

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
JUZGADO TREINTA Y CINCO CIVIL MUNICIPAL  
BOGOTÁ D.C.**



Bogotá D.C., veintiuno (21) de octubre de dos mil veintidós (2.022).

**Acción de Tutela No. 11001 40 03 035 2022 01074 00**

Por ser procedente se admite la acción de tutela presentada por **LUZ MARINA CAÑÓN GONZÁLEZ** contra **SEGURIDAD Y VIGILANCIA INDUSTRIAL COMERCIAL Y BANCARIA SEVIN LTDA.**

En consecuencia, se ordena:

**1.** Oficiar a la entidad accionada para que dentro del término de un (1) día contado a partir de la notificación del presente auto, se pronuncie respecto de los fundamentos de la demanda de tutela en su contra. A la respuesta deberá adjuntar la documentación pertinente. Adviértasele que ante la falta de respuesta oportuna se dictará sentencia de plano con base en los hechos de la demanda.

**2.** Así mismo, se ordena la vinculación de la EPS COMPENSAR, de MUNDIAL DE SEGUROS, y el HOSPITAL SANTA MATILDE DE MADRID, para que dentro del mismo término se pronuncien respecto de los hechos alegados en el escrito de tutela y ejerzan su derecho de defensa.

**3.** Se reconoce personería al abogado RAÚL RAMÍREZ REY como apoderado judicial de la parte accionante, en los términos y para los fines del poder conferido.

**4.** Requiérase a la parte accionante para se sirva informar la Administradora de Riesgos Laborales se encuentra afiliada.

**5.** Notifíquese a las partes del contenido de la presente providencia por el medio más expedito, anexando copia de la demanda.

Cúmplase,

**DEISY ELISABETH ZAMORA HURTADO  
JUEZA**

**Firmado Por:**  
**Deisy Elizabeth Zamora Hurtado**  
**Juez**  
**Juzgado Municipal**  
**Civil 035**  
**Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,**

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: **ed00af6d3f8132f0fc98354379052e7397f2da26dc845ab3ea76bb25d2d0c416**

Documento generado en 23/10/2022 07:23:37 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
JUZGADO TREINTA Y CINCO CIVIL MUNICIPAL  
BOGOTÁ D.C.**



Bogotá D.C., veinticuatro (24) de octubre de dos mil veintidós (2.022).

REF.: No. 11001 40 03 035 **2022 01074 00**

En atención a la respuesta remitida por parte del extremo accionante, se ordena la vinculación de la **ARL AXA COLPATRIA**, para que se pronuncie sobre los hechos base de la acción y defienda sus intereses. Para lo anterior, se concede el término de un (1) día, contado a partir de la respectiva notificación.

Lo acá decidido, comuníquese a las partes por el medio más expedito.

Cúmplase,

**DEISY ELISABETH ZAMORA HURTADO**  
**Jueza**

*B/f*

Firmado Por:

Deisy Elizabeth Zamora Hurtado

Juez

Juzgado Municipal

Civil 035

Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

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: **b268ceba1d9bc4d131829a25260f65c3d32c556fa41f8c9ce66dae8537ceea80**

Documento generado en 24/10/2022 06:39:29 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
JUZGADO TREINTA Y CINCO CIVIL MUNICIPAL  
BOGOTÁ D.C.**



Bogotá D.C., dos (2) de noviembre de dos mil veintidós (2.022).

CLASE DE PROCESO	: ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE	: LUZ MARINA CAÑÓN GONZÁLEZ
ACCIONADO	: SEGURIDAD Y VIGILANCIA INDUSTRIAL COMERCIAL Y BANCARIA SEVIN LTDA.
RADICACIÓN	: 2022 - 01074.

En ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, procede el Despacho a dictar sentencia dentro de la acción de tutela de la referencia, como quiera que el trámite propio de la instancia se encuentra agotado, sin la presencia de causal que invalide lo actuado.

### **I. ANTECEDENTES**

La señora LUZ MARINA CAÑÓN GONZÁLEZ, en ejercicio del art. 86 de la C. P., presentó acción de tutela contra SEGURIDAD Y VIGILANCIA INDUSTRIAL COMERCIAL Y BANCARIA SEVIN LTDA., pretendiendo que se le amparen sus derechos fundamentales sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la estabilidad laboral y a la vida digna, los cuales afirma están siendo vulnerados por la entidad accionada al dar por terminado contrato de trabajo (suscrito el pasado 21 de agosto de 2021), terminación de la que fue notificada el 10 de agosto de 2022, sin tener en cuenta su estado de salud y que se encontraba incapacitada para dicho momento, lo que comporta una transgresión de las prerrogativas constitucionales invocadas.

### **II. TRASLADOS Y CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.**

Una vez admitida la acción de tutela mediante auto de fecha 21 de octubre de 2022, se ordenó la notificación de la entidad accionada, a efectos de que ejerza su derecho de defensa sobre los hechos alegados.

#### **2.1.- SEGURIDAD Y VIGILANCIA INDUSTRIAL COMERCIAL Y BANCARIA SEVIN LTDA.:**

Frente a los hechos fundamento de la presente acción, indica la entidad accionada lo siguiente:

2.1.1.- Que la vinculación contractual con la accionante se dio el día 22 de octubre de 2021, y no como aduce la accionante con contrato de trabajo por obra o labor, en el que se pactó el salario mínimo más auxilio de transporte.

2.1.2.- Que conforme lo manifestado por el supervisor del puesto de trabajo donde fue asignada la accionante, señaló que el 01 de agosto de 2022, a las 5:30 de la mañana, la señora LUZ MARINA CAÑÓN GONZÁLEZ, al parquear su motocicleta en el estacionamiento de la UMV, ésta se resbala y le cae sobre su pie izquierdo, conforme se plasmó en el formulario de incidente de trabajo, y que la no haber sufrido el incidente en el ejercicio de sus funciones no había lugar a reportar el caso ante la ARL.

2.1.3.- Aunado a lo anterior, alude que la accionante efectivamente ha tenido diversas incapacidades, sin embargo, alude que la terminación del contrato de trabajo se produjo por la terminación de la obra o labor por la que fue contratada.

2.1.4.- Finalmente esgrime que en el presente caso existe una improcedencia del amparo invocado, dado que su proceder corresponde a una conducta legítima y que la terminación del contrato de trabajo se debió a una causal objetiva y legítima por lo que no era necesaria la mediación del Ministerio del Trabajo.

### **III. CONSIDERACIONES**

#### **3.1. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA:**

3.1.1.- El artículo 86 de la Constitución Política prevé que toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe en su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública.

3.1.2.- La tutela tiene como dos de sus caracteres distintivos esenciales la subsidiariedad y la inmediatez; el primero por cuanto tan solo resulta procedente instaurar la acción cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, a no ser que busque evitar un perjuicio irremediable; el segundo puesto que no se trata de un proceso sino de un remedio de aplicación urgente que se hace preciso administrar en guarda de la efectividad, concreta y actual del derecho sujeto a violación o amenaza.

#### **3.2. DEL CASO EN CONCRETO.**

3.2.1.- Según los supuestos fácticos que soportan esta acción, la promotora del amparo solicita la protección sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la estabilidad laboral y a la vida digna, los cuales considera están siendo vulnerados por la entidad accionada al apartarla del cargo que venía desempeñando, sin tener en cuenta su estado de incapacidad.

3.2.2.- Ahora bien, en cuanto a los derechos susceptibles de protección mediante la acción de tutela, no sólo se encuentran aquellos que aparecen reconocidos como fundamentales en la Constitución, sino también aquellos inherentes o de la esencia de la

naturaleza y dignidad humana y los que se tornan en fundamentales por el grado de afectación, es decir, por su íntima e inescindible relación con un derecho que tenga expresamente reconocida aquella categoría.

3.2.3.- Lo anterior implica, que para la prosperidad de la acción de tutela, deben concurrir básicamente los siguientes presupuestos: primero, que exista amenaza o vulneración de un derecho fundamental; segundo, que la acción u omisión que genera esa situación provenga de autoridad pública o de los particulares, en cuanto a éstos en los eventos relacionados en el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991; y tercero, que no exista otro mecanismo de defensa judicial eficaz para salvaguardar el derecho afectado, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

3.2.4.- En el caso de marras, la accionante pretende que, por esta vía judicial, se ordene su reintegro al cargo que ocupaba en la entidad demandada, pues a su juicio, considera que se han trasgredido sus derechos fundamentales con la finalización de contrato de trabajo.

3.2.5.- Dicho esto, lo primero que entrará a determinar el despacho en este caso, es la prosperidad de la acción de tutela, para lo cual habrá de tenerse en cuenta el acervo jurisprudencial existente sobre el tema, el que se ha resaltado por jurisprudencia constitucional para su procedencia cuando **(i)** el actor no dispone de otros medios judiciales de defensa; **(ii)** disponiendo de ellos se requiere evitar un perjuicio irremediable<sup>1</sup>; **(iii)** los recursos disponibles no son idóneos ni eficaces.

3.2.6.- Sobre la determinación de la eficacia e idoneidad de los recursos ordinarios no debe obedecer a un análisis abstracto y general, sino al examen de la adecuación en el caso concreto por parte del juez constitucional, que será quien determine si la parte accionante cuenta con otro instrumento de protección<sup>2</sup>. Para ello, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado dos pautas generales: **(i)** verificar si los otros medios de defensa proveen un

---

<sup>1</sup> El perjuicio irremediable debe ser (i) inminente; (ii) grave; (iii) requerir de medidas urgentes para su supresión, y (iv) demandar la acción de tutela como una medida impostergable. Por inminencia se ha entendido algo que amenaza o que está por suceder prontamente. Es decir, un daño cierto y predecible cuya ocurrencia se pronostica objetivamente en el corto plazo a partir de la evidencia fáctica y que justifica la toma de medidas prudentes y oportunas para evitar su realización. Así pues, no se trata de una simple expectativa o hipótesis. El criterio de gravedad, por su parte, se refiere al nivel de intensidad que debe reportar el daño. Esto es, a la importancia del bien jurídico tutelado y al nivel de afectación que puede sufrir. Esta exigencia busca garantizar que la amenaza o violación sea motivo de una actuación extraordinariamente oportuna y diligente. El criterio de urgencia, por otra parte, está relacionado con las medidas precisas que se requieren para evitar la pronta consumación del perjuicio irremediable y la consecuente vulneración del derecho. Por esta razón, la urgencia está directamente ligada a la inminencia. Mientras que la primera alude a la respuesta celeré y concreta que se requiere, la segunda hace referencia a la prontitud del evento. La impostergabilidad de la acción de tutela, por último, ha sido definida como la consecuencia de la urgencia y la gravedad, bajo el entendido de que un amparo tardío a los derechos fundamentales resulta ineficaz e inoportuno. Sentencias: T-106 de 2017, T-563 de 2016, T-315 de 2015, T-471 de 2014, T-206 de 2013, T-424 de 2011, T-761 de 2010, T-789 de 2003 y T-225 de 1993, entre otras.

<sup>2</sup> El numeral 1º del artículo 6 del Decreto Estatutario 2591 de 1991, ofrece un desarrollo admisible de la Constitución Política, y de acuerdo con su texto, la disponibilidad de dichos medios debe ser "apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante".

remedio integral, y **(ii)** comprobar si ellos son expeditos para evitar un perjuicio irremediable<sup>3</sup>.

3.2.7.- Bajo esta perspectiva, rápidamente advierte el presente estrado judicial que si bien, la accionante dispone de otros medios de defensa, ellos no resultarían del todo eficaz, dados los quebrantos de salud presentados, que al estar desvinculada laboralmente no podría contar con los recursos necesarios para acudir a aquellos, y que la espera de los mismos podría ir en detrimento del estado de salud de la accionante, lo que de forma inicial permite evidenciar la prosperidad del estudio sobre la problemática alegada.

3.2.8.- De otra parte, y frente a la terminación del contrato de trabajo por obra o labor, como ocurre en este caso, es oportuno señalar que aunque el ordenamiento jurídico colombiano establece la posibilidad de que los empleadores puedan regular la relación con sus trabajadores a través de contratos laborales bajo aquella condición o a término fijo, esta autonomía se encuentra limitada por la obligación de garantizar la permanencia en el empleo al trabajador que se encuentre en una circunstancia de debilidad manifiesta, como es el caso de las personas en situación de discapacidad por limitaciones físicas, sensoriales y/o psíquicas, situaciones en las cuales el empleador deberá cumplir con las condiciones establecidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997<sup>4</sup>, ello aunque exista, en principio, una causal objetiva para terminar el contrato de trabajo tal como el cumplimiento de la obra o labor aludida en este caso.

3.2.9.- En relación con el desarrollo de los contratos de obra o labor frente a la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada, en la sentencia T-225 de 2012 la Sala Octava de Revisión, de la Corte Constitucional expresó lo siguiente:

*"Ahora bien, teniendo en cuenta que los empleadores en el ejercicio de su actividad empresarial pueden pactar de mutuo acuerdo la suscripción de contratos a término fijo, les asiste en virtud del principio de solidaridad (C.P. art. 95) y de la estabilidad en empleo (C.P. art. 53) el deber de mantener al trabajador siempre y cuando (i) subsista la materia del empleo,*

---

<sup>3</sup> Sentencia SU-961 de 1999. En esa ocasión la Corte debía definir si una acción contenciosa era eficaz para resolver una determinada pretensión, concluyendo que no lo era. Por esa razón juzgó que la acción de tutela debía considerarse el medio de defensa idóneo. En ese contexto definió los criterios para determinar si los otros medios de defensa judiciales, distintos a la tutela, son eficaces. Lo hizo en el siguiente sentido: "[...] En cada caso, el juez está en la obligación de determinar si las acciones disponibles le otorgan una protección eficaz y completa a quien la interpone. Si no es así, si los mecanismos ordinarios carecen de tales características, el juez puede otorgar el amparo de dos maneras distintas, dependiendo de la situación de que se trate. La primera posibilidad es que las acciones ordinarias sean lo suficientemente amplias para proveer un remedio integral, pero que no sean lo suficientemente expeditas para evitar el acontecimiento de un perjuicio irremediable. En este caso será procedente la acción de tutela como mecanismo transitorio, mientras se resuelve el caso a través de la vía ordinaria. La segunda posibilidad, es que las acciones comunes no sean susceptibles de resolver el problema de manera integral".

<sup>4</sup> "En ningún caso la discapacidad de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren".

el (ii) trabajador cumpla sus obligaciones contractuales y legales y (iii) no represente una alteración de su actividad económica.

Desde luego, dicha estabilidad laboral se convierte en una restricción al ejercicio de la autonomía individual y el acuerdo de voluntades entre las partes cuando se trata de definir las condiciones en las que se desarrollará una relación laboral pues tales circunstancias estarán supeditadas a las reglas constitucionales y legales, categoría que incluye el mandato de estabilidad laboral reforzada. Por consiguiente, el acuerdo de voluntades que da origen al contrato de trabajo está restringido y sometido a las disposiciones constitucionales que rigen la materia y se superpone a la autonomía de las partes.

En consecuencia, así, como la estabilidad laboral reforzada se amplió para las personas con afectaciones de su salud sin consideración a una previa calificación, **igualmente evolucionó en considerar que no sólo aplicaba para los contratos a término indefinido sino también para aquellos de duración específica**".

En igual sentido, en la sentencia T-226 de 2012 se estableció:

"La estabilidad laboral reforzada ha sido un tema de relevancia constitucional y su fin es asegurar que el trabajador en situación de debilidad manifiesta no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo poniendo en riesgo su propio sustento y el de su familia, **por ello el término pactado para la duración de la labor contratada pierde toda su importancia** cuando es utilizado como causa legítima por el empleador para ocultar su posición dominante y arbitraria en la relación laboral ejerciendo actos discriminatorios contra personas particularmente vulnerables y en condiciones de debilidad manifiesta. Tal deber constitucional limita o restringe la autonomía empresarial y privada imponiendo, cargas solidarias de garantizar la permanencia no indefinida, pero si acorde con la situación de debilidad sufrida por el trabajador".

3.2.10.- Itérese además que tal planteamiento ha sido ampliamente analizado por la jurisprudencia al señalar: "En este punto, la Sala resalta **que en el caso de los contratos laborales a término fijo, por obra o labor**, "(...) el vencimiento del [plazo] pactado o el cumplimiento de la condición no constituye una justa causa para su terminación (...)"<sup>5</sup>. De manera que el empleado "tiene el derecho a conservar su trabajo, aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado"<sup>6</sup> si ha cumplido adecuadamente sus funciones y si la labor o el servicio se mantiene en el tiempo."

3.2.11.- Adicionalmente se destaca que es deber analizar cada caso en particular, con el fin de establecer si el despido o la

<sup>5</sup> Sentencias T-1083 de 2007, M.P. Humberto Sierra Porto; T-337 de 2009, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; y C-200 de 2019, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

<sup>6</sup> C-200 de 2019, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

terminación del contrato de trabajo de la accionante ocurrió mientras se encontraba afectada en su estado de salud sin la autorización de la Oficina del Trabajo, como ocurre en el presente caso, puesto que según conforme a la documental obrante en el plenario a la accionante se le otorgó incapacidad desde el 1° de agosto hasta el 17 de octubre de 2022, por lo que según los lineamientos jurisprudenciales resulta factible presumir que la causa de la desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador y, por tanto, concluir que se causa una grave afectación de sus derechos fundamentales<sup>7</sup>.

3.2.12.- Aunado a lo anterior se reitera que la estabilidad laboral reforzada de los sujetos de especial protección es aplicable aún en los casos en los cuales el contrato de trabajo por el cual se inició el vínculo laboral tenga un término definido<sup>8</sup>, incluyendo los contratos de trabajo por obra o labor determinada<sup>9</sup> e, igualmente, los contratos de prestación de servicios<sup>10</sup>. Por ende, cuando una persona goza de estabilidad laboral/ocupacional reforzada no puede ser desvinculada sin que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual y sin que medie la autorización de la Oficina del Trabajo<sup>11</sup>.

<sup>7</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-519 de 2003. En esa ocasión, la Sala Sexta de revisión ordenó el reintegro de un trabajador que padecía "carcinoma basocelular en rostro y daño solar crónico", a quien su empleadora le había terminado el contrato de forma unilateral y sin justa causa, sin solicitar autorización del inspector del trabajo, por considerar que se encontraba en circunstancias de debilidad manifiesta por lo que era titular de la estabilidad laboral reforzada. Esta decisión fue reiterada en las Sentencias T-427 de 1992, T-689 de 2004, T-081 de 2005, T-309 de 2005, T-530 de 2005, T-1219 de 2005, T-002 de 2006, T-198 de 2006, T-661 de 2006, T-687 de 2006, T-062 de 2007, T-992 de 2007, T-434 de 2008, T-518 de 2008, entre otras.

<sup>8</sup> Sobre el particular, en la Sentencia C-016 de 1998, mediante la cual la Corte analizó la constitucionalidad de los artículos 46 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo, esta Corporación precisó: "[...] el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto "expectativa cierta y fundada" del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral". Así mismo, en la Sentencia T-449 de 2008, la Corte señaló: "[...] en los contratos laborales celebrados a término definido en los que esté inmerso un sujeto de especial protección y en los que el objeto jurídico no haya desaparecido, no basta con el vencimiento del plazo o de la prórroga para dotar de eficacia la terminación unilateral del contrato, sino que, es obligación del patrono acudir ante Inspector del Trabajo para que sea éste quien, en aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas, determine si la decisión del empleador se funda en razones del servicio, como por ejemplo el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles, y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le haya dado al vínculo laboral".

<sup>9</sup> Ello quedó bastante claro en la Sentencia T-864 de 2011. Previamente, en la Sentencia T-1083 de 2007 la Sala Séptima de Revisión había precisado: "Al respecto, es importante tener en cuenta que este tipo de relaciones laborales se constituyen con el objeto de adelantar una específica tarea que debe ser cuidadosamente determinada al momento del surgimiento del vínculo y que una vez concluida tendrá como consecuencia la finalización del mismo. Por tal razón, la aspiración de continuidad es en principio extraña a este tipo de contratos, lo cual no obsta para que, en los casos en los cuales la realidad de la relación permita advertir que el objeto del contrato no es el desempeño de una obra o labor determinada sino una prestación continuada, y que por ende, la denominación del mismo constituye más bien una forma de evadir la estabilidad del mismo, el empleador estará obligado a requerir de la Oficina del Trabajo la correspondiente autorización para dar por terminado el contrato de un sujeto de especial protección, como podría serlo una persona que sufre discapacidad". También puede ser consultada la Sentencia T-642 de 2010 en la que la Sala Novena de Revisión señaló: "[...] la jurisprudencia constitucional ha señalado que cuando la relación laboral depende de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el vencimiento del término de dicho contrato o la culminación de la obra, no significan necesariamente una justa causa para su terminación. De este modo, en todos aquellos casos en que (i) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y (ii) se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el trabajador tiene el derecho de conservar su trabajo, aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado".

<sup>10</sup> Frente a esta modalidad contractual ver las reglas fijadas en la Sentencia SU-049 de 2017.

<sup>11</sup> Ver la Sentencia T-226 de 2012. En efecto, en la Sentencia T-449 de 2008, ya se había precisado: "[E]n los contratos laborales celebrados a término definido en los que esté inmerso un sujeto de especial protección y en los que el objeto jurídico no haya desaparecido, no basta con el vencimiento del plazo [o] de la prórroga para dotar de eficacia la terminación unilateral del contrato, sino que, es obligación del patrono acudir ante Inspector del Trabajo para que sea éste quien, en aplicación del principio

3.2.13.- En conclusión, si bien una causal objetiva que puede originar la terminación de los contratos de trabajo de obra o labor es el cumplimiento de la labor contratada, de igual forma debe tenerse en cuenta que cuando el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad en razón a alguna patología que presenta esta posibilidad pierde eficacia y, en consecuencia, el empleador debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en el sentido de garantizar al trabajador la estabilidad en el empleo, y asegurar las condiciones necesarias que permitan que aquél pueda ejercer su labor acorde con su estado de salud, pueda continuar accediendo al tratamiento médico requerido para el manejo de la patología que presente y garantice su mínimo vital, conforme se expuso anteriormente y lo preceptuado por la Corte Constitucional<sup>12</sup>. Así mismo, el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo previo a la terminación del contrato de trabajo.

3.2.14.- Puestas las cosas de esta manera y conforme con lo expresado en líneas precedentes, es claro que la citada entidad no cumplió con la anterior exigencia, dado que conforme se constata con la documental allegada, la accionante se encontraba incapacitada para el momento en que se produce la terminación del contrato, aspecto que no fue desvirtuado de forma alguna, lo que torna no solo procedente el amparo deprecado, sino necesario, razón por la cual se ordenara a la sociedad accionada que dentro de término que se le ordene, proceda a reintegrar a la accionante en el cargo que venía desempeñando.

#### **V. DECISIÓN:**

En mérito de lo expuesto el **JUZGADO TREINTA Y CINCO CIVIL MUNICIPAL de BOGOTÁ D. C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley;

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO:** Tutelar los derechos fundamentales derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la estabilidad laboral y a la vida digna invocados por LUZ MARINA CAÑÓN GONZÁLEZ, por las razones anteriormente expuestas en la parte motiva de esta providencia.

---

constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas, determine si la decisión del empleador se funda en razones del servicio, como por ejemplo el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles, y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le haya dado al vínculo laboral”.

<sup>12</sup> “Si bien una causal objetiva que puede originar la terminación de los contratos de trabajo a término fijo es el vencimiento del plazo pactado, debe tenerse en cuenta que cuando el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad en razón a alguna patología que presenta esta posibilidad pierde eficacia y, en consecuencia, el empleador debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en el sentido de garantizar al trabajador la estabilidad en el empleo, y asegurar las condiciones necesarias que permitan que aquél pueda ejercer su labor acorde con su estado de salud, pueda continuar accediendo al tratamiento médico requerido para el manejo de la patología que presente y garantice su mínimo vital. Así mismo, el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo previo a la terminación del contrato de trabajo.” Sentencia T-372 de 2017, M.P. IVÁN HUMBERTO ESCRUCERÍA MAYOLO

**SEGUNDO:** ORDENAR al director y/o representante legal de SEGURIDAD Y VIGILANCIA INDUSTRIAL COMERCIAL Y BANCARIA SEVIN LTDA., y/o quien haga sus veces, que en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes, contadas a partir de la notificación del presente fallo, que proceda a reintegrar a la accionante en el cargo que venía desempeñando.

**TERCERO:** ORDENAR la notificación de lo aquí resuelto a las partes por el medio más expedito y eficaz de acuerdo con lo preceptuado por el artículo 16 del decreto 2591 de 1991.

**CUARTO:** En caso de no ser impugnada, por secretaría, remítase esta providencia a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, al tenor de lo dispuesto en el Inc. 2 del Art. 31 del Decreto 2591/91.

**Notifíquese y cúmplase.**

**DEISY ELISABETH ZAMORA HURTADO**  
**JUEZA**

*Bjf*

Firmado Por:

Deisy Elizabeth Zamora Hurtado

Juez

Juzgado Municipal

Civil 035

Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

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: **04240a9b34a5a53541364490534c2828c960de603c19d22a432c161a9760c4d1**

Documento generado en 02/11/2022 06:20:09 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
JUZGADO TREINTA Y CINCO CIVIL MUNICIPAL  
BOGOTÁ D.C.**



Bogotá D.C., ocho (8) de noviembre de dos mil veintidós (2.022).

REF.: No. 11001 40 03 035 **2022 01074 00**

En atención al escrito que precede, se concede la impugnación presentada por la parte accionada, frente al fallo de tutela de fecha 2 de noviembre de 2022, de conformidad con lo expuesto en el artículo 31 del decreto 2591 de 1991. Por secretaría procédase de conformidad, remitiendo el expediente a los Juzgados Civiles del Circuito de la Ciudad que por reparto corresponda. Ofíciense.

Cúmplase,

**DEISY ELISABETH ZAMORA HURTADO**  
**Jueza**

*B/f*

Firmado Por:

Deisy Elizabeth Zamora Hurtado

Juez

Juzgado Municipal

Civil 035

Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

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: **dfba3199dd56418fd8e4e8f59ed73caa808f4bc93385a0959d14701794e04f4f**

Documento generado en 04/11/2022 09:20:58 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**