



RAMA JUDICIAL.
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO.
Carrera 14 – Calle 14 esquina. Palacio de Justicia.
QUINTO PISO. TEL.095 - 5701158
VALLEDUPAR-CESAR

JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO EN ORALIDAD.

Valledupar, Cesar, veinticinco (25) de septiembre de Dos Mil Veinte (2020).

ASUNTO: ACCION DE TUTELA – IMPUGNACION
ACCIONANTE AUGUSTO HIDALGO MAZA
ACDO. EMPRESA MANPOWER DE COLOMBIA LTDA.
RADICACION No.20 001 40 03 012 2020-00219 01

1.- ASUNTO:

Procede el Despacho a resolver la impugnación interpuesta por la parte accionante AUGUSTO HIDALGO MAZA, contra la sentencia proferida por el Juzgado Sexto Civil Municipal Transitoriamente Juzgado Tercero Civil de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Valledupar, el día veintiocho (28) de julio del 2020, dentro de la acción de tutela instaurada por AUGUSTO HIDALGO MAZA, contra EMPRESA MANPOWER DE COLOMBIA LTDA

2. HECHOS RELEVANTES

PRIMERO: indica el accionante que desde el día 02 de enero del año 2017 se encontraba laborando por medio de un contrato de trabajo de obra o labor determinada en la empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTDA., desempeñando el cargo de OPERADOR DE CAMIÓN DE LUBRICACIÓN.

SEGUNDO: Que el día 06 de junio del año 2017, mientras me encontraba en cumplimiento a las labores asignadas sufrí accidente de trabajo y por los tramites propios de dicho procedimiento me remitieron a centro asistencial y posterior a ello en documento generado por AXA COLPATRIA con N°. de Siniestro 20170044264, se expresa claramente el reporte del accidente.

TERCERO: Manifiesta que a causa del accidente de trabajo, sufro lesión de trastorno de disco lumbar y otros con Radiculpatia, aunado a trastorno de disco cervical, patologías que persisten actualmente y que como consecuencia de estas patologías iniciales se han derivado nuevas patologías actuales con problemas del manguito rotador en el hombro izquierdo, así como también la ruptura parcial del tendón del supraespinoso. Diagnósticos que se encuentran en el documento de Resumen Clínico General (desde el 03 de febrero de 2010 y hasta el 14 de febrero de 2020), con fecha de generación el 13 de marzo de 2020, en cabeza de Sinergia Salud Unidad Básica Alfonso López que consta en cuarenta y siete (47) páginas. En ese sentido, es evidente que con ocasión del accidente laboral acontecido, devinieron diagnósticos y patologías que no existían antes de la ocurrencia del mismo y que tienen nexo causal con este.

CUARTO: Que en junio 22 del 2017, tuvo una cita en el Centro Médico Especialista en la ciudad de Valledupar, con el Dr. William Gutiérrez Ortiz – Neurocirujano, el cual indica diagnóstico de trauma ligamentario lumbar y lumbalgia postraumático ,



RAMA JUDICIAL.
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO.
Carrera 14 – Calle 14 esquina. Palacio de Justicia.
QUINTO PISO. TEL.095 - 5701158
VALLEDUPAR-CESAR

estableciendo tratamiento, entre otros, los medicamentos DOVIR IAB #60 1 CADA 08 HORAS Y BETADUO AMP #1 IM y la DISMINUCIÓN DE PESO Y VIBRACIÓN POR LUMBALGIA.

QUINTO: Que en documento de fecha 28 de marzo de 2019 y para efectos de evaluación general, reporta en ANÁLISIS (IMPRESIÓN XD) que “los dolores están cada día peor” y presente GAMAGRADIA OSEA DEL 25/02/2019 “con probable entesopatía manguito rotador izquierdo más cambios de apariencia degenerativa/inflamatoria en las articulaciones mencionadas”.

SEXTO: Que a causa de las patologías generadas por el accidente de trabajo, el día 23 de diciembre del año 2019, lo reubican el cargo de OFICIOS VARIOS Y PORTERÍA, acorde a las limitaciones que padezco actualmente.

SÉPTIMO: Indica que el dolor que padece a causa de las patologías actuales y que han sido progresivas en torno a su deterioro en la salud, es severo pues le impide permanecer de pie por mucho tiempo, no puedo levantar objetos pesados, ni realizar movimientos rutinarios y, pese al tratamiento terapéutico y farmacológico a lo largo de los años, no ha presentado mejoría, pues por el contrario se ha acentuado su intensidad tal y como consta en toda su historia clínica.

OCTAVO: Que vía correo electrónico y mediante documento de fecha 25 de marzo de la presente anualidad, MANPOWER DE COLOMBIA LTDA., realiza comunicación del documento denominado “notificación de suspensión de contrato laboral”. En dicho escrito expresa que “...el contrato individual de trabajo será suspendido desde el día 26 de marzo de la presente anualidad...”.

NOVENO: Que existe comunicación denominada “Respuesta solicitud de información ante despido masivo de Manpower Group CO”, generada por la Dirección Territorial Cesar del Ministerio del Trabajo con Radicado 742 – 0001 - 0201, donde expresa que “en el cumplimiento de nuestra labor preventiva frente al estado de emergencia se envió recomendaciones y requerimientos a las empresas MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. desde el pasado 25 de marzo de 2020; en dichas comunicaciones se exhortó a la empresa a que no realicen suspensiones de contratos de trabajos o despidos con el fin de estimular la economía y el empleo, sostener los puestos de trabajo y los ingresos, invitándolos a que se haga una detallada valoración de las funciones a cargo de cada trabajador y la posibilidad del desempeño de las mismas a través de las alternativas planteadas en la Circular 21 de 2020 expedida por esta cartera ministerial, tales como: trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones acumuladas, anticipadas y colectivas, permisos remunerados y salarios sin prestación del servicio.” (Subrayado y negrilla fuera de texto)



RAMA JUDICIAL.
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO.
Carrera 14 – Calle 14 esquina. Palacio de Justicia.
QUINTO PISO. TEL.095 - 5701158
VALLEDUPAR-CESAR

DECIMO: Que en virtud de dichas inconsistencias y sin desplegar la convocada una actividad probatoria prolija, olímpicamente MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. procede a informarle por vía correo electrónico de la terminación del contrato individual de trabajo por duración de la obra o labor determinada, con efectos desde el 12 de junio del año en curso.

DECIMOPRIMERO: Que las acciones consistentes en la suspensión de mi contrato de trabajo y su posterior terminación del mismo se ejecutaron sin consideración alguna a las recomendaciones realizadas por el Ministerio del Trabajo, como lo son:

- Mediante la Circular N°. 0021 del 17 de marzo de 2020, concerniente sobre las “Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención e COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria 17 Marzo de 2020”, el Ministerio del Trabajo señaló que el ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral, prevé una serie de mecanismos que los empleadores puedan optar por su implementación con ocasión a la crisis actual, tales fueron: i) trabajo en casa, ii) teletrabajo, iii) jornada laboral flexible, iv) vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, v) permisos remunerados y vi) salario sin prestación del servicio.

- Mediante Circular Externa N°. 0022 del 19 de marzo de 2020, el Ministerio del trabajo informó que no se ha emitido autorización alguna de despido colectivo de trabajadores, ni de suspensión de contratos laborales y hacen la invitación a los empleadores para que mantengan la solidaridad y el respaldo que los caracteriza hacia los trabajadores y sus familias, independientemente si la vinculación es directa o en misión para la cual pueden hacer uso de medidas como vacaciones acumuladas, o permisos remunerados, salarios sin prestación de servicios. Mediante la Circular N°. 27 del 29 de marzo de 2020, el Ministerio del Trabajo, con el fin de prevenir abusos derivados de la coacción, que podrían ejercer algunos empleadores para que sus trabajadores procedan a la firma de licencias no remuneradas, esta entidad recuerda el contenido de la Sentencia C – 930 del 10 de diciembre de 2009, en la cual la Corte Constitucional señaló: “En estas situaciones en las cuales la suspensión del trabajo no obedece a causas imputables ni al empleado ni al empleador, sino a las prescripciones del legislador o a circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, o a interpretaciones sobre el alcance del derecho fundamental de asociación sindical, hacer que la carga la asuma el trabajador ya sea económicamente mediante el descuento sobre su salario o en trabajo personal con afectación de su derecho al descanso no resulta conforme a la Constitución, ya que para el trabajador el salario y el descanso son derechos fundamentales irrenunciable, en tanto que hacer recaer esta responsabilidad en el empleador no representa una carga excesiva o desproporcionada que implique un rompimiento desmesurado del equilibrio contractual.” (Subrayado y negrilla fuera de texto)

- Mediante la Circular N°. 0033 del 17 de abril de 2020, el Ministerio de Trabajo con el fin de proteger a los trabajadores y sus empleos, pone de presente mecanismos



RAMA JUDICIAL.
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO.
Carrera 14 – Calle 14 esquina. Palacio de Justicia.
QUINTO PISO. TEL.095 - 5701158
VALLEDUPAR-CESAR

adicionales que poseen los empleadores para proteger el empleo, en desarrollo de la Circular 021 del 2020, como lo son: licencia remunerada compensable, modificación de la jornada laboral y concertación de salario, modificación o suspensión de beneficios extralegales y concertación de beneficios convencionales. En conclusión, los mecanismos antes descritos, aunados a las medidas planteadas en la Circular 21 del 17 de marzo de 2020, tales como el trabajo en casa, el teletrabajo, las jornadas de trabajo flexibles, el otorgamiento de vacaciones colectivas, anticipadas o acumuladas, los permisos remunerados y el salario sin prestación del servicio, son mecanismos que favorecen la aplicación del Principio Protector del Trabajo consagrado en el Artículo 25 de la Constitución Política y en el Artículo 9 del Código Sustantivo del Trabajo

DECIMOSEGUNDO: Que desde la fecha en que se generó la suspensión del contrato de trabajo y ahora con la terminación del vínculo laboral, MANPOWER DE COLOMBIA LTDA., no percibió lo concerniente a salario con posterioridad al mes de marzo de la presente anualidad y la fecha de generación de la presente gestión, tampoco lo correspondiente a la liquidación de las prestaciones sociales, y es a causa de esto que se le está cercenando flagrante el derecho al mínimo vital de su grupo familiar, ya que dependen económicamente de lo que percibe toda vez que su compañera permanente es ama de casa y tiene a cargo a su hija DENISE MARIA HIDALGO de 11 años de edad. Desde el mes de marzo carece de recursos económicos para asegurar la subsistencia de su familia, pues no cuenta con empleo, ni pensión o rentas de cualquier naturaleza y ha recurrido a la ayuda de familiares cercanos y amigos para tratar de subsistir, al tal punto que actualmente ha incumplido en el canon de arrendamiento del bien inmueble donde reside.

DECIMOTERCERO: Adicionalmente, indica que al momento del despido por parte de MANPOWER DE COLOMBIA LTDA., teniendo el pleno conocimiento de las patologías que me aquejan, toman la decisión irrestricta de terminar el contrato de trabajo, estas evidencias hacen precedentes en voces de la Corte Constitucional, señalando que la sola circunstancia de la finalización del contrato de trabajo no necesariamente constituye una justa causa para darlo por terminado, toda vez que hay que considerar condiciones subjetivas, como en este caso, la salud del trabajador.

DECIMOCUARTO: Que no existió autorización previa de la oficina del trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para la terminación de mi contrato laboral, desconociendo flagrantemente el pleno conocimiento que MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. poseía de las patologías y limitaciones que me aquejan actualmente.

DECIMOQUINTO: Que en el momento de la terminación del contrato de trabajo, MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. no tuvo en cuenta su condición de debilidad manifiesta para tomar tan drástica y torticera decisión, por lo cual reitera que la



RAMA JUDICIAL.
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO.
Carrera 14 – Calle 14 esquina. Palacio de Justicia.
QUINTO PISO. TEL.095 - 5701158
VALLEDUPAR-CESAR

terminación de su contrato de trabajo no fue autorizada ni avalada por el ministerio de trabajo, siendo que el empleador no demostró una causa suficiente para la desvinculación laboral. Por ende, se puede colegir que se configura la estabilidad laboral reforzada.

DECIMOSEXTO: Que, para los efectos de lo pretendido con esta acción, es claro que según el Resumen Clínico General (desde el 03 de febrero de 2010 y hasta el 14 de febrero de 2020), con fecha de generación el 13 de marzo de 2020, emanado por Sinergia Salud Unidad Básica Alfonso López, presento una limitación física. Ya que es evidente que con en virtud del accidente laboral acontecido, devinieron diagnósticos y patologías que no existían antes de la ocurrencia del mismo y que tienen nexo causal con este, hasta el punto de reubicarlo al cargo de OFICIOS VARIOS Y PORTERÍA. De igual forma, es claro que MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. siempre tuvo conocimiento formal de su situación médica y que tal como se observa en el documento de terminación de su contrato, MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. No hace referencia alguna a que el despido se produjo con la autorización formal del Ministerio del Trabajo.

DECIMOSÉPTIMO: En virtud de lo anterior, indica que si bien es cierto existe la jurisdicción ordinaria para agotar este trámite, no es menos cierto que con los fundamentos facticos en el presente acápite de hechos, acudir a ella sería seguir mermando y cercenando sus derechos fundamentales, toda vez que dicho trámite procedimental sería dispendioso por la congestión de los estrados judiciales, y por todo el tiempo que llevaría este en resolverse. Además, la Corte Constitucional ha señalado que a pesar de que existan mecanismos judiciales para proteger los derechos que el accionante considere vulnerados, la acción de tutela será procedente de forma excepcional y extraordinaria para garantizar los derechos de personas en situación de debilidad manifiesta o que gocen del derecho a la estabilidad laboral reforzada, tal como es mi caso.

3. PRETENSIONES.

Con apoyo en los hechos descritos en precedencia, la parte accionante solicita se le ampare los derechos fundamentales la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, al mínimo vital, la vida digna, la dignidad humana y la salud y, en consecuencia, de ello se le ordene al accionado el reintegro al cargo que desempeñaba o a uno igual o de superior jerarquía sin solución de continuidad, en el cual deberá garantizar que las condiciones laborales sean acorde a sus condiciones de salud, así como recibir la capacitación correspondiente para desempeñar el mismo.

Así mismo, se ordene cancelar los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan y de los aportes al Sistema General de Seguridad Social desde cuando se produjo la suspensión del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro



RAMA JUDICIAL.
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO.
Carrera 14 – Calle 14 esquina. Palacio de Justicia.
QUINTO PISO. TEL.095 - 5701158
VALLEDUPAR-CESAR

y, por último, se ordene la sanción establecida en el Inciso Segundo del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, consistentes en 180 días de salario.

4. SENTENCIA DEL JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA

El *A quo* mediante sentencia del 28 de julio del 2020 resolvió declarar improcedente la acción de tutela formulada por el señor AUGUSTO HIDALGO MAZA, al no considerar demostrado que se encuentra a puertas de un perjuicio irremediable. en razón a que el despido ordenado por la accionada se fundamenta en que el contrato de trabajo correspondía a un trabajo de duración de obra el cual tiene por naturaleza que una vez ejecutada la misma cumple su objeto social, más sin embargo si el epicentro de la tutela es el anteriormente citado se entiende, se deja claro que esta no es la vía primogénita para dirimir el asunto en cuestión, ya que como se ha manifestado existe otro medio el cual es la Jurisdiccional. Dicho en otras palabras, las peticiones elevadas por el peticionario son aspectos netamente laborales y por su naturaleza le compete dirimir a la jurisdicción laboral ordinaria, agregando que en ningún aparte de la presente acción constitucional se indicó que el accionante haya interpuesto y/o accionado el aparato jurisdiccional laboral para la resolución del presente conflicto y en consecuencia considere que la tutela solicitada en este caso es improcedente.

5. IMPUGNACION

El accionante AUGUSTO HIDALGO MAZA impugnó la sentencia de primera instancia, manifestando que no desconoce la existencia del carácter subsidiario y transitorio de la Acción de Tutela y que, en virtud de su situación de vulnerabilidad, pretende una excepción debido a la exposición de su caso concreto al despacho. En ese sentido, manifiesta el perjuicio irremediable que se constituye paulatinamente desde la suspensión de su contrato de trabajo y la posterior terminación de este; como consecuencia de lo anterior existe una amenaza actual y latente, además de haberse hecho sin la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo en su respectiva seccional para proceder con la adopción formal de terminación de contrato laboral. Por lo cual, estamos frente a la presunción de desvinculación laboral discriminatoria.

Además, indica que las patologías productos del accidente de trabajo permanecen hoy en día. Expresa que la acción de tutela es procedente para su reintegro, toda vez que tiene una disminución en su capacidad laboral, y que es claro que su única fuente de ingreso provenía de la remuneración que obtenía prestando sus servicios con MANPOWER, carece de recursos necesarios para suplir sus necesidades básicas y las de su familia, y requiero afiliación al sistema de seguridad social ya que su núcleo familiar claramente se encuentra desprotegidos. Esta cesante, en razón a su discapacidad y que por su condición no puedo emplearse porque sería rechazado, por lo que no tendría oportunidades laborales.



6. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO.

Constitución Nacional, Artículo 86- Decreto 2591/91, Decreto 306 de 1992.

La protección constitucional a personas en situación de debilidad manifiesta en materia laboral, específicamente por motivos de salud

El artículo 13 de la Constitución determina que al Estado le corresponde propiciar las condiciones para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo, especialmente para que las personas que, de acuerdo con su condición económica, física o mental se encuentren en estado de debilidad manifiesta, tengan una protección diferencial. Igualmente, el artículo 53 Superior dispone una protección general de la estabilidad laboral de los trabajadores, reforzada por la jurisprudencia de esta Corporación, relativa al concepto de igualdad en las relaciones laborales, desarrollado de la siguiente manera:

“(...) el llamado expreso de la norma superior a que las relaciones entre las personas se desarrollen bajo el principio de la solidaridad, debe extenderse a aquellas de carácter laboral. En ese sentido, las relaciones laborales deben respetar principios constitucionales que, como el de solidaridad, permiten a las partes reconocerse entre sí, como sujetos de derechos constitucionales fundamentales, que quieren desarrollar su plan de vida en condiciones mínimas de dignidad, y que para hacerlo, requieren apoyo del Estado y de los demás particulares, especialmente, en aquellas situaciones en las que las desigualdad material, la debilidad física o mental, o la falta de oportunidades, les imponen obstáculos mayores en la consecución de sus metas.”

La estabilidad laboral reforzada es la concreción de diferentes mandatos contenidos en la Carta, para proteger a aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral y que se concreta en gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición. Tal figura tiene por titulares, entre otras, a personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud. El sustento normativo de esta protección especial se encuentra en los principios de Estado Social de Derecho, igualdad material y solidaridad social, consagrados en la Constitución Política. Estos mandatos de optimización resaltan la obligación constitucional del Estado de adoptar medidas de protección y garantía en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta.

La garantía de la estabilidad ocupacional referida por motivos de salud, se predica de todo individuo que presente una afectación en la misma, situación particular que puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Lo anterior, con independencia de la vinculación o de la relación laboral que la preceda. En términos generales comprende la prerrogativa para el trabajador de permanecer en el empleo y, por consiguiente, obtener los correspondientes beneficios salariales y



prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique disponer su despido.

Entendiendo lo anterior, si se pretende desvincular a una persona en las condiciones descritas, es necesario contar con la autorización de la Oficina del Trabajo pues, de no ser así, dicho acto jurídico es ineficaz. Con ello, se prohíbe el despido discriminatorio de sujetos en situación de debilidad, por motivos de salud, creándose así una restricción constitucionalmente legítima a la libertad contractual del empleador, quien solo está facultado para terminar el vínculo después de solicitar una autorización ante el funcionario competente que certifique la concurrencia de una causa justificable para proceder de esta manera. En todo caso, además de la autorización de la Oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá siempre de que (i) se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. En estos supuestos, se ha establecido una presunción (*iuris tantum*) en favor de la persona que fue apartada de su oficio.

Así, se ha señalado que, si constatada la condición de debilidad especial se logra establecer que la terminación del vínculo se produjo sin la autorización de la autoridad laboral, se deberá presumir que la causa fue el estado de indefensión en el que permanece el sujeto. Con todo, esta presunción se puede desvirtuar -incluso en el proceso de tutela-, porque la carga de la prueba se traslada al empleador, a quien le corresponde demostrar que el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una justa causa. En el evento de no desvirtuarse lo anterior, el juez constitucional deberá declarar la ineficacia de la terminación o del despido laboral en favor del sujeto protegido y las demás garantías que considere necesarias para garantizar la satisfacción plena de sus derechos fundamentales vulnerados.

En conclusión, existe desconocimiento de los fundamentos constitucionales y, especialmente, de los principios de igualdad y solidaridad cuando se evidencia un trato diferente o discriminatorio a las personas en condición de debilidad manifiesta, con independencia de la relación laboral acordada entre las partes.

Procedencia excepcional de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral. Del principio de subsidiariedad

la acción de tutela se encuentra concebida como un mecanismo ágil y sumario para la protección judicial de los derechos fundamentales (CP art. 86), la cual sólo está llamada a proceder cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, analizado tanto desde la perspectiva formal de su existencia, como desde la órbita material de su idoneidad y celeridad para brindar un amparo efectivo, pues



RAMA JUDICIAL.
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO.
Carrera 14 – Calle 14 esquina. Palacio de Justicia.
QUINTO PISO. TEL.095 - 5701158
VALLEDUPAR-CESAR

se entiende que –por regla general– todos los jueces de la República están investidos de autoridad para asegurar su protección. Este mandato ha sido identificado por la jurisprudencia como el *principio de subsidiaridad*, cuyo propósito es el de preservar el reparto de competencias atribuido por la Constitución y la ley a las diferentes autoridades judiciales, en desarrollo de los principios de autonomía e independencia de la actividad judicial.

En lo que se refiere a las solicitudes de reintegro laboral, esta Corporación ha reiterado en numerosas ocasiones que en principio la acción de tutela no resulta procedente para resolver controversias derivadas de las relaciones de trabajo, en virtud de la existencia de mecanismos judiciales ordinarios ante la Jurisdicción Laboral o la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, según sea la naturaleza de la vinculación jurídica del demandante. Sobre el particular, en la Sentencia T-400 de 2015, se manifestó que:

“[D]entro del ordenamiento jurídico colombiano, existe una diversidad de mecanismos de defensa para salvaguardar los derechos laborales (competencia asignada a la jurisdicción laboral o contencioso administrativa laboral según el caso). Como consecuencia, la Corte Constitucional ha manifestado que la acción de tutela, en principio, no resulta procedente para resolver controversias que surjan de la relación trabajador-empleador, como en el caso del reintegro laboral y/o el pago de prestaciones económicas.”

Así, por ejemplo, en el caso de vínculos laborales entre particulares regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, las controversias relacionadas con reintegros se pueden resolver en la Jurisdicción Laboral a través de una demanda ordinaria; mientras que, en lo que atañe a las relaciones laborales que se originan entre una entidad del Estado y un servidor público, estos debates –por lo general– se deben solucionar en la Jurisdicción Contencioso Administrativa, a través del medio de control que corresponda para el efecto, es decir, en estos asuntos existe una alternativa judicial distinta a la tutela, mediante la cual se puede desplegar todo el debate probatorio necesario para determinar si hubo o no una decisión ajustada a derecho por parte de empleador.

Sin embargo, de manera excepcional, la jurisprudencia de este Tribunal ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional para obtener el reintegro de un trabajador, en aquellos casos en que éste se encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. En este escenario, la situación particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra. En todo caso, cuando el amparo se solicita por un sujeto de especial protección constitucional, tal como ocurre con las personas en situación de



RAMA JUDICIAL.
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO.
Carrera 14 – Calle 14 esquina. Palacio de Justicia.
QUINTO PISO. TEL.095 - 5701158
VALLEDUPAR-CESAR

discapacidad o las mujeres en estado de embarazo o lactancia, el juicio de procedencia de la acción de tutela debe hacerse menos riguroso.

CASO CONCRETO.

En el caso en concreto, el accionante AUGUSTO HIDALGO MAZA, presentó acción de tutela en contra de la EMPRESA MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, ya que esta entidad lo desvinculo laboralmente sin considerar que era una persona en situación de debilidad manifiesta y con ello le estaba ocasionando un perjuicio irremediable.

El Juzgado Sexto Civil Municipal Transitoriamente Juzgado Tercero Civil de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Valledupar, mediante sentencia del 28 de julio del 2020 resolvió declarar improcedente la acción de tutela formulada por el accionante, al no considerar demostrado que se encontraba a puertas de un perjuicio irremediable. Por lo tanto, la vía constitucional del amparo no resultaba ser el mecanismo propicio para ventilar las controversias jurídicas que enfrenta aquel con la entidad accionada, sino propiamente el proceso ante el juez laboral, lo que hace que el a quo advierta sin duda la inexistencia de un perjuicio irremediable y en consecuencia considere que la tutela solicitada en este caso es improcedente.

El accionante impugnó la sentencia de primera instancia, manifestando que no desconoce la existencia de una jurisdicción ordinaria, pero la asistencia a la jurisdicción constitucional se debe precisamente en este caso a que existe un perjuicio irremediable que se le está causando, teniendo en cuenta el estado de debilidad manifiesta en el que se encuentra, para lo cual su desvinculación laboral debió hacerse con autorización del Ministerio del Trabajo en su respectiva seccional, por esta razón se está frente a la presunción de desvinculación laboral discriminatoria.

Además, indica que las patologías productos del accidente de trabajo permanecen hoy en día, expresa que la acción de tutela es procedente para su reintegro, toda vez que tiene una disminución en su capacidad laboral, y que es claro que su única fuente de ingreso provenía de la remuneración que obtenía prestando sus servicios con MANPOWER, carece de recursos necesarios para suplir sus necesidades básicas y las de su familia, y requiero afiliación al sistema de seguridad social ya que su núcleo familiar claramente se encuentra desprotegidos. Esta cesante, en razón a su discapacidad y que por su condición no puedo emplearse porque sería rechazado, por lo que no tendría oportunidades laborales.

De acuerdo con lo expuesto en el aparte considerativo de esta providencia, le corresponde determinar a este despacho si el amparo constitucional propuesto resulta viable para solicitar el reintegro del accionante a su puesto de trabajo, tomándose en consideración su estado de salud y la cancelación de los salarios y



RAMA JUDICIAL.
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO.
Carrera 14 – Calle 14 esquina. Palacio de Justicia.
QUINTO PISO. TEL.095 - 5701158
VALLEDUPAR-CESAR

prestaciones sociales dejados de percibir desde el 26 de marzo de 2020, hasta la fecha de reintegro.

Al respecto, la corte constitucional manifiesta que: *La acción de tutela procede (i) cuando no existen otros medios de defensa judicial idóneos y eficaces para la protección de los derechos fundamentales; (ii) cuando estos existan, pero no son idóneos ni eficaces para evitar la eventual consumación de un perjuicio irremediable.* En el primer caso, el amparo se concederá de manera definitiva, mientras que, en el segundo, de forma transitoria. En lo que se refiere a las solicitudes de reintegro laboral, la corte ha reiterado en numerosas ocasiones que en principio la acción de tutela no resulta procedente para resolver controversias derivadas de las relaciones de trabajo, en virtud de la existencia de mecanismos judiciales ordinarios ante la Jurisdicción Laboral o la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, según sea la naturaleza de la vinculación jurídica del demandante.

Sin embargo, de manera excepcional, la jurisprudencia de la Corte ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional para obtener el reintegro de un trabajador, en aquellos casos en que éste se encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. En este escenario, la situación particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra.

En conclusión, el trabajador que pierde o ve disminuida sustancialmente su capacidad laboral tiene derecho a no ser despedido y a ser reubicado en tareas acordes a sus capacidades, habilidades y competencias. En caso contrario, se presume que la desvinculación tuvo como fundamento la condición de discapacidad, y la misma se torna ineficaz, ya que desde el punto de vista de los derechos fundamentales el despido no debe ser consecuencia de la utilización abusiva de una facultad legal para ocultar un trato discriminado hacia un empleado. Por esta razón, el derecho a la estabilidad laboral reforzada se presenta cuando se compruebe: (i) Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta;(ii) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación; (iii) Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador;(iv) Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester.

Bajo este contexto, en el asunto *sub-examine*, se hace necesario determinar si el accionante se encuentra en una situación de discapacidad o debilidad manifiesta, y al hacer un análisis de los elementos probatorios obrantes en el expediente, el despacho concluye que el accionante no se encontraba en dicha situación y por tanto no es titular de la garantía de estabilidad laboral reforzada, razón por la cual, la terminación del contrato de trabajo no puede calificarse *prima*



RAMA JUDICIAL.
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO.
Carrera 14 – Calle 14 esquina. Palacio de Justicia.
QUINTO PISO. TEL.095 - 5701158
VALLEDUPAR-CESAR

facie discriminatoria. A continuación, se exponen las razones que fundamentan esta inferencia:

En el plenario se encuentra acreditado que al momento de la finalización de la relación laboral, el señor AUGUSTO HIDALGO MAZA tenía afectaciones de salud, dado que había sufrido un accidente de trabajo. Sin embargo, *i)* no se advierte que el actor tuviera serios problemas de salud, *ii)* que le impidieran o dificultaran sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

Al respecto es importante desatacar que el actor sufrió un accidente de trabajo el 06 de junio del año 2017, por lo cual fue diagnosticado con trauma de ligamentario lumbar y lumbalgia postraumática y se encontraba en tratamiento médico para tratar la patología. Por esta razón, presentó durante la vigencia de su vínculo laboral varias incapacidades médicas, sin embargo, de las cuales podemos presumir que se recuperó satisfactoriamente, ya que el accionante continuaba activo laborando hasta el momento en que fue suspendido su contrato laboral el 26 de marzo de 2020 y hasta el momento de la terminación del vínculo laboral no presentaba incapacidad alguna. De lo anterior podemos manifestar que su situación de salud no le impedía o dificultaba sustancialmente el desarrollo de sus labores, siendo posible verificarlo en el Certificado Médico Laboral del 30 de junio de 2020, donde el Comité lo hace constar, concepto que a su vez está sustentado en el último examen médico ocupacional practicado al actor, que es de fecha 5 de diciembre de 2019, y en el que resultó “apto para continuar laborando en el mismo oficio”.

Tampoco se pudo demostrar el nexo causal entre la enfermedad del accionante y el despido efectuado, ya que para la fecha en que estaba prevista la terminación de la relación laboral, esto es, el 12 de junio de 2020, el señor AUGUSTO HIDALGO MAZA no se encontraba incapacitado como consecuencia del accidente de trabajo. Por el contrario, al actor le fue expedida incapacidad médica del 17 al 19 de junio de 2020, siendo desproporcionado suponer que el accionado hubiere debido considerarlas, toda vez que fueron dadas 5 días después de terminada la relación laboral.

Así mismo, el accionado presenta un certificado donde indica que la situación financiera de MANPOWER ha decrecido drásticamente debido a la cancelación de los servicios prestados por ellos a las empresas mineras de la región, y presenta un documento donde el grupo PRODECO cancela con ellos las operaciones mineras desde el 24 de marzo del 2020, dentro del marco del COVID 19 y por las medidas establecidas de aislamiento obligatorio. Demostrando así que la conducta desplegada por el accionado al desvincular laboralmente al accionante no obedeció a una conducta discriminatoria por razones de su salud, sino que fue consecuencia a la terminación de obra y labor, la cual se configura como una causal objetiva de terminación del contrato.



RAMA JUDICIAL.
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO.
Carrera 14 – Calle 14 esquina. Palacio de Justicia.
QUINTO PISO. TEL.095 - 5701158
VALLEDUPAR-CESAR

En suma, este despacho pudo determinar que el accionante no se encontraba en una situación de incapacidad o debilidad manifiesta, además no se encontró probado un nexo causal entre el despedido que se le realizó y su situación de salud, razón por la cual no se cumplen los criterios jurisprudenciales para ser titular de la estabilidad laboral reforzada en favor de las personas en circunstancias de debilidad manifiesta. En consecuencia, no se observan que estén dadas condiciones para que el juez constitucional pueda intervenir en este asunto, el cual debe ser resuelto por las instancias ordinarias pertinentes. Por esta razón se confirmará la sentencia de primera instancia proferida el 28 de julio de 2020 por el Juzgado Sexto Civil Municipal Transitoriamente Juzgado Tercero Civil de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Valledupar, mediante la cual se resolvió negar por improcedente el amparo solicitado.

Por lo expuesto, el Juzgado Primero Civil del Circuito de Valledupar Cesar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO. CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia proferida por el Juzgado Sexto Civil Municipal Transitoriamente Juzgado Tercero Civil de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Valledupar el día veintiocho (28) de julio del 2020, dentro de la acción de instaurada por AUGUSTO HIDALGO MAZA, contra EMPRESA MANPOWER DE COLOMBIA LTDA

SEGUNDO: NOTIFICAR el presente proveído de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 del Decreto 2591 de 1991.

TERCERO: REMITIR a la Honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.
ESTADO DE EMERGENCIA SOCIAL.
ECONÓMICA Y ECOLÓGICA
FIRMA – DECRETO L. 491 DEL 28 DE
MARZO DE 2020. ART. 11.
SORAYA INÉS ZULETA VEGA.
JUEZ

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR



RAMA JUDICIAL.
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO.
Carrera 14 – Calle 14 esquina. Palacio de Justicia.
QUINTO PISO. TEL.095 - 5701158
VALLEDUPAR-CESAR

Valledupar, Cesar, 25 de septiembre de 2020.

Oficio No. 1425

Señor.
AUGUSTO HIDALGO MAZA
danibula1981@gmail.com

ASUNTO: ACCION DE TUTELA – IMPUGNACION
ACCIONANTE AUGUSTO HIDALGO MAZA
ACDO. EMPRESA MANPOWER DE COLOMBIA LTDA.
RADICACION No.20 001 40 03 012 2020-00219 01

La presente es para comunicarle que por medio de sentencia proferida en la fecha el juez primero civil del circuito RESOLVIO:

“PRIMERO. CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia proferida por el Juzgado Sexto Civil Municipal Transitoriamente Juzgado Tercero Civil de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Valledupar el día veintiocho (28) de julio del 2020, dentro de la acción de instaurada por **AUGUSTO HIDALGO MAZA**, contra **EMPRESA MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. SEGUNDO: NOTIFICAR** el presente proveído de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 del Decreto 2591 de 1991. **TERCERO: REMITIR** a la Honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión”.

Lo anterior para su conocimiento y fines pertinentes.

ATENTAMENTE.

IRIDENA LUCIA BECERRA OÑATE
SECRETARIA.

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR



RAMA JUDICIAL.
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO.
Carrera 14 – Calle 14 esquina. Palacio de Justicia.
QUINTO PISO. TEL.095 - 5701158
VALLEDUPAR-CESAR

Valledupar, Cesar, 25 de septiembre de 2020.

Oficio No. 1426

Doctor.

HERNÁN ENRIQUE GÓMEZ MAYA

Juzgado Tercero Civil de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Valledupar el día veintiocho

ASUNTO: ACCION DE TUTELA – IMPUGNACION
ACCIONANTE AUGUSTO HIDALGO MAZA
ACDO. EMPRESA MANPOWER DE COLOMBIA LTDA.
RADICACION No.20 001 40 03 012 2020-00219 01

La presente es para comunicarle que por medio de sentencia proferida en la fecha el juez primero civil del circuito RESOLVIO:

“PRIMERO. CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia proferida por el Juzgado Sexto Civil Municipal Transitoriamente Juzgado Tercero Civil de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Valledupar el día veintiocho (28) de julio del 2020, dentro de la acción de instaurada por AUGUSTO HIDALGO MAZA, contra EMPRESA MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. **SEGUNDO: NOTIFICAR** el presente proveído de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 del Decreto 2591 de 1991. **TERCERO: REMITIR** a la Honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión”.

Lo anterior para su conocimiento y fines pertinentes.

ATENTAMENTE.

IRIDENA LUCIA BECERRA OÑATE
SECRETARIA.

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR



RAMA JUDICIAL.
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO.
Carrera 14 – Calle 14 esquina. Palacio de Justicia.
QUINTO PISO. TEL.095 - 5701158
VALLEDUPAR-CESAR

Valledupar, Cesar, 25 de septiembre de 2020.

Oficio No. 1427

Señores.

EPS SANITAS.

spbolivar@epssanitas.com

ASUNTO: ACCION DE TUTELA – IMPUGNACION
ACCIONANTE AUGUSTO HIDALGO MAZA
ACDO. EMPRESA MANPOWER DE COLOMBIA LTDA.
RADICACION No.20 001 40 03 012 2020-00219 01

La presente es para comunicarle que por medio de sentencia proferida en la fecha el juez primero civil del circuito RESOLVIO:

“PRIMERO. CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia proferida por el Juzgado Sexto Civil Municipal Transitoriamente Juzgado Tercero Civil de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Valledupar el día veintiocho (28) de julio del 2020, dentro de la acción de instaurada por AUGUSTO HIDALGO MAZA, contra EMPRESA MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. **SEGUNDO: NOTIFICAR** el presente proveído de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 del Decreto 2591 de 1991. **TERCERO: REMITIR** a la Honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión”.

Lo anterior para su conocimiento y fines pertinentes.

ATENTAMENTE.

IRIDENA LUCIA BECERRA OÑATE
SECRETARIA.

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR



RAMA JUDICIAL.
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO.
Carrera 14 – Calle 14 esquina. Palacio de Justicia.
QUINTO PISO. TEL.095 - 5701158
VALLEDUPAR-CESAR

Valledupar, Cesar, 25 de septiembre de 2020.

Oficio No. 1428

Señores.

MANPOWER DE COLOMBIA LTDA

marthar.perez@manpowergroup.com.co ; info@manpower.com.co ;
rosa.caballero@manpower.com.co
lina.fernandez@manpowergroup.com.co

ASUNTO: ACCION DE TUTELA – IMPUGNACION
ACCIONANTE AUGUSTO HIDALGO MAZA
ACDO. EMPRESA MANPOWER DE COLOMBIA LTDA.
RADICACION No.20 001 40 03 012 2020-00219 01

La presente es para comunicarle que por medio de sentencia proferida en la fecha el juez primero civil del circuito RESOLVIO:

“PRIMERO. CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia proferida por el Juzgado Sexto Civil Municipal Transitoriamente Juzgado Tercero Civil de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Valledupar el día veintiocho (28) de julio del 2020, dentro de la acción de instaurada por AUGUSTO HIDALGO MAZA, contra EMPRESA MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. **SEGUNDO: NOTIFICAR** el presente proveído de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 del Decreto 2591 de 1991. **TERCERO: REMITIR** a la Honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión”.

Lo anterior para su conocimiento y fines pertinentes.

ATENTAMENTE.

IRIDENA LUCIA BECERRA OÑATE
SECRETARIA.

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR



RAMA JUDICIAL.
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO.
Carrera 14 – Calle 14 esquina. Palacio de Justicia.
QUINTO PISO. TEL.095 - 5701158
VALLEDUPAR-CESAR

Valledupar, Cesar, 25 de septiembre de 2020.

Oficio No. 1429

Señores.

MINISTERIO DEL TRABAJO

notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co

ASUNTO: ACCION DE TUTELA – IMPUGNACION
ACCIONANTE AUGUSTO HIDALGO MAZA
ACDO. EMPRESA MANPOWER DE COLOMBIA LTDA.
RADICACION No.20 001 40 03 012 2020-00219 01

La presente es para comunicarle que por medio de sentencia proferida en la fecha el juez primero civil del circuito RESOLVIO:

“PRIMERO. CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia proferida por el Juzgado Sexto Civil Municipal Transitoriamente Juzgado Tercero Civil de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Valledupar el día veintiocho (28) de julio del 2020, dentro de la acción de instaurada por AUGUSTO HIDALGO MAZA, contra EMPRESA MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. **SEGUNDO: NOTIFICAR** el presente proveído de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 del Decreto 2591 de 1991. **TERCERO: REMITIR** a la Honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión”.

Lo anterior para su conocimiento y fines pertinentes.

ATENTAMENTE.

IRIDENA LUCIA BECERRA OÑATE
SECRETARIA.

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR



RAMA JUDICIAL.
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO.
Carrera 14 – Calle 14 esquina. Palacio de Justicia.
QUINTO PISO. TEL.095 - 5701158
VALLEDUPAR-CESAR

Valledupar, Cesar, 25 de septiembre de 2020.

Oficio No. 1430

Señores.

ELISA.ORDUZ@AXACOLPATRIA.CO
notificacionesjudiciales@axacolpatria.co

ASUNTO: ACCION DE TUTELA – IMPUGNACION
ACCIONANTE AUGUSTO HIDALGO MAZA
ACDO. EMPRESA MANPOWER DE COLOMBIA LTDA.
RADICACION No.20 001 40 03 012 2020-00219 01

La presente es para comunicarle que por medio de sentencia proferida en la fecha el juez primero civil del circuito RESOLVIO:

“PRIMERO. CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia proferida por el Juzgado Sexto Civil Municipal Transitoriamente Juzgado Tercero Civil de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Valledupar el día veintiocho (28) de julio del 2020, dentro de la acción de instaurada por AUGUSTO HIDALGO MAZA, contra EMPRESA MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. **SEGUNDO: NOTIFICAR** el presente proveído de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 del Decreto 2591 de 1991. **TERCERO: REMITIR** a la Honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión”.

Lo anterior para su conocimiento y fines pertinentes.

ATENTAMENTE.

IRIDENA LUCIA BECERRA OÑATE
SECRETARIA.