

República de Colombia



*Rama Judicial del Poder Público
Juzgado Primero Civil Municipal en Oralidad
Valledupar - Cesar*

Ref. Acción de Tutela N° 200014003001-2020-00163-00.

Valledupar, Ocho (08) de Julio de Dos Mil Veinte (2020)

Asunto

Procede el despacho a proferir la sentencia que corresponda dentro de la Acción de Tutela **impetrada** por el señor ALEXANDER DAVID QUIROZ CALDERON, en nombre propio contra MANPOWER GROUP Representada por su Gerente y/o quien haga sus veces.

Antecedentes.

Manifiesta el accionante que, ingresó a laborar para la empresa MANPOWER GROUP, en fecha 14 de enero de 2.014 y que con ocasión a la actividad que ejecutó para MANPOWER GROUP, he desarrollado las enfermedades de TENDINITIS DE MANGUITO ROTADOR, HIPOACUSIA N/S BILATERAL, CERVICALGIA, DISCOPATIA CERVICAL, LUMBAGO CON LIMITACION FUNCIONAL, TRANSTORNO DEL SUEÑO, por consiguiente, su vida social y laboral se ha visto afectada.

Afirma el accionante que está siendo tratado actualmente por las especialidades de Otorrinolaringología, medicina del dolor, neurocirugía, neurología, ortopedia, reumatología, oftalmología y que con ocasión a las patologías y tratamiento realizados por los especialistas antes relacionados, le han concedido incapacidad, tal como lo certifica la EPS Famisanar.

Indica que el día 10 de julio de 2.018, la empresa accionada, realizó reasignación de labores, ubicándolo como auxiliar administrativo en la Secretaría de Educación de Valledupar, señalando que actualmente está a la espera de que sea asignada cita para definir el dictamen desfavorable y/o favorable de recuperación por parte de la EPS Famisanar, encontrándose en la actualidad con deterioro de su calidad de vida, debido a que su capacidad laboral ha sido reducida por tales patologías.

Narra el accionante que la empresa MANPOWER GROUP, tiene pleno conocimiento de sus patologías y/o estado de salud, toda vez que ordenó su reubicación de puesto de trabajo evidenciándose que se encuentra sometido a tratamiento médico de recuperación con ocasión de las patologías relacionadas anteriormente y a la vez a la espera que se realice diagnóstico de recuperación por parte de medicina laboral.

Arguye que teniendo de presente lo esgrimido anteriormente, la empresa MANPOWER GROUP, no solicitó autorización al Ministerio de Trabajo como requisito exigido, por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para la terminación de la relación laboral la cual fue notificada el día 12 de junio de 2.020 y efectivamente materializada el día 12 de junio de 2.020, adicionalmente afirma que argumenta una causa sin fundamento alguno, toda vez que relaciona la extinción de la obra o labor contratada, siendo esto contrario a la realidad debido a que aún la Secretaría de Educación de Valledupar tiene vigente el contrato comercial con la accionada razón

ésta que es prueba sumaria para demostrar que el despido obedece a la discriminación por sus patologías debido a que aún existe la necesidad del puesto de trabajo en la Secretaría de Educación de Valledupar.

Esboza el actor que por sus condiciones de salud, se encuentra catalogado dentro del grupo de personas amparadas por el derecho a estabilidad laboral reforzada, siendo esta condición de pleno conocimiento de MANPOWER GROUP, teniendo en cuenta los hechos esgrimidos anteriormente.

Informa el accionante que su núcleo familiar está conformado por sus hijos, su esposa y madre, quienes dependen económicamente de él, viéndose también afectado sus derechos fundamentales a la salud y al mínimo vital, manifestando además que es una persona que requiere continuo suministro de medicamentos para el tratamiento de sus patologías.

Por último señala que utiliza esta acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, en razón a que por su estado de debilidad manifiesta no cuenta con los medios para satisfacer las necesidades básicas de su núcleo familiar y mucho menos el suministro del tratamiento que requiere.

Pretensiones.

De acuerdo a los hechos esbozados pretende la parte accionante, se tutelen sus derechos fundamentales a la dignidad humana, a la igualdad, a la salud, el trabajo digno, debido proceso, mínimo vital.

En consecuencia se ordene a MANPOWER GROUP, por intermedio de su representante legal y/o quien haga sus veces, reintegrarlo al cargo que venía desempeñando al momento de ser despedido o a uno de mayor jerarquía; igualmente cancele desde entonces su retribución, prestaciones y aporte a la seguridad social, como si no hubiere existido solución de continuidad, con la respectiva indemnización por los 180 días tal como lo ordena la norma.

Derechos Fundamentales Violados.

La parte accionante considera, que la accionada con su actuación u omisión está vulnerando sus derechos fundamentales a la dignidad humana, a la igualdad, a la salud, el trabajo digno, debido proceso, mínimo vital.

Pruebas.

Como sustento de la presente acción de tutela el accionante presenta las siguientes pruebas:

1. Historia Clínica del último año, expedida por cada uno de los especialistas que tratan las patologías relacionadas.
2. Terminación laboral de fecha 12 de junio de 2.020.
3. Registro Civil de Nacimiento de la menor ALEXA NICOL QUIROZ PEÑALOZA .
4. Certificado Laboral expedido por la compañía accionada.

Actuación judicial.

La presente tutela fue admitida, ordenándose la notificación a la accionada para que informara al despacho sobre los hechos de la presente tutela, especialmente lo que

tiene que ver con la presunta vulneración de los derechos fundamentales del señor ALEXANDER DAVID QUIROZ CALDERON.

Frente a ello, la Doctora LEDA BEATRIZ MEJIA MARTINEZ, en calidad de apoderada judicial de la empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, mediante escrito adosado al plenario manifestó que, entre el actor y su representada existió un contrato de trabajo bajo la modalidad de la duración de la obra o labor contratado, que fue suscrito el 19 de enero de 2017, el cual finalizó el 12 de junio de 2020, con ocasión a la configuración de una causal objetiva de terminación, como lo fue la finalización de la obra para la cual el actor había sido contratado, lo cual es plenamente válido desde el punto de vista legal.

Lo anterior, se acredita con la certificación laboral de fecha 18 de junio de 2020 y de la carta de terminación del contrato, documentos que anexan como prueba al presente escrito.

Sumado a ello, señala que, en virtud de dicho contrato, su mandante cumplió con todas y cada una de las obligaciones que como empleadora le asistían durante la vigencia del mismo, así como a su finalización, de tal suerte que nada se le adeuda al actor.

En este punto, es preciso recordar, que una cosa es el despido injusto y otra muy distinta es la finalización de un contrato celebrado bajo la modalidad de obra o labor, precisamente a causa de la terminación de dicha obra.

Así las cosas, no cabe duda que en el caso del hoy accionante, su vínculo feneció por la ocurrencia de la causal antes resaltada, y ello se demuestra con las siguientes pruebas documentales:

- Copia de la certificación de fecha 18 de junio de 2020 - Copia de su contrato de trabajo - Copia de la carta mediante el cual la empresa usuaria cancela los servicios a su mandante. - Con dichas pruebas quedan desvirtuadas todas y cada una de las acusaciones realizadas por la parte accionante, de cara a establecer que su desvinculación fue contraria a la ley.

Aduce igualmente que, de conformidad con el concepto médico, que aportan a este escrito, la última incapacidad que fue reportada a la empresa, fue por dos días y es del 6 de diciembre de 2018, esto es, más de un año antes de que finalizara el contrato, lo cual de entrada desvirtúa que su desvinculación haya atendido a razones discriminatorias y tal y como se expone en el concepto médico emitido por su mandante y que aporta como prueba a este escrito, se evidencia que los presuntos diagnósticos a los que hace referencia en los puntos 2 a 4, 6 y 8 de los hechos de la tutela, no hay condición médica alguna que pruebe que la persona tenga limitada su capacidad laboral, al contrario encuentra que los resultados de las RESONANCIAS citadas, DEMUESTRAN QUE MÉDICAMENTE los hallazgos con los que el accionante reclama una presunta estabilidad laboral, SON CAMBIOS NORMALES, INCIPIENTES e INCIDENTALS, QUE APARECEN CON RELATIVA FRECUENCIA EN LA POBLACIÓN GENERAL QUE CURSAN COMPLETAMENTE ASINTOMÁTICAS Y SIN AFECTACIÓN EN EL FUNCIONAMIENTO DIARIO NI LABORAL”

Por ello afirma que, el accionante no tenía limitaciones graves para desarrollar ordinariamente su labor, lo cual lo excluye de ser sujeto de especial protección, como erradamente lo alega en la presente tutela, no habiendo impedimento alguno para que finalizara el contrato de trabajo.

Prueba de ello es el varias veces referido Certificado Médico Laboral de fecha 6 de julio de 2020, expedido por el Comité de Asesores de Medicina Laboral de Manpower, con el que dicho Comité hace constar que, a la fecha de la terminación del contrato, el actor se encontraba en buenas condiciones generales de salud y no tenía limitación funcional para desarrollar sus labores.

Por otro lado señala la accionada, que el accionante omitió su deber de haber notificado a la empresa su presunta condición de padre cabeza de familia, durante la vigencia de su contrato, conforme lo exige la ley, operando esta protección solo para entidades públicas, en tratándose de procesos de reestructuración de estas y se denomina como “retén social”. Lo anterior, de conformidad con la Ley 790 de 2002 posteriormente complementada y modificada por la Ley 812 de 2003, y los Decretos 190 y 396 de 2003. En tanto que Manpower no se encuentra en proceso de reestructuración administrativa ni en liquidación, luego no se encuentra obligada a proteger a personas que tengan la condición de ser padre cabeza de familia, según la ley.

En este caso, NO existe perjuicio irremediable en cabeza del accionante, ni afectación a su mínimo vital, ni el de su familia, que sustente el amparo deprecado. Lo anterior, si tiene en cuenta que su representada pagó en forma íntegra todas las prestaciones sociales que le correspondían al término de su contrato de trabajo, incluso su liquidación final de prestaciones sociales con ocasión a la terminación de su contrato de trabajo. Que, durante la vigencia del contrato de trabajo, mi representada cumplió con todas sus obligaciones laborales como empleadora, pagando los salarios, prestaciones sociales, cumpliendo con las afiliaciones a todos los riesgos del Sistema de Seguridad Social, entre estos salud y pensión. Sumado a lo anterior, el actor no se encuentra desprotegido en lo que sus derechos a la salud y seguridad social se refiere, pues de la consulta realizada a este en la página web del ADRES FOSYGA, a la fecha, registra como “COTIZANTE ACTIVO” en este sistema, aportando Copia de esta consulta como prueba.

Por otro lado, el accionante tampoco acredita que se le haya ocasionado un perjuicio irremediable, toda vez que no demostró en ningún momento la ocurrencia de ningún tipo de perjuicio nocivo, grave, directo e inminente que afecte en gran medida el goce de sus derechos fundamentales o el de su familia.

Con fundamento en todo lo anteriormente expuesto, solicito que, se denieguen todas las pretensiones de la tutela de la referencia por improcedentes.

Consideraciones del Despacho:

De conformidad con lo establecido en el artículo 86 de la Constitución Política y el artículo 1º del Decreto 2591/91, toda persona tiene derecho a la acción de tutela para reclamar ante los jueces en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los casos correspondientes.

El señor ALEXANDER DAVID QUIROZ CALDERON, es mayor de edad y actúa a nombre propio a fin de reclamar sus derechos fundamentales presuntamente conculcados por la accionada MANPOWER GROUP, de tal forma que se encuentra legitimado para ejercer la mencionada acción.

La estabilidad laboral reforzada. Naturaleza y fines constitucionales.

El artículo 53 de la Constitución establece como uno de los principios mínimos de las relaciones laborales el derecho que tiene todo trabajador a permanecer estable en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación. El marco en el que surge es en el de las relaciones laborales, en donde se verifican asimetrías entre el trabajador y el empleador.

Tal garantía se refuerza en ciertos casos en los que se ha reconocido la existencia del “*derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada*”, que deriva directamente del principio y el derecho a la igualdad en el trabajo, y que se concreta mediante medidas diferenciales en favor de personas en condición de vulnerabilidad, que en la evolución histórica de la sociedad han sufrido discriminación por razones sociales, económicas, físicas o mentales.

En términos generales, son titulares de la estabilidad laboral reforzada las personas amparadas por el fuero sindical, aquellas en condición de invalidez o discapacidad y las mujeres en estado de embarazo, pues el objetivo de esa figura es “*proteger al trabajador que por sus condiciones especiales es más vulnerable a ser despedido por causas distintas al trabajo que desempeña*”.

La estabilidad laboral reforzada implica que los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población. Los motivos que lleven a la terminación de su relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones, y sean verificados por el Inspector de Trabajo cuando se trate de “*asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público*”, en cumplimiento de las obligaciones internacionales, constitucionales y legales que tiene el Estado Colombiano en materia laboral, con el fin de forjar “*relaciones laborales en una forma ordenada y constructiva*”.

Cabe aclarar que la estabilidad laboral reforzada no opera como un mandato absoluto y por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Implica que su despido no puede materializarse por razón de su especial condición (persona en situación de discapacidad física o mental, o mujer en estado de embarazo). Dicha protección, entonces, **no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia “un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un período de tiempo indeterminado”**. Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos discriminatorios en contra de la población protegida por esta figura, que es la más vulnerable entre los trabajadores.

Quiere decir lo anterior, que el trabajador en un estado de debilidad manifiesta, debe permanecer en su puesto mientras no se presente una causa objetiva y justa para su desvinculación.

Con el ánimo de consolidar relaciones equitativas en el escenario laboral, se han consolidado acciones afirmativas bajo la premisa de la disparidad de fuerzas que lo componen. De conformidad con la Constitución se “*ha evidenciado la existencia de un verdadero derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión*”.

La mencionada protección le asiste a quienes acrediten su discapacidad, pero también a las personas que están en situación de debilidad manifiesta debido a importantes deterioros en su estado de salud, que le “*impide[n] o dificulta[n] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares*”. De tal suerte, “*siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada.*”

Planteada de este modo, la estabilidad laboral reforzada tiene como objetivo brindar una protección adicional a las personas que puedan ser apartadas de su trabajo, con ocasión de una eventualidad médica por la que atraviesen.

La Corte Constitucional ha señalado que la inobservancia de las limitaciones o formalidades para el despido de personas con limitaciones de salud, genera como consecuencia la invalidez del despido. En ese sentido el vínculo laboral que, aparentemente y como un acto discriminatorio por parte del empleador, había terminado, no puede entenderse jurídicamente finalizado. Se ha señalado en varias oportunidades que:

*“cuando se comprueba que el empleador (i) desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo, y (ii) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, entonces, el juez que conozca del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (a) en primer lugar, **la ineficacia de la terminación** o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a **recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir**); (b) en segundo lugar, el derecho a ser **reintegrado** a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud sino que esté acorde con sus condiciones; (iii) en tercer lugar, el derecho a recibir **capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo**, si es el caso (art. 54, C.P.); y (iv) en cuarto lugar, el derecho a recibir ‘una **indemnización** equivalente a ciento ochenta días del salario’.”*

De tal modo, se ha entendido que cuando el despido tiene origen en el estado de salud del empleado y se hizo de forma discriminatoria, el vínculo jurídico no desaparece. Sin embargo, como materialmente, sí se presentó una interrupción de la labor y de la relación del empleado con la empresa, se ha establecido la procedencia del reintegro (al mismo cargo o a otro, de igual o mayor rango y remuneración), del pago retroactivo de salarios y prestaciones laborales, y de la indemnización prevista en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora, el vencimiento del plazo pactado es una causal objetiva que puede producir la terminación de los contratos de trabajo a término fijo, pero, si el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad por cuenta de una enfermedad o discapacidad, esta autonomía del empleador se encuentra limitada al cumplimiento del precepto del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En consecuencia, de manera previa a la terminación del contrato de trabajo el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo.

Por otra parte, la procedibilidad de la acción de tutela no puede estar supeditada a la calificación de pérdida capacidad del individuo, pues más que analizar el estado de salud del actor, debe comprobarse que el despido se efectuó con la observancia del debido proceso establecido para tal fin, pues los asuntos relacionados con el grado de afectación producto de la enfermedad y las consecuencias que de ello se deriven,

podrán debatirse ante el inspector del trabajo. En consecuencia, la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada no puede condicionarse a la calificación de pérdida de capacidad laboral que efectúan las juntas de calificación o al porcentaje específico de discapacidad del trabajador.

En este sentido el Alto Tribunal Constitucional, en relación con el grado de discapacidad que debe tener una persona para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, dispuso que tal protección cubre a todas las personas con limitaciones físicas o psicológicas, indistintamente si el grado de afectación es severo, moderado o leve. Este argumento se sustenta en el examen de constitucionalidad efectuado por la Corte Constitucional a la Ley 361 de 1997, en Sentencia C-824 de 2011, donde se explicó que:

“la referencia específica que hace el artículo 1º, a las personas con limitaciones ‘severas y profundas’ no puede tomarse como expresiones excluyentes para todos los artículos que conforman la citada ley. En punto a este tema, es de aclarar que la clasificación del grado de severidad de una limitación (art. 7º, Ley 361 de 1997) no implica la negación y vulneración de un derecho, sino la aplicación de medidas especiales establecidas por la misma ley para personas con discapacidad en cierto grado de severidad (vgr. los artículos 2º, 3º y 4º de la Ley 361 de 1997). Más que de discapacidad leve y moderada, la jurisprudencia ha señalado que en estas situaciones debe hablarse de personas que por su estado de salud física o mental se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les dificulta trabajar en ciertas actividades o hacerlo con algunas limitaciones y que por tanto, requieren de una asistencia y protección especial para permitirle su integración social y su realización personal, además de que gozan de una estabilidad laboral reforzada”.

Esta posición fue adoptada en la Sentencia T-271 de 2012, que reiteró que, el derecho a la protección laboral reforzada cubre, equitativamente, tanto a los trabajadores que padecen un deterioro en su salud, que limita la ejecución de sus funciones, como a quienes se encuentran en condición de discapacidad. De tal forma que, al proceder a la terminación de sus contratos o relación laboral sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, se vulneran sus derechos a la igualdad y al trabajo como formas de lograr la adecuada integración social dispuesta en la Constitución.

En síntesis, se puede afirmar que la acción de tutela es procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad que padezca, inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor; (b) sin la autorización de la oficina del trabajo, (c) conociendo que el empleado se encuentra en situación de discapacidad o con una afectación de su salud que le impide o le dificulte el desempeño de labores y (d) no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador. (En este sentido ver la Sentencia T-317 de 2017.)

Caso Concreto.

En el asunto bajo estudio, pretende el accionante se ordene a la accionada reintegrarlo sin solución de continuidad al cargo que venía desempeñando u otro de superiores condiciones a las existentes al momento de la desvinculación; así mismo se ordene el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social, con la respectiva indemnización por los 180 días tal como lo ordena la norma.

Ahora bien, confrontando la jurisprudencia referenciada en el decurso de este proveído y, lo manifestado por la entidad accionada, evidente es arribar a la certeza de que el señor QUIROZ CALDERON, no goza de la aludida Estabilidad Laboral Reforzada, toda vez que la terminación de su contrato laboral, obedeció a la terminación de la obra o labor para la cual fue contratado, según consta en la misiva de fecha 12 de junio de 2020 allegada con el escrito tutelar y tal como fue pactado en la cláusula número dos del contrato de trabajo por la duración de una obra o labor contratada suscrito por las partes, cláusula que literalmente reza: “*SEGUNDA: TIEMPO DE DURACION DEL CONTRATO. El presente contrato durará el tiempo que sea necesario para la realización de la obra o labor contratada. Por lo tanto, este contrato terminará por causa legal en el momento en que la USUARIA comunique al EMPLEADOR la finalización de la obra o la labor para la cual fue contratado el TRABAJADOR, sin previo aviso, indemnización o autorización en los términos del artículo 5 literal d de la ley 50 de 1990*”. Aunado a ello nótese como el actor echó de menos acreditar su condición de incapacidad, pues si bien es cierto ha sido diagnosticado con las patologías de TENDINITIS DE BICEPS DERECHO (historia clínica del 6 de febrero de 2020), SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO (historia clínica del 10 de enero de 2020), CERVICALGIA, DISCOPATIA CERVICAL (historia clínica del 29 de enero de 2020), HIPOACUSIA BILATERAL LEVE, VERTIGOS PERIFERICOS CONTROLADOS (historia clínica del 25 de noviembre de 2019 y 18 de marzo de 2020), no es menos cierto que no aportó prueba que lograra arribar a la certeza a este fallador respecto al hecho de que las mentadas patologías, produjeran una merma en su actividad laboral y que ésta haya sido la causa eficiente y única de la terminación de su vínculo contractual con la accionada. El anterior raciocinio encuentra respaldo probatorio en el dictamen médico laboral suscrito por el COMITÉ ASESORES MEDICINA LABORAL de la empresa accionada en el cual en uno de sus apartes consignó literalmente: “*Conforme a lo anterior, no se avizora afectación alguna en su estado de salud, ni tampoco algún estado de gravedad funcional. Por ello, este COMITÉ DE MÉDICINA LABORAL encuentra que CLINICAMENTE no presenta deficiencias y que su CAPACIDAD LABORAL ES SUFICIENTE, SIN LIMITACIONES EVIDENTES QUE INTERFIERAN EN EL DESEMPEÑO DE SU ROL OCUPACIONAL...*”

Otro aspecto a resaltar en el presente asunto, es que no se evidencia que con el actuar de la accionada, se le haya ocasionado al señor ALEXANDER DAVID QUIROZ CALDERON, un perjuicio irremediable, lo que de contera torna nugatorio el amparo implorado bajo el condicionamiento de subsidiaridad que ampara el instrumento tutelar que ahora se decide, pues se subraya, no se probó dentro del presente trámite, que el señor QUIROZ CALDERON, no obstante sus padecimientos, se encontrara en una situación tal, que le impidan desempeñar sus funciones de manera normal como lo venía haciendo, o que presente alguna disminución física, sensorial o psicológica y que las mismas hubieren sido la causa eficiente de su desvinculación, se reitera, recordándose que procesalmente quedó acreditado que la misma obedeció a la finalización de la labor contratada, o por lo menos procesalmente no se acreditó una actuación distinta, y ello es así, si tenemos en cuenta que no se allegó ninguna incapacidad emitida a favor del actor con ocasión a sus diagnósticos, ni se aportó prueba alguna de la que se pudiera extraer, que sus enfermedades incidan en las actividades que desarrolla normalmente el actor en el campo productivo.

De otro lado aprecia el Despacho del material probatorio que milita en el expediente y que reafirman lo consignado renglones que preceden, el actor no sufrió accidente laboral alguno del cual se pueda endilgar sea la causa eficiente y única de las patologías que lo aquejan, y si bien es cierto fue allegada un acta de reasignación de tareas, lo que hace colegir que presenta cierto tipo de restricciones para el desempeño de sus labores, no es menos cierto que no se demostró que las mismas

limiten su desempeño laboral, demostrándose con ello el argumento que sirve de sustento a este fallador para negar el amparo implorado por el accionante, ante la falta de elementos tipificadores para endilgarle al señor ALEXANDER DAVID QUIROZ CALDERON, la calidad de sujeto de especial protección constitucional por su condición de discapacidad o por presentar una afección en su salud de tal envergadura que le impida realizar sus actividades laborales como lo venía realizando.

Por último, el Despacho encuentra que existe protección a los derechos fundamentales al mínimo vital y a la salud del accionante, por cuanto de las pruebas adosadas al paginario se puede constatar que la accionada canceló al señor QUIROZ CALDERON los salarios y las prestaciones sociales adeudadas al momento de la finalización del precitado vínculo contractual y, se encuentra activo en el sistema de salud en el régimen contributivo en la EPS FAMISANAR, con tipo de afiliación COTIZANTE.

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

Resuelve:

Primero- Negar el amparo constitucional invocado mediante la presente acción, **impetrada por** el señor ALEXANDER DAVID QUIROZ CALDERON **contra** MANPOWER DE COLOMBIA LTDA por improcedente, de conformidad con lo establecido en la parte motiva de este proveído.

Segundo- Notifíquese a las partes el presente fallo por el medio más expedito y eficaz.-

Tercero- De no ser impugnada esta providencia, envíese a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y Cúmplase.

La Juez,


Astrid Rocío Galeso Morales.