

Cartagena de Indias D.T. y C., siete (07) de diciembre de dos mil dieciocho (2018).

Acción	IMPUGNACIÓN DE TUTELA
Radicado	13-001-33-33-006-2018-00240-01
Accionante	ÁNGEL DAVID MAZA VARGAS
Accionado	AJOVER SAS - SENA
Magistrado Ponente	MOISÉS RODRÍGUEZ PÉREZ
Tema	<i>Revoca sentencia de primera instancia y en su lugar tutela los derechos fundamentales a la estabilidad laboral, al mínimo vital, a la salud y a la seguridad social del accionante.</i>

I.- PRONUNCIAMIENTO

Incumbe a la Sala, dirimir la impugnación presentada por la parte accionante contra la sentencia del 25 de octubre de 2018¹ proferida por el Juzgado Sexto Administrativo del Circuito de Cartagena, en la que se declaró improcedente la acción de tutela respecto a los derechos fundamentales a la vida, seguridad social, dignidad humana, trabajo, igualdad y mínimo vital; y concedió el derecho fundamental de petición, dentro del proceso promovido por el señor ÁNGEL DAVID MAZA VARGAS.

II.- ACCIONANTE

La presente Acción Constitucional la instauró el señor ÁNGEL DAVID MAZA VARGAS, identificado con Cédula de Ciudadanía No. 1.047.444.717.

III.- ACCIONADAS

La acción está dirigida en contra de la empresa AJOVER SAS y el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

IV.- ANTECEDENTES

4.1.- Pretensiones².

En ejercicio de la acción de tutela, el accionante elevó la siguiente pretensión:

"(...) TUTELAR a mi favor los derechos fundamentales a la vida, a la seguridad social, a la dignidad humana, al trabajo, a la igualdad y al mínimo vital; ORDENÁNDOLE a las autoridades accionadas que me reintegren

¹ Fols. 73-78 Cdno 1

² Fol. 3 Cdno 1

temporalmente al cargo que venía ocupando, que me afilien inmediatamente al régimen de salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud, y me paguen los salarios mensuales dejados de percibir desde el momento de mi desvinculación, así como las incapacidades laborales que se hayan generado, hasta que se me califique en forma definitiva mi pérdida de capacidad laboral. Por último, pido que se me aplique de manera análoga y de acuerdo a lo establecido en el artículo 53 de la constitución política y la sentencia T-881 de 2012 el derecho a la estabilidad laboral reforzada."

4.2.- Hechos³.

La parte accionante desarrolló los argumentos fácticos, que se han de sintetizar así:

Manifiesta el señor ÁNGEL DAVID MAZA VARGAS que se inscribió en el programa de tecnología en Electricidad Industrial en el Sena, sede Centro para la Industria Petroquímica Regional Bolívar; que con el fin de desarrollar la fase práctica del programa suscribió un contrato de aprendizaje con la empresa AJOVER S.A.S, el cual inició el 14 de diciembre de 2017 y terminó el 13 de junio de 2018.

Afirma el accionante, que dentro de las obligaciones asumidas por la empresa empleadora estaba el reconocimiento de apoyo económico equivalente al 100% correspondiente a un salario mínimo legal vigente para el año 2017 y su afiliación a la seguridad social.

Que el 1° de marzo de 2018, sufrió un accidente laboral cuando ayudaba en la operación de máquinas, labor que le había designado el supervisor de la planta; señala que el suceso ocurrió en las instalaciones de la empresa y le ocasionó aplastamiento en la punta del dedo anular de la mano derecha llamado *"trauma en el dedo anular mano derecha con amputación parcial distal, fractura abierta de falange distal, pérdida de sustancia, piel, pulpejo y lecho ungueal"*.

Seguido, indica el actor que por causa del accidente, la ARL a la que se encontraba afiliado Seguros de Vida Alfa, le expidió incapacidades laborales continuas hasta el 21 de septiembre de 2018; igualmente, arguye que hasta la presente, la ARL no le ha proferido concepto médico sobre su situación laboral y no le ha dado la alta médica para reintegrarse al trabajo.

³ Fols.1-2 Cdno 1

Que el 13 de junio de 2018, la accionada AJOVER S.A.S le culminó el contrato de aprendizaje de manera unilateral, sin tener en cuenta su estado actual, pues debió mantenerlo vinculado hasta que fuese calificada su pérdida de capacidad laboral.

Que en aras de solucionar su situación laboral, el actor solicitó a través de correo electrónico con una empleada de recursos humanos de AJOVER S.A.S, la certificación del contrato de aprendizaje, los exámenes médicos de ingreso y la afiliación a la seguridad social, pero no obtuvo respuesta. Igualmente, se comunicó con la líder de relacionamiento corporativo del SENA con el objetivo anterior, y la respuesta obtenida fue que dichos documentos son gestionados con la empresa empleadora.

Por lo anterior, relata que el 28 de octubre hogaño volvió a comunicarse con la empresa empleadora para que le remitiera la documentación que ya había solicitado, pero esta vez le respondieron que dicha información no se brinda por correo electrónico y tampoco generaban copias del contrato ni de los exámenes médicos; a su vez, por vía telefónica le indicaron que dichos documentos debía pedirlos al SENA y no a ellos.

Señala el accionante que el día 2 de agosto de la anualidad, a través de un PORSD del Ministerio de Trabajo, puso en conocimiento su caso y presentó como interrogantes los siguientes: *“¿puede la empresa desvincularme a pesar de irregularidades en la ejecución de mi contrato de aprendizaje? ¿Puede la empresa desvincularme aun estando bajo intervenciones médicas y sin haber sido dado de alta? ¿Puede la empresa desvincularme sin haberseme evaluado la pérdida de capacidad laboral? ¿Tengo derecho a estabilidad laboral reforzada? ¿Me ampara alguna norma constitucional?”.*

Que el 6 de agosto de 2018, recibió respuesta del Ministerio del Trabajo con radicado 02EE2018410600000044009, donde le indicaron que su caso había sido trasladado al SENA por ser un asunto de su competencia y esperaba que dicha institución diera respuesta pronta, la cual nunca recibió.

Finalmente, expresa el actor, que no cuenta con ingresos para su subsistencia, pues debido a la terminación de su contrato de aprendizaje se le impidió acceder al reconocimiento de sus incapacidades médicas por parte de la ARL. Igualmente, fue desafiliado de la seguridad social y no cuenta con atención médica.

4.3.- Contestación de SENA⁴

La accionada señaló que entre el accionante y la misma, no ha existido relación laboral alguna; que el contrato mencionado por el actor, corresponde a contrato de aprendizaje con fecha de inicio el 14 de diciembre de 2017 y fecha de finalización el 17 de septiembre de 2018, cuya empresa empleadora es AJOVER S.A.S.

Informó que el plazo máximo permitido por la ley para el contrato de aprendizaje corresponde a dos años, que dicha relación no constituye un contrato de trabajo propiamente dicho. Así mismo, indicó que la obligada a pagar la seguridad social del actor es su empleador AJOVER S.A.S.

Finalmente, solicitó declarar la acción de tutela improcedente por no cumplir con el requisito de subsidiariedad y no haberse acreditado el perjuicio irremediable por parte del accionante.

4.4.- Contestación de AJOVER S.A.S.

La accionada no se pronunció al respecto, pese que fue notificada⁵ en debida forma.

V.- FALLO IMPUGNADO

El Juzgado Sexto Administrativo del Circuito de Cartagena, mediante sentencia de fecha veinticinco (25) de octubre de dos mil dieciocho (2018)⁶, resolvió declarar improcedente la acción de tutela en cuanto a la protección del derecho a la vida, seguridad social, dignidad humana, trabajo, igualdad y mínimo vital; sin embargo, tuteló el derecho de petición del accionante y ordenó que en termino de 48 horas, la accionada respondiera de fondo, congruente y de manera oportuna las peticiones realizadas por el actor.

La decisión anteriormente tomada por el Juzgado de primera instancia se basó en el argumento que no se logró demostrar siquiera sumariamente la vinculación contractual alegada por el actor con la empresa AJOVER S.A.S, es decir que no se pudo inferir con plena certeza la verdad material del caso que diera consigo el amparo constitucional.

Señaló el *A quo* que el accionante tiene la carga de acreditar la situación de vulnerabilidad extrema en la que se encuentra, siendo así, que lo único que se probó fue su estado de salud, estudios realizados y las incapacidades

⁴ Fols. 62-66 Cdno 1.

⁵ Fols. 60 Cdno 1.

⁶ Fols. 73-78 Cdno 1.

relacionadas con el accidente, pero no demostró que el accidente laboral y la vinculación con la empresa accionada.

Igualmente expresó que los documentos aportados por el actor no son prueba suficiente que existiera un contrato de aprendizaje con AJOVER S.A.S y que las simples afirmaciones sobre el estado en el que se encuentra no prueban ni la existencia de un contrato ni que haya ocurrido un accidente de origen laboral.

Por otra parte, el juzgador de primera instancia encontró vulnerado el derecho de petición, por parte de la sociedad accionada al no haber dado respuesta a las diferentes solicitudes realizadas por el accionante y tuteló el derecho.

VI.-FUNDAMENTOS DE LA IMPUGNACIÓN⁷

En el escrito de impugnación la parte accionante expone que el juzgador no tuvo una certera apreciación de la documentación aportada con la tutela, y que la tesis de la carga de la prueba sostiene que en la acción de tutela, la carga probatoria se torna más exigente para el accionado y no para el accionante, puesto que, usualmente las personas que acuden como actores que carecen de medios para probar cada uno de sus dichos.

Igualmente, expone el accionante que de acuerdo a los artículos 19 y 20 del Decreto 2591 de 1991, el juez tiene facultades de oficio y de averiguación cuando los informes rendidos por los accionados no proveen la suficiente información que le permita fallar; por lo anterior, no podía el juez de primera instancia pretender que aportara el contrato de aprendizaje y demás documentos, si quedó demostrado que no los tenía en su poder porque la empresa empleadora se negó a entregarlos.

En conclusión, el actor solicitó la revocatoria del fallo de primera instancia y en su lugar se tutelén sus derechos fundamentales ordenando su reintegro a la empresa accionada e igualmente se le paguen todos los salarios dejados de percibir y la indemnización correspondiente a 180 días de salario de conformidad con la Ley 361 de 1997.

VII.-RECuento PROCESAL DE SEGUNDA INSTANCIA

Por auto de fecha primero (01) de noviembre de 2018⁸, proferido por el Juzgado Sexto Administrativo del Circuito de Cartagena, se concedió la impugnación, interpuesta por el accionante ÁNGEL DAVID MAZA VARGAS,

⁷ Fols. 81-97 Cdno 1.

⁸ Fol. 108 Cdno 1.

en contra de la sentencia de primera instancia proferida el veinticinco (25) de octubre de 2018, por lo que fue asignado el conocimiento del mismo a este Tribunal, de conformidad con el reparto efectuado el día 13 de noviembre de 2018, siendo finalmente admitido por esta Magistratura el 14 de noviembre de la misma anualidad⁹. A su vez, de acuerdo al estudio del proceso mediante proveído¹⁰ de 27 de noviembre hogaño, se ordenó vincular a la Litis a la ARL Seguros de Vida Alfa como tercero interviniente por considerar que podría tener interés en la presente acción de tutela.

7.1.- Contestación de la vinculada ARL SEGUROS DE VIDA ALFA S.A.¹¹

La ARL Seguros de Vida Alfa S.A. manifestó que el accionante no tiene vinculación vigente, además que la aseguradora no tiene ninguna relación contractual con actor y mucho menos conoce del vínculo laboral con el empleador del mismo.

Señaló que en sus archivos se evidencia que el accionante estuvo afiliado a su aseguradora de riesgos, a través de la modalidad de *“aprendices del SENA en esta productiva”* de la empresa AJOVER S.A.S desde el 14 de diciembre de 2017 hasta el 13 de junio de 2018.

Igualmente, afirmó que durante el periodo de afiliación del accionante fue reportado un evento de origen laboral acaecido el 1° de marzo de 2018, numerado como siniestro 2018000502, donde se expidieron autorizaciones de servicios para ortopedia (cirujano de la mano), fisiatra, terapias físicas, procedimiento quirúrgico y radiología.

Que actualmente el accionante presenta alta por ortopedia y fisioterapia por llegar a mejoría médica máxima, por lo que se encuentra en coordinación la realización de evaluación ocupacional domiciliada para obtener concepto y proceder a calificar la pérdida de capacidad laboral.

Finalmente solicitó declarar la improcedencia de la acción de tutela por no haber vulnerado derecho alguno al accionante, por existir falta de legitimación en la causa por pasiva puesto que no existe relación laboral entre la misma y el actor.

⁹ Fol. 4 y vto. Cdno 2.

¹⁰ Fols. 8- 9 y vto. Cdno 2.

¹¹ Fols. 15-20. Cdno 2.

VIII.-CONSIDERACIONES

8.1.- Competencia.

Este Tribunal es competente para conocer de la presente acción de tutela en **SEGUNDA INSTANCIA**, según lo establecido por artículo 32 del Decreto Ley 2591 de 1991.

8.2.- Problema jurídico

De conformidad con los hechos expuestos, considera la Sala que el primer problema jurídico a resolver se circunscribe a determinar si:

¿Es procedente la acción de tutela para solicitar la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de un aprendiz del SENA que ha sufrido un accidente laboral y se encuentra con una discapacidad parcial permanente, con el objeto de restablecer el vínculo de aprendizaje y el pago del apoyo de sostenimiento mensual?

Si se supera la procedencia de la acción de tutela para el caso concreto, la Sala estudiará el fondo del asunto de acuerdo a los fundamentos esbozados en la demanda y en la impugnación interpuesta por el accionante, con los siguientes problemas jurídicos:

¿Vulneran la sociedad AJOVER S.A.S y el SENA los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la salud y a la seguridad social de un aprendiz del SENA (ÁNGEL DAVID MAZA VARGAS) quien sufrió un accidente de trabajo durante la etapa práctica de su formación, al dar por terminado su contrato de aprendizaje por el vencimiento del plazo pactado, sin tener en cuenta que el actor se encuentra en proceso de recuperación y examen de medicina laboral?

En caso de ser positivo el anterior interrogante, es deber para esta Sala establecer si:

¿Resulta procedente la acción de tutela para condenar la indemnización que establece la Ley 361 de 1997 del pago de los 180 días de remuneración, si se demuestra que se vulneró el procedimiento establecido en ella para desvincular a una persona en estado de discapacidad?

Para resolver los anteriores problemas jurídicos, la Sala estudiará: (i) Generalidades de la acción de tutela; (ii) La procedencia de la acción de tutela en los casos de estabilidad laboral reforzada; (iii) La estabilidad laboral reforzada como derecho fundamental de quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión; (iv) La estabilidad laboral u ocupacional reforzada en los contratos de aprendizaje; (v) Aplicación de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y sus garantías de estabilidad laboral reforzada y (vi) Caso concreto.

8.3.- Tesis de la Sala

La Sala procederá a revocar la sentencia de fecha 25 de octubre de 2018 que declaró la improcedencia de la acción de tutela y en su lugar tutelar los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la salud y a la seguridad social del accionante toda vez que, que existe una vulneración a sus derechos constitucionales por parte de los entes accionados.

8.4.- MARCO NORMATIVO y JURISPRUDENCIAL

8.4.1.- Generalidades de la acción de tutela

La Constitución Política de 1991, en su artículo 86, contempla la posibilidad de reclamar ante los jueces, mediante el ejercicio de la acción de tutela bajo las formas propias de un mecanismo preferente y sumario, la protección de los derechos fundamentales de todas las personas, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o incluso de los particulares.

Se trata entonces, de un instrumento jurídico confiado por la Constitución a los jueces, cuya justificación y propósito consiste en brindar a la persona la posibilidad de acudir sin mayores exigencias de índole formal y con la certeza de que obtendrá oportuna resolución a la protección directa e inmediata del Estado, a objeto de que en su caso, consideradas sus circunstancias específicas y a falta de otros medios, se haga justicia frente a situaciones de hecho que representen quebranto o amenaza de sus derechos fundamentales, logrando así que se cumpla uno de los principios, derechos y deberes consagrados en la Carta Constitucional.

Sin embargo, no debe perderse de vista que esta acción es de carácter residual y subsidiario; es decir, que sólo procede en aquellos eventos en los que no exista un instrumento constitucional o legal diferente que le permita

al actor solicitar, ante los jueces ordinarios, la protección de sus derechos, salvo que se pretenda evitar un perjuicio irremediable, el cual debe aparecer acreditado en el proceso, o en su lugar la persona que requiere la intervención del juez constitucional se encuentre en una posición de indefensión que no le permita acudir a la vía ordinaria.

Al respecto, el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, que desarrolló el artículo 86 de la Constitución, prevé que la acción de tutela sólo procede cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, a menos que se presente como instrumento transitorio en aras de evitar un perjuicio irremediable.

8.5.- La procedencia de la acción de tutela en los casos de estabilidad laboral reforzada

La Corte Constitucional, sostiene que los casos en que se invoca la protección a la estabilidad laboral reforzada, resulta procedente la acción de tutela debido a la estrecha relación que guardan estos asuntos con el principio constitucional de no discriminación, y con los mandatos superiores de protección a grupos vulnerables, como las mujeres en embarazo, trabajadores aforados y las personas con discapacidad, comoquiera que frente a la terminación del vínculo del cual derivan su sustento y, en muchas ocasiones el de su familia; quienes pertenecen a estos grupos no encuentran otro mecanismo que tenga el grado adecuado de eficacia para solicitar la defensa de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la seguridad social¹².

Aunado lo anterior, frente a los grupos vulnerables, en reiterada jurisprudencia la Corte ha señalado que *“el examen de procedencia de la tutela debe ser más flexible cuando están comprometidos derechos fundamentales de sujetos de especial protección, o en circunstancias de debilidad manifiesta”*¹³. Es decir, que en desarrollo del derecho fundamental a la igualdad, el Estado les debe garantizar a estas personas un tratamiento diferencial positivo y analizar los requisitos de subsidiariedad e inmediatez desde una óptica menos estricta, pues en estos casos el actor experimenta

¹² Sentencia T- 881 de 2012, M.P. María Victoria Calle

¹³ Sentencias T-719 de 2003, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; T-1042 de 2010, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo; T-167 de 2011, M.P. Juan Carlos Henao Pérez; T-352 de 2011 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; T-206 de 2013 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio y T-269 de 2013 M.P. María Victoria Calle Correa.

una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial¹⁴.

8.6.- La estabilidad laboral reforzada como derecho fundamental de quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión

En la jurisprudencia constitucional se ha decantado las distintas circunstancias en las que se puede encontrar un trabajador a nivel de salud y estado físico, ya sea en invalidez, discapacidad, disminución física – psíquica – sensorial, o con cualquier afectación médica que pueda impedirle o dificultarle sustancialmente el desempeño en su vida laboral¹⁵. Ante estas circunstancias, pueden ocurrir discriminaciones por el solo hecho de la diferenciación existente por motivos de salud, y es allí en donde el concepto de derecho fundamental de la estabilidad laboral reforzada hace su aparición, con la única intención de brindar una protección especial y oportuna.

La Corte Constitucional ha señalado que la estabilidad laboral reforzada constituye el resultado de una interpretación de cuatro preceptos constitucionales “ *el artículo 53 de la Constitución, que consagra el derecho a “la estabilidad en el empleo (...) el deber que tiene el Estado de adelantar una política de integración social a favor de las personas con discapacidad (art. 47, C.P.) (...) el derecho que tiene toda persona que se encuentre en circunstancias de debilidad manifiesta a ser protegida especialmente, con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad real y efectiva (art. 13, C.P.9 (...) el deber de todos de obrar conforme al principio de solidaridad social, ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas (art. 95, C.P.)”*¹⁶.

Ante lo expuesto, los titulares del derecho personalísimo a la estabilidad laboral reforzada tienen a su favor la prohibición que pesa sobre el empleador de despedir o terminar la relación laboral por razón de su condición, salvo que exista autorización de la oficina de Trabajo, igualmente tienen a su favor la obligación del juez de presumir el despido discriminatorio, cuando una persona en circunstancias de debilidad manifiesta es desvinculada del empleo sin la autorización respectiva.

¹⁴ Sentencia SU 049 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa.

¹⁵ Sentencia T-1040 de 2001, M.P. Rodrigo Escobar Gil

¹⁶ Sentencia SU 049 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa.

8.7.- La estabilidad laboral u ocupacional reforzada en los contratos de aprendizaje

El artículo 30 de la Ley 789 de 2002¹⁷ establece sobre el contrato de aprendizaje, lo siguiente:

“Artículo 30. Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.”

Ahora bien, referente a la estabilidad laboral, en nuestro medio jurídico, la locución ‘laboral’ se asocia legislativamente a las relaciones de trabajo dependiente, caracterizadas por la prestación de servicios personales bajo subordinación jerárquica. Sin embargo, la Corte ha señalado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada aplica no solo a quienes tienen un vínculo de trabajo dependiente estrictamente subordinado y sujeto al derecho laboral, sino también a quienes están insertos en relaciones ocupacionales divergentes, originadas por ejemplo en un contrato de prestación de servicios o en un contrato de aprendizaje¹⁸.

En ese sentido, en las relaciones de prestación de servicios independientes o donde lo que existe es una actividad bajo la formación práctica y adquisición de conocimientos, no llegan a desaparecer los derechos propios de la estabilidad, o la protección especial de quienes se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta, puesto que el trabajo en todas sus modalidades debe estar rodeado de condiciones dignas y justas, ofreciendo el goce de un mínimo vital¹⁹.

Por este motivo, más que hablar de un principio de estabilidad laboral reforzada, la Corte Constitucional ha hablado de un derecho fundamental a

¹⁷ “Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo”

¹⁸ Sentencia T- 881 de 2012, M.P. María Victoria Calle

¹⁹ Ibidem.

la estabilidad ocupacional reforzada, por ser una denominación más amplia y comprehensiva, no simplemente una regla de las relaciones de trabajo dependiente.

Así, los conceptos de estabilidad ocupacional o laboral reforzada lo han ido equiparando con el contrato de aprendizaje, en el sentido de aplicarle analógicamente las reglas del contrato de trabajo aun cuando ambos esquemas son diferentes. De ese modo, bajo la sentencia T-881 de 2012, la alta corporación constitucional, en el caso de un aprendiz que había sufrido un accidente laboral en la ejecución de sus tareas en la formación práctica, tuteló su derecho de estabilidad laboral reforzada, señalando lo siguiente:

"(...) debe concluirse que el señor Guerrero Rueda tiene derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, porque i) no existe una norma legal que regule esta materia y haciendo una interpretación analógica de las normas del contrato de trabajo, puede concluirse que los aprendices tienen derecho a una estabilidad ocupacional reforzada; ii) ésta interpretación está acorde con las normas constitucionales, legales y los instrumentos internacionales, que reconocen una protección especial a las personas con discapacidad; iii) existen precedentes de esta Corporación en los que se ha reconocido el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de aprendices sujetos de especial protección constitucional, como una forma de protección derivada del principio de solidaridad en el que se fundamenta el Estado social de derecho colombiano; y iv) considerar que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de los aprendices sigue vigente es la interpretación más acorde con el principio de progresividad en la protección de los derechos sociales." (Subrayado fuera del texto)

Lo anterior no es más que la regla jurisprudencial señalada y seguida por la Corte Constitucional para los casos en que el sujeto de protección fundamental se encuentra bajo el marco de un contrato de aprendizaje.

8.8.- Aplicación de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y sus garantías de estabilidad laboral reforzada

En la jurisprudencia constitucional se ha dicho que cuando se comprueba que el empleador desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo, y no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, el juez que conozca del asunto, tiene el deber de reconocer a favor del trabajador, además de la ineficacia de la terminación o despido laboral, el reintegro al puesto de

trabajo en igual o mejores condiciones, “el derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”²⁰.

Lo anterior, en desarrollo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual señala que ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina del Trabajo; en el caso en que no se cumpla con tal precepto, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Igualmente, recordemos que el artículo 26 *ibid* fue objeto de control constitucional mediante la Sentencia C-531 de 2000, en la que se declaró dicha norma exequible condicionalmente en el entendido que *“carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”*.

No obstante, han existido diferentes criterios sobre conceder en sede de tutela la indemnización correspondiente a los 180 días del salario a favor del trabajador o que tenga una condición similar, es por ello, que en la sentencia de unificación del 2 de febrero de 2017 dictada por la Corte Constitucional, se dijo:

“Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo. De lo

²⁰ Sentencia C-531 de 2000, M.P. Álvaro Tafur Galvis

contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes²¹."

A su vez, la misma jurisprudencia señaló que dicha protección no aplicaba únicamente a las relaciones laborales de carácter dependiente, sino que se extendía los demás contratos en los que se prestara un servicio, lo anterior deviene de la interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que jamás calificó el tipo o clase de contrato al que se refería y tampoco lo redujo meramente al de carácter laboral; igualmente, expresó que aunque la palabra salario, latente en la norma, como remuneración periódica se considera inherente a los contratos laborales, se podría pensar que la indemnización en comento es exclusiva de dichos contratos, sin embargo, calificó dicha interpretación contraria a la Constitución, pues crea un incentivo perverso para que la contratación de personas con problemas de salud se desplace del ámbito laboral al de prestación de servicios, con desconocimiento del principio de prevalencia de la realidad sobre las formas y de las garantías propias de las relaciones de trabajo dependiente.

8.9.- Caso concreto.

En el presente asunto, el accionante señor ÁNGEL DAVID MAZA VARGAS, impugna el fallo de tutela de fecha veinticinco (25) de octubre de 2018, proferido por el Juzgado Sexto Administrativo del Circuito de Cartagena en primera instancia, que declaró la improcedencia de la acción de tutela en cuanto los derechos fundamentales a la vida, seguridad social, dignidad humana, trabajo, igualdad y mínimo vital, por considerar que el actor no demostró la relación laboral existente con la accionada AJOVER S.A.S y mucho menos la existencia de un perjuicio irremediable; reclamo del actor que parte del argumento, que el juez de primera instancia no aplicó la jurisprudencia constitucional sobre la carga de la prueba en materia de acciones de tutela, ni la referente a estabilidad laboral reforzada, además no se detuvo a analizar la situación médica en la que se encuentra.

8.10.- Hechos Relevantes Probados

- Certificado de Cámara de Comercio de la empresa AJOVER S.A.S. (folios 6-10 Cdno 1)
- Petición ante Ministerio de Trabajo por parte del accionante (folios 11-12 Cdno 1)

²¹ Sentencia SU 049-2017, M.P. María Victoria Calle Correa

- Historia clínica del actor respecto al accidente laboral (folios 13 a 24; 26 a 32, 34 a 36, 38 y 40 a 49 Cdno 1)
- Ordenes de incapacidades y prorrogas (folios 16, 24, 31, 35 y 41 Cdno 1)
- Rayos X del 4° dedo de la mano derecha del actor (folio 25 Cdno 1)
- Itinerario de 20 sesiones expedido por el Centro de Movimiento, Ejercicio y Rehabilitación S.A.S (folio 33 Cdno 1)
- Autorización para consulta de anestesia y cirugía para *“resección granuloma dedo mano derecha + avance colgajo de vecindad en dedo anular mano derecha”* (folio 37 Cdno 1)
- Registro de Contrato de Aprendizaje (folio 50 Cdno 1)
- Correos electrónicos solicitando información a la sociedad AJOVER S.A.S (folios 51 a 56 y 98 a 104 Cdno 1)
- Consulta de Contrato de Aprendizaje en el sistema del SENA (folio 67 Cdno 1)
- Contrato de Aprendizaje (folio 105-106 Cdno 1)
- Certificación de afiliación del actor expedida por SEGUROS DE VIDA ALFA (folio 20 Cdno 2)

8.11.- Análisis crítico de las pruebas frente al marco normativo y jurisprudencial.

Se tiene que en efecto, la acción de la referencia está dirigida a que se ordene a la sociedad AJOVER S.A.S. el reintegro del accionante bajo la modalidad de contrato de aprendizaje, por considerar que dicha entidad ha vulnerado sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzado por haberle terminado su vinculación luego de haber sufrido accidente laboral y estar en proceso de recuperación, además que se ordene la afiliación a la seguridad social y el pago de la indemnización correspondiente a los ciento ochenta días de salario de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En ese orden, la Sala en aras de enfrentar el primer problema jurídico, considera que la acción de tutela objeto de estudio es procedente, ya que el señor ÁNGEL DAVID MAZA VARGAS es una persona que presenta una discapacidad, condición acreditada con la historia clínica aportada al proceso. Asimismo, el actor fue desvinculado de la sociedad AJOVER S.A.S sin contar con la autorización del Ministerio del Trabajo y lo que pretende es precisamente obtener la protección especial derivada de su condición de discapacidad y el goce efectivo de sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la salud y seguridad social, con el fin de cubrir sus necesidades

básicas, el cual, de acuerdo con varios pronunciamientos de esta Corte, es un derecho fundamental cuya protección puede pedirse por medio de la acción de tutela.

Entonces, al analizar la situación de salud del actor y en el entendido que es una persona de especial protección constitucional, la presente acción constitucional será estudiada de fondo, y por ende, la Sala procederá a resolver el segundo problema jurídico, consistente en si las actuaciones de las accionadas, y en especial, si la actuación de AJOVER S.A.S vulnera los derechos fundamentales del accionante.

Ahora bien, el señor Ángel David Maza Vargas adelantó programa de Tecnología en Electricidad Industrial en el SENA cuya fase lectiva la recibió a partir del 28 de septiembre de 2015 hasta el 28 de septiembre de 2017. Con el fin de adelantar la fase práctica de su formación, el 14 de diciembre de 2017, por conducto de su entidad de formación el SENA, suscribió contrato de aprendizaje con la sociedad AJOVER S.A.S, en el que se estipuló que se desarrollaría entre el 14 de diciembre de 2017 y el 13 de junio del siguiente año²², muy a pesar que en las bases de datos del SENA el contrato de aprendizaje da como fecha de finalización el 17 de septiembre de 2018, según consta a folio 67 del cuaderno 1 del expediente.

El 1° de marzo de 2018, en ejecución de la fase práctica del contrato con directriz de su supervisor, el accionante sufrió accidente de trabajo en las instalaciones de la empresa AJOVER S.A.S, consistente en aplastamiento del dedo anular de la mano derecha causando trauma con amputación parcial distal, fractura abierta de falange distal (según consta en historia clínica)²³. Por ende, el actor fue incapacitado en las siguientes fechas: del 1° al 30 de marzo de 2018 (Fl. 16, C1), luego se prorrogó la incapacidad del 31 de marzo de 2018 hasta el 30 de abril de la misma anualidad (Fl. 24 y 29 C1); después, desde el 3 al 11 de mayo de 2018 (Fl. 31, C1) prorrogada del 12 de mayo hasta el 11 de junio del mismo año (Fl. 35, C1) y por último se expidió incapacidad del 23 de agosto de 2018 hasta el 21 de septiembre hogaño (Fl. 41, C1); incapacidades que no se acreditan pagadas al actor.

El 13 de junio de 2018, la empresa patrocinadora AJOVER S.A.S da por terminado el contrato de aprendizaje existente con el actor, desvinculándolo de la seguridad social, especialmente de la ARL, como reposa en la

²² Fols. 105-106 Cdno 1. Contrato de aprendizaje suscrito entre el actor y AJOVER S.A.S

²³ Fol. 13 Cdno 1.

certificación aportada por Seguros de Vida Alfa²⁴, con el argumento que la culminación contractual, obedeció al vencimiento del término pactado.

En ese orden de ideas, para el 28 de septiembre de 2018²⁵, el especialista en ortopedia indica como diagnóstico "*DX: Secuelas fractura falange distal dedo anular derecho (...)*" y conceptuó que el actor tendría control en un mes para definir el alta, además indicó "*orden de reintegro laboral, valoración por medicina laboral para calificar secuelas*"; lo cual indica, que para la fecha en que se dio por terminado el contrato de aprendizaje, el actor se encontraba incapacitado y en proceso de recuperación.

Cabe indicar, que lo anterior, es la última actuación médica que se avizora en el expediente, puesto que a pesar de haberse vinculado a la ARL para que aportara la documentación faltante, en su informe no se pronunció al respecto sobre la historia clínica u otra prueba que pudiera allegar al proceso; sin embargo, indicó claramente, que aún no se ha dado el concepto de reubicación médica y la calificación de pérdida de capacidad laboral del actor.

Siguiendo el hilo, *per se*, el objeto de la Litis para resolver el segundo problema jurídico, radica en que la sociedad AJOVER S.A.S no podía dar por terminado el contrato de aprendizaje con el actor, pues no tuvo en cuenta que (i) a pesar de la estipulación contractual sobre la fecha de terminación del contrato a 13 de junio de 2018, dicha cláusula no era válida, puesto que en acuerdo con la normatividad del artículo 39 de la Ley 789 de 2002, la fase productiva "*(...) Para los técnicos o tecnólogos será de un (1) año*", o el tiempo acordado con la entidad de formación, que según el SENA iba hasta el 17 de septiembre de 2018²⁶; (ii) por motivo del accidente de trabajo sufrido por el accionante, el contrato de aprendizaje se encontraba suspendido con justa causa; y (iii) el aprendiz, se encontraba incapacitado, en proceso de recuperación y sin el alta médico, es decir goza de estabilidad laboral reforzada.

La Sala, en aras de desarrollar los anteriores ítems, señala que no es de resorte que la terminación del contrato de aprendizaje se debiera al término

²⁴ Fol. 20 Cdno 2.

²⁵ Fols. 47-48 Cdno 1.

²⁶ Fol. 67 Cdno 1.

pactado, porque la duración real de la fase práctica del aprendiz no corresponde a la fijada en el contrato de aprendizaje visible a folios 105-106 del cuaderno 1, es decir, el término *“fecha de terminación del contrato 13/06/2018”*, ya que, en realidad pendía hasta la 17 de septiembre de 2018, fecha fijada por la entidad de formación, que para el caso, es el SENA. Entonces, en gracia de discusión, la empresa AJOVER S.A.S, incumplió el convenio de cooperación que lleva con el SENA, en primer lugar, porque no tomó la fecha de terminación dada por la entidad de formación (la cual era más extensa a su determinación) y segundo, porque terminó el contrato antes de lo verdaderamente estipulado.

Seguido, según la cláusula QUINTA del contrato²⁷ suscrito entre AJOVER S.A.S y el accionante, se señaló *“El presente contrato se podrá suspender temporalmente en los siguientes casos: (...) b) incapacidades debidamente certificadas (...) Parágrafo 2° Durante la suspensión el contrato se encuentra vigente, por lo tanto, la relación de aprendizaje está vigente para las partes (Empresa y Aprendiz)”*. Lo que indica claramente que, la empresa tenía conocimiento que su actuar no estaba reglado o bajo parámetros de la ley, porque no desconocía la situación en la que se encuentra el actor, pues el accidente sufrido fue dentro de las instalaciones de la empresa, en ejercicio de una función laboral.

Ante las circunstancias anteriores, concluye la Sala que la terminación del contrato de aprendizaje iba más allá de la finalización del vínculo patrocinador – aprendiz, es decir escondía verdaderas razones de tipo discriminatorias, consistente en el hecho del accidente laboral sufrido por el actor y que trajo consigo una discapacidad parcial permanente con secuelas aun no calificadas y eventualmente indemnizables; que dan suficiente razón a esta Corporación para encontrar vulnerados los derechos a la estabilidad laboral reforzada del accionante.

Encuentra esta Corporación que hay lugar a conceder la acción de tutela por la vulneración de los derechos fundamentales del joven ÁNGEL DAVID MAZA VARGAS, por estar demostrado que la desvinculación del actor correspondió a un acto discriminatorio²⁸, aunado lo anterior, la empresa accionada AJOVER S.A.S, a diferencia de lo indicado por la Juez de Primera Instancia, no rindió informe alguno sobre los hechos de la demanda, y

²⁷ Fols. 105-106 Cdno 1.

²⁸ Presunción legal consagrada en la Ley 361 de 1997, porque no hay prueba de la autorización del Ministerio de Trabajo para la finalización del contrato de aprendizaje.

tampoco aprovechó la segunda instancia para desvirtuar la presunción legal que pesa sobre su actuar, radicada en que la terminación del contrato de aprendizaje se debió llanamente en la condición de discapacitado que ostenta el actor.

Esta presunción que pesa sobre el empleador, contrariamente a lo que indicó el *A quo*, correspondía desvirtuarla y probarla a AJOVER S.A.S, porque la carga de la prueba se dinamiza en motivo de proteger al débil en la relación de poder existente entre empleador y aprendiz discapacitado; situación que no ocurrió en el recorrido procesal de esta acción de tutela, pues no allegó contestación alguna, a pesar de tener todas las garantías procesales para hacerlo, es por ello, que en aplicación del artículo 20 del Decreto 2591 de 1991 se tomaran por cierto los hechos de la demanda y la situación fáctica narrada. En consecuencia, ante el silencio de la sociedad accionada y el material probatorio que reposa en el expediente, se resuelve de manera positiva el segundo problema jurídico.

Ahora bien, llevando el hilo conductor, nos queda el tercer interrogante planteado por la Sala, en sentido de sí, es dable al juez constitucional condenar la indemnización que establece la Ley 361 de 1997 consistente en el pago de los 180 días de salario al accionante por parte de AJOVER S.A.S, aun cuando la misma Ley no prevé esta circunstancia para los contratos de aprendizaje.

En desarrollo de lo anterior, esta Sala tiene claro que el actor es discapacitado parcial permanente, lo que trae consigo la pérdida de su capacidad laboral en ejecución de la fase práctica de su contrato de aprendizaje; aun sin contar con el dictamen de calificación que debe realizar la ARL a la que se encontraba afiliado al momento de la ocurrencia del siniestro, Seguros de Vida Alfa, puesto que según expuso la vinculada en su informe, el actor se encuentra en coordinación para *"obtener concepto y proceder a calificar pérdida de capacidad laboral"*²⁹.

De este modo, si toda esta situación se hubiera presentado en ejecución de un contrato de trabajo, sería claro que además de que actor debe ser reintegrado por habersele vulnerado su derecho a la estabilidad laboral reforzada, también tendría derecho a la indemnización del artículo 26

²⁹ Fols. 16 Cdno 2. Informe ARL

ibídem. No obstante, es importante señalar que, bajo criterio de la Corte Constitucional, las normas que regulan el contrato de aprendizaje no se pronuncian expresa y puntualmente sobre el derecho a la estabilidad reforzada de los aprendices que han sufrido una pérdida de su capacidad laboral durante la fase práctica de la formación. Y por ello dijo en la sentencia hito sobre el tema, la T- 881 de 2012 que ante este vacío legal, se aplicaría lo señalado por el artículo 8° de la Ley 153 de 1887, según el cual, en caso de que no haya ley exactamente aplicable al caso controvertido, se aplicarán las leyes que regulen casos o materias semejantes.

Así, determinó que las leyes aplicables al contrato de trabajo tienen similitud con el contrato de aprendizaje, por lo menos en su fase práctica, ya que en ambos se presentan elementos comunes, como lo son *"i) la prestación personal de un servicio, ya que en la fase práctica el aprendiz se desempeña "dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa" ; ii) la subordinación, que en el contrato de aprendizaje está "referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje", y iii) la remuneración, denominada salario en el contrato de trabajo y apoyo de sostenimiento en el contrato de aprendizaje".*³⁰

Ante lo anterior, debe concluirse, que los aprendices que pierden su capacidad laboral, o un porcentaje de ella, durante la fase práctica del contrato de aprendizaje tienen derecho a que se les aplique en forma analógica el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores, consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y con ello la respectiva indemnización.

³⁰ Ley 789 de 2002, "Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo." Artículo 30. "Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario. // Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje: // a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo; // b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje; // c) La formación se recibe a título estrictamente personal; // d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. [...]"

Así, la Sala encuentra aceptable reconocerle por una parte el derecho de estabilidad ocupacional reforzada, como se le llama cuando no deviene de un vínculo propuesto del contrato de trabajo, al accionante, puesto que, dicho reconocimiento le garantizaría el derecho al mínimo vital a una persona con discapacidad que manifiesta que no cuenta con los recursos para subsistir, y por otro, que se le indemnice tal como lo dispuso el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

8.12.-Conclusión

Como quiera que la respuesta a los problemas jurídicos planteados por esta Corporación resultan positivos, en el entendido que para la Sala, i) es procedente la acción de tutela como mecanismo idóneo para salvaguardar el derecho personalísimo a la estabilidad laboral reforzada del accionante ÁNGEL DAVID MAZA VARGAS por estar acreditado dentro del proceso la ocurrencia del accidente laboral, su situación médica y la discapacidad parcial permanente en la que se encuentra, ii) que la terminación del contrato de aprendizaje se debió a una razón meramente discriminatoria y no tuvo fundamentos legales y aceptables que pudiera desvirtuar que la condición de discapacidad del actor no tuvo que ver con la misma y iii) que al aplicar analógicamente las reglas del contrato de trabajo al contrato de aprendizaje, en armonía con lo señalado por la Corte Constitucional, es dable aplicar la indemnización de los 180 días de salario al actor, en sede de tutela.

Por lo anterior, se revocará la sentencia de primera instancia que declaró improcedente la acción de tutela, y en su lugar se TUTELARAN los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la salud y a la seguridad social del accionante, puesto que, que para la Sala es evidente que el *A quo* erró notoriamente en su decisión y no observó siquiera el material probatorio aportada en la demanda, y mucho menos aplicó el precedente constitucional sobre el caso.

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

FALLA:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Sexto Administrativo del Circuito de Cartagena, de fecha 25 de octubre de 2018, para en su lugar, **TUTELAR** los derechos a la estabilidad laboral reforzada, al

mínimo vital, a la salud y seguridad social del señor Ángel David Maza Vargas.

SEGUNDO: Como consecuencia de lo anterior, **ORDENAR** a la Sociedad AJOVER S.A.S reintegrar al señor Ángel David Maza Vargas al cargo que venía desempeñando bajo el contrato de aprendizaje, siempre y cuando la deficiencia física que padece no le impida realizar las actividades propias de la tarea en la que desempeñaba su práctica. Si la discapacidad parcial permanente que padece le impide realizar las actividades encomendadas, deberá reubicarlo en otro cargo compatible para que pueda culminar sus prácticas; lo anterior, en coordinación con el SENA, para que le ofrezca la formación ocupacional que el actor requiera.

Esta protección estará vigente hasta que el Ministerio del Trabajo autorice la desvinculación del señor Ángel David Maza Vargas, y se realice el dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral del actor por parte de la ARL SEGUROS DE VIDA ALFA S.A. y el mismo se encuentre en firme.

TERCERO: AJOVER S.A.S deberá cancelar al actor el apoyo económico que dejó de recibir entre el momento de su desvinculación (13 de junio de 2018) hasta el momento en que sea reintegrado.

CUARTO: AJOVER S.A.S deberá pagar adicionalmente, una indemnización equivalente a 180 días de honorarios.

QUINTO: ORDENAR al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA que, en el evento en que las deficiencias físicas del señor Ángel David Maza Vargas le impidan realizar las actividades propias de la labor para la cual fue contratado por la empresa AJOVER S.A.S, le brinde la formación ocupacional adicional que requiera para ejercer una labor que sea compatible con sus capacidades.

SEXTO: ORDENAR a la ARL Seguros de Vida Alfa que en el término de 15 días contados a partir de la notificación de este proveído, realizar el concepto médico de reubicación del accionante y luego proceder a su calificación de pérdida capacidad laboral.

SÉPTIMO: NOTIFÍQUESE a las partes en la forma prevista en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

OCTAVO: REMÍTASE el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión (art. 32 Decreto 2591 de 1991).

NOVENO: Por Secretaría del Tribunal, **ENVÍESE** copia de esta providencia al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Constancia: El proyecto de esta providencia fue estudiado y aprobado en sala No. 120 de la fecha.

LOS MAGISTRADOS

MOISÉS RODRÍGUEZ PÉREZ

EDGAR ALEXI VÁSQUEZ CONTRERAS

CLAUDIA PATRICIA PEÑUELA ARCE

Acción	IMPUGNACIÓN DE TUTELA
Radicado	13-001-33-33-006-2018-00240-01
Accionante	ÁNGEL DAVID MAZA VARGAS
Accionado	AJOVER SAS - SENA
Magistrado Ponente	MOISÉS RODRÍGUEZ PÉREZ
Tema	<i>Revoca sentencia de primera instancia y en su lugar tutela los derechos fundamentales a la estabilidad laboral, al mínimo vital, a la salud y a la seguridad social del accionante.</i>