REPÚBLICA DE COLOMBIA

RAMA JURISDICCIONAL

Radicación: **25-473-40-03-001-2021-01396-00**
Accionante: **MIGUEL ANGEL DAZA PARRA**
Accionado*:* **GESTIÓN DINAMICA LABORAL S.A.S y VISTA FLOR CORPORATION COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL S.A.S C.I**
Radicación: **2021 – 01396**

JUZGADO CIVIL MUNICIPAL DE MOSQUERA
MOSQUERA CUNDINAMARCA

Noviembre, cinco (5) de dos mil veintiuno (2021)

ASUNTO A DECIDIR

Surtido el trámite que le es propio, procede el Despacho a proferir fallo dentro de la **ACCIÓN DE TUTELA** de la referencia.

IDENTIFICACIÓN DEL ACCIONANTE

Recurre al trámite de la acción constitucional de manera personal el señor **MIGUEL ANGEL DAZA PARRA**

IDENTIFICACIÓN DEL ACCIONADO

La acción es instaurada en contra de **GESTIÓN DINAMICA LABORAL S.A.S** representada legalmente por **RICARDO ARTURO BOLAÑOS SALCEDO** y **VISTA FLOR CORPORATION COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL S.A.S C.I** representada legalmente por JORGE ENRIQUE BERNAL MEJÍA

DETERMINACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES PRESUNTAMENTE TRASGREDIDOS O AMENAZADOS

Busca el accionante se le amparen los derechos fundamentales a la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZASA en conexidad con los derechos a la SEGURIDAD SOCIAL, ACCESO A LA SALUD, MINIMO VITAL Y DIGNIDAD HUMANA** a su juicio vulnerados por el accionado.

SÍNTESIS DE LOS HECHOS DE LA ACCIÓN CONSTITUCIONAL

Para fundamentar el amparo, se citan los hechos que a continuación se compendian:

El 15 de abril de 2020 ingresó a laborar en la empresa VISTA FLOR CORPORATIÓN COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL S.A.S CI, a través de la temporal GESTIÓN DINAMICA LABORAL en el cargo de supervisor de producción.

Quien ejecutaba la subordinación, el pago del salario era la empresa VISTA FLOR

CORPORATIÓN COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL S.A.S CI,, empresa donde prestaba sus servicios de manera continua.

A mediados del mes de octubre de 2020 su salud comenzó a decaer por lo que tuvo que iniciar los trámites médicos, siendo diagnosticado con VIH Virus de Inmunodeficiencia humana, encontrándose en tratamiento máxime que de dicha enfermedad se derivan otras afecciones a su salud las cuales se encuentran en estudio.

Por lo anterior, el médico tratante ha encontrado necesario incapacitarlo por prolongados periodos de tiempo, además que actualmente fue diagnosticado con SARCOMA DE KAPOSI, por referirse a un diagnóstico de cáncer, el cual está siendo tratado por el especialista en oncología.

El médico especialista en medio del análisis de la evolución de la enfermedad, determinó que podía comenzar a reintegrarse laboralmente, indicándole que debía mostrar las historias clínicas y que la empresa a través de un examen médico laboral debía hacer la asignación de funciones de acuerdo con lo derivado del examen.

El 6 de julio del presente año la empresa a través del médico laboral asignado procedió a realizar el informe de evaluación médica post-incapacidad, en el cual se indicaron las restricciones bajo las cuales debía efectuar su reintegro, sin embargo, la empresa determinó que no lo reintegraría, sino que le pagaría lo que le debían hasta el 15 de julio de 2021 y que posterior a esa fecha determinaban si lo enviaban a vacaciones o procedían a reintegrarlo.

Llegado el 15 de julio fue citado a la empresa para informarle que le cancelaban el contrato sin justa causa, aduciendo que no podían prorrogar un contrato por más de 11 meses y que la empresa VISTAFLOR CORPORATIÓN COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL S.A.S CI, había solicitado la cancelación de su contrato.

Cancelación que se presentó sin tener en cuenta que se encuentra en un proceso médico, además que en ningún momento la empresa solicitó autorización del MINISTERIO DE TRABAJO para realizar la cancelación de su contrato, no obstante, la empresa ha continuado realizando los aportes correspondientes a la seguridad social en salud.

Por otro lado, señala el accionante que por su estado de salud no le es fácil conseguir otro empleo, además que necesita del pago de su salario para poder subsistir y para poder asistir a sus citas médicas y continuar con su tratamiento para sus padecimientos.

PETICIÓN DE LA TUTELA

En concreto pretende el petente del juez constitucional que;

a) **S**e ordene el reintegro a su puesto de trabajo con todas sus prestaciones sociales.
b) Que se le ordene a las accionadas al pago de los salarios dejados de percibir desde el momento de su desvinculación y hasta que se haga efectivo su reintegro.

TRÁMITE PROCESAL Y CONTRADICTORIO

Mediante providencia de fecha 22 de octubre de 2021, se admitió la acción de tutela ordenándose la notificación a **GESTION DINAMICA LABORAL S.A.S y VISTA FLOR**

CORPORATION COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL S.A.S C.I para que rindieran informe sobre los hechos en que sustenta la misma y ejercieran su derecho de defensa.

RESPUESTA DE LAS ACCIONADAS

VISTA FLOR CORPORATION COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL S.A.S C.I a través de su representante legal **JORGE ENRIQUE BERNAL MEJÍA,** señala que entre **MIGUEL ÁNGEL DAZA PARRA y la sociedad VISTAFLOR CORPORATION COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL S.A.S.** nunca existió contrato de trabajo ni relación laboral alguna, en razón que el accionante fue vinculado por GESTIÓN DINÁMICA LABORAL S.A.S mediante un contrato de trabajo para trabajar en misión, el cual finalizó el 12 de julio del 2021, como lo manifestó el accionante en su escrito.

Señala el representante legal de la entidad accionada que, sin que se acepte relación alguna entre el accionante y su Representada y de conformidad con la información suministrada por el señor DAZA PARRA, fue GESTIÓN DINÁMICA LABORAL S.A.S quien le finalizó el contrato de trabajo, sin que la sociedad VISTA FLOR CORPORATION COMERCIALIZADORA INTER ACIONAL S.A.S C.I tuviera intervención alguna en la contratación del accionante con su real empleadora.

Manifiesta el representante legal que, el accionante no anexa prueba alguna del supuesto estado de necesidad en que se encuentra, ni de que carezca de medios económicos, ni de que se esté vulnerando ningún derecho fundamental, ni de que haya amenaza alguna al mínimo vital.

Además de lo anterior, señala que VISTA FLOR CORPORATION COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL S.A.S C.I., desconoce tal situación y jamás se le presentó a la Compañía prueba alguna de la que se pudiera desprender esta circunstancia, pues nótese en los documentos allegados que no aparece sello de recibido de la entidad accionada o documento alguno en el que conste que el actor hubiera notificado el supuesto amparo pretendido.

De otra parte, ha de tenerse en cuenta que de las HISTORIAS CLÍNICAS aportadas al expediente se desprende que el actor ha presentado algunos malestares de salud sin incapacidad médica, y que no resuelven en nada los calificativos traídos de los antecedentes jurisprudenciales de la Corte Constitucional, así mismo, brilla por su ausencia prueba alguna que indique que el señor DAZA PARRA tuviere recomendaciones *y/o* restricciones médicas o estuviere en proceso de calificación de origen o pérdida de capacidad laboral, lo cual indica que, el actor venía en una actividad laboral regular, sin que su situación de salud sea o haya sido una verdadera dificultad para el desempeño de la actividad laboral.

De otro lado, se precisa que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo del accionante no guarda relación alguna con el estado de salud del señor DAZA PARRA. Contrario a lo afirmado en el escrito de tutela, la finalización del vínculo laboral que unía a VISTA FLOR CORPORATION COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL S.A.S C.I con el accionante se originó en la existencia de una causa objetiva, como es la expiración del plazo fijo pactado, situación que está plenamente demostrada con la comunicación de terminación del contrato de trabajo, lo cual desvirtúa cualquier nexo de causalidad entre el fenecimiento de la relación laboral y el estado de salud del accionante.

LA ACCIONADA GESTION DINAMICA LABORAL S.A.S. – GEDILAB SAS, a través de su representante legal **RICARDO ARTURO BOLAÑOS SALCEDO,** señala que accionante firmó en la fecha que se indica en el escrito de tutela con esa empresa, que es una empresa

de servicios temporales, un contrato laboral, en la modalidad de "OBRA O LABOR DETERMINADA", establecido en el artículo 45 del C. S. del T., para laborar por temporada en la empresa VISTA FLOR CORPORATION COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL, según el requerimiento y necesidades de operarios para la época.

Que los contratos laborales de las empresas de suministro de personal temporal, como GESTIÓN DINÁMICA LABORAL SAS- GEDILAB SAS., tienen una duración obligatoria de máximo 6 meses, prorrogables hasta por 5 meses más. Esto de conformidad con lo establecido en el art. 77 numeral 3 de la Ley 50 de 1990. Teniendo presente que comenzó a trabajar el 16 de abril de 2020, es decir que para el momento de la terminación tenía 11 meses, más los días causados adicionalmente, por la incapacidad temporal aportada por el trabajador, respetando los derechos de este, dando cumplimiento a lo estatuido en la CLÁUSULA SÉPTIMA del contrato de trabajo firmado por el trabajador.

Señala el representante legal de la accionada que el contrato se terminó por vencimiento del término, no por ninguna causal diferente, como lo pretende hacer ver el accionante. Así quedó establecido en el contrato, en la cláusula séptima, donde se especifica que el contrato termina cuando la empresa usuaria del servicio de temporales notifique que ha dejado de requerir los servicios del trabajador.

Igualmente indica que el trabajador nunca manifestó por ningún medio, que estaba en esas condiciones de salud y que nunca fueron notificados del estado de salud, desconociendo su HISTORIA CLÍNICA, que si bien, el trabajador tuvo incapacidades por dolores crónicos, enfermedad general la empresa jamás se enteró que fuera por VIH, como tampoco fueron notificados del diagnóstico de SARCOMA DE KAPOSSI, razón por la que no sabían de la evolución médica y de salud del trabajador, de la cual el trabajador no informo, ni comentó, ni documentó, por lo cual no era de alcance conocer su situación médica.

Que es cierto que el 6 de julio del presente año la empresa a través del médico laboral asignado procedió a realizar el informe de evaluación médica post-incapacidad, en el cual se indicaron las restricciones bajo las cuales debía efectuar su reintegro, sin embargo, reiteran que no tienen acceso a la información médica del trabajador, a menos que él así lo disponga y/o informe a la empresa. En todo momento se respetaron sus derechos, razón por la cual se hizo valorar por el médico de la empresa. Para el momento de la terminación del contrato el señor Daza no tenía ninguna restricción médica conocida.

Señala el representante legal que la afirmación realizada el accionante de haber sido despedido sin justa causa es tan contraria a la verdad como todo lo que afirma en esta tutela, pues él sabía que estaba contratado por una temporal y desde luego que su contrato era temporal. El trabajador no puede predicar que desconociera las condiciones del contrato por obra o labor contratada, pues como empresa temporal aplican lo estatuido para trabajo de empleados temporales, de acuerdo con la legislación vigente.

Igualmente, señala que no es cierto que debieran pedir permiso al MINISTERIO DE TRABAJO, pues no tenían conocimiento que el accionante sufriera de las enfermedades que le fueron diagnosticadas.

Por otra parte manifiesta que es política de la empresa, no retirar de la seguridad social, a aquellos trabajadores, que sin una razón debidamente justificada no reclamen sus prestaciones sociales, como una medida de solidaridad y apoyo a contingencias desconocidas por el empleador, pero esto no tiene ningún nexo causal con la enfermedad del señor Daza que se reitera era desconocida para la empresa.

Es importante puntualizar que la responsabilidad primaria es del trabajador, en este caso del señor Daza, en informar a su empleador su estado de salud, a la empresa, con el fin de que a su vez se le pudiese brindar garantías y derechos como adecuación a sus labores, carga laboral y demás elementos contemplados en la ley para este tipo de situaciones.

Un hecho relevante que omite el accionante en forma dolosa es que se negó a asistir al examen médico de retiro, situación que les hubiese permitido saber del pendiente de su salud. Se negó a recibir la carta de remisión, alegando que no quería hacerse ese examen. Esto porque, como se dijo, siempre fue renuente a contar en la empresa su estado de salud relacionado con su enfermedad por ellos desconocida.

Por otra parte, nótese que hasta el último día de la vigencia de su contrato el trabajador laboró y se respetó su escenario laboral y sus incapacidades; a la fecha de terminación del contrato de trabajo el trabajador no estaba incapacitado y la terminación de este obedeció a las condiciones específicas del contrato de temporalidad.

CONSIDERACIONES

COMPETENCIA: Es competente este juzgado para conocer de la presente acción de tutela, deconformidad con lo dispuesto en el artículo 86 de la Carta Política, en concordancia con el artículo 37 inciso 1° del Decreto 2591 de 1991.

CUESTIÓN PRELIMINAR: Previo al análisis de fondo de la acción de tutela interpuesta, se estudiarán los requisitos de procedencia de la misma con relación a:

(a) la legitimación por activay por pasiva
(b) la subsidiariedad y
(c) el requisito de inmediatez, superados los cuales se formulará el respectivo PROBLEMA JURÍDICO.

a-Legitimación en la causa.

De conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política, toda persona que considere que sus derechos fundamentales han sido vulnerados o se encuentren amenazados, podrá interponer acción de tutela en nombre propio o a través de un representante que actúe en su nombre.

En este caso el señor **MIGUEL ANGEL DAZA PARRA**, presentó acción de tutela tras considerar que **GESTIÓN DINAMICA LABORAL S.A.S** y **VISTA FLOR CORPORATION COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL S.A.S C.I** han trasgredido los derechos fundamentales a la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZASA en conexidad con los derechos a la SEGURIDAD SOCIAL, ACCESO A LA SALUD, MINIMO VITAL Y DIGNIDAD HUMANA**, existiendo **legitimación por activa.** Igualmente, **legitimación por pasiva** respecto del accionado por cuanto es la persona contra la cual se reclama la protección de los derechos presuntamente vulnerados.

b- Inmediatez

El requisito de inmediatez "*exige que la acción sea promovida de manera oportuna, esto es, dentro de un término razonable luego de la ocurrencia de los hechos que motivan la afectación o amenaza de los derechos".*

(…) el examen de la inmediatez no consiste únicamente en revisar el paso del tiempo entre el hecho

> generador de la vulneración de un derecho fundamental y la interposición de la acción de tutela. Existen casos en los que el Juez de tutela debe verificar "si existe un motivo válido, entendiéndolo como una justificación para el no ejercicio de la acción constitucional de manera oportuna, circunstancia justificativa que debe estar plenamente demostrada, y que debe responder a criterio de protección constitucional…" [1]

En el caso que se analiza los hechos generadores del presente amparo se presentaron a partir del 12 de julio de 2021 y la acción constitucional se interpuso el 22 de octubre de la presente anualidad, lapso que resulta razonable y, por consiguiente, el juzgado considera que se cumple el requisito de INMEDIATEZ.

c- Subsidiariedad

Cómo quedó visto el artículo 86 de la Constitución Política, establece que la acción de tutela solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, siendo improcedente, según voces del artículo 6° del Decreto 2591 de 1991, cuando existan otros recursos o medios de defensa judicial, sin perjuicio de la posibilidad de acudir a la tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Y es que la doctrina constitucional ha sido reiterativa en señalar que, en virtud del principio de subsidiariedad de la tutela, los conflictos jurídicos relacionados con los derechos fundamentales deben ser en principio resueltos por las vías ordinarias -jurisdiccionales y administrativas- y sólo ante la ausencia de dichas vías o cuando las mismas no resultan idóneas para evitar la ocurrencia de un PERJUICIO IRREMEDIABLE, resulta admisible acudir a la acción de amparo constitucional.[1]

Relativamente a lo que con la tutela se persigue, bueno es recordar que esta acción excepcional, en principio, no puede ser utilizada para ventilar controversias de carácter laboral y económico dentro de la relación obrero patronal, pues sobre el particular la Corte Constitucional ha sostenido que:

> "[*l*]*a acción de tutela no procede para la solución de controversias jurídicas producidas dentro del ámbito de las relaciones laborales, ya sea por virtud de un contrato de trabajo o por una vinculación legal y reglamentaria, como tampoco para buscar el reintegro o alcanzar el pago de acreencias laborales. La improcedencia generalizada se explica, por la existencia de procedimientos, en las leyes laborales, que han demostrado su eficacia para la protección de los derechos de los trabajadores, con sujeción a los derechos constitucionales de las partes y de terceros, entre otras condiciones, porque permiten al juzgador, mediante pruebas practicadas con pleno respeto del derecho de contradicción, adquirir certeza respecto de los hechos y tomar decisiones debidamente fundamentadas. Así, en principio, las reclamaciones derivadas de contratos laborales, la competencia para dirimir tales conflictos está radicada en la jurisdicción ordinaria, tal como lo establecen los artículos 2º y 3º del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 2º del Código Procesal de la misma especialidad, modificado por la Ley 362 de 1997.* [T-087 de 2006].

Con todo, esa misma jurisprudencia de la Corte Constitucional ha dicho que la tutela es un mecanismo de protección pertinente, si lo que se pretende es el reclamo de la trasgresión del derecho a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA en trabajadores en condiciones de vulnerabilidad:

> *"Si bien la acción de tutela no es, por regla general, el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en algunos casos, como por ejemplo cuando el titular del derecho encuentre protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, este trámite se convierte, transitoria o definitivamente, en el mecanismo más adecuado de protección del derecho. Al adquirir dicha connotación, remplaza los mecanismos ordinarios permitiendo solicitar el reintegro de las personas que se enmarcan en tales condiciones."* [T-098 de 2015].

---

[1] [Corte Constitucional. Sentencia del 21 de junio de 2.011. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub Expediente 19001-23-33-002-2013-00203-00]

PROBLEMA JURÍDICO

Corresponde ahora al Despacho determinar si ha vulnerado los derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, igualdad y a la salud en conexidad con la seguridad social, de **MIGUEL ANGEL DAZA PARRA,** para que proceda excepcionalmente la acción de tutela, a fin de obtener, el reintegro a su trabajo y el pago de salarios dejados de percibir

Para resolver el problema jurídico planteado, el despacho hará referencia a:

(i) De la naturaleza y procedencia de la acción de tutela contra particulares.
(ii) El régimen jurídico de las empresas de servicios temporales
(iii) Estabilidad laboral reforzada de personas vinculadas por una empresa de servicios temporales a través de un contrato por obra o labor contratada
(iv) de la improcedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral, salvo que se trate de amparar el derecho a la protección laboral reforzada
(v) El derecho al trabajo, a la estabilidad laboral y su protección por el ordenamiento constitucional colombiano
(vi) Del derecho al mínimo vital y móvil
(vii) Del prejuicio irremediable, y finalmente,
(viii) Del caso concreto.

DE LA NATURALEZA Y PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PARTICULARES.

La figura de la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política fue instituida con el fin que las personas puedan reclamar ante el órgano judicial, en todo momento y en cualquier lugar, la protección inmediata de derechos fundamentales de rango constitucional, mediante un procedimiento preferente y sumario, cuando se consideren conculcados o amenazados por los hechos u omisiones en que incurra una autoridad pública o determinados particulares. Esta acción es de naturaleza residual, es decir que no siempre que una conducta transgreda o ponga en riesgo garantías fundamentales es factible acceder a la tutela pues requiérese además, para lograr el restablecimiento o protección de estas, que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial eficaz, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

La acción de tutela contra particulares se encuentra limitada en forma taxativa por el inciso 5° del citado artículo 86 y allí enlista los específicos casos en los cuales procede: cuando las personas contra quienes se intenta estén encargadas de la prestación de un servicio público; o que su conducta afecte grave y directamente el interés colectivo; o cuando respecto de ellas, el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión.

El anterior precepto constitucional tuvo su desarrollo en el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, señalándose igualmente allí los eventos en que procede la acción de tutela contra particulares, de los cuales amerita analizarse en el caso concreto, el consagrado en el numeral 9°, vale decir "Cuando la solicitud sea para tutelar de quien se encuentre en situación de subordinación o indefensión respecto del particular contra el cual se interpuso la acción..."

Sobre el estado de indefensión en que se encuentra un extrabajador frente a quien fuera su empleador, nuestro máximo Tribunal Constitucional en sentencia T-251 de 2008, dijo lo siguiente:

"A pesar de que no existe una relación de subordinación entre estos dos sujetos las circunstancias particulares en las que se encuentra el antiguo trabajador lleva a concluir que

este último se halla en estado de indefensión frente al empleador que se niega a brindar la información que requiere sobre la antigua vinculación laboral. Al respecto, la Sala observa que, como ya ha sido indicado, esta oposición concluye en una innegable violación de otras garantías iusfundamentales, respecto de la cual el Ciudadano no cuenta con mecanismos judiciales que de manera eficiente conjuren dicha infracción."

Así las cosas, para el caso sí es procedente la acción en contra del particular, pues se está en presencia de un estado de indefensión manifiesta toda vez que la presunta vulneración de derechos, proviene indefectiblemente del reclamo de un ex trabajador de las empresas **GESTIÓN DINAMICA LABORAL S.A.S** como usuaria y **VISTA FLOR CORPORATION COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL S.A.S C.I** empresa temporal quien contrato en misión al accionante, indefensión que se encuentra debidamente acreditada en el expediente con los documentos allegados por el accionante como es la certificación laboral, informe de evaluación médica post incapacidad del área de salud ocupacional, suscrita por el Médico Cirujano y especialista en salud ocupacional Dr. **CESAR ARIEL POSADA ALMANZA** de fecha 6 de julio de 2021, e HISTORIAS CLÍNICAS de fechas 27 de enero de 2021 en el que se indica "FECHA DIAGNOSTICO 06/02-2019" y el 04/10/21 " FECHA DE DIAGNOSTICO 24/12/2020" y autorizaciones médicas.

Por otra parte, la accionada **GESTIÓN DINAMICA LABORAL S.A.S** allega como soporte: liquidación definitiva, recibo de consignación depósitos judiciales, carta de terminación de contrato y contrato de trabajo incompleto.

EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

La Corte Constitucional en sentencia T 284 de 2019 prevé

"3.2.1. El marco jurídico de las empresas de servicios temporales está contenido en la Ley 50 de 1990, que regula la relación de estas con la empresa usuaria y el régimen laboral de los trabajadores a ellas vinculados, a fin de proteger las partes de la relación laboral.

3.2.2. De conformidad con el artículo 74 de esta Ley, los trabajadores vinculados a las empresas de servicios temporales son de dos categorías: trabajadores de planta y ***trabajadores en misión. Estos últimos son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios, a cumplir la tarea o servicio contratado por estos. Se les aplica, en lo pertinente, lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del régimen laboral.***

3.2.3. Por otra parte, conforme al artículo 77 ibídem, las empresas usuarias únicamente pueden contratar trabajadores en misión por medio de las empresas de servicios temporales, en los siguientes casos: (i) cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo[83]; (ii) cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad; (iii) para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más. El artículo 6 del Decreto 4369 de 2006, señala que: "[s]i cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dicho servicio."

3.2.4. A su vez, esta Ley dispone que a los trabajadores en misión: (i) se les aplica, en lo pertinente, las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del régimen laboral; (ii) tienen derecho a un salario ordinario, equivalente al de los trabajadores de la

empresa usuaria que ejecuten la misma actividad[86]; (iii) deben acceder a los mismos beneficios que aquella tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo, en lo relacionado con transporte, alimentación y recreación[87]; (iv) se les debe dar la compensación monetaria por vacaciones y primas de servicios, de forma proporcional al tiempo laborado, cualquiera que éste sea[88]. Por último, en materia de salud ocupacional de estos trabajadores, la Ley refiere que de ella es responsable la empresa de servicios temporales, en los términos de las leyes que rigen la materia para los trabajadores de planta.

3.2.5. Así pues, la relación laboral entre el trabajador y la empresa de servicios temporales "subsiste mientras el usuario necesite de los servicios del trabajador o se haya finalizado la obra para la cual fue contratado". Sin embargo, como se indicó en precedencia, esta relación se encuentra sujeta a un límite temporal correspondiente a máximo un año, restricción que tiene el objeto de proteger los derechos de los trabajadores, impidiendo que las empresas que contratan trabajadores temporales evadan las obligaciones que derivan los contratos con trabajadores permanentes. En consecuencia, cuando la empresa usuaria requiera los servicios que realiza el trabajador en misión, ya no de forma temporal sino de manera permanente, debe acudir a otra modalidad de contratación en procura del respeto de los derechos laborales y prestacionales del trabajador, so pena de su vulneración.

3.2.6. ***El vínculo contractual entre una empresa de servicios temporales y la persona contratada es de carácter laboral, razón por la cual, la empresa de servicios temporales es el empleador para todos los efectos legales. Diferente es la relación entre la empresa de servicios temporales y las empresas usuarias, en el marco de la cual recae, en la primera, la obligación de remitirle personal a las segundas a cambio de un precio determinado, para lo cual deberá vincular trabajadores mediante la modalidad contractual que se adecue a la necesidad del servicio y duración de la misión****.*

3.2.8. Así bien, esta Corte ha analizado asuntos en los que un trabajador en misión tiene una vinculación con la empresa usuaria que se tornó permanente, en detrimento de sus derechos laborales y prestacionales, y como consecuencia de ello, ha condenado a esta empresa. Estos supuestos se vuelven evidentes cuando las empresas contratan a la misma persona por un lapso superior al permitido (máximo un año) valiéndose de diferentes empresas de servicios temporales. En este sentido, cuando se trata de garantizar la estabilidad laboral reforzada de un trabajador en condición de debilidad manifiesta sometido a estas condiciones, se ha ordenado el reintegro a la empresa usuaria, como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Al efecto, se destacan las Sentencias T-1058 de 2007[94] y T-503 de 2015[95]. Cabe advertir que, dependiendo de las particularidades del caso concreto, la condena se ha dirigido contra las empresas usuarias pero también contra las empresas de servicios temporales, en virtud del deber de solidaridad que se genera entre ambas conforme con el Decreto 4369 de 2006, artículo 20.[96]

3.2.9. De conformidad con lo expuesto en precedencia, esta Sala concluye que:

(i) Las Empresas de Servicios Temporales, por regla general, ostentan la condición de empleador respecto a los trabajadores en misión.

(ii) Los trabajadores en misión únicamente pueden prestar sus servicios en las Empresas Usuarias por un periodo de 6 meses, prorrogable por un máximo de 6 meses más.

(iii) Sus funciones se pueden contratar (a) cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo; (b) cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad; y, (c) para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios.

(iv) Cuando la Empresa Usuaria requiera los servicios que presta un trabajador

en misión, de manera permanente, debe acudir a otra modalidad de contratación en procura del respeto de los derechos laborales y prestacionales.

(v) El incumplimiento del límite temporal puede implicar el desconocimiento de estos derechos; y,

(vi) Ante este escenario se ha reconocido por parte de la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado, que a la Empresa Usuaria le pueden asistir deberes laborales frente al trabajador" (resalto por el despacho)

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS VINCULADAS POR UNA EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES A TRAVÉS DE UN CONTRATO POR OBRA O LABOR CONTRATADA

La Corte constitucional en sentencia previamente referida, frente a casos similares al que aquí nos ocupa resolvió:

"En este acápite, la Sala señalará las posiciones de esta Corporación respecto de personas vinculadas con Empresas de Servicios Temporales mediante contratos de obra o labor contratada, y la protección otorgada. Es importante señalar que en cada uno de estos casos, se encontró probada la discriminación debido a que: i) los peticionarios eran personas en situación de discapacidad o en estado de debilidad manifiesta; ii) los empleadores tuvieron conocimiento de tal situación; iii) se presentó un nexo causal entre los despidos y el estado de salud de los trabajadores; y iv) la inexistencia de la autorización del inspector del trabajo.

3.3.1. En la Sentencia T-019 de 2011, la Sala de Revisión concedió el amparo como mecanismo transitorio y ordenó a las Empresas de Servicios Temporales únicamente el reintegro de los accionantes, mientras se adelantaba el respectivo proceso ante la jurisdicción laboral para establecer, con carácter definitivo, su procedencia, así como el reconocimiento y pago de las prestaciones y demás emolumentos.

3.3.2. En la Sentencia T-663 de 2011, la Sala Quinta de Revisión amparó de manera definitiva[104] los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de la accionante, y en consecuencia ordenó a la Empresa de Servicios Temporales su reintegro a un cargo de igual o superior jerarquía al que venía desempeñando cuando fue desvinculada, sin solución de continuidad, y compatible con sus condiciones actuales de salud, así como el pago de los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondían desde cuando se produjo la desvinculación hasta el reintegro y el pago de la sanción equivalente a 180 días de salario como indemnización por despido, según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

3.3.3. En la Sentencia T-106 de 2015, la Sala Quinta de Revisión consideró que la tutela era procedente como mecanismo transitorio, pues si bien los tutelantes contaban con otro mecanismo de defensa judicial idóneo, era necesaria la intervención del juez de tutela para evitar la configuración de un perjuicio irremediable. En esa oportunidad tuteló los derechos fundamentales invocados y ordenó al tercero intermediario (i) el reintegro a un cargo acorde con las condiciones de salud, y (ii) el pago de salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan, desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta el reintegro, mientras la jurisdicción laboral resolviera definitivamente el asunto.

3.3.4. En la Sentencia T-351 de 2015[107], la Sala Cuarta de Revisión concedió el amparo de manera transitoria y ordenó: i) a la empresa demandada (Palumea S.A.) el reintegro del actor; y, ii) solidariamente a Palumea S.A. y a las intermediarias laborales el pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Por otra parte, con relación al pago de salarios y de las acreencias laborales, advirtió que el empleado debería acudir a la

jurisdicción laboral.

3.3.5. En Sentencia T-141 de 2016[109] la Sala Tercera de Revisión analizó el caso de la desvinculación del señor José Concepción Contreras Contreras, quien se encontraba vinculado con la Empresa de Servicios Temporales Adecco Colombia S.A. y prestaba sus servicios en la empresa usuaria AIG Seguros Colombia S.A. En ese caso se ordenó como mecanismo transitorio a la Empresa de Servicios Temporales el reintegro del accionante al cargo que venía desempeñando antes del despido y el pago de la indemnización de que trata el inciso tercero del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

3.3.6. Finalmente, la Sentencia T-614 de 2017[111] estudió el caso de una señora que trabajó para la Empresa Servicios Postales Nacionales S.A., durante 6 años, a través de diferentes empresas de servicios temporales, por medio de contrato por obra o labor determinada y quien, de forma previa a su desvinculación, sufrió un accidente el cual impactó ostensiblemente su capacidad laboral"

DE LA IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA OBTENER EL REINTEGRO LABORAL, SALVO QUE SE TRATE DE AMPARAR EL DERECHO A LA PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA

La Corte Constitucional a través de su jurisprudencia, ha sostenido que en principio, la solicitud de reintegro al empleo a través de la acción de tutela resulta improcedente toda vez que el ordenamiento jurídico ofrece a los trabajadores mecanismos de defensa judicial a los cuales puede acudir ante la autoridad judicial laboral o de lo contencioso administrativo, según el caso, salvo que se trate de un trabajador que por alguna limitación en su estado de salud se encuentre en condición de debilidad manifiesta o en alguna otra circunstancia que le otorgue el derecho a la estabilidad laboral reforzada como es el caso de los trabajadores en estado de discapacidad y las mujeres en estado de embarazo o en lactancia.

En estos casos "*la acción de tutela es el mecanismo idóneo y eficaz, para la protección laboral reforzada, cuya finalidad es expandir el postulado de la igualdad real y efectiva, y de esta forma, garantizarles a las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales. Es decir, que aunque no existe un derecho a permanecer en el empleo, la desvinculación laboral de estas personas sólo podrá efectuarse con la previa autorización del Ministerio de Trabajo*."[2]

Esa Corporación en relación con los trabajadores en estado de discapacidad o con algún padecimiento de salud que los limita, amparados por esa protección constitucional reforzada, cuyo despido se produce sin previa autorización del MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL y que a través de la acción de tutela buscan se les reintegre a su trabajo y así restablecer su derecho a la estabilidad laboral reforzada; ha precisado lo siguiente:

"(…) Otro tanto sucede en materia de la regulación de un trámite expedito que permita a los trabajadores discapacitados, despedidos sin la autorización del Ministerio de la Protección Social, ejercer el derecho a la estabilidad reforzada y obtener de manera inmediata el restablecimiento de sus condiciones laborales, en cuanto tampoco las normas procesales prevén un procedimiento acorde con la premura que el asunto comporta, conminando al trabajador a adelantar procesos engorrosos que no restablecen su dignidad y nada hacen por "romper esquemas injustamente arraigados en nuestro medio, como aquel de que un limitado físico, sensorial o psíquico es 'una carga' para la sociedad"

(…) En armonía con lo expuesto, la jurisprudencia constitucional considera la acción

[2] Sentencia T 772 de 2012

de tutela procedente para ordenar el reintegro al trabajo de la mujer que va a ser madre o acaba de serlo, sin la necesaria confrontación de las razones esgrimidas por el empleador ante el Inspector del Trabajo y en la misma línea se estima que al juez de amparo compete disponer el reintegro de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo, así mediare una indemnización"[3]

Ahora bien, se ha señalado por la jurisprudencia que las personas en estado de discapacidad **o que tienen algún padecimiento de salud que las limita**, **por quienes propugna el constituyente atendiendo esa condición de debilidad manifiesta,** los cobija una protección especial de estabilidad laboral reforzada que se materializa en el deber que tienen los empleadores de reubicar laboralmente a los trabajadores asignándoles tareas acordes con el tipo de limitación que no afecte su integridad; así como en la prohibición de desvincularlos de su puesto de trabajo, "*salvo que medien causas justas y objetivas previamente evaluadas por el Ministerio de la Protección Social."*

De ahí que nuestro Máximo Tribunal Constitucional ha reiterado que la desvinculación de un trabajador por razón de su estado de discapacidad o afectación en su estado de salud puede ser amparado a través de este mecanismo constitucional, siempre y cuando se acredite la existencia de una relación de causalidad entre el estado de salud del trabajador y la decisión del empleador de terminar el contrato de trabajo u optar por no prorrogarlo, con cuya determinación pueda predicarse respecto de éste un trato discriminatorio o desigual, circunstancias que deben ser analizadas por el juez de tutela a fin de determinar las causas esgrimidas por el empleador como soporte de la determinación que produjo la desvinculación y si ella obedece o no a un acto discriminatorio.

EL DERECHO AL TRABAJO, A LA ESTABILIDAD LABORAL Y SU PROTECCIÓN POR EL ORDENAMIENTO CONSTITUCIONAL COLOMBIANO

El derecho al trabajo se encuentra inmerso en la constitución, en su artículo 25[4], es por ello que el Estado debe implementar políticas adecuadas para la conservación, mejoramiento y creación de las fuentes de trabajo, teniendo en cuenta la subdivisión de la fuerza de trabajo que se hace para las personas que conforman la población económicamente activa de acuerdo a su salario y labor a desempeñar.

Por eso la Corte Constitucional en sentencia de unificación SU-049 de 2017 manifestó que***:***

(i) se aplica la estabilidad ocupacional reforzada al trabajo en general, en todas sus formas, incluso a las relaciones contractuales de prestación de servicios, (ii) para las personas en circunstancias de debilidad manifiesta, que tengan una afectación en su salud, la cual les impida o dificulte sustancialmente el desarrollo de sus labores, con independencia de si se encuentran calificadas con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Por tanto, ante una decisión de despido de un trabajador o contratista en una condición de debilidad manifiesta por razones de salud, (iii) debe acudirse a la Oficina del Trabajo para que certifique la justa causa de la terminación del vínculo, pues en caso de no hacerlo, (iv) deberá declararse ineficaz la terminación de la relación contractual y en consecuencia (v) procederá la renovación del contrato de prestación de servicios en condiciones análogas a las que tenía previo a la terminación, (vi) se ordenará el pago de los emolumentos dejados de percibir y (vii) el contratante deberá pagar la indemnización equivalente a 180 días de remuneración". (Subrayas del Juzgado)

---

[3] Sentencia C-073 de 2003

[4] ***"****El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas."*

Además, modificó el término ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA por ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA, con el fin de elevar tal garantía a rango de derecho fundamental y así ampliar el marco de protección en los contratos de prestación de servicios, en aquellos casos en los que no se desprende una verdadera subordinación.

Ahora bien, La Corte ha fijado las reglas jurisprudenciales aplicables a los casos en que se discute la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA de personas discapacitadas, bajo tratamiento médico, o en situación de debilidad manifiesta y fueron compendiadas en la sentencia T-899 de 2014. En la mencionada providencia se indicó que:

> *"una persona en situación de debilidad manifiesta por deterioro en su estado de salud, será titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando (i) se encuentre demostrado que padece de serios problemas de salud; (ii) cuando no haya una causal objetiva de desvinculación; (iii) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral; y (iv) el despido se haya hecho sin la autorización previa del inspector de trabajo."*

A propósito, la doctrina constitucional ha sostenido que la figura:

> *"estabilidad laboral reforzada" ampara usualmente a mujeres embarazadas y en estado de lactancia, trabajadores con fuero sindical y personas con discapacidad. De acuerdo con la sentencia T-002 de 2011, en el caso de las últimas la mencionada figura es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o sicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral." Adicionalmente, la Corte estableció a través de la sentencia T-1040 de 2001 que la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredita una discapacidad* [T-098 de 2015].

Sucede, además, que la doctrina jurisprudencial ha sido clara en lo que debe entenderse por estado de debilidad manifiesta, para sostener que:

> "*está en circunstancias de debilidad manifiesta, y por ende, tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada* "*un trabajador que* ***razonablemente*** *pueda catalogarse como persona (i) 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 dificultó 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".* [Sentencia T-472 de 2014] [Subrayas del Juzgado].

DEL DERECHO AL MINIMO VITAL Y MOVIL

En efecto, el derecho al MÍNIMO VITAL ha sido entendido como: "*aquella porción del ingreso que tiene por objeto cubrir las necesidades básicas como alimentación, salud, educación, recreación, servicio públicos domiciliarios, etc."* La jurisprudencia patria ha considerado que su conceptualización:

> *"no sólo comprenda un componente cuantitativo vinculado con la simple subsistencia, sino también un elemento cualitativo relacionado con elrespecto a la dignidad humana como valor fundante del ordenamiento constitucional. Entodo caso, siempre que se alega su vulneración, es necesario que el interesado enuncie los motivos que le sirven de fundamento para solicitar su protección, de manera que el juez pueda evaluar la situación concreta del accionante.*
>
> *No obstante, la jurisprudencia ha señalado algunos supuestos en los cuales se presume la vulneración del derecho al mínimo vital, los cuales se limitan a las siguientes situaciones de hecho: (i) que no se encuentre acreditado en el expediente que el accionante cuenta con otros ingresos o recursos que permitan su subsistencia; (ii) que se trate de un incumplimiento prolongado e indefinido, esto es, de una omisión superior a dos meses, con excepción de aquella remuneración equivalente a un salario mínimo, y (iii) que las sumas que se reclamen no sean deudas pendientes. De manera que, siempre que se acredite en eltrámite de un proceso cualquiera de los anteriores*

supuestos, el juez de tutela puede proceder al análisis de fondo del asunto planteado, a pesar de que el accionante no acredite directamente la afectación de su mínimo vital por el no pago de acreencias laborales."[4]

DEL PERJUICIO IRREMEDIABLE

La Corte Constitucional en Sentencia T 009 de 2008, respecto a la acción de tutela para lograr el reintegro a una persona despedida, señaló:

"*No obstante, la jurisprudencia ha admitido que la tutela puede proceder para ordenar el reintegro, de manera excepcional, cuando se verifica la existencia de un perjuicio irremediable. En esos casos, el juez de tutela está habilitado para conceder la protección de manera definitiva, si por la gravedad de las circunstancias del caso resulta inoperante asistir al debate ante la jurisdicción laboral, o transitoria, cuando el asunto objeto de discusión puede ser discutido en última instancia ante la jurisdicción laboral. Para que la acción de tutela proceda como mecanismo transitorio de protección se requiere, de cualquier manera, que los medios ordinarios resulten inoficiosos, es decir que no sean idóneos para enfrentar la vulneración del derecho fundamental. Por supuesto, esta idoneidad del medio ordinario de defensa debe evaluarse en cada caso -para el asunto concreto que se estudia- pues la irremediabilidad del perjuicio que enfrenta el derecho fundamental depende siempre de las circunstancias particulares de la amenaza.*

Con todo, pese a que el estudio del perjuicio irremediable es un asunto factual, derivado de los hechos del proceso en cuestión, la jurisprudencia constitucional ha establecido ciertos criterios de definición que le dan al juez de tutela herramientas para identificar la existencia de la figura. A grandes rasgos, la jurisprudencia pertinente ha dicho que un perjuicio es irremediable cuando se cierne sobre un derecho fundamental de manera grave y urgente, y requiere de la adopción de medidas impostergables."

En la Sentencia T- 742 de 2011, precisó la Corte:

"LA sola existencia de un medio alternativo de defensa judicial, no implica automáticamente la improcedencia de la acción de tutela, porque como se dijo, el medio judicial debe ser idóneo y eficaz para la defensa de los derechos fundamentales. En ese orden de ideas, si el juez constitucional constata que el otro medio de defensa no resulta conducente para la protección efectiva de los derechos invocados, - al no asegurar, por ejemplo, la eficacia necesaria para su defensa real -, el fallador puede válidamente garantizar la protección preeminente y efectiva de los derechos fundamentales, admitiendo la procedencia en estas circunstancias, de la acción de tutela".

DEL CASO EN CONCRETO

La polémica que trae la tutela es concreta, pues lo que a fin de cuentas se reduce su *petitum* es a obtener por esta vía que la parte accionada reintegre al señor **MIGUEL ANGEL DAZA PARRA,** a las labores que venía realizando y cancele las "quincenas adeudadas".

Del material probatorio dentro del paginarío, se observa que si bien la empresa accionada **GESTIÓN DINAMICA LABORAL S.A.S** no conocía que el accionante fue diagnosticado en el mes de diciembre de 2020 con VIH Virus de Inmunodeficiencia humana y todas la afecciones que de ella se desprende, si conocía del mal estado de salud nótese que en su respuesta indica que conocía de sus dolencias por las cuales había estado incapacitado en diferentes oportunidades, además, conoce del informe de evaluación médica post incapacidad realizado el 6 de julio de 2021, el cual se encuentra firmado por el médico cirujano especialista en salud ocupacional **CESAR ARIEL POSADA ALMANZA**, quien pertenece al área de Salud ocupacional de la empresa.

En el informe de evaluación médica referido, se observa que debido a sus padecimientos los cuales en su momento tuvo que ponerle de presente **MIGUEL ANGEL DAZA PARRA** al galeno quien realizó el examen, indicó "puede reintegrarse con restricciones" restricciones que son con una vigencia de dos (2) meses, es decir, hasta el 6 de agosto de 2021, por lo que para el momento de la desvinculación el accionante se encontraba en situación de debilidad manifiesta al no haber ni siquiera culminado el periodo establecido para acatar dichas restricciones médicas en su lugar de trabajo.

De otra parte, también reposa la HISTORIA CLÍNICA del tutelante de fecha 27 de enero de 2021, en la que se observa "FECHA DE DIAGNOSTICO 06/02/2019" enfermedad actual "INFECCIÓN POR VIH SOSPECHA DE SARCOMA DE KAPOSSI" "paciente que se le hizo Elisa para VIH positivo el 24 12 2020", encontrándose en tratamiento para sus padecimientos, máxime que por sus diagnósticos sus recaídas pueden presentarse en cualquier momento.

Expuesto lo anterior, cabe reiterar que la Corte Constitucional ha señalado que existe una estabilidad ocupacional reforzada para aquellas personas que adquieren una enfermedad o presentan, por cualquier causa, una afectación médica que impida o dificulte el desarrollo normal de sus actividades laborales, pues se encuentra en una situación de debilidad manifiesta.

Así las cosas, se encuentra en el *sub-judice* que se reúnen los presupuestos jurisprudenciales que llevan a conceder el amparo constitucional deprecado, en relación con la presunta vulneración de los derechos fundamentales al mínimo vital y a la salud incoados por el accionante, por su desvinculación laboral estando pendiente restricciones laborales y órdenes para exámenes de sangre, consulta control de seguimiento por especialista en neurología, dermatología, infectología, radiografía.

De otra parte, se observa en la cara de terminación del contrato que se indica *" (..) que de acuerdo a la modalidad de contrato firmado con GESTIÓN DINAMICA LABORAL S.AS, esté se da por terminado el dia 12 de julio de 2021, contrato por obra labor",* cabe señalar que en su contestación señala " *El contrato se terminó por vencimiento del término, no por ninguna causal diferente, como lo pretende hacer ver el accionante. Así quedó establecido en el contrato, en la cláusula séptima, donde se especifica que* ***el contrato termina cuando la empresa usuaria del servicio de temporales notifique que ha dejado de requerir los servicios del trabajador.*** **(** resalto por el Despacho)

No obstante, la accionada **VISTA FLOR CORPORATION COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL S.A.S C.I** manifiesta "(…) con la información suministrada por el señor D**AZA PARRA**, fue **GESTIÓN DINAMICA LABORAL S.A.S** quien le finalizó el contrato de trabajo".

Y es que dígase de lo anterior, que no obra prueba que se haya terminado el contrato entre la empresa usuaria del servicio de la temporal, como tampoco se observa en el plenario la autorización requerida para dar por terminado el contrato de trabajo de la actora, ni se evidencia que la misma se haya solicitado al MINISTERIO DE TRABAJO, tanto así que las entidades accionadas indican que no se requería tal permiso en virtud a que el contrato fue terminado por lo señalado en la causal séptima del Contrato de trabajo.

Además de lo anterior, el accionante no percibe ningún ingreso económico desde que fue despedido de su trabajo, no estando en capacidad de suplir sus necesidades, máxime que el hecho de que, a la fecha, el demandante permanezca activo en el Sistema de Seguridad Social en Salud, a través del régimen contributivo, tan solo evidencia que se le están garantizando los servicios médicos necesarios para recuperar su salud, pero no quiere decir esto que el accionante tengan los suficientes ingresos para suplir sus necesidades o que su mínimo vital esté satisfecho. La circunstancia de que pueda asumir el pago de su Seguridad Social en Salud no compensa la afectación que alega de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada con ocasión de la terminación de su relación contractual, en atención a su estado de salud y a las enfermedades que padece, ya que las posibilidades para reincorporarse al mercado laboral y obtener una fuente de ingresos se reducen sustancialmente. Aunado a lo anterior, la pérdida de ingresos económicos pone en riesgo la capacidad del tutelante de satisfacer sus necesidades mínimas, y, de esta forma, la garantía del derecho al mínimo vital, pues su salario sí es fundamental para garantizar la satisfacción de este derecho.

Continuando, advierte el Despacho, que la desvinculación laboral del accionante no solo vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada, sino también los derechos fundamentales a la salud y a la seguridad social, puesto que al dar por terminado el contrato de trabajo del señor **MIGUEL ANGEL DAZA PARRA** se puso en riesgo la continuidad del tratamiento médico necesario para su rehabilitación.

En síntesis, para esta administradora de justicia la empresa de servicios temporales **GESTIÓN DINAMICA LABORAL S.A.S** y **VISTA FLOR CORPORATION COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL S.A.S C.I** vulneraron los derechos fundamentales a la salud, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada del accionante, al terminar su contrato de obra o labor sin el correspondiente permiso del MINISTERIO DE TRABAJO y sin desvirtuar que la misma no tuvo fundamento en el estado de salud del peticionario.

Finalmente, vale la pena recordar que este instrumento constitucional procede como **mecanismo transitorio**, cuando el accionante demuestre la ocurrencia de un PERJUICIO IRREMEDIABLE, es decir, cuando acredite que está en presencia de un daño inminente, grave, urgente e impostergable, que su despido ocurrió sin autorización del Ministerio de Trabajo. En este evento, el amparo de protección sólo tendrá efectos temporales, esto es, hasta que la autoridad judicial competente decida en forma definitiva el conflicto planteado y, como medio de defensa principal y definitivo, en los casos en que resulte la jurisdicción ordinaria ineficaz para hacer cesar la amenaza o la vulneración a los derechos fundamentales, teniendo en cuenta las circunstancias en que se encuentra el solicitante.

De tal manera se observa, que al momento en que se encontraba vigente el contrato de prestación de servicios, el tutelante tenía pendiente restricciones laborales órdenes para exámenes de sangre, consulta control de seguimiento por especialista en neurología, dermatología, infectología, radiografía., hecho que se itera, le otorga un derecho a la estabilidad laboral reforzada, toda vez que sus padecimientos médicos lo colocan como sujeto de protección reforzada.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto y atendiendo los postulados jurisprudenciales citados, el Despacho accederá al amparo constitucional a fin de salvaguardar los derechos fundamentales del accionante de manera **TRANSITORIA**, por ello ordenará de manera solidaria a la empresa **GESTIÓN DINAMICA LABORAL S.A.S** y **VISTAFLOR CORPORATION COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL S.A.S** que en el término de CUARENTA Y OCHO (48) HORAS contadas a partir de la notificación del presente fallo, procedan al reintegro del accionante, si así lo desea el señor **MIGUEL ANGEL DAZA PARRA**, en donde ejerza funciones de igual o superior categoría a las que venía desempeñando antes de su desvinculación teniendo en cuenta las restricciones médicas del caso, igualmente se ordena a las accionadas el pago equivalente a CIENTO OCHENTA (180) DÍAS de remuneración bajo las premisas del art. 26 de la ley 361 de 1997 por despido de persona en condición de debilidad manifiesta sin autorización de la entidad labora competente y finalmente a que cancelen sus salarios y prestaciones a partir del reintegró .

De otra parte se dejará a disposición del juez natural el debate definitivo sobre el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir antes del reintegro.

.

Por otro lado, y al ser esta acción de tutela un mecanismo **TRANSITORIO** se ordena al accionante que interponga la acción correspondiente ante el Juez Laboral, para que sea éste quien dentro del juicio y con el recaudo del material probatorio adecuado resuelva de fondo, para lo cual se le concede el término máximo de **CUATRO (4) MESES**, para ello, so pena que pierda esta acción constitucional sus efectos, de conformidad a lo reglado en el artículo 8º del Decreto 2591 de 1991.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto el **JUZGADO CIVIL MUNICIPAL DE MOSQUERA CUNDINAMARCA**, **ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY,**

RESUELVE

PRIMERO: CONCEDER la acción de tutela como **MECANISMO TRANSITORIO** para evitar un perjuicio irremediable en procura de la protección de los derechos fundamentales la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZASA en conexidad con los derechos a la SEGURIDAD SOCIAL, ACCESO A LA SALUD, MINIMO VITAL Y DIGNIDAD HUMANA,** incoados por el señor **MIGUEL ANGEL DAZA PARRA** contra **VISTA FLOR CORPORATION COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL S.A.S C.I a través de su representante legal JORGE ENRIQUE BERNAL MEJÍA y GESTION DINAMICA LABORAL S.A.S. – GEDILAB SAS,** a través de su representante legal **RICARDO ARTURO BOLAÑOS SALCEDO**

SEGUNDO: En consecuencia, **ORDENAR a la empresa VISTA FLOR CORPORATION COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL S.A.S C.I a través de su representante legal JORGE ENRIQUE BERNAL MEJÍA y GESTION DINAMICA LABORAL S.A.S. – GEDILAB SAS,** a través de su representante legal **RICARDO ARTURO BOLAÑOS SALCEDO**, que, en el término de **CUARENTA Y OCHO (48) HORAS** contadas a partir de la notificación de este fallo, proceda el reintegro del accionante, si así lo desea el señor **MIGUEL ANGEL DAZA PARRA**, en donde ejerza funciones de igual o superior categoría a las que venía desempeñando antes de su desvinculación teniendo en cuenta las restricciones médicas del caso, igualmente se ordena a las accionadas el pago equivalente a **CIENTO OCHENTA (180) DÍAS** de remuneración bajo las premisas del art. 26 de la ley 361 de 1997 por despido de persona en condición de debilidad manifiesta sin autorización de la entidad labora competente y cancelen sus salarios y prestaciones a partir del reintegró .

TERCERO: dejar a disposición del juez natural el debate definitivo sobre el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir antes del reintegro.

.

CUARTO: ADVERTIR al accionado el señor **MIGUEL ANGEL DAZA PARRA que dispone de un término MÁXIMO DE CUATRO (4) MESES, siguientes a la notificación de esta sentencia, para presentar la respectiva demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral, so pena de la pérdida de los derechos conferidos en esta providencia.**

QUINTO: NOTIFICAR VIA CORREO ELECTRONICO lo aquí resuelto al accionante y a la entidad accionada, y de no ser posible utilícese el medio más expedito.

SÉPTIMO: REMITIR las diligencias de no ser impugnada la presente decisión a la **Honorable Corte Constitucional** para su eventual revisión. Ofíciese.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Firmado Por:

Maria Del Pilar Oñate Sanchez
Juez Municipal
Juzgado Municipal
Civil 001
Mosquera - Cundinamarca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:
c975af54bf4d269d2a111d96dab3d43a324fa6ca00dee2f246298195916aa556
Documento generado en 05/11/2021 10:36:23 AM

Valide este documento electrónico en la siguiente URL:
https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica