



RAMA JUDICIAL  
JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL DE VALLEDUPAR-CESAR  
REPÚBLICA DE COLOMBIA

Referencia: ACCIÓN DE TUTELA.  
Accionante: JOSE VICTOR GUERRA VEGA.  
Accionados: MANPOWER DE COLOMBIA LTDA  
Vinculado: NUEVA EPS – SALUD TOTAL EPS – ARL SURA – AFP PROTECCION –  
MINISTERIO DE TRABAJO  
Radicado: 050014003023 2020 00846 00.

Valledupar, tres (3) de diciembre dos mil veinte (2020).

#### ASUNTO A RESOLVER:

Procede el despacho a decidir, la acción de tutela promovida por JOSE VICTOR GUERRA VEGA contra la MANPOWER DE COLOMBIA LTDA.

#### HECHOS:

El acervo fáctico soporte de la presente acción de tutela admite la siguiente síntesis:

Afirma el accionante JOSE VICTOR GUERRA VEGA, que laboró con la empresa accionada entre el 22 de diciembre de 2017 al 12 de junio de 2020, a través de contrato de obra labor, como trabajador en misión para la compañía CI Prodeco, en el cargo de operador de camión en extracción de materia estéril y carbón de piedra y que tuvo que ser reubicado a la Institucion Educativa Rafael Uribe del corregimiento de Media Luna – Cesar.

Aduce que en ejercicio de su labor desarrollo las siguientes patologías: LEVE ESCOLIOSIS TORÁCICA DE CONVENCIDA DERECHA + PEQUEÑA PROTRUSIÓN DISCAL CENTRAL EN T7-T8 • TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS CON RADICULOPATÍA • ESCOLIOSIS TORACOLUMBAR DE CONVENCIDA DERECHA • PROTRUSIÓN DISCAL CENTRAL EN T7-T8 • DISCOPATÍA DEGENERATIVA DESDE C2-C3 A C6-C7 • LUMBAGO CONCIATICA • CERVICALGIA • TRASTORNO DEL INICIO Y DEL MANTENIMIENTO DEL SUEÑO (INSOMNIO) y por las cuales tuvo que ser incapacitado por más de 173 días.

Que al haber superado más de 150 días de incapacidad la coordinación de medicina laboral regional norte de la Nueva EPS remite el concepto de rehabilitación a la AFP Protección conforme a lo dispuesto en el art. 142 del Decreto Ley 019 de 2012, para que sea ésta última quien se haga cargo en adelante de las prestaciones económicas que se deriven de futuras incapacidades. Lo anterior fue puesto en conocimiento de la ARL SURA.

Para el 13 de noviembre de 2018 reportó a Manpower las patologías que se desarrollaron en el ejercicio de sus labores y solicitó a la Nueva EPS que le definieran el origen de sus patologías y haciéndole alusión al protocolo de salud ocupacional que debía aplicarle la compañía en razón a su estado de salud.

Señala que por lo antes mencionado la accionada dispone la reubicación del actor a la Institución Educativa Rafael Uribe desde el 08 de agosto de 2019 hasta el 20 de marzo de 2020 que fu retirado a causa de la emergencia sanitaria. El 25 de marzo de 2020 se le notifica la suspensión de su contrato de conformidad con el numeral del artículo 51 del CST.

Manifiesta que el 12 de junio de 2020, Manpower pone fin a su contrato sin contar con autorización previa del Ministerio de Trabajo y sin considerar el fuero de estabilidad laboral reforzada que lo cobija al encontrarse en proceso de calificación con la Nueva EPS.



Indica que la accionada no le autorizó los exámenes de retiro que son de carácter obligatorio conforme a la resolución 2346 de 2007, y que actúa de manera desconsiderada poniendo en peligro su existencia y al de su núcleo familiar entre ellos sus hijos menores y su esposa que dependen económicamente de él.

Termina acotando que la presente acción de tutela es procedente porque no existe otro medio de defensa para evitar la transgresión de sus derechos fundamentales, ya que lo que se pretende es evitar un perjuicio irremediable.

#### DERECHOS FUNDAMENTALES PRESUNTAMENTE VULNERADOS:

La parte actora en la solicitud señala como derechos fundamentales violados estabilidad laboral reforzada, mínimo vital, trabajo, vida digna y debido proceso.

#### PRETENSIONES:

Pide el accionante el amparo de los derechos fundamentales antes referenciados, y como consecuencia solicita lo siguiente:

Que se ordene a la empresa MANPOWER GROUP, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del fallo proceda a dejar sin efectos la terminación de su contrato laboral y reintegre al señor JOSE VICTOR GUERRA VEGA, a su puesto de trabajo bajo las disposiciones contenidas en la Ley 361 de 1997 y las especificaciones de reubicación laboral que establecido en el artículo 8 de la ley 776 de 2002 y que efectúe el pago de los aportes al sistema de seguridad social dejados de cotizar desde la fecha de sus despido y de los salarios dejados de percibir desde el 12 de junio de 2020. Asimismo pague la indemnización por 180 días de salario.

#### ACTUACIÓN PROCESAL

Mediante auto de fecha 17 de noviembre el Juzgado Veintitrés Civil Municipal de Oralidad de Medellín admitió la tutela en referencia, requiriendo a MANPOWER GROUP-C.I. PRODECO S.A., y vinculando dentro del presente trámite a la Nueva EPS, EPS Salud Total S.A., ARL Sura, AFP Protección y Ministerio de Trabajo.

Posteriormente, habiendo notificado a cada una de las partes el homologo Veintitrés de Medellín se declaró incompetente para continuar adelantando el presente trámite luego de valorar las respuestas allegadas por los accionados y vinculados, por lo que dispuso el envío de la actuación a este distrito, correspondiéndole por reparto a este despacho, quien avoco el conocimiento de la actuación el pasado 25 de noviembre de 2020.

#### RESPUESTA DE LA ENTIDAD ACCIONADA:

MANPOWER DE SOLOMBIA LTDA

Manifiesta la parte accionada que la terminación de la relación laboral con el accionante se dio por terminada bajo una causal objetiva y es que la modalidad de contrato a la cual estaba vinculado con la empresa era de duración de la obra o labor contratada, por lo que dieron por terminado el contrato conforme al literal d del artículo 61 del CST.



Que el actor no se encontraba incapacitado ni mucho menos era sujeto de especial protección teniendo en cuenta que, la certificación del 20 de noviembre de 2020, expedida por el Comité de Asesores de Medicina Laboral de Manpower, dan a conocer el real estado de salud del accionante basándose en tecnicismo y conocimiento de causa por ser profesionales en la materia, además su última incapacidad databa del 14 de enero de 2020, es decir, más de 5 meses antes de la terminación del contrato y no obra prueba de que se le hubiese calificado su pérdida de capacidad laboral.

Indican que según el certificado antes mencionado el actor no tenía al momento de la terminación del vínculo restricciones vigentes.

Que dentro de los anexos allegados por el actor no existe una prueba que acredite el supuesto fuero de salud que dice ostentar, además se equivoca el tutelante al señalar que la empresa requería de autorización previa por parte del Ministerio de Trabajo, ya que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, establece que la autorización solo es requerida en los casos en el que el trabajador se encuentre en condición de discapacidad.

Ni siquiera la dependencia de los miembros de su familia es exclusiva del actor ya que la madre de las niñas de las cual aduce su dependencia se encuentra percibiendo remuneración salarial conforme al certificado del ADRES el cual se permiten aportar.

Por ultimo solicita que se denieguen las pretensiones de la tutela y se declare su improcedencia, toda vez que existe otro mecanismo de defensa judicial para ventila el presente caso.

#### CONTESTACION DE LAS VINCULADAS

##### AFP PROTECCION.

Señalan que al revisar su base de datos no encontraron dentro de la misma una solicitud o petición por parte del accionante que les permitiera establecer la existencia de un trámite de prestación económica por incapacidades, invalidez vejez o sobrevivencia, razón por la cual desconocen la razón que origino la acción de tutela.

Que de los hechos expuestos por el accionante puede observarse que en ningún momento Protección ha trasgredido sus derechos fundamentales, por en cambio, la presunta vulneración se la atribuye a su empleador Manpower de Colombia LTDA. Con todo lo anterior, considera que la acción de tutela no está llamada a prosperar, en lo que concierne a Protección S.A., toda vez que no se encuentra demostrado que han vulnerado derecho fundamental alguno del accionante.

##### ARL SURA.

Por su parte la ARL señala que a la fecha no han sido notificados que al actor le haya sucedido algún presunto accidente de trabajo relacionado con las patologías referidas por él en el escrito de tutela, ni tampoco que se le haya calificado el origen de alguna patología como enfermedad laboral.

Que la ARL SURA no tiene prestaciones pendientes por brindarle al accionante, ni tiene alguna información acerca de su caso. Según las copias que el señor Guerra



RAMA JUDICIAL  
JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL DE VALLEDUPAR-CESAR  
REPÚBLICA DE COLOMBIA

Vega adjuntó a su escrito de tutela, sus patologías vienen siendo tratadas como enfermedad general, es decir, como enfermedad de origen COMÚN, en consecuencia, todas las prestaciones asistenciales y económicas que el señor Guerra Vega requiera por sus patologías, deben ser canalizadas a través de la EPS y/o AFP, a las cuales se encuentra afiliado en el Sistema General de Seguridad Social en Salud, por ello debe considerarse que SURA no le ha vulnerado ningún derecho fundamental al accionante, ni tiene prestaciones pendientes por brindarle, por lo que solicitan la desvinculación del presente trámite.

MINISTERIO DE TRABAJO.

El Ministerio manifiesta que no es de su competencia determinar la legalidad de la terminación o suspensión de un vínculo laboral, o cualquier otra medida tomada por parte de un empleador en plena emergencia sanitaria, pues ello lleva consigo la valoración particular de las condiciones de la empresa, el desarrollo de su objeto social y el impacto del COVID-19, valoraciones que son de la órbita exclusiva de los jueces en consonancia con lo señalado en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

Que mediante Circular 21 del 17 de marzo de 2020, el Ministerio presentó unos lineamientos a los empleadores que tienen por objeto proteger el empleo y la actividad productiva, considerando que se trata de un fenómeno temporal y que el trabajo, conforme lo señala el artículo 25 constitucional “es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.

Que debe declararse la improcedencia de la acción de tutela en referencia contra el Ministerio del Trabajo, por falta de legitimación por pasiva, teniendo en cuenta que no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre la accionante y esta entidad, lo que da lugar a que haya ausencia por parte del Ministerio, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza alguna de los derechos fundamentales invocados por la accionante.

SALUD TOTAL EPS.

Solicita que se niegue por improcedente la acción de tutela interpuesta por el señor JOSE VICTOR GUERRA VEGA, ya que en ningún momento han vulnerado o pretendido vulnerar algún derecho fundamental de la parte actora, que su pretensión se fundamenta en una controversia de origen laboral sin que en dicha relación intervenga Salud Total; por lo anterior solicitan que se declare la falta de legitimación en la causa por pasiva, toda vez que han demostrado que no son los llamados garantizar el reconocimiento de las pretensiones incoadas.

PROBLEMA JURÍDICO:

El problema jurídico sometido al escrutinio del despacho consiste en dilucidar si en efecto, la empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, le está vulnerando al accionante los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, mínimo vital, y salud, al haber puesto fin al contrato laboral sin considerar sus condiciones de salud y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.

CONSIDERACIONES:

Una de las características axiales de la acción de tutela es su carácter residual y subsidiario, lo cual impone una sola lectura: su procedencia está supeditada a que



quien la utiliza carezca en absoluto de otro mecanismo de acción judicial, con la única excepción de cuando se interpone como mecanismo transitorio para precaver un perjuicio irremediable.

Sobre ello, la CORTE CONSTITUCIONAL en la sentencia T – 1190 de 2.004 expuso:

“La Corte Constitucional - en ejercicio de su función de guardiana de la integridad y supremacía de la Constitución - ha tenido oportunidad de decantar la interpretación de la norma al establecer que, a falta de la existencia de mecanismos ordinarios de protección, la tutela es la acción principal y definitiva de defensa de los derechos fundamentales; mas, cuando dichos mecanismos existen, pero son insuficientes para proveer una protección efectiva, la tutela procede subsidiariamente, de manera transitoria, a fin de evitar la concreción de un perjuicio irremediable. Excepcionalmente, la Corte ha admitido la procedencia de la tutela subsidiaria con carácter definitivo cuando, pese a la existencia de mecanismos ordinarios de defensa, su recurrencia no haría desaparecer el perjuicio irremediable.

“De dicha interpretación se deduce que frente a la existencia de otras vías judiciales de defensa, la acción de tutela no actúa como mecanismo principal de protección, sino, -apenas- como herramienta subsidiaria. La índole subsidiaria de la acción de tutela se justifica, entre otras cosas, en la necesidad de preservar los espectros de competencia de las jurisdicciones ordinarias. Efectivamente, al instaurar la tutela como mecanismo subsidiario de amparo, el constituyente quiso evitar la intromisión del juez de tutela en la órbita decisoria del juez natural, conservando a su vez la estructura de las jurisdicciones ordinarias y, por ende, la organización de la Administración de Justicia.”.

Ahora bien, la insular existencia de otro medio de defensa judicial no hace improcedente per se el amparo perseguido, sino que el juzgador debe evaluar si ese mecanismo realmente resulta idóneo y eficaz. Sobre el tema, la corte en la sentencia T – 795 de 2.011 expuso:

“Es así como en aquellos casos en que se logra establecer la existencia de otro mecanismo de defensa judicial, debe ponderarse la idoneidad de dicho medio de protección, valorando el caso concreto y determinando su eficacia en las circunstancias específicas que se invocan en la tutela. Por esta razón, el juez constitucional debe establecer si el procedimiento alternativo permite brindar una solución ‘clara, definitiva y precisa’ a las pretensiones que se ponen a consideración del debate iusfundamental y su eficacia para proteger los derechos invocados.”.

En relación a la procedencia de la tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, la jurisprudencia constitucional en la sentencia T – 351 de 2.005 definió esta clase de perjuicio como “aquel que resulta del riesgo de lesión al que una acción u omisión de las autoridades públicas o de los particulares somete a un derecho fundamental que, de no resultar protegido por vía judicial en forma inmediata, perdería todo el valor subjetivo que representa para su titular y su valor objetivo como fundamento axiológico del ordenamiento jurídico”, puntualizando también la jurisprudencia que tal perjuicio debe ser inminente, las medidas que se requieran para conjurarlo deben ser urgentes, su entidad debe ser de gravedad, y el amparo debe ser impostergable.

En lo que respecta a la procedencia excepcional de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral del trabajador en condiciones de debilidad manifiesta, la Corte Constitucional ha reiterado que esta es procedente para solicitar dicho reintegro,



siempre que se busque la protección de la estabilidad laboral reforzada, así lo dejó sentado en la Sentencia T-594 de 2.012, al establecer que:

“Como regla general, esta Corte ha señalado que la acción de tutela no es mecanismo principal para solicitar un reintegro laboral, independientemente de la causa que generó la ruptura del vínculo. Es la jurisdicción común (ordinaria laboral o contencioso administrativa), el camino natural para determinar los derechos laborales, entre ellos el reintegro.

“No obstante, cuando el accionante es un sujeto en condiciones de debilidad manifiesta (menores de edad, mujeres en estado de embarazo o trabajador discapacitado), se activa la protección constitucional conocida como estabilidad laboral reforzada.

“Así, ante la necesidad de amparar derechos de sujetos especialmente protegidos por la Constitución, la Corte ha precisado, frente al caso específico de empleados en situación de discapacidad o limitación, **despedidos sin autorización previa del Ministerio del Trabajo**, que es posible acceder al reintegro por orden de tutela, para restablecer su derecho a la estabilidad laboral reforzada.” (Negrillas ajenas al texto).

En ese contexto es dable concluir que, la procedencia excepcional de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral del trabajador en condiciones de debilidad manifiesta, la vía constitucional es más expedita y eficaz para proteger los derechos laborales, que el mecanismo común de defensa judicial, con el retardo normal que ello comporta.

#### EXÁMEN DEL CASO CONCRETO:

Tal como se dejó expuesto en el problema jurídico, el accionante interpuso la presente acción de tutela, al considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, mínimo vital y salud, por parte de la empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, al haber puesto fin a su contrato sin tener en cuenta sus condiciones de salud y sin media autorización previa por parte del Ministerio de Trabajo.

Como prueba de la presunta vulneración alegada, fueron aportadas por el accionante, historia clínica expedida por la Nueva EPS, certificación laboral de la empresa, Historia Clínica expedida por Centro Materno Infantil y respuesta del Ministerio de Trabajo a la solicitud de autorización para despido.

Por su parte, la entidad accionada adujo en su defensa que el accionante no prueba que la causa de su despido fuera su estado de salud, por lo que indicó que debe acudir a la jurisdicción laboral en defensa de sus derechos, ya que la tutela no es el mecanismo para dirimir tales controversias.

Con ese panorama, y las pruebas recaudadas, se avizora que la tutela deprecada debe negarse por improcedente, conclusión a la que se arriba con cimiento en el siguiente raciocinio:

El ordenamiento jurídico colombiano ha previsto procedimientos judiciales especiales para ventilar pretensiones laborales, sin embargo, la Corte Constitucional ha entendido que las reglas relativas a la procedencia de la acción tendrán que ser matizadas cuando se trata de personas en especial condición de vulnerabilidad o en



circunstancias de debilidad manifiesta, como consecuencia, entre otros, de su estado de salud; por lo tanto, la tutela debe ser considerada como el mecanismo más adecuado para adoptar las acciones que permitan conjurar la afectación de los derechos en cuestión.

En el caso que nos ocupa, el actor pretende se le reconozca el derecho a la estabilidad laboral reforzada, manifestando estar en un estado de vulnerabilidad por su estado de salud, Pero ¿quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud? Al respecto, la Corte Constitucional ha establecido que un trabajador que: “i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares’, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho,<sup>1</sup> **está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada’.**”<sup>2</sup> Negrillas fuera del original.

En ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades.<sup>3</sup>

Conviene indicar, como hizo la Corte constitucional<sup>4</sup>, que en la SU-049 de 2017 la Sala Plena estableció que la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; por tanto, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral.

Pues bien, estando así las cosas, no encuentra en este momento procesal un documento que logre determinar que el accionante registre alguna limitación o restricción médica que ponga de presente que su situación de salud es de aquellas que merezcan una protección Constitucional reforzada, ni mucho menos logró demostrar que la terminación del contrato de trabajo que lo unía, máxime cuando no se allegó al expediente ni siquiera un prueba sumaria que determinara que la capacidad laboral del actor había tenido una pérdida considerable y que sería óbice, para continuar ejerciendo su oficio o profesión.

Se tiene entonces, que en el presente caso existe una carencia probatoria insuperable que conduce a declarar improcedente la acción de tutela, toda vez que, de las

---

<sup>1</sup> “La Sala Segunda de Revisión señaló, asimismo, en la sentencia T-784 de 2009, que un trabajador debía ser vinculado nuevamente a su trabajo porque fue despedido sin justa causa mientras estaba en circunstancias de debilidad manifiesta, y además sin la autorización correspondiente. Dijo la Corte, en ese asunto, que no importaba si el trabajador no era, en estricto sentido, un discapacitado o un inválido, porque “la protección laboral reforzada no sólo se predica de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez. Esta protección aplica también para aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo”.”

<sup>2</sup> Sentencia T-417 de 2010.

<sup>3</sup> Ibídem.

<sup>4</sup> T-041 de 2019



RAMA JUDICIAL  
JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL DE VALLEDUPAR-CESAR  
REPÚBLICA DE COLOMBIA

afirmaciones de las partes, así como de los diferentes elementos de prueba, se desprende la existencia de una compleja controversia fáctica. Por un lado, JOSE VICTOR GUERRA VEGA aseguró que fue terminado su contrato de trabajo sin previa autorización del Ministerio de trabajo, teniendo el empleador pleno conocimiento de su estado de salud y por ende de la estabilidad laboral reforzada que lo cobijaba, mientras que la parte accionada sostiene que la culminación del contrato de trabajo se produjo por causas objetivas como la finalización de la obra, atendiendo que su vinculación a la obra fue por contrato en la modalidad de “*duración de la obra o labor contratada.*”

Tales confrontaciones se refieren entonces a elementos centrales para examinar la posibilidad o no de acceder a las pretensiones formuladas por el accionante. Ello implica que el despacho carece de los elementos de juicio suficientes que permitan conferir credibilidad definitiva a lo dicho por cada una de las partes.

Conforme a lo expuesto el accionante podrá acudir a la jurisdicción laboral para debatir la existencia o no de los derechos alegados. Igualmente, de considerarlo pertinente, podría acudir ante las autoridades del trabajo a efectos de que ellas valoren si procede, en ejercicio de sus competencias, adelantar alguna actuación.

Afincado en lo anterior, el Juzgado Tercero Civil Municipal En Oralidad De Valledupar, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

R E S U E L V E:

PRIMERO: Negar por improcedente el amparo solicitado por el señor JOSE VICTOR GUERRA VEGA en el presente trámite, contra MANPOWER DE COLOMBIA LTDA siendo vinculadas SANITAS EPS, conforme a lo expuesto en la presente sentencia.

SEGUNDO: Notifíquese esta providencia por el medio más expedito y eficaz, a las partes interesadas.

TERCERO: De no ser impugnado este fallo, envíese a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y Cúmplase

La Jueza,

  
CLAURIS AMALIA MORÓN BERMÚDEZ