



JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO
Guamo, siete (7) de abril de dos mil veinticinco (2025)

Proceso:	Tutela de segunda instancia
Accionante:	Maximiliano Ángel Reyes
Accionado:	Comercializadora Agropecuaria Natagaima Ltda.
Radicación:	73-483-40-89-002-2025-00014-01

ASUNTO

Decídese la impugnación interpuesta por la accionada en contra del fallo proferido el 24 de febrero de 2025 por el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Natagaima.

ANTECEDENTES

1. Solicita Maximiliano Ángel Reyes la protección de sus derechos fundamentales a la seguridad social, debido proceso, salud, mínimo vital y móvil, trabajo en condiciones dignas, estabilidad ocupacional y laboral reforzada, los cuales estima conculcados por Comercializadora Agropecuaria Natagaima Ltda. "Coagronat", pretendiendo se le ordene **(i)** reintegrarlo a su puesto de trabajo; **(ii)** cancelar los salarios generados desde el despido hasta su reintegro, los aportes al sistema de seguridad social (pensión, salud y riesgos laborales) durante el tiempo en que estuvo desvinculado; **(iii)** la no terminación del contrato de trabajo hasta que no cesen las intervenciones médicas ordenadas por los médicos tratantes; **(iv)** reconocer la indemnización de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997 equivalente a 180 días de salario.

2. Como sustento, narró lo siguiente:

2.1. Que ingresó a laborar a Coagronat en el cargo de mecánico y operador de equipo de desmonte el 4 de mayo de 2015 mediante contrato de trabajo a término fijo.

2.2. Que el 18 de agosto de 2016 sufrió un accidente laboral por atrapamiento de su brazo derecho en dos cilindros de aluminio, siendo auxiliado por Hernán Botache y otros compañeros que extrajeron su brazo de la máquina de algodón.

2.3. Que la ARL Positiva atendió sus requerimientos en salud, posterior a lo cual se determinó una pérdida de capacidad laboral del 37.69%, la que tras ser apelada fue revisada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Tolima quien fijó un porcentaje del 47.28%, última que fue revisada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, ente que fijó una PCL del 41%.

2.4. Que se reintegró a laborar con restricciones médicas, atendiendo las secuelas del accidente.

2.5. Que el 25 de noviembre de 2024 recibió escrito de su empleador mediante el cual se le preavisaba de la terminación de su contrato a partir del

30 de diciembre de 2024, sin previamente haber solicitado permiso al Ministerio de Trabajo, que era obligatorio dada su condición de salud.

2.6. Que el empleador lo deja sin vinculación laboral sin tener en cuenta su pérdida de capacidad laboral, a lo que se suma una serie de patologías que en el mes de octubre de octubre lo tuvieron interno en una unidad de cuidados intensivos.

2.7. Que se encuentra en estado de debilidad manifiesta y completamente limitado para ejercer funciones y/o actividades que le permitan procurar su subsistencia.

3. La tutela fue admitida mediante proveído de 7 de febrero de 2025 en contra de la Comercializadora Agropecuaria Natagaima Ltda. "Coagronat" concediéndole el término de 2 días para descorrer el escrito genitor, ente que hizo lo propio refiriendo lo siguiente: **(i)** que Maximiliano Ángel Reyes tuvo vinculación con contratos a término fijo con ocasión de los cuales se le canceló vacaciones, primas, cesantías e intereses a las cesantías, salud (píjao salud), pensión (Colpensiones) riesgos profesionales (ARL Positiva) caja de compensación (Comfenalco), además del pago quincenal de su salario, sin adeudar nada a la fecha por tales conceptos; **(ii)** que durante el 2024 el actor desarrolló labores de servicios generales (enero a marzo), mantenimiento al equipo de la planta de desmote (abril a mayo), recibo de algodón (Junio a parte de julio), mecánico en la planta desmotadora (Parte de julio a septiembre) y servicios generales (octubre a diciembre); **(iii)** que el contrato finalizó con un preaviso entregado el 25 de noviembre de 2024, informándole de la no renovación del contrato a término fijo; **(iv)** que el 18 de agosto de 2016 Maximiliano Ángel Reyes se dirigió a la planta de desmote a cumplir su función de encender la planta generadora de energía (motor caterpillar) y posterior engranaje del equipo de desmote, habiendo sufrido un accidente, procediendo a su desplazamiento por urgencias al Hospital San Antonio donde fue atendido.

4. Mediante sentencia de 24 de febrero de 2025 el *a quo* tuteló "provisionalmente" el derecho fundamental del actor a la estabilidad laboral, ordenando a Coagronat reintegrarlo a su puesto de trabajo siempre y cuando la empresa siga funcionando, así como realizar los aportes a seguridad social y cancelar todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el 1 de enero de 2025 hasta la fecha de reintegro, acotando que le protección va hasta la emisión de la autorización del Ministerio del Trabajo con relación a la continuidad de la relación laboral.

5. La parte accionada impugnó la decisión acotando **(i)** que la persona no está en un estado de indefensión y tiene a la jurisdicción laboral como medio idóneo para hacer valer sus derechos, es decir, la existencia de otras instancias para dirimir el conflicto; **(ii)** que no hubo despido discriminatorio por motivos de discapacidad sino terminación por una causal objetiva, de ahí que no se aplicable la protección normada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

CONSIDERACIONES

1. Desarrollando los postulados propios de un Estado Social de Derecho, la Carta Política de 1991 incluyó en su artículo 86 la acción de tutela como un mecanismo del que puede hacer uso toda persona para reclamar ante los jueces, por sí misma o por interpuesta persona, la protección inmediata de sus derechos fundamentales cuando quiera que éstos resulten amenazados por la acción u

omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los casos señalados en la ley.

2. Previo a descender sobre la impugnación cumple relacionar lo que está probado dentro de las diligencias, así:

2.1. Maximiliano Ángel Reyes tiene 66 años de edad, con diagnósticos de hipertensión esencial, cefalea, hiperplasia de próstata, angina inestable, hiperlipidemia, trastorno del metabolismo de las lipoproteínas (Pdf. 04 Demanda Tutela).

2.2. Entre Maximiliano Ángel Reyes y la Comercializadora Agropecuaria Natagaima Ltda "COAGRONAT" estuvieron vigentes los siguientes contratos de trabajo:

Término del contrato	fecha de inicio y terminación	Prórroga
3 meses	4 de mayo de 2015 al 3 de agosto de 2015	20 de agosto de 2015
3 meses	1 de marzo de 2016 al 31 de mayo de 2016	15 de diciembre de 2016 21 de marzo de 2017 20 de junio de 2017
1 año	1 de julio de 2017 al 30 de junio de 2018	
1 año	1 de julio de 2018 al 30 de junio de 2019	
6 meses	2 de julio de 2019 al 30 de diciembre de 2019	
1 año	1 de enero de 2020 al 30 de diciembre de 2020	
9 meses	1 de abril de 2021 al 30 de diciembre de 2021	30 de diciembre de 2022
12 meses	1 de enero de 2023 al 30 de diciembre de 2023	30 de diciembre de 2024

2.3. El 18 de agosto de 2016 Maximiliano Ángel Reyes sufrió un accidente de trabajo (obstrucción de miembro superior derecho en cilindros de aluminio del sistema limpiador de fibra), tipo de lesión fractura, lo cual fue informado a la ARL Positiva en la misma fecha. (Pdf. 04 Demanda Tutela).

2.4. El 30 de mayo de 2017 la IPS Unisalud SAS refirió que el trabajador podía continuar desempeñando su labor habitual, con el cumplimiento de las recomendaciones allí establecidas. (Pdf. 04 demanda Tutela).

2.5. La ARL Positiva calificó la pérdida de capacidad laboral, determinándola en un 37.69% con origen accidente de trabajo, lo cual no fue aceptado por el accionante, siendo remitido el caso a la Junta Regional de calificación de Invalidez del Tolima, quien mediante dictamen No. 5764172-1029 de 7 de noviembre de 2017 la aumentó al 47.27%, decisión objeto de controversia por parte del accionante y la ARL Positiva, siendo cifrada finalmente por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, mediante dictamen del 20 de junio de 2019, en el 41.89% (Pdf. 04 Demanda Tutela).

2.6. El 25 de noviembre de 2024 el gerente de la accionada comunicó a Maximiliano Ángel Reyes la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo que vence el 30 de diciembre de 2024, teniendo este al 24 de enero de 2025 un total de 749.14 semanas cotizadas a pensiones (Pdf. 04 Demanda Tutela).

3. La estabilidad laboral reforzada, conforme a lo expuesto por la Corte constitucional en la sentencia T-364 de 2024, "es un derecho fundamental que garantiza la permanencia en el empleo de aquellas personas que puedan sufrir discriminación en el ámbito laboral. Este derecho encuentra sustento en diferentes disposiciones constitucionales, entre ellas: (i) realización del derecho a la igualdad, del mandato de no discriminación y del deber del Estado de brindar protección especial a personas en circunstancias de debilidad manifiesta (artículo 13, CP), (ii) como es el caso particular de las personas en situación de discapacidad (artículo 47, CP), (iii) a quienes el Estado tiene la obligación de garantizar su inclusión social. Así mismo, la estabilidad reforzada también (iv) se encuentra en íntima conexión con el derecho fundamental a gozar de un mínimo vital para satisfacer las necesidades básicas de las personas y (v) con el principio de estabilidad en el empleo (artículos 1, 53, 93 y 94, CP). Además, (vi) surge como aplicación concreta del principio de solidaridad social (artículo 95, CP), ante eventos que supongan un peligro para la salud física o mental de las personas y que, de acuerdo con el constituyente, es vinculante tanto para el Estado como para los particulares. Al respecto, en la Sentencia SU-087 de 2022 se indicó que esta garantía se consagró específicamente (i) "para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo, especialmente para las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, de acuerdo con su condición económica, física o mental" y (ii) "para cumplir las exigencias adscritas a la cláusula de Estado social y al principio de solidaridad"

3.1. En la providencia evocada se puntualizó que la protección opera, entre otras, a favor de quienes se encuentran en una situación de debilidad manifiesta por razones de salud, reconociéndose que lo están **"aquellas personas que han sufrido una disminución física, psíquica o sensorial en vigencia de un contrato de trabajo. Dentro de este grupo de sujetos se encuentran los trabajadores que (i) han sufrido pérdida de capacidad laboral calificada y (ii) aquellos que tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, sin importar si cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda"** (negrilla fuera de texto original), para quienes operan 4 puntuales prerrogativas, a saber: "(i) garantizar la permanencia en el empleo mientras persistan las causas que originaron el contrato, salvo que exista una causa objetiva que justifique el despido. Además, (ii) se prohíbe terminar el contrato de trabajo basado en la condición de salud, (iii) se requiere autorización previa de la autoridad laboral, la que debe verificar que el despido no esté relacionado con la salud del trabajador. En caso contrario, (iv) se presume que el despido del trabajador fue discriminatorio por su condición de salud, siendo responsabilidad del empleador demostrar una causa objetiva para el retiro" (negrilla fuera de texto original)

3.2. El empleador debe incoar la autorización de la autoridad pertinente, cuando va a finiquitar el contrato de un trabajador que se encuentra en tales condiciones a través de un despido, y también, conforme lo decantado por la Corte constitucional, cuando aduce la expiración del término fijo pactado, porque "El cumplimiento del plazo es una causa legal y contractual de terminación de los contratos a término fijo, pero no una causa "objetiva". **Esto implica que la terminación del contrato por vencimiento del plazo pactado (i) no exime al empleador de la obligación del solicitar autorización al inspector del trabajo para terminar o no renovar el contrato de trabajo si el trabajador es titular del fuero de salud y (ii) tampoco desvirtúa, por sí sola, la presunción de despido discriminatorio"**¹ (negrilla fuera de texto original)

¹ Sentencia T-195 de 2022

4. La situación bajo lupa es la de un ciudadano que prestó sus servicios personales, subordinados y remunerados durante 9 años aproximadamente a Comercializadora Agropecuaria Natagaima Ltda. "Coagronat", con ocasión de varios y sucesivos contratos de trabajo, a quien le terminan su vinculación por vencimiento del plazo pactado, con desconocimiento de su situación médica y olvidando el hecho de haberse mermado su capacidad laboral por virtud de un accidente de trabajo sufrido estando al servicio de la misma empresa.

Obra dentro de las diligencias evidencia de que Maximiliano Ángel Reyes durante el año 2024 tuvo 3 atenciones por urgencias: **(i)** la primera el 06 de junio de 2024 con ingreso la UCI de la Clínica Sharon de Ibagué por los diagnósticos de angina de pecho e hipertensión esencial, dándole una incapacidad de 15 días (06 de junio al 20 de junio de 2024); **(ii)** la segunda el 7 de octubre de 2024 en la misma IPS, por los diagnósticos de angina inestable dado por dolor precordial opresivo sin irradiación ni disnea, isquemia inferoseptal desencadenada por el ejercicio evidenciada en perfusión miocardia, hipertensión arterial mal controlada y dislipidemia, otorgándole una incapacidad de 7 días (07 de octubre al 21 de octubre de 2024); **(iii)** la tercera acaeció el 10 de octubre de 2024 en la Clínica Avidanti de Ibagué bajo los diagnósticos de angina inestable y rehabilitación cardiaca, determinándose el inicio de la segunda fase de rehabilitación cardiovascular con 10 sesiones. De esto se desprende que para cuando la empresa empleadora decide poner fin al contrato del actor el mismo tenía una condición especial que le impedía el normal y adecuado desempeño de sus funciones, deduciéndose además que esa situación era conocida por aquella amén de las incapacidades en su momento otorgadas, cuestión que tampoco fue controvertida en este escenario.

En concurrencia con lo que viene, que es lo más dicente para la protección suplicada, se tiene que el promotor durante la relación laboral con Coagronat sufrió un accidente de trabajo (18/08/2016), mismo que le desencadenó una pérdida de capacidad laboral debidamente calificada, del orden del 41.89%,

Como la accionada antes de enviar el preaviso no acudió a solicitar la anuencia del Inspector de Trabajo, se concluye que desde la órbita constitucional estaban dadas las condiciones para amparar la estabilidad laboral reforzada consecuencia de estar Maximiliano Ángel Reyes en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, como acertadamente lo hizo el *a quo*, cuanto más cuando por su edad no es fácil emplearse y tampoco tiene reconocimiento de pensión que le permita sufragar sus necesidades básicas.

5. Lo alegado por la inconforme, de que la tutela no era la vía ya que el actor tiene a su disposición los dispositivos legales, conduce a analizar el requisito de subsidiariedad en estos casos.

5.1. En la sentencia ya referida (T-364 de 2024) se explicó la regla general de no procedencia de la tutela para obtener un reintegro laboral y sus consecuencias por desconocimiento de estabilidad reforzada, así como la posibilidad de hacer uso excepcional de esta vía preferente, ya como mecanismo transitorio, ora como mecanismo principal y definitivo. Se dijo lo que sigue:

"(...)el juez constitucional debe analizar cada caso particular y determinar si existe un mecanismo de defensa judicial idóneo y eficaz para garantizar la protección a los derechos fundamentales del accionante. En el evento de que el actor no disponga de otro medio de defensa judicial idóneo y eficaz para proteger sus derechos, la acción de tutela procede como mecanismo principal.

36. En los casos de estabilidad laboral reforzada esta Corte **ha admitido la procedencia excepcional de la acción de tutela en dos escenarios: primero, como mecanismo definitivo ante la falta de eficacia e idoneidad de los medios ordinarios disponibles en el caso concreto; y segundo, como mecanismo transitorio para evitar la configuración de un perjuicio irremediable al accionante.**

37. En el primer escenario, conforme al ordenamiento jurídico, para dirimir las controversias relacionadas con derechos o acreencias laborales, existen mecanismos como el proceso laboral ordinario, que en principio sería el medio idóneo y eficaz para que el actor reclame la protección de sus derechos. Según el artículo 2º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la jurisdicción ordinaria laboral conoce de los conflictos jurídicos "(...) que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo", por ejemplo, el despido con desconocimiento del fuero laboral, la solicitud de reintegro y el pago de salarios y prestaciones sociales.

38. No obstante, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado que las vías ordinarias pueden no ser efectivas ni idóneas en ciertos casos. Esto aplica especialmente cuando el demandante se encuentra en una situación de debilidad manifiesta o de vulnerabilidad por razones económicas, o cuando se trate de garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada" (negrilla fuera de texto original)

Para hacer uso de la tutela como mecanismo transitorio, con el fin de evitar se consuma un perjuicio irremediable, se requiere: "(i) la inminencia de la afectación, es decir, que el daño al derecho fundamental "está por suceder en un tiempo cercano"; (ii) la gravedad del perjuicio, lo que implica que este sea "susceptible de generar un detrimento trascendente en el haber jurídico de una persona"; (iii) la urgencia de las medidas para conjurar la afectación y, por último, (iv) el carácter impostergable de las órdenes que garanticen la efectiva protección de los derechos en riesgo. El artículo 8 del Decreto 2591 de 1991 dispone que cuando la tutela proceda como mecanismo transitorio, el juez de tutela debe indicar de manera expresa que la orden de protección permanecerá vigente "sólo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado". Asimismo, precisa que, en todo caso, el afectado deberá ejercer dicha acción en un término máximo de cuatro (4) meses a partir del fallo de tutela.

Y es viable activar el ruego tuitivo para que se dispense un amparo principal y definitivo, cuando lo promueve **"una persona catalogada como sujeto de especial protección constitucional, como adultos mayores con problemas de salud y una precaria situación económica para satisfacer sus necesidades básicas"**, porque "exigirles agotar la vía ordinaria sería desproporcionado e incluso podría derivar en la afectación de otros derechos" en cuyo caso "la tutela desplaza al medio ordinario" (negrilla fuera de texto)

5.2. En el *sub lite* el proceso ordinario ante el juez de la especialidad laboral no es idóneo y resulta desproporcionado exigir su agotamiento, atendiendo a que Maximiliano Ángel Reyes es un sujeto de especial protección constitucional, por ser un adulto mayor (66 años) con varios diagnósticos médicos de complejo manejo (como la angina de pecho y la hipertensión esencial o primaria), aunado a la manifestación que este hizo de hallarse en una situación económica apremiante.

Bajo este alero se justifica no solo el uso excepcional de la tutela, sino también que la salvaguarda tenga el carácter de principal, debiendo entenderse que así fue otorgada, con tal sentido y alcance, muy a pesar de que el instructor de forma impropia haya dicho que tutelaba "*PROVISIONALMENTE*", pues si así fuera habría indicado la vigencia de la misma (hasta que la acción legal fuera decidida de fondo) y señalado el plazo para acudir ante el juez natural (máximo 4 meses), pero así no lo hizo, justamente, se itera, porque el amparo fue definitivo.

6. Corolario de lo disertado, como ninguno de los ataques prosperó, esta sede funcional confirmará el fallo de primer nivel.

DECISIÓN

El Juzgado Primero Civil del Circuito de Guamo - Tolima, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, *RESUELVE*:

1. Confirmar la sentencia de tutela proferida el 24 de febrero de 2025 por el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Natagaima.
2. Notificar esta decisión a las partes de conformidad con lo consagrado en el Decreto 2591 de 1991.
3. Enviar las diligencias a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Comuníquese,



FABIÁN MARCEL LOZANO OTALORA
Juez