

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL JUZGADO VEINTIOCHO PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONOCIMIENTO

Bogotá, primero (1º) de octubre de dos mil veintiuno (2021)

I. OBJETO DE LA PROVIDENCIA

Decidir la acción de tutela promovida por el ciudadano **GIOVANNI ANDRES CAMPOS MOYA** contra la **EMPRESA DE TRANSPORTE BUSES BLANCOS S.A.**, por la presunta vulneración de los derechos fundamentales al trabajo, debido proceso, estabilidad laboral reforzada, salud, seguridad social, igualdad y mínimo vital.

II. HECHOS

Indica el accionante que el día 23 de noviembre de 2009, suscribió contrato de trabajo a termino fijo con la EMPRESA DE TRANSPORTE BUSES BLANCOS S.A. para desempeñar el cargo de operador.

Aduce que el día 13 de noviembre de 2017, sufrió un gravísimo accidente en el cual casi pierde el miembro inferior izquierdo de su cuerpo, al punto que le diagnosticaron “FRACTURA PLATILLO TIBIAL MEDIAL+ INJERTO OSEO TIBIAL REPARACIÓN PRIMARIA LIGAMENTO CRUZADO ANTERIOR Y FIJACIÓN ARTROSCOPICA ESPINAL TIBAL” - “FRACTURA DE LA EPIFISIS SUPERIOR DE LA TIBIA, OSTEOSINTESIS PLATILLOS LATERALES Y ESPINAS TIBIALES IZQUIERDAS”.

Indica que el 18 de noviembre de 2017, le realizaron la cirugía y por la cual se le otorgó inicialmente una incapacidad de 30 días que fue prorrogada casi por seis meses. Igualmente que durante el 2018 estuvo en

terapia física domiciliaria con el especialista de Ortopedia como quiera que tenía que desplazarse en silla de ruedas y en muletas.

Refiere que el resto del año 2018 y el año 2019 se le expedían incapacidades médicas continuas, al punto que el 6 de marzo de 2019 la EPS SANITAS determino pronóstico desfavorable de rehabilitación.

Agrega que el 12 de mayo de 2020, el médico laboral adscrito a la EPS SANITAS a la cual se encuentra afiliado, le dio recomendaciones labores por el termino inicial de tres (3) meses y la EMPRESA DE TRANSPORTE BUSES BLANCOS S.A., acato las recomendaciones laborales desde el 12 de mayo al 12 de noviembre de 2020 y el 6 de octubre de 2020 se le dan nuevamente recomendaciones laborales al punto que fue reubicado de puesto de trabajo.

Recalca que estuvo incapacitado por mas de 650 días continuos , con recomendaciones laborales por mas de un año, aún se encuentra en tratamiento médico consistente en terapias para establecer su estado de salud.

Alega que 1º de septiembre de 2021 la empresa de TRANSPORTE BUSES BLANCOS S.A. da por terminado el vínculo laboral en una presunta justa causa, vulnerando su derecho al debido proceso, pues en principio se le atribuye una presunta conducta irregular, pero luego se le atribuyen cuatro conductas realizadas el 26 de diciembre de 2020, 25 de enero, 8 de febrero y 9 de marzo de 2021 de las cuales nunca fue notificado.

Advierte que la última recomendación medica data del 7 de septiembre de 2021, seis días después de haber finiquitado el vínculo laboral, la empresa accionada, al momento que al momento de finalizar el vinculo laboral aún continuaban vigentes las recomendaciones laborales.

Argumenta que es padre cabeza de familia de dos menores de edad de 16 y 8 años de edad quienes dependen moral y económicamente de su trabajo.

Motivo por el cual solicita la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, debido proceso, estabilidad laboral reforzada, salud, seguridad social, igualdad y mínimo vital y en consecuencia se ordene lo siguiente: i) Dejar sin efectos jurídicos y/o declarar ineficaz la terminación del contrato de trabajo emitido por la EMPRESA DE TRANSPORTE BUSES BLANCOS S.A. por no tener la autorización del ministerio de trabajo, y se ordene su reintegro en las mismas condiciones en las que se encontraba prestando los servicios, de conformidad con las limitaciones físicas que tiene. ii) Ordenar a la EMPRESA DE TRANSPORTE BUSES BLANCOS S.A, el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir y que le correspondían desde el momento de la terminación hasta la fecha. iii) Ordenar a la EMPRESA DE TRANSPORTE BUSES BLANCOS S.A, el pago de aportes de seguridad social desde el momento de la terminación del contrato hasta la fecha que efectivamente se realice el reintegro. iv) Ordenar a la EMPRESA DE TRANSPORTE BUSES BLANCOS S.A, el pago de la indemnización que trata el artículo 26 ley 361 de 1997.

III. ACTUACIÓN PROCESAL Y RESPUESTA

El 20 de septiembre de 2021 se admitió la tutela y se ordenó correr traslado de la demanda y sus anexos a la EMPRESA DE TRANSPORTE BUSES BLANCOS S.A., acto que se surtió con correo electrónico de la misma fecha. Igualmente se vinculó al MINISTERIO DE TRABAJO, EPS SANITAS y COLSANITAS MEDICINA PREPAGADA, para que informaran todas aquellas consideraciones que estimaran pertinentes respecto a los fundamentos del demandante para instaurar la presente acción.

Cada entidad realizó el siguiente pronunciamiento:

1.- El representante legal para temas de Salud y Acciones de tutela de la **EPS SANITAS**, informa que el señor GIOVANNI ANDRÉS CAMPOS MOYA, labora con la empresa TRANSPORTES URBANOS BUSES BLANCOS desde el 1º de noviembre de 2015 y el último aporte realizado fue el

periodo de septiembre de 2021, a la fecha no ha reportado novedad de retiro.

Alega la falta de legitimación de la causa por la pasiva al no estar dentro de sus funciones y competencias legales realizar determinaciones respecto a la pretensión del accionante, aclarando que a la fecha no hay registro de servicios negados y/o pendientes de trámite por parte de la EPS SANITAS S.A.S.

2.- El Representante Legal para asuntos judiciales de la **COMPAÑÍA DE MEDICINA PREPAGADA COLSANITAS S.A.**, informa que el señor GIOVANNI ANDRÉS CAMPOS MOYA, labora con la empresa TRANSPORTES URBANOS BUSES BLANCOS desde el 01 de noviembre de 2015 y el último aporte realizado fue el periodo de septiembre de 2021, a la fecha no ha reportado novedad de retiro.

Alega la falta de legitimación de la causa por la pasiva al no estar dentro de sus funciones y competencias legales realizar determinaciones respecto a la pretensión del accionante, aclarando que a la fecha no hay registro de servicios negados y/o pendientes de trámite por parte de la COMPAÑÍA DE MEDICINA PREPAGADA COLSANITAS S.A.

3.- La Asesora de la Oficina Asesora Jurídica del **Ministerio del Trabajo**, alega falta de legitimación en la causa por la pasiva al no ser la entidad que presuntamente amenazó o vulneró algún derecho fundamental del accionante. Igualmente procede a sustentar jurisprudencialmente el tema de la protección a la estabilidad laboral reforzada y a estudiar los requisitos para la procedencia del amparo al mismo.

4.- El representante legal de la empresa **TRANSPORTES URBANOS SAMPER MENDOZA BUSES BLANCOS S.A.**, se pronuncia respecto a cada uno de los hechos del escrito de tutela, de la siguiente manera: Frente al hecho primero, reconoce que entre su representada y el señor Giovanni

Campos Moya suscribieron contrato individual de trabajo a termino fijo inferior a un año para desempeñar el cargo de operador.

En cuanto al segundo hecho, indica que desconoce las patologías que padeció el ex trabajador, basándose en la reserva legal de la que goza la historia clínica del mismo y al no contar su autorización para conocerla.

Respecto a los hechos tercero, cuarto y quinto indica que no le constan ya que se trata de información que hace parte de la historia clínica del accionante, de la cual solo puede tener acceso el titular del derecho o un tercero autorizado, resaltando que, su representada no cuenta con tal autorización.

En relación a los hechos sexto y séptimo manifiesta que son ciertos, sin embargo, resalta que el día 23 de marzo de 2021, el trabajador procedió a radicar recomendaciones con una duración de tres meses, es decir que se vencieron el día 23 de junio de 2021 y posteriormente no volvió informarle a su representada sobre recomendaciones, restricciones, incapacidad o que estuviera en un proceso de calificación de invalidez.

En cuanto al hecho octavo manifiesta que no le consta y frente al hecho noveno refiere que es cierto que el día 1º de septiembre de 2021 la empresa unilateralmente decidió finalizar el contrato de trabajo con justa causa del señor GIOVANNI CAMPOS MOYA, argumentando las razones por las cuales dio por terminada la relación laboral, adicionando que no es cierto, que nunca se le notifico sobre las cuatro conductas que se le atribuyeron, pues el día 30 de agosto de 2021 con el fin de respetarle el derecho a la defensa y del debido proceso del accionante, su representada procedió a llevar a cabo diligencia de descargos en la cual el señor Campos acepto su conducta al manifestar que “fue que me equivoque, coloque el sello de una ruta en otro”, resaltando que, el proceso disciplinario se realizó bajo los parámetros establecidos en la Sentencia C-593 de 2014.

Frente al hecho décimo manifiesta que no es cierto, pues su representada no vulnera la estabilidad laboral reforzada del ex - trabajador, por cuanto, a la finalización del contrato individual de trabajo el señor GIOVANNI CAMPOS MOYA, no se encontraba con restricciones, recomendaciones, incapacitado o en proceso de calificación de invalidez, resaltando que, la última recomendación radicada por el accionante venció el día 23 de junio de 2021, es decir que paso más de dos meses para finalizar el contrato de trabajo con justa causa.

Argumenta que el accionante no le informó a la compañía sobre su posible condición de salud, teniendo la empresa como última fecha de información médica el día 23 de marzo de 2021, en la cual se procedió a emitir recomendaciones por tres meses, pero posteriormente el señor GIOVANNI CAMPOS MOYA, no le volvió a informar a las empresas respecto a posibles patologías, incapacidades, recomendaciones y/o restricciones médicas, proceso de calificación de invalidez.

Asegura que, a la finalización del contrato de trabajo el señor GIOVANNI CAMPOS MOYA, no se encontraba amparado por el fuero de salud, por lo que, la empresa no necesitaba el permiso del Ministerio del Trabajo para proceder a la finalización del contrato de trabajo con justa causa, resaltando que la finalización tuvo como fundamento legal los numerales 4 y 6 del literal (A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el numeral 1 del artículo 58 del mismo Código.

Finalmente, concluye indicando que los temas aquí debatidos no pueden ser dilucidados por el juez de tutela, sino que al existir un proceso judicial idóneo en el que el artículo 2o del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social establece que la Jurisdicción Laboral Ordinaria conoce, entre otros, los conflictos jurídicos que se originan directa o indirectamente en el contrato de trabajo y que no se está ante un sujeto de especial protección constitucional con estabilidad laboral reforzada.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS JURIDICOS

La tutela es un instrumento jurídico confiado por la Constitución a los jueces y que permite a cualquier persona requerir la protección directa e inmediata de los derechos fundamentales que estima han sido vulnerados por la acción u omisión de una autoridad pública o de los particulares de manera excepcional, con el fin de garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución Política.

4.1. Problema Jurídico:

Compete establecer si en este caso **la EMPRESA DE TRANSPORTES URBANOS SAMPER MENDOZA BUSES BLANCOS S.A.**, vulneró los derechos fundamentales al trabajo, debido proceso, estabilidad laboral reforzada, salud, seguridad social, igualdad y mínimo vital del accionante al haber dado por terminado el contrato de trabajo con justa causa, con fundamento legal en los numerales 4 y 6 del literal (A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el numeral 1 del artículo 58 del mismo Código, encontrándose el accionante en tratamiento médico frente al diagnóstico “fractura platillo tibial medial+ injerto óseo tibial reparación primaria ligamento cruzado anterior y fijación artroscópica espinal tibal” - “fractura de la epífisis superior de la tibia, osteosíntesis platillos laterales y espinas tibiales” que presenta con ocasión al accidente que sufrió el 13 de noviembre de 2017.

Para determinar ello, se analizará en primer lugar la procedencia de la acción de tutela interpuesta por **GIOVANNI ANDRÉS CAMPOS MOYA** y seguidamente, la estabilidad laboral reforzada como derecho fundamental y lo probado en el caso concreto.

4.2. Procedibilidad

- **Legitimación Activa**

De conformidad con el artículo 10° del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela puede ser ejercida i) directamente por la persona afectada o a través de representante, ii) por el Defensor del Pueblo y los personeros municipales, iii) mediante agencia oficiosa cuando el titular de los derechos fundamentales no está en condiciones de promover su propia defensa, circunstancia que debe manifestarse en la solicitud.

En el presente evento, se satisface la primera de las posibilidades dado que el ciudadano **GIOVANNI ANDRÉS CAMPOS MOYA** actúa en nombre propio en defensa de sus derechos fundamentales. Por ello, se encuentra legitimado para actuar.

- **Legitimación Pasiva**

Según lo establecido en los artículos 1 y 5° del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela procede contra cualquier acción u omisión en que incurra una autoridad pública, y los particulares en algunos casos.

En sentencia T-037 de 2018, la Corte Constitucional indicó al respecto que: *“El ya referenciado artículo 86 de la Constitución Política dispone que la acción de tutela será ejercida contra (i) cualquier autoridad pública o (ii) excepcionalmente particulares, siempre que estos últimos estén a cargo de la prestación de un servicio público, su conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o **el peticionario se encuentre en condición de subordinación o indefensión.**”*

Teniendo en cuenta que la empresa accionada es de carácter particular, y que el accionante afirma que laboró para la misma, se encuentra acreditada la relación laboral y, por ende, la legitimidad en la causa por pasiva.

- **Inmediatez**

La acción de tutela fue presentada el 20 de septiembre de 2021 con ocasión a la terminación del contrato de trabajo a partir del 1° de

septiembre del mismo año por parte de la empresa accionada en la empresa accionada, al habersele hecho firmar al accionante la carta de renuncia al cargo de vigilante que desempeñaba desde el 27 de diciembre de 2019. Así las cosas, se evidencia que la acción constitucional fue interpuesta en un término razonable, con lo cual se cumple el requisito de inmediatez.

• Subsidiariedad

A voces del artículo 86 de la Carta Política establece que la acción de tutela *"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"*. Disposición desarrollada por el artículo sexto del Decreto 2591 de 1991, que ratifica la procedencia de la acción de tutela cuando las vías ordinarias no tengan cabida o cuando no resulten idóneas para evitar el acaecimiento de un perjuicio irremediable.

En este caso, pretende el accionante la protección de los derechos fundamentales aludidos al considerar que, en el ordenamiento interno no existen otros mecanismos de protección que resulten idóneos y eficaces para conseguir tal fin.

4.3 Estabilidad laboral reforzada como derecho fundamental

En torno a la procedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral de una persona en estado de debilidad manifiesta o afectada por un accidente de trabajo o por enfermedad a consecuencia de la ejecución de un contrato de trabajo, la Corte Constitucional precisó en Sentencia T-317 de 2017 lo siguiente:

“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.”

Por consiguiente, atendiendo los lineamientos jurisprudenciales, en especial la Sentencia T-041/2019, M.P. José Fernando Reyes Cuartas, en lo que tiene que ver con el reconocimiento de la “Estabilidad Laboral Reforzada” de las personas que se encuentran en alguna circunstancia de debilidad manifiesta en razón a su estado de salud, ha reiterado:

*“Pero ¿quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud? Al respecto, esta Corporación ha establecido que un trabajador que: “i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares’, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, **está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada’.**”*

En ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades.”

4.4. Caso concreto

De acuerdo a lo anterior y de conformidad con la situación fáctica y el acervo probatorio obrante, se advierte la vulneración de los derechos fundamentales reclamados por el accionante, por parte de la EMPRESA DE TRANSPORTES URBANOS SAMPER MENDOZA BUSES BLANCOS S.A., y en consecuencia, lo que conlleva a la procedencia de este mecanismo Constitucional, por las siguientes razones:

En primer lugar, se tiene que la EMPRESA DE TRANSPORTES URBANOS SAMPER MENDOZA BUSES BLANCOS S.A. en cuanto a la relación laboral que existió entre ella y el accionante, reconoció la existencia del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año el que inició el 23 de noviembre de 2009, (tal como se acredita con el contrato de trabajo allegado por el accionante) hasta la fecha de retiro del señor GIOVANNI ANDRES CAMPOS MOYA, es decir, el 1º de septiembre de 2021, para cuando la empresa accionada dio por terminado el contrato por justa causa en virtud a lo prescrito en los numerales 4 y 6 del literal (A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el numeral 1º del artículo 58 del mismo Código.

En segundo lugar, el señor GIOVANNI ANDRES CAMPOS MOYA, en efecto el día 12 de noviembre de 2017 sufrió un accidente-caída por las escaleras- que le generó un diagnóstico de “FRACTURA PLATILLO TIBIAL MEDIAL+ INJERTO OSEO TIBIAL REPARACIÓN PRIMARIA LIGAMENTO CRUZADO ANTERIOR Y FIJACIÓN ARTROSCOPICA ESPIANL TIBAL” “FRACTURA DE LA EPIFISIS SUPERIOR DE LA TIBIA, OSTEOSINTESIS PLATILLOS LATERALES Y ESPINAS TIBIALES IZQUIERDAS”, que le ha generado secuelas.

Que con ocasión del suceso anterior, al accionante se le generaron varias incapacidades médicas y se encuentra en en el curso de un

tratamiento médico de acuerdo a las historias clínicas allegadas por el mismo al presente trámite y por el cual se le establecieron unas recomendaciones médicas, tales como: “i) Jornada laboral de 8 horas evitar elevar carga mayor a 5 kg., ii) evitar arrodillarse, evitar subir y bajar escaleras, iii) debe realizar pausas activas cada dos horas por 5 minutos evitar conducción de vehículos automotores, iv) debe ser valorado por salud ocupacional por su empleador.”, tal y como consta en el certificado médico emitido por COLSANITAS MEDICINA PREPAGADA, allegado por el accionante, lo cual fue confirmado por el empleador.

Por lo tanto, se tiene acreditado que el señor GIOVANNI ANDRES CAMPOS MOYA, en efecto cuenta con una disminución física que afecta su salud, pues en razón a su diagnóstico principal FRACTURA DE LA EPÍFISIS SUPERIOR DE LA TIBIA-Enfermedad General- existe de por medio un tratamiento médico consistente en la práctica de terapia física integral, atención por interconsulta a ortopedia de rodilla y las incapacidades médicas a las que han sido emitidas por su médico tratante desde la ocurrencia del evento hasta la fecha, situación que ubica al actor en un estado de debilidad manifiesta frente a su empleador al ser despedido por éste, encontrándose en la situación que hoy lo aqueja y que le impide desarrollar sus labores en condiciones normales, pues se ve obligado a movilizarse en silla de ruedas o con muletas de manera alternativa.

Pese a dicha decisión, la EMPRESA DE TRANSPORTES URBANOS SAMPER MENDOZA BUSES BLANCOS S.A., el 1º de septiembre de 2021 dio por terminado el contrato suscrito con el accionante, argumentando que para esa fecha el trabajador no se encontraba con restricciones, recomendaciones, incapacitado o en proceso de calificación de invalidez, resaltando que, la última recomendación radicada por el accionante venció el día 23 de junio de 2021, es decir que paso más de dos meses para finalizar el contrato de trabajo con justa cusa.

Situación que a todas luces vulnera los derechos fundamentales del accionante, pues, si bien no se encontraban vigentes recomendaciones ni incapacidades médicas, el señor GIOVANNI ANDRES CAMPOS MOYA venía en desarrollo de un tratamiento médico, que inicio desde la cirugía que se le practicara al mismo, el 18 de noviembre de 2017 para mejorar sus dolencias hasta la fecha, evidenciando que durante todo ese tiempo, ha venido siendo incapacitado, se le han emitido recomendaciones médicas y se le vienen practicando terapias físicas, al punto que la EPS SANITAS para el 6 de marzo de 2019, ya había emitido un concepto de rehabilitación desfavorable frente al padecimiento que aqueja al accionante.

Es así, como se observa que mediante escrito de fecha 24 de mayo de 2019 la EPS SANITAS informa de tal situación al jefe de recursos humanos de la empresa accionada para que se realizaran las diligencias necesarias ante el Fondo de Pensiones y Cesantías al cual se encuentra afiliado el accionante para que se hiciera la efectiva calificación de perdida de capacidad laboral del mismo, situación que no se acredita por parte de la empresa accionada.

Por lo anterior se evidencia que para el 1º de septiembre de 2021, fecha en la que la empresa demandada da por terminado el contrato de trabajo del señor GIOVANNI ANDRES CAMPOS MOYA, éste se encontraba en tratamiento médico, máxime cuando con ocasión a sus dolencia venía siendo incapacitado superando ampliamente los 180 días, exigidos para que el trabajador pueda ser calificado para establecer la perdida de capacidad laboral y dicho trámite no se ha efectuado a la fecha, lo cual hace que se trate de una persona que se encuentra en debilidad manifiesta, situación ante la cual su empleador no podía efectuar la terminación de su contrato de trabajo, lo que para este despacho, incidió en la adopción de finalizar la relación laboral existente entre las partes, pero obviando la demandada la obligación de concurrir ante el Ministerio de Trabajo para que autorizara ese despido, teniendo en cuenta que el actor se encuentra en dicha situación, lo que indispensablemente

requería la intervención de las autoridades de la Protección Social, lo cual pasó por alto la accionada EMPRESA DE TRANSPORTES URBANOS SAMPER MENDOZA BUSES BLANCOS S.A.

Por consiguiente, se concluye que el aquí afectado goza de estabilidad laboral reforzada, al acreditarse que a la fecha del despido mediaba un tratamiento médico y cumplía con los requisitos para ser objeto de calificación de pérdida de capacidad laboral que no se ha realizado a la fecha, sin embargo, la empresa accionada procedió a efectuar el despido del trabajador.

Ahora bien, no puede el empleador aducir que no tenía conocimiento del estado de salud del accionante cuando el mismo venía siendo incapacitado desde el año 2017 debido a su diagnóstico, y respecto del cual venían emitiéndole recomendaciones medicas y del cual, además recibió por parte de la EPS SANITAS concepto de rehabilitación desfavorable, lo que evidentemente demuestra que el señor GIOVANNI ANDRES CAMPOS MOYA tiene una disminución física que le impide desempeñar sus actividades y funciones de manera normal, situación que se encuentra amparada por la jurisprudencia y lo ubica dentro de esa figura de la estabilidad laboral reforzada y pese a ello, la empresa accionada decide dar por terminado su contrato de trabajo, lo que permite colegir que fue éste el motivo que llevo a esa terminación de la relación laboral.

Por otra parte, para que proceda la presente acción constitucional como mecanismo transitorio, debe existir un perjuicio irremediable. Para ello debe entenderse que es irremediable, de acuerdo con la jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional, aquel perjuicio que tiene las características de inminencia, urgencia, gravedad e impostergabilidad. Es así como la Corte ha destacado que cuando se trata de esta hipótesis, el accionante deberá acreditar: *“(i) una afectación inminente del derecho -elemento temporal respecto al daño-; (ii) la urgencia de las medidas para remediar o prevenir la afectación; (iii) la gravedad del perjuicio -grado o impacto de la afectación del derecho-; y (iv) el carácter*

impostergable de las medidas para la efectiva protección de los derechos en riesgo.”(SentenciaT-318/17)

En el presente asunto, el actor finca sus argumentos de perjuicio irremediable en el hecho de que el despido efectuado por su empleador le ha ocasionado un daño irreparable pues el único ingreso que tenía era su salario con el cual costea las necesidades básicas de sus dos hijos menores de edad y su esposa y al quedar desvinculado en su condición especial de salud afecta su mínimo vital y el de su familia, argumentos que serán aceptados por este despacho para la procedencia de la presente acción de tutela.

Entonces, siendo PROCEDENTE de manera transitoria, la acción de tutela incoada por el actor por afectación a la garantía constitucional de la Estabilidad laboral reforzada; y de existir otras diferencias originadas en la culminación del contrato laboral, corresponde al señor GIOVANNI ANDRES CAMPOS MOYA iniciar acción ordinaria ante la justicia laboral, para lo cual se le advertirá que cuenta con un término de 4 meses para ello, con miras a definir su situación laboral con la **EMPRESA DE TRANSPORTES URBANOS SAMPER MENDOZA BUSES BLANCOS S.A.**

Consecuente con lo anterior, se ordena al representante legal de la accionada EMPRESA DE TRANSPORTES URBANOS SAMPER MENDOZA BUSES BLANCOS S.A., que en el término de CUARENTA Y OCHO (48) HORAS siguientes a la notificación de la presente providencia, proceda al reintegro del señor GIOVANNI ANDRÉS CAMPOS MOYA en el cargo que venía desempeñando cuando se produjo su desvinculación, o en uno de similares condiciones y salario. Igualmente, que se le paguen las prestaciones y salarios dejados de percibir desde el momento de su desvinculación, hasta cuando se produzca su reintegro efectivo, para lo cual se podrá tener en cuenta el monto pagado como liquidación. En lo que tiene que ver con la indemnización de que trata la Ley 361 de 1997, no se impone ordenar la misma en el trámite constitucional puesto que ello será objeto de discusión dentro de la acción ordinaria laboral. Se

requerirá así mismo al representante legal de la **EMPRESA DE TRANSPORTES URBANOS SAMPER MENDOZA BUSES BLANCOS S.A.**, para informe en el menor tiempo posible el cumplimiento del presente fallo.

Por último y ante la inexistencia de vulneración de derechos fundamentales del aquí actor por parte de la EPS SANITAS, MEDICINA PREPAGADA COLSANITAS y MINISTERIO DEL TRABAJO, se ordenará su desvinculación de las presentes actuaciones.

Por lo expuesto, **el JUZGADO VEINTIOCHO PENAL MUNICIPAL DE CONOCIMIENTO DE BOGOTA**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Constitución y la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: TUTELAR el derecho fundamental a la protección laboral reforzada del señor **GIOVANNI ANDRÉS CAMPOS MOYA** de manera transitoria, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: ORDENAR al Representante Legal de la **EMPRESA DE TRANSPORTES URBANOS SAMPER MENDOZA BUSES BLANCOS S.A.**, que en el término de CUARENTA Y OCHO (48) HORAS siguientes a la notificación de la presente providencia, proceda al reintegro del señor GIOVANNI ANDRÉS CAMPOS MOYA en el cargo que venía desempeñando cuando se produjo su desvinculación, o en uno de similares condiciones y salario. Igualmente, que se le paguen las prestaciones y salarios dejados de percibir desde el momento de su desvinculación, hasta cuando se produzca su reintegro efectivo, para lo cual se podrá tener en cuenta el monto pagado como liquidación. En lo que tiene que ver con la indemnización de que trata la Ley 361 de 1997, no se impone ordenar la misma en el trámite constitucional puesto que ello será objeto de discusión dentro de la acción ordinaria laboral. Así mismo informará el cumplimiento del fallo.

TERCERO: ADVERTIR al señor GIOVANNI ANDRÉS CAMPOS MOYA que cuenta con un término de 4 meses, para acudir a la jurisdicción laboral con miras a definir su situación laboral con la **EMPRESA DE TRANSPORTES URBANOS SAMPER MENDOZA BUSES BLANCOS S.A.**

CUARTO: DESVINCULAR a la EPS SANITAS, MEDICINA PREPAGADA COLSANITAS y MINISTERIO DEL TRABAJO, de las presentes actuaciones de acuerdo a lo expuesto en la parte motiva de este fallo.

QUINTO: En caso de no ser impugnada la presente decisión dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación, remítase la actuación a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE