



Juzgado Primero Civil Municipal de Sogamoso

Sogamoso, trece (13) de noviembre de dos mil diecinueve (2019)

ACCION : TUTELA.
ACCIONANTE : ANDREA LORENA MORALES PADILLA
ACCIONADOS : CONSORCIO CATASTRO SOGAMOSO
RADICACIÓN : 157594003001-2019-0450- 00

Se pronuncia el Despacho acerca de la acción de tutela formulada por ANDREA LORENA MORALES PADILLA, contra CONSORCIO CATASTRO SOGAMOSO, por la presunta vulneración a los derechos fundamentales a LA SALUD y VIDA DIGNA

I.- LA DEMANDA.

Cuenta la accionante que suscribió un contrato de prestación de servicios con CONSORCIO CATASTRO SOGAMOSO en fecha 25 de abril de 2019, cuyo objeto consistió en realizar encuestas a los suscriptores de COOSERVICIOS S.A. E.S.P; tomar fotos a las acometidas, registro, medidor, lectura del medidor y promedio; que la fecha de inicio era 25 de abril de 2019 y la de terminación se extendía hasta la expiración del consorcio.

Que la remuneración se pactó por encuesta, teniendo un valor cada una de \$1.150 pesos, cuyos pagos se realizaban por mensualidades; que la meta de cada encuestador era realizar 720 encuestas mensuales, pero que no podía cumplirse porque el coordinador no asignaba a tiempo las zonas.

Agrega que, aunque quería terminar el primer contrato porque las metas asignadas no eran viables, por la necesidad de trabajo firmó un nuevo contrato en fecha 16 de agosto de 2019 con las mismas metas.

Señala haber informado al CONSORCIO en fecha **20 de septiembre de 2019** su estado de gestación con un tiempo de 8 semanas; dentro de dicho informe expuso tener un embarazo de alto riesgo y que por recomendación médica *“no debía seguir realizando las funciones establecidas en el contrato”* exponiendo que nunca recibió respuesta de esta comunicación de forma escrita, pero que de manera verbal se le había indicado que en el contrato solo había personal de ingenieros y que como ella era administradora turística y hotelera no había un cargo para asignarle; que además el consorcio estaba por liquidarse.

Que el 21 de octubre de 2019 informa nuevamente su situación de gestación, anexando las restricciones emitidas por el médico tratante y el consorcio en comunicación de 22 de octubre le indicó que debía suspender actividades hasta nuevo llamado, documento que

indica no quiso recibirlo pues implicaba que no se le generaría remuneración, por lo que el CONSORCIO le notificó esta determinación por correo electrónico.

Que con oficio de 25 de octubre de 2019, expresó acatar la manifestación de suspensión de actividades frente a las encuestas que debían realizar en el ciclo 1 parte 2 zona 10 como consta en la plataforma SURVEY 123 y el CONSORCIO mediante comunicado le indican que no tiene restricción en el levantamiento de cajillas de medidores así que debía cumplir con dicha actividad; razón por la cual llevó nuevamente restricción del médico tratante, donde se resalta que no debía alzar "canastillas de muestras" refiriéndose el galeno a las cajillas de medidores.

Que el CONSORCIO manifiesta que debe seguir en su labor hasta que el médico tratante no haga la correspondiente corrección frente al levantamiento de las cajillas de medidores y que si no cumple con dicha disposición aplicaría las cláusulas contractuales.

Agrega que frente a los pagos de salud empezaron a ser realizados desde el mes de junio y frente a pensión el único pago fue realizado en el mes de septiembre, aun cuando inicio su primer contrato en el mes de abril.

Solicita como pretensiones se protejan sus derechos a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y se ordene al CONSORCIO CATASTRO SOGAMOSO **reubicación** en un lugar donde pueda prestar sus labores de acuerdo a su condición y a las indicaciones médicas impartidas por el médico tratante; ordenar al CONSORCIO el **pago de la pensión** (sic) dejada de realizar en la entidad PORVENIR

II. TRAMITE

La demanda fue radicada el día seis (06) de noviembre de 2019 (f. 5) y este Despacho a quien correspondió por reparto la demanda, en providencia de la misma fecha avocó su conocimiento y dispuso la notificación del accionado.

III. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

Mediante escrito de fecha 12 de noviembre de 2018, el Señor DIEGO ALEXANDER CHAPARRO, en calidad de Representante del CONSORCIO CATASTRO SOGAMOSO contestó lo siguiente (fs. 51-66):

Que la Acción de Tutela es un mecanismo de origen Constitucional de carácter residual y subsidiario, encaminado a la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas que están siendo amenazados o conculcados, a su vez el Artículo 86 constitucional y Artículo 6 del decreto 2591 de 1991 establece como causal de

improcedencia de tutela: *"cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos mecanismos será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia atendiendo a las circunstancias en que se encuentre el solicitante"*.

Que de lo anterior se establece el ámbito restringido de la procedencia de las peticiones elevadas con fundamento en la acción de tutela, más aun cuando el sistema judicial permite a las partes valerse de diversas acciones ordinarias que pueden ser ejercidas ante las autoridades que integran la organización jurisdiccional, encaminadas todas a la defensa de sus derechos, por lo cual se debe dar estricta observancia al carácter subsidiario y residual de la acción, acarreando que solo tenga lugar cuando no exista algún medio idóneo para proteger objetivamente el derecho que se alega vulnerado y/o amenazado, o que se encuentre en riesgo de sufrir un perjuicio irremediable, luego de no actuarse así se estaría contrariando la articulación del sistema jurídico, toda vez que la protección de los derechos fundamentales está en cabeza en primer lugar del juez ordinario.

Además expresa que resulta claro que existe un medio de defensa judicial más eficaz dispuesto por la ley para resolver la controversia, conforme a las especiales circunstancias del caso estudiado. Máxime si se tiene en cuenta que a la fecha el vínculo contractual se encuentra vigente y al mismo se le ha dado cumplimiento de acuerdo a su clausulado, hechos que eventualmente deben ser analizados por el juez ordinario.

Indica que de lo anterior se advierte que para el presente caso la Acción Constitucional instaurado resulta **improcedente** ya que no se ha probado por parte de la accionante que exista fundamento jurídico de afectación o vulneración de derechos constitucionales y/o algún peligro inminente por el cual procede la misma, toda vez que a la accionante se le ha venido realizando sus aportes a seguridad social en los términos fijados en el Artículo 3.2.7.2 del Decreto 1273 de 2018 y por solidaridad con la contratista.

En cuanto a la situación fáctica manifiesta que de los hechos expuestos dentro de la presente Acción de Tutela por parte de la señora ANDREA LORENA MORALES PADILLA, la misma fue vinculada al consorcio que representa a través de contrato de prestación de servicios, el cual había terminado por solicitud directa de la contratista, argumentando netamente motivos personales, la cual elevó el día nueve (9) de agosto de 2019.

Posteriormente la contratista se acercó al CONSORCIO con el fin de solicitar fuera nuevamente vinculada en las mismas condiciones del contrato inicial, y al efecto se

suscribió contrato de prestación de servicios el día dieciséis (16) de agosto de dos mil diecinueve (2019), en el cual se estipulan claramente el objeto y condiciones del mismo.

Indica que bajo estas cláusulas se he venido desarrollando la relación contractual con la señora ANDREA LORENA MORALES PADILLA, dándose cumplimiento a todas y cada una de las de las obligaciones allí contenidas por parte del contratante. Así mismo, el consorcio realizó la gestión necesaria para que la contratista realizara su afiliación al sistema general de salud, pensión y riesgos profesionales, procediendo a efectuar la retención y giro de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral a través de la Planilla Integral de Liquidación de Aportes (PILA), en los términos fijados por el Artículo 3.2.7.2 del Decreto 1273 de 2018, toda vez que, al tratarse de un consorcio, se está frente a tal obligación.

Expone que de lo anterior se colige, que en virtud del contrato de prestación de servicios celebrado entre la accionada y el consorcio que representa, no se puede predicar un vínculo laboral, que permita una reubicación laboral, las garantías laborales, o las obligaciones relativas al fuero de maternidad, a que hace referencia en la acción constitucional instaurada por aquella, toda vez que el vínculo es eminentemente contractual, regido por un objeto y unas cláusulas específicas, tal como lo reconoce la accionante en su escrito.

Consecuentemente con lo anterior, el consorcio una vez la señor ANDREA LORENA MORALES PADILLA, pone en conocimiento su estado de gestación y las recomendaciones médicas frente a su estado de embarazo, toma las medidas necesarias, procediendo a consultar la situación en la personería municipal el día 01 de noviembre, ante la cual acudió la accionante el día 5 de noviembre de 2019.

En tal sentido, **pese a que la contratista no ha dado a desarrollar las obligaciones contractuales referentes al objeto del contrato**, el CONSORCIO ha venido realizando los pagos de aportes a seguridad social de la señora ANDREA LORENA MORALES PADILLA, a fin de adoptar medidas protectoras frente a su situación específica, hecho que se seguirá produciendo mientras estas condiciones subsistan. Por lo cual resulta claro que no existe vulneración, no tampoco algún peligro inminente por el cual proceda la presente acción constitucional.

Expresa que resulta relevante señalar que el tipo de vinculación de la señora ANDREA LORENA MORALES PADILLA con el CONSORCIO CATASTRO SOGAMOSO 2018, es un contrato de prestación de servicios, el cual tiene como termino de duración o plazo "el cumplimiento del objetivo del proyecto", y en tal sentido este tiene como plazo de

ejecución el día 6 de diciembre de 2019, de conformidad a acta de iniciación y las prórrogas generadas con ocasión del mismo.

Afirma que no existe lugar a tutelar los derechos invocados por la accionante, atendiendo a la improcedencia de la acción constitucional, por no configurarse los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela como mecanismo subsidiario y residual y/o con fines de evitar un perjuicio irremediable, toda vez que exista fundamento jurídico de afectación o vulneración a derechos constitucionales y/o algún peligro inminente por el cual proceda la misma.

Como petición solicita se deniegue la acción de tutela, ya que no existe fundamento jurídico de afectación o vulneración a derechos constitucionales y/o algún peligro inminente, aunado al hecho que existe

Se deniegue la acción de tutela por carencia de objeto, toda vez que no están vulnerando los derechos a la accionante, no existe acción u omisión de parte del consorcio que vulnere derecho fundamental alguno.

IV. CONSIDERACIONES.

4.1. La acción de tutela.

De acuerdo con el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela es un mecanismo subsidiario, preferente y sumario, que tiene por finalidad la protección inmediata y actual de los derechos fundamentales de las personas, cuando resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades públicas, o de los particulares, en los casos expresamente consagrados en la ley.

La misma norma en cita dispone que la ley debe establecer los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares encargados de la prestación de un servicio Público y cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión.

La procedencia de la acción de tutela contra particulares está supeditada a: i) que el particular esté encargado de la prestación de un servicio público; ii) que el particular afecte gravemente el interés colectivo y, iii) que el solicitante se encuentre en estado de subordinación o indefensión frente al particular. En el mismo sentido, el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, numeral 4º establece lo siguiente: *“Procedencia. La acción de tutela procederá contra acciones u omisiones de particulares en los siguientes casos (...) 4º Cuando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada, contra quien la controle efectivamente o fuere el beneficiario real de la situación que motivó la acción siempre y cuando el solicitante tenga*

una relación de subordinación o indefensión con tal organización” Sentencia T-707/08, M.P. Dr. MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA.

Según el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, esta acción es improcedente cuando existan otros recursos o medios de defensa judicial, que en términos de la reiterada Jurisprudencia Constitucional deben ser idóneos, salvo que aquellos se utilicen como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable; resulta improcedente cuando se trate de actos de carácter general, impersonal y abstracto, e igualmente, cuando la violación del derecho ocasionó un daño consumado. La protección consiste en una orden para que aquel respecto de quien se solicita la tutela, actúe o se abstenga de hacerlo.

4.2. Asunto a resolver.

El Juzgado debe decidir si el CONSORCIO CATASTRO SOGAMOSO vulneró los derechos fundamentales a la salud, vida digna, estabilidad laboral reforzada y mínimo Vital de ANDREA LORENA MORALES PADILLA.

Para el efecto se debe tener en cuenta que el reparo puntual de la accionante descansa sobre dos supuestos, el primero que a pesar de existir recomendaciones médicas por su estado de embarazo de alto riesgo que le habrían sugerido no “seguir realizando las funciones establecidas en el contrato” y no levantar cajillas de medidores la empresa accionada habría optado inicialmente por ordenarle suspender actividades sin reubicarla para posteriormente ordenarle que continuara en actividades ignorando la recomendación del profesional de la salud.

La segunda queja gravita sobre la ausencia de pago de salud y pensión, al señalar que las cotizaciones no se han efectuado.

Para abordar el caso es necesario hacer una breve mención de los derechos invocados y su alcance, para luego descender en el caso concreto.

4.3. Los derechos invocados

Los derechos fundamentales incoados tienen una vinculación transversal en punto del estado de embarazo de la accionante y su condición de salud, al haberse catalogado su gestación como de alto riesgo; todo ello de cara a la figura de la estabilidad laboral y la particular situación de no estarse ante un despido, si ante una posible negativa a reubicar a la señora ANDREA LORENA MORALES PADILLA en unas actividades que resulten compatibles con las restricciones médicas dispuestas.

De allí que partiendo de que la salud es un derecho fundamental autónomo (T-760 de 2008), lo primero que debe destacarse es que el trabajador indistintamente de su relación o tipo de vinculación tiene derecho a la estabilidad laboral cuando quiera que resulte una limitación o restricción de sus condiciones de salud. A ese respecto la Corte Constitucional ha señalado en sentencia T-203 de 2017:

“Del derecho a la estabilidad laboral reforzada nace la garantía que tienen los trabajadores que por algún motivo ven menguadas sus condiciones físicas o psíquicas por una enfermedad o accidente y, por lo tanto, se encuentran en situación de debilidad manifiesta o de discapacidad a la reubicación laboral. En efecto, la jurisprudencia constitucional ha establecido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no puede entenderse únicamente como la limitación que existe para retirar al trabajador que ha sufrido una disminución en su estado de salud, sino también como la posibilidad que tiene ese trabajador de ser reubicado en un puesto que pueda desempeñar conforme a sus condiciones de salud.”

En ese sentido, el artículo 8 de la Ley 776 de 2002^[55] establece lo siguiente:

“Artículo 8. Reubicación del trabajador. Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.”

Lo anterior significa que frente a una enfermedad o accidente, el trabajador puede continuar desempeñando su labor o se le podrá asignar una diferente en iguales o mejores condiciones, situación que encuentra fundamento en los principios constitucionales de igualdad y solidaridad, así como en los derechos al trabajo y a la dignidad. En ese sentido, la reubicación laboral es una forma de conciliar los intereses de ambas partes (trabajador y empleador), en tanto que se le permite a la persona afectada en su salud potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente, pese a la condición que le sobrevino y, a la empresa o entidad, maximizar la productividad de sus funcionarios.

En la sentencia T-1040 de 2001, la Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional estableció que, para efectos de la reubicación laboral, debían tenerse en cuenta como mínimo estos tres aspectos: “1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador.” En el mismo sentido, la citada providencia consagró una excepción al deber de reubicación laboral, en los siguientes términos: “Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación”.

Ahora bien, la reubicación laboral no implica únicamente el cambio de funciones a unas compatibles con la salud del trabajador, sino que existen unos criterios mínimos que la jurisprudencia constitucional ha fijado y que deben ser tenidos en cuenta tanto por el empleador, como por el juez constitucional al momento de realizar u ordenar la reubicación de un trabajador en otra labor diferente:

- “(i) Gozar de todos los beneficios que se desprenden de la ejecución de su trabajo;
- (ii) Permanecer en su cargo mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación;
- (iii) Desempeñar trabajos y funciones acordes con sus condiciones de salud que le permitan acceder a los bienes y servicios necesarios para su subsistencia;
- (iv) Obtener su reubicación laboral en un trabajo que tenga los mismos o mayores beneficios laborales al cargo que ocupaba antes, es decir, de ninguna manera el nuevo cargo podrá derivar en la violación de su dignidad o en la afectación de su derecho fundamental al mínimo vital;
- (v) Recibir la capacitación necesaria para el adecuado desempeño de las nuevas funciones;
- (vi) Obtener de su empleador la información necesaria en caso de que su reubicación no sea posible, a fin de que pueda formularle las soluciones que estime convenientes”^[56]

De lo anterior se desprende que el nuevo cargo que desempeñe el trabajador reubicado deberá, entre otras cosas, permitirle gozar de todos los beneficios que se desprendan de la ejecución de dicha labor. En esa medida, los beneficios no podrán ser inferiores a lo que tenía en el cargo anterior, sino que deberán ser iguales o superiores, puesto que la reubicación no puede desencadenar en una vulneración a los derechos a la vida digna y el mínimo vital.

Adicionalmente, el nuevo cargo deberá ser compatible con el estado de salud del trabajador y con las recomendaciones médicas expedidas por los profesionales de la salud. Lo anterior significa que el empleador tiene que asignar una labor en la que se garantice el pleno desarrollo del potencial del trabajador. Por lo mismo, la empresa o entidad no podrá desvincular al trabajador de ese nuevo cargo, salvo que exista una causal objetiva para dar por terminado dicho vínculo contractual y, en todo caso, deberá solicitar la debida autorización a la respectiva autoridad del trabajo, por tratarse de una persona en situación de debilidad manifiesta.

En la sentencia T-1040 de 2001, además, se indicó que para garantizar el ejercicio real del derecho a la reubicación laboral, “*debe estar acompañada de la capacitación necesaria para que el trabajador se desempeñe adecuadamente en su nueva labor. Así, el artículo 54 de la constitución se refiere específicamente a las obligaciones que le competen al Estado y a los empleadores en lo que se refiere a la habilitación profesional y técnica y a la obligación de garantizar a los disminuidos físicos el derecho al trabajo de acuerdo con sus condiciones de salud*”.

En otras palabras, los criterios señalados por la jurisprudencia constitucional tienen como finalidad garantizar y respetar principios como la igualdad, la solidaridad y la dignidad humana. Así como, materializar las garantías constitucionales y legales que protegen a los trabajadores que debido a una enfermedad o accidente se encuentran en situación de debilidad manifiesta o de discapacidad, particularmente la estabilidad laboral reforzada.” se destaca-

Aunque la anterior cita describe el escenario de relaciones subordinadas de trabajo, ello no es extraño a otro tipo de vinculaciones como las nacidas en **contratos de prestación de servicios** como es el caso de la aquí accionante. En ese sentido la Corte Constitucional en sentencia **SU-049 de 2017** estudió la acción de tutela interpuesta por una persona que se desempeñaba como conductor de vehículos de carga en virtud de un **contrato de prestación de servicios**; allí se determinó que dicha figura se admitía tanto en vínculos de naturaleza laboral como de prestación de servicios. Sin embargo, de evidenciarse este último tipo de vinculación, se puntualizó que el juez constitucional no estaba llamado a ordenar el reintegro y el pago de la indemnización de los 180 días, comoquiera que en estricto sentido no se trataba de una relación laboral cobijada por la regulación propia del derecho laboral.

En la referida providencia también se estableció que:

En las relaciones de prestación de servicios independientes no desaparecen los derechos a “*la estabilidad*” (CP art 53), a una protección especial de quienes “*se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta*” (CP arts. 13 y 93), a un trabajo que “*en todas sus modalidades*” esté rodeado de “*condiciones dignas y justas*” (CP art 25) y a gozar de un mínimo vital (CP arts. 1, 53, 93 y 94). Tampoco pierden sentido los deberes que tienen el Estado y la sociedad de adelantar una política de “*integración social*” a favor de aquellos que pueden considerarse “*disminuidos físicos, sensoriales y síquicos*” (CP art 47), o de “*obrar conforme al principio de solidaridad social*” (CP arts. 1, 48 y 95). Por este motivo, más que hablar de un principio de estabilidad *laboral* reforzada, que remite nominalmente por regla a las relaciones de trabajo dependiente, debe hablarse del derecho fundamental a la *estabilidad ocupacional reforzada*, por ser una denominación más amplia y comprehensiva. Esta garantía tiene, como se dijo, arraigo constitucional directo y aplica a quienes estén en condiciones de debilidad manifiesta, incluso si no cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda” – *se destaca*-

Ello con el objetivo de ampliar el marco de protección en los contratos de prestación de servicios celebrados entre particulares y, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1991, sancionar al contratante que desvincula a un contratista en situación de debilidad manifiesta por sus afecciones de salud.

Ahora bien, la reubicación no es un fenómeno que se da exclusivamente en personas con discapacidad, pues opera también cuando son solo situaciones de salud, permanentes o transitorias en virtud de las cuales emerge una imitación laboral (T- 041-2019):

“¿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[a] o dificult[e] 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’.” (...) Conviene indicar que en la SU-049 de 2017 la Sala Plena estableció que la estabilidad laboral reforzada cubija a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; por tanto, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral.” – se destaca-

De lo hasta aquí examinado se aprecia, que el derecho a la salud y *estabilidad ocupacional reforzada* aplica como garantía constitucional a toda persona que en virtud de situaciones relevantes de salud se vea avocada a limitaciones para el ejercicio de sus actividades productivas, indistintamente del vínculo que posea no siendo entonces extraño a los contratos de prestación de servicios, de modo que, la alternativa de reubicación es una garantía existente incluso para los contratistas independientes.

Estas garantías, entonces deben entenderse **aún más vigorosas tratándose de una mujer en estado de embarazo**, a la sazón de ser por esa sola circunstancia sujeto de especial protección constitucional, mucho más entonces lo será si en adición a ello tiene problemas de salud.

La Corte se ha referido a la mujer en estado de embarazo y a la estabilidad ocupacional reforzada así:

En sentencia T-730 de 2015, precisó

“Tal como lo establece el artículo 53 de la Constitución Política, uno de los principios constitucionales que debe orientar todas las relaciones laborales es la estabilidad en el empleo, como garantía que debe gobernar en el Estado Social de Derecho. Este principio cobra importancia teniendo en cuenta que el fin que persigue es garantizar la primacía de los derechos inalienables de la persona.

En efecto, en virtud del artículo 13 de la Constitución Política, el derecho a la igualdad impone al Estado la obligación de salvaguardar, de manera preferencial, los derechos de aquellas personas que por su condición física o mental, están en alguna circunstancia de debilidad manifiesta, lo cual implica, por lo tanto, una sanción para quienes abusen o maltraten ese grupo poblacional.

El constituyente veló por que el modelo político del Estado Social de Derecho se fundara en la prevalencia del ser humano y su dignidad, teniendo, como uno de sus fines principales, que se protegiera de manera especial a la **mujer en estado de gravidez**, a las personas en situación de discapacidad, a las personas disminuidas física o mentalmente, y a las personas de la tercera edad, entre otros sujetos amparados.

Como consecuencia de lo anterior, en el ámbito de las relaciones laborales se estableció que despedir o dar por terminado un **contrato de prestación de servicios a los sujetos mencionados**, quienes son titulares de protección especial, se proscribió, pues de hecho, la exigencia es que por sus condiciones específicas reciban, por parte del Estado y de la sociedad en general, un trato especial. En caso de incumplirse con dicha carga, la autoridad competente tiene la facultad y la obligación de intervenir y disuadir al cumplimiento.

En virtud de la nombrada protección, **no puede procederse al despido ni a la terminación de contratos de prestación de servicios de los trabajadores que sufran alguna merma en su condición de salud, sin que se haya obtenido, previamente, la autorización del Ministerio de la Protección Social.**

El nombrado mandato constitucional ha sido desarrollado en la Ley 361 de 1997, la cual, entre otras protecciones a favor de este grupo poblacional, establece en su artículo 26 lo que puede llamarse la estabilidad laboral reforzada positiva y negativa.

Por un lado, en el sentido positivo, se considera que la condición de debilidad manifiesta de una persona, no puede ser entendida como óbice para que la misma sea vinculada laboralmente, a menos que dicha situación resulte, de manera fehaciente y demostrada, incompatible e insuperable específicamente en el cargo que se desea desempeñar.

Por otro lado, en el sentido negativo, se ordena que ninguna persona con alguna limitación mental o física, puede ser despedida ni que se le pueda dar por terminado su contrato por razón de su limitación, a menos que exista de por medio una previa autorización de la oficina de Trabajo.

En la Sentencia C- 531 de 2000, en la cual se examinó la constitucionalidad del artículo 26 de la mencionada Ley 361 de 1997, la cual establece que se requiere la autorización del inspector de trabajo para despedir a las personas que por su condición física o mental están en alguna circunstancia de debilidad manifiesta, como es el caso de los trabajadores en situación de discapacidad, de las **mujeres en estado de embarazo** y de las **personas que hayan sufrido alguna merma en sus condiciones de salud**:...

(...)

Posteriormente, en la Sentencia T-198 de 2006[10] y reiterando lo establecido en la Sentencia T-351 de 2003[11], esta Corporación pone de presente, al hacer la distinción entre personas en situación de discapacidad y personas que padecen disminución en su condición física durante la ejecución del contrato de trabajo, la facultad de la cual goza el juez de tutela en casos como el presente, para impedir la violación de los derechos de este grupo poblacional. Al respecto, en esa sentencia se precisó que:

*“Por ello, en tratándose de trabajadores puestos en circunstancias de debilidad manifiesta, el juez de tutela puede, al momento de conferir el amparo constitucional, identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y, a su vez, goza de un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o vulnerado. Esto significa, en otras palabras, que **la protección laboral de los trabajadores que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no depende de una calificación previa que acredite su condición de discapacitados, sino de la prueba de las condiciones de salud que impidan o dificulten el desempeño regular de sus labores.**” (Negrilla fuera del texto).*

(...)

Con relación a lo anterior, es conveniente hacer alusión a **la figura de la reubicación, otra obligación que se desprende del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada** y que recae sobre el empleador cuando se ha despedido al trabajador en estado de debilidad manifiesta sin autorización del Ministerio de Trabajo. A este respecto se refiere la Corporación en la Sentencia T-1040 de 2001[18]. En dicho pronunciamiento, se consagró una excepción al deber de reubicación por parte del trabajador en los siguientes términos:

“En efecto, el alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho. Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación.”

De lo desarrollado en la jurisprudencia de la Corte, puede concluirse que, aunque en principio no existe un derecho que implique la estabilidad indefinida en los empleos y contratos de prestación de servicios, existe una protección reforzada para aquellas personas que, por su situación particular, se encuentran en circunstancias de vulnerabilidad o debilidad manifiesta. Por lo tanto, se ha configurado una limitación a la facultad legal de que goza el contratante para terminar unilateralmente el contrato de prestación de servicios del contratista, y del empleador para despedir a sus trabajadores, pues se les impone la obligación de respetar el requisito previsto para el despido o terminación del contrato con personas que se encuentren en estado de debilidad manifiesta, pues de no cumplirse con dicho deber, el juez de tutela declarará la ineficacia del despido o terminación del contrato, y ordenará su reintegro a un cargo acorde a su circunstancia especial.

(...)

Como ya se señaló, el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada se predica de los vínculos laborales que se crean entre empleado y empleador, cuando quien presta sus servicios se encuentra en alguna situación de debilidad manifiesta, como ocurre cuando existe alguna disminución física, síquica o sensorial derivada de circunstancias que le impidan o dificulten a la persona el desempeño de sus labores.

Sin embargo, no sólo debe hacerse referencia a los contratos laborales cuando se reclama o se pretende que tal derecho sea protegido. En efecto, el Tribunal constitucional expresa que el derecho bajo estudio no sólo se configura cuando hay de por medio un contrato laboral, pues de igual manera, en los contratos de prestación de servicios, se exige el cumplimiento del requisito previsto para la terminación de la relación contractual de personas en situación de vulnerabilidad.

Así, como ha subrayado esta Corporación, la estabilidad laboral reforzada es predicable de cualquier contrato, sea un contrato laboral o un contrato de prestación de servicios, pues finalmente, el objetivo perseguido por la Constitución es proteger el derecho que tiene la persona en situación de vulnerabilidad de que su vínculo contractual sea estable y se mantenga para que su especial situación, no sea afectada o agravada por una medida arbitraria tomada por el contratante.

Al respecto, en la Sentencia T-886 de 2011, al hacer referencia a la estabilidad laboral reforzada como derecho aplicable a los casos en que también se trate de contratos de prestación de servicios, la Corte señaló:

“Tal estabilidad se predica también para los contratos de prestación de servicios, en los cuales a pesar de conocerse que su naturaleza no genera una relación laboral de subordinación, se debe aplicar el criterio establecido por la jurisprudencia mediante el cual se ha dicho para los contratos a término fijo que el solo vencimiento del plazo o del objeto pactado, no basta para no renovar un contrato de una mujer embarazada

Lo anterior, teniendo en cuenta los principios de estabilidad laboral y primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por las partes del contrato laboral; tal figura se aplica siempre que (i) al momento de la finalización del plazo inicialmente pactado subsistan la materia de trabajo y las causas que originaron el contrato (ii) y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, por lo que se le deberá garantizar su renovación”.

En el mismo sentido, considera la Corte que es pertinente hacer referencia a lo establecido en la Sentencia T-1201 de 2001, en la que se estudió el caso de una mujer embarazada que laboraba de manera continua e interrumpida por medio de varias órdenes de prestación de servicios, las cuales le fueron terminados de forma verbal y abrupta, como ocurrió en los casos *sub examine*. En efecto, aunque en estos casos se trata de personas en situación de debilidad manifiesta por su estado de vulnerabilidad, resulta adecuado hacer referencia a lo decidido en el caso de aquella mujer en estado

de embarazo cuyo contrato fue dado por terminado, pues estima esta Corporación que se trata de dos situaciones similares.

En este sentido, tanto los presentes accionantes, como la mujer en estado de gravidez, se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, y por lo mismo, son titulares de protección especial, entre otros ámbitos, en el empleo. En consecuencia, es posible hacer un paralelo de las dos situaciones y concluir que lo considerado en el caso de la sentencia T-1201 de 2001, es aplicable a la situación del señor Fabio Ulloa y la señora Myriam Caro Delgadillo, claro está, en lo relativo a la protección en el empleo de personas en circunstancias de debilidad manifiesta, como ocurre con la estabilidad laboral reforzada en los contratos de prestación de servicios.

En aquella ocasión, se resolvió ordenar al Director del Hospital en el cual la mujer prestaba sus servicios, restablecer el vínculo que existía con la actora, y se le permitiera continuar trabajando y percibiendo un salario fijo. El reintegro implicó, como lo consideró la Corte, que la peticionaria siguiera laborando en condiciones similares a la cuales lo venía haciendo antes de la terminación de su contrato, así se tratara de un contrato de prestación de servicios.

Con relación a lo mencionado, esta Corporación determinó en la Sentencia T-484 de 2010, que existe derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando se trate de una relación laboral o contractual (contrato de prestación de servicios) entre un sujeto que se encuentre en estado de debilidad manifiesta y su empleador o contratante, pues lo que interesa no es la naturaleza del contrato, ya que al margen del tipo de relación jurídica que exista, lo importante es que se trata de un sujeto de especial protección constitucional. De igual forma, mencionó en esa oportunidad la Corte, que se debe establecer la misma protección a favor de las personas que han visto limitadas sus capacidades físicas y sensoriales en razón de la prestación de sus servicios, sin importar si se trata de un contrato de prestación de servicios o de otro de diferente naturaleza.

Para subrayar esta condición, la Corte expresó en Sentencia T-886 de 2011, lo siguiente:

“Si tal estabilidad opera para todos los trabajadores, con mayor razón se presenta para la protección de las mujeres en estado de embarazo sin importar la clase de contrato que hayan suscrito, ya que durante este periodo se requiere del empleador una mayor asistencia y respeto a su condición”

(...)

En suma, la protección constitucional de la cual deben gozar los trabajadores que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta, como es tanto el caso de la mujer embarazada, como el de las personas que sufren de alguna discapacidad, y el de las personas que sufren alguna merma en su salud en el desarrollo de sus actividades laborales, cubre no solo los casos de contratos laborales, sino también los asuntos en los que se trate de contratos de prestación de servicios. Aún más, y como se advirtió gracias a lo analizado en las Sentencias citadas, en dichos contratos también se debe tener en cuenta la presunción bajo la cual se entiende que si el contratante no prueba la razón objetiva por la cual se dio por terminado el contrato, la ruptura del vínculo sería precisamente la situación especial del contratista.- destacados fuera de texto-

La protección de la mujer embarazada tiene además en la jurisprudencia constitucional reglas puntuales para eventos de despido de acuerdo con el carácter de la vinculación (laboral, OPS, etc), contenidas en la sentencia de Unificación SU-070 de 2013, además de resultar muy aportantes un sin número de pronunciamientos en la prolífica construcción de la doctrina *ius fundamental* de la Corporación que el Despacho destaca en sentencias como la T-406 de 2012 y T-030 de 2018. El Juzgado no abordará en detalle estas reglas porque se itera, el caso en revisión no es propiamente una terminación de la relación, a la cual se haya llegado además sin mediar la autorización de la oficina de trabajo como lo impone la jurisprudencia en todos los casos, aun los de OPS.

Finalmente en punto de la **procedencia** de la acción de tutela cuando la accionante es una mujer embarazada tiene dicho la Corte lo siguiente (T-030 de 2018):

“Procedencia de la acción de tutela para alcanzar la protección de la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo

No obstante lo señalado en el anterior aparte, la Corte Constitucional también ha determinado que la acción de tutela se despoja de su carácter subsidiario para convertirse en un mecanismo de defensa principal, en dos hipótesis: (i) cuando la persona que reclama la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, es un sujeto de especial protección constitucional, como el caso de las mujeres gestantes y de las madres y sus hijos recién nacidos¹; y (ii) cuando la persona que reclama el pago de una prestación social, ve comprometido su derecho fundamental al mínimo vital y el de su hijo que acaba de nacer, por no contar con otra fuente de ingresos que les asegure una digna subsistencia. – se destaca-

4.4. Caso concreto

Lo primero será destacar que no existe discusión entre las partes acerca del estado de gravidez de la señora ANDREA LORENA MORALES PADILLA, conocimiento que se infiere tanto de lo avistado a folio 18 de la historia clínica como del cruce de correspondencia entre la demandante y CONSORCIO CATASTRO SOGAMOSO obrante a folios 6-12.

Acreditado entonces que nos encontramos ante un sujeto de especial protección constitucional, se tiene que contrario a lo opinado por la pasiva, se abrirá acceso a la jurisdicción constitucional amén del requisito de subsidiariedad, se morigera ante la interposición del amparo por parte de una persona en condición de debilidad como lo es justamente la accionante; máxime cuando no se indica por parte del CONSORCIO cual es la vía procesal adecuada, ni valora de forma puntual, cuál sería el margen de tolerancia respecto al tiempo que puede esperar la gestante, menos aún desacredita la existencia de un perjuicio irremediable como lo es a todas luces el compromiso de salud de la señora MORALES PADILLA.

Así entonces, el Juzgado ahora dirige su atención acerca de las restricciones médicas impuestas por el galeno tratante de la señora MORALES PADILLA asentadas en su historia clínica particularmente destacadas así:

- Atención de 12 de septiembre de 2019 (f. 30) *“embarazo de alto riesgo obstétrico por hipotiroidismo y riesgo psicosocial, sobrepeso materno”*
- Atención del 17 de octubre de 2019 (f. 27), se indica: *“paciente con gestación de 12.6 semanas por ECO, con dolor pélvico asociado a movimiento recurrente de sedestación, bipedestación al recoger canastillas de muestras, se le sugiere reubicación donde no realice esfuerzo físico, considerar área administrativa”*

¹ Sentencia T-406 de 2012.

- Atención de 18 de octubre de 2019 (f. 36) “...gestante de 13 semanas con embarazo de alto riesgo obstétrico quien debe evitar bipedestación, marcha o desplazamientos prolongados, evitar exposición a vibraciones o posturas incómodas, levantamiento de cargas, subir o bajar escaleras de manera repetitiva que puedan poner en riesgo la gestación actual”
- Atención del 5 de noviembre de 2019 (f. 38) “...gestante de 15.4 semanas con embarazo de alto riesgo obstétrico quien debe evitar bipedestación, marcha o desplazamientos prolongados, evitar exposición a vibraciones o posturas incómodas, como agacharse de manera repetitiva, evitar el levantamiento de cargas como cajillas de medidores de agua, subir o bajar escaleras de manera repetitiva que puedan poner en riesgo la gestación actual” se agrega: “las funciones o análisis de puesto de trabajo a desempeñar la paciente donde sean tenidas en cuenta las restricciones y recomendaciones dadas deben ser evaluadas por médico laboral de la empresa o ARL a la cual esté inscrita y no por medicina laboral”

Emerge de lo anterior y sin hesitación, que la gestación que desarrolla la señora MORALES PADILLA es de alto riesgo obstétrico lo cual supone la alteración de normalidad en la condición del embarazo y desde luego, un peligro para la salud de la madre y el niño por nacer, quien también bueno es recordarlo, es un sujeto de especial protección constitucional.

Amén de este riesgo obstétrico, el galeno tratante ha dado una serie de recomendaciones enfiladas a reducir o evitar la recurrente sedestación², bipedestación³; agacharse a recoger cosas o levantar cajillas de medidores de agua o cargas; realizar esfuerzos físicos y las marcha o desplazamientos prolongados; subir o bajar escaleras de forma repetitiva y la exposición a vibraciones, sin embargo, es necesario destacar igualmente que en la actualidad y hasta donde se tiene noticia la señora ANDREA LORENA MORALES PADILLA, **no está incapacitada para trabajar**, únicamente se han dado estas recomendaciones para reducir la exposición a factores de aumento de riesgo para su salud o la del por nacer.

De acuerdo con estos postulados, claramente el Contrante (CONSORCIO CATASTRO SOGAMOSO) en aras del valor superior de la maternidad; la salud de la madre y el nasciturus, **tiene el deber de acatar las directrices médicas y reubicar** a la señora ANDREA LORENA MORALES PADILLA en oficios que vinculados a su objeto, conlleven la reducción de los riesgo que se generan para su salud, para lo cual debe estar todo lo que este a su alcance para modificar sus actividades con ese objetivo.

² Relativo a la posición de sentado

³ Relativo a la posición de erguido sobre las dos piernas

Todo lo anterior, sin perjuicio de la obvia estimación de que aun cuando la accionante posee restricciones o recomendaciones **no está imposibilitada de forma absoluta para trabajar** pues no tiene incapacidades en ese sentido y teniendo en cuenta además, que desde la misma EPS, se señaló que debía ser valorada por especialista en puesto de trabajo: “las funciones o análisis de puesto de trabajo a desempeñar la paciente donde sean tenidas en cuenta las restricciones y recomendaciones dadas deben ser evaluadas por medico laboral de la empresa o ARL a la cual esté inscrita y no por medicina laboral” (f. 38) por manera que el CONTRATANTE puede convocar al médico de salud ocupacional o a la ARL, para que emitan sus conceptos sobre la salud de la señora MORALES PADILLA y conceptúen sobre la pervivencia de las actuales restricciones, las eliminen o modifiquen.

Lo que desde luego no puede hacer CONSORCIO CATASTRO SOGAMOSO es suspender u ordenar que suspenda la actividad contractual de prestación de servicios que representa la *estabilidad ocupacional reforzada* del sujeto de especial protección constitucional, pues aquel es la fuente del ingreso mínimo vital y móvil de la gestante. Esto dado que en el oficio de 22 de octubre de 2019, se indica “...*el área de coordinación comprende el caso y no obliga realizar las correspondientes encuestas hasta que se otorgue un nuevo pronunciamiento. Le solicitamos de manera atenta detener cualquier tipo de actividad de encuestas que esté realizando mientras se da una pronta solución a su solicitud*” (f. 8)

Lo procedente es como viene diciéndose reubicar/ajustar las actividades que debe realizar la contratista demandante ANDREA LORENA MORALES PADILLA. En ese sentido, el comportamiento de CONSORCIO CATASTRO SOGAMOSO cambia en oficio de 23 de octubre de 2019, al indicarle “(*...*) *teniendo en cuenta la recomendación se le informa que no debe realizar actividades de levantamiento de canastillas y que en todo caso que necesite hacer algún esfuerzo físico se abstenga de hacerlo e informe de inmediato al CONSORCIO...quien se encargará de dicha actividad; se le recuerda que para realizar encuestas (actividad para la cual fue contratada) solo es necesario material de apoyo básico conformado por un mapa tipo carta, un atabla encuestadora junto con menos de diez hojas carta de planilla excel (material que no supera los 350 gramos) y que en ningún caso debe realizar actividades de levantamiento de cargas*” (f. 9) recomendaciones que resultan más compatibles con la disposición medica, luego entonces, al menos en este no se advierte una afrenta a sus derechos constitucionales fundamentales.

Tampoco la encuentra el Juzgado, en el contenido del oficio de 29 de octubre de 2019 (f. 11) en el cual se le indica: “...*se solicita realizar las encuestas pertinentes de su actividad de encuestadora no obstante se aclara nuevamente que no debe realizar actividades relacionada con el levantamiento de canastillas...(...)* .. *mientras se realiza la corrección de la orden medica*

solicitamos su amable colaboración con el avance del área de trabajo y del cumplimiento de los requisitos en las cláusulas contractuales, no dejando de lado la preocupación y la protección de su embarazo ...” pues como bien lo da a entender el CONSORCIO la contratista debe cumplir con el objeto contractual en todo aquello que no resulte contrario a una restricción médica.

Esto último para destacar que el objeto del contrato posee aspectos que pueden llegar a resultar afectados por las restricciones de salud, ya que se establece *“PRIMERA.- OBJETO: EL CONTRATISTA en su calidad de trabajador independiente, se obliga para con el CONTRATANTE a ejecutar los trabajos y demás actividades propias del servicio contratado, el cual debe realizar de conformidad con las condiciones y cláusulas del presente documento y que consistirá en: realizar... la siguiente encuesta (anexo última página) a los suscriptores de COOSERVICIOS S.A. E.S.P. tomar fotos a las acometidas, registro, medidor, lectura de medidor y predio, sin que exista horario determinado, ni dependencia (...) TERCERA.- PRECIO el valor de cada encuesta será de ... \$1.150 M/C dicho pago se realizara por cada encuesta los pagos se realizaran mensualmente. Cabe resaltar que cada encuestador tiene por responsabilidad realizar 750 encuestas mensuales. “* de lo cual puede inferirse que la revisión de medidores implica estar de forma continua agachándose para levantar tapas para acceder a los equipos, cuando además se tiene una meta contractual que alcanzar:

Pues bien de todo cuanto se ha dicho, y teniendo en cuenta que CONSORCIO CATASTRO SOGAMOSO no ha mostrado una conducta diligente para que la señora ANDREA LORENA MORALES PADILLA pueda acceder a la reubicación/reajuste de sus tareas contractuales, pues ni siquiera en la contestación de la tutela se refiere al tema; sin que ello obste para destacar que se han dado algunas orientaciones en favor de la contratista, es indispensable emitir órdenes de amparo fundamental para garantizar a la accionante y su hij@ por nacer la estabilidad ocupacional reforzada.

De allí que se ordenará a CONSORCIO CATASTRO SOGAMOSO que en el término de cuarenta y ocho (48) horas **reubique/ajuste** las actividades de ANDREA LORENA MORALES PADILLA de forma que redunde en la disminución de riesgo de acuerdo con las recomendaciones médicas destacadas en esta providencia y que han sido tomadas de su historia clínica; para ello puede y debe modificar sus actividades, reduciendo los desplazamientos o eliminando aquellas que comporten sobre-esfuerzo al agacharse para revisar medidores de acueducto; eventualmente reasignado o distribuyendo tareas con otros de los contratistas para lo cual puede igualmente afectar horarios o metas; o cuales quiera otras medidas que cumplan con las recomendaciones de los profesionales de la medicina.

Además de lo anterior se le ordenará que convoque o provoque concepto médico del profesional de medicina laboral de la empresa o de la ARL para que califique o determine sobre las actuales recomendaciones médicas y las que en un futuro puedan llegar a ser necesarias de acuerdo a su condición.

Se advierte adicionalmente a CONSORCIO CATASTRO SOGAMOSO que aunque ningún derecho es absoluto, en caso de que sea **imposible** la reubicación/ajuste del contrato, no podrá terminar el vínculo contractual que tiene con la señora ANDREA LORENA MORALES PADILLA sin que acuda previamente a la respectiva oficina de trabajo para que se avale o autorice aquello, conforme a la jurisprudencia citada *ut supra*. Lo cual es igualmente aplicable respecto de la finalización del periodo contractual o de la labor en los casos de contratos de prestación de servicios de acuerdo con la jurisprudencia examinada; punto este sobre el cual no se pronunciará el Juzgado, dado que no es el objeto o la causa de esta acción de tutela.

Por lo demás, el Juzgado no ordenará a la accionada CONSORCIO CATASTRO SOGAMOSO que pague pensión (o aportes a ella), dado que conforme al texto de los contratos de prestaciones de servicio examinados y visibles a folios 13 y 15, la entidad no está contractualmente obligada a ello: *“EL CONTRATISTA... se compromete a afiliarse a una empresa promotora de riesgos laborales, y cotizar igualmente al sistema de seguridad social, como lo indica el artículo 15 de la ley 100 de 1993, para lo cual se dará un término de 3 días contados a la fecha de iniciación del contrato...”* y si bien de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1273 de 2018, debe la entidad contratante retener los aportes correspondientes a folios se aprecian los pagos por los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2011, lo que permite inferir que se vienen realizando con normalidad.

Para concluir se destaca que la acción de tutela, y en particular ésta por el objeto analizado (que no es una terminación de relación), no es el escenario para discutir la posible existencia del fenómeno del *contrato realidad*, para lo cual deberá la señora ANDREA LORENA MORALES, si el debate se presenta, acudir a la justicia ordinaria en su especialidad laboral.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Primero Civil Municipal de Sogamoso, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

FALLA:

- 1. Tutelar** los derechos fundamentales a la estabilidad ocupacional reforzada, salud vida y mínimo vital de la señora ANDREA LORENA MORALES PADILLA, vulnerados por el CONSORCIO CATASTRO SOGAMOSO, conforme a lo expuesto-

2. Como medida de amparo se ordena a CONSORCIO CATASTRO SOGAMOSO que en el término de cuarenta y ocho (48) horas **reubique/ajuste** las actividades de ANDREA LORENA MORALES PADILLA de forma que redunde en la disminución de riesgo de acuerdo con las recomendaciones médicas destacadas en esta providencia y que han sido tomadas de su historia clínica; para ello puede y debe modificar sus actividades, reduciendo los desplazamientos o eliminando aquellas que comporten sobre esfuerzo al agacharse para revisar medidores de acueducto; eventualmente reasignado o distribuyendo tareas con otros de los contratistas para lo cual puede igualmente afectar horarios o metas; o cuales quiera otras medidas que cumplan con las recomendaciones..
3. Además de lo anterior se le ordenará que el CONSORCIO CATASTRO SOGAMOSO convoque o provoque concepto médico del profesional de medicina laboral de la empresa o de la ARL a la cual está afiliada la accionante para que califique o determine sobre las actuales recomendaciones médicas y las que en un futuro puedan llegar a ser necesarias de acuerdo a su condición.
4. Se niega las demás solicitudes de la demanda de tutela.
5. **Notifíquese** este fallo a las partes por el medio más rápido y eficaz conforme al artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.
6. Si esta sentencia no es impugnada dentro del término de tres días, contados a partir de su notificación, **ENVÍESE** a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

Cópiese, notifíquese y cúmplase


FABIÁN ANDRÉS RODRÍGUEZ MURCIA
JUEZ