2) días, contados a partir de la notificación del presente fallo, proceda a reintegrar al accionante, a

Asunto	Tutela de primera instancia
Radicado	200454089001-2021 -00060
Accionante	WILLER E, MILIO DITTA HERNANDEZ
Accionado	MCT S. A. S
Decisión	Se concede

un cargo de iguales o mejores condiciones que aquél que desempeñaba al momento de la finalización del vínculo laboral.

TERCERO: ORDENAR al representante legal y/o gerente de la MCT S. A. S que dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación de la presente decisión, cancele al señor WILLER EMILIO DITTA HERNANDEZ todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de expedición de esta sentencia; cotice los aportes a la Sistema General de Seguridad Social (salud, pensiones y riesgos profesionales) desde el momento en que fue desvinculado de sus labores hasta cuando se haga efectivo el reintegro, y cancele la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

CUARTO: Por Secretaría notificar la decisión a las partes conforme a los lineamientos del decreto 2591 de 1991, haciéndoles saber que respecto de la misma procede el recurso de impugnación.

QUINTO: Ejecutoriada esta sentencia, envíese para su eventual revisión a la honorable Corte Constitucional, conforme al artículo 30 Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



ELAINE ONATE FUENTES
JUEZA