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

Bogotá DC., primero (01) de julio de dos mil veinte (2020).

Acción de Tutela No. 11001 40 03 035 2020 00278 00

Por ser procedente se admite la acción de tutela presentada por **JENIER DE JESÚS CARDONA AGUILAR** contra **INGENIERÍA TÉCNICA Y CIENTÍFICA S.A.S.** 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. De igual forma, se ordena la vinculación de MINISTERIO DE TRABAJO, para que dentro del mismo término informe lo que crea pertinente sobre la presente acción y defienda sus intereses. Ofíciese.

3. También, dentro del término ya reseñado, se requiere a FAMISANAR EPS, para que informe las incapacidades concedidas al accionante durante el año en curso, su inicio y final, origen de ser posible y demás vicisitudes relacionadas a las mismas. Ofíciese.

4. Notifíquese a las partes del contenido de la presente providencia por el medio más expedito.

Cúmplase,

La Jueza,

DEISY ELISABETH ZAMORA HURTADO

DS

Escaneado con CamScanner

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

Bogotá D.C., trece (13) de julio de dos mil veinte (2020).

CLASE DE PROCESO	: ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE	: JENIER DE JESÚS CARDONA AGUILAR
ACCIONADO	: INGENIERÍA TÉCNICA Y CIENTÍFICA S.A.S.
RADICACIÓN	: 11001 40 03 035 **2020 00278** 00

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:

Jenier De Jesús Cardona Aguilar presentó acción de tutela contra **Ingeniería técnica y Científica S.A.S.**, solicitando le sean amparados sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la vida, a la vida digna, a la salud y a la seguridad social.

La *causa petendi* de la acción se fundamenta en los hechos que de manera concisa se citan a continuación:

1.1. Señala el accionante haber tenido contrato por obra con la Sociedad enjuiciada. El mismo inicio el 12 de marzo de 2018 y finalizó el 18 de junio hogaño. La labor desempeñada era de ayudante de obra.

1.2. Mientras se dirigía a su lugar de trabajo, indica el accionante haber sufrido una caída de su bicicleta. Debido a una desatención inicial de las heridas sufridas, se presentó una infección en una rodilla.

1.3. Como consecuencia de lo anterior, previa valoración médica, se concedió una incapacidad de 10 días al solicitante del amparo. Informada la accionada de la incapacidad, esta indicó la necesidad de tomar el descanso remunerado.

1.4. Para el día 16 de junio de 2020 el accionante retornó a labores. No obstante, para el 18 de ese mismo mes y año, le fue informado a aquel su despido sin justa causa. Incluso, entre el retorno a labores y la

finalización del contrato, se indica que la accionada no permitió asistir a una cita médica.

1.5. Se añade que el despido se dio sin autorización por parte del Ministerio de Trabajo.

II. SÍNTESIS PROCESAL:

Surtido el reparto de la presente acción constitucional, correspondió a este Estrado Judicial el conocimiento de la misma, siendo admitida por medio de auto del 01 de julio de 2020, en el cual se dispuso la notificación de la sociedad accionada. De igual manera, en la antedicha providencia, se ordenó la vinculación del **Ministerio de Trabajo** y de **Famisanar EPS**.

2.1- Ingeniería Técnica y Científica S.A.S.

Refiriéndose a los hechos, en términos generales, indica que la terminación del contrato se debió a que la obra para el cual fue contratado el accionante finalizó. Al respecto, precisa que el contrato versaba sobre la primera etapa de una institución educativa, la cual culminó y entro en la segunda fase.

Por tanto, reafirma que la terminación del contrato no se debió a la incapacidad médica del accionante, sino a la finalización de la obra para la cual aquel había sido contratado.

Agrega que la presente acción es improcedente, pues no se acredita un perjuicio irremediable y, por tanto, no se suple la subsidiariedad propia de la tutela. También, indica que el reintegro solicitado no es procedente, pues las labores iniciales que motivaron el contrato ya no subsisten.

2.2.- Famisanar EPS

Señala no estar legitimada en la causa por pasiva, pues no ha ostentado vínculo laboral alguno con el accionante. Agrega que el solicitante del amparo presenta afiliación en estado activo.

2.3.- Ministerio de Trabajo

Manifiesta, en primer término, que la acción de tutela es improcedente respecto de dicha cartera, pues no ha vulnerado o amenazado derecho alguno.

Por otro lado, señala que la estabilidad laboral reforzada, es una garantía en favor de aquellas personas con disminución o limitación para el desarrollo de sus funciones. Por tano, quien presente tales condiciones, no puede ser despedido en razón a ellas, por lo menos sin contar con

permiso de inspector de trabajo, so pena de ser ineficaz el acto de desvinculación.

III. CONSIDERACIONES:

El artículo 86 de la Constitución Política Nacional 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.

La tutela tiene como dos de sus caracteres distintivos esenciales los de 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.

En el caso bajo examen, la inconformidad del accionante se centra en el evento de la finalización del vínculo contractual que ostentaba con la accionada, **Ingeniería Técnica y Científica S.A.S.**, pese a existir, presuntamente, una condición de debilidad manifiesta y consecuente estabilidad laboral reforzada. De acuerdo a lo anterior, se hace necesario determinar si el solicitante del amparo, para el momento en que finalizó su contrato con la sociedad enjuiciada, poseía una condición que le hiciera merecedor de un trato preferente.

Atendiendo las premisas del caso presentado, vale recordar que el artículo 53 de la Constitución Política consagra la protección a la estabilidad en el empleo respecto de todos los trabajadores, como un principio que rige de manera general las relaciones laborales, lo cual supone que el cumplimiento de las obligaciones propias del objeto del contrato de trabajo por parte del empleado, conlleva a la conservación de su cargo, salvo que existan circunstancias especiales, o que se incurra en alguna de las causales contempladas en la ley para que el empleador de por terminado el contrato.

La estabilidad en el ámbito laboral debe prevalecer en ciertas personas. Tal garantía ha sido denominada ‘estabilidad laboral reforzada’; dentro de aquellos beneficiarios de tal estabilidad encontramos a los aforados sindicales (art. 405 y Ss. C.S.T.), a las mujeres en estado de gestación o lactancia (art. 236 y Ss. C.S.T.) y aquellas personas en

condición de discapacidad o debilidad manifiesta (art. 26 Ley 361 de 1997).

Al respecto, la Sentencia C 531 de 2000 con ponencia del Magistrado Dr. Álvaro Tafur Galvis, analizó la figura de la 'estabilidad laboral reforzada', reiterando aspectos básicos de tal garantía:

> Para la consecución de esos fines, la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas.
>
> Tal seguridad ha sido identificada como una "estabilidad laboral reforzada" que a la vez constituye un derecho constitucional, igualmente predicable de otros grupos sociales como sucede con las mujeres embarazadas y los trabajadores aforados, en la forma ya analizada por esta Corporación:
>
> "En efecto, si bien, conforme al artículo 53 de la Carta, todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo, existen casos en que este derecho es aún más fuerte, por lo cual en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada. Esto sucede, por ejemplo, en relación con el fuero sindical, pues sólo asegurando a los líderes sindicales una estabilidad laboral efectiva, resulta posible proteger otro valor constitucional, como es el derecho de asociación sindical (CP art. 39). Igualmente, en anteriores ocasiones, esta Corporación también señaló que, debido al especial cuidado que la Carta ordena en favor de los minusválidos (CP art. 54), estas personas gozan de una estabilidad laboral superior, la cual se proyecta incluso en los casos de funcionarios de libre nombramiento y remoción. […] (Subrayas del texto original)
>
> Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o sicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos en favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tenga por fundamento la disminución física, mental o sicológica.

Así mismo, la Corte Constitucional, en sentencia T-850/11, M.P Dr. Mauricio González Cuervo, señaló que la estabilidad laboral reforzada en virtud de la condición física, sensorial o psicológica; tiene cabida debido a las circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión predicable de dichas personas:

> "estabilidad laboral reforzada", tiene como finalidad garantizarle a los sujetos que se encuentran en condiciones de discapacidad, la permanencia en el empleo luego

de haber adquirido la respectiva *"limitación física, sensorial o sicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral"*[1].

Esta Corporación ha reconocido el carácter de verdadero derecho fundamental a la "estabilidad laboral reforzada" de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión y ha precisado que este reconocimiento conlleva:

"(i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz".

La jurisprudencia constitucional ha precisado que la protección laboral reforzada se predica no sólo de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez, sino también de 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. En Sentencia T-361 de 2008, la Corte sostuvo:

"[…] el amparo cobija a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer una i) ***deficiencia entendida como una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función****; ii)* ***discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano****; o, iii)* ***minusvalidez, que constituye una desventaja humana, al limitar o impedir el cumplimiento de una función que es normal para la persona, acorde con la edad, sexo o factores sociales o culturales****".* (Negrillas y subrayas fuera de texto)

Por tanto, tenemos que la protección al trabajo por 'estabilidad laboral reforzada' ampara a aquellas personas que motivo de su condición de debilidad manifiesta o indefensión requieren una protección adicional. Tal condición se predica al momento de una deficiencia –física, psicológica o anatómica-, la cual resulta en una restricción o impedimento en el desarrollo de una actividad de manera normal respecto de personas de similares condiciones –edad, género u otros factores-.

De acuerdo con la jurisprudencia en cita, revisados los soportes facticos y probatorios de la presente acción, tenemos que para el caso *sub judice*, el accionante, para el momento de su desvinculación laboral no se encontraba en situación de debilidad manifiesta y, por tanto, una condición de estabilidad laboral reforzada.

[1] Al respecto véase la sentencia C531 de 2000, M.P. Álvaro Tafur Vargas

En primer término, por probado se tiene que entre los extremos de la acción existió una relación laboral tal y como se desprende de la certificación aportada como anexo de la tutela y el contrato aportado por la accionada. Tal vinculo finalizó el día 18 de junio de 2020.

Ahora bien, a la fecha en que finalizó el contrato de trabajo, el accionante no predicaba una condición de debilidad manifiesta, pues lo cierto es que el señor **Cardona Aguilar**, pese a presentar un evento de enfermedad general, y que esta le diera una incapacidad de 10 días de incapacidad, la misma no revestía una condición que afectare de manera sustancial o definitiva el desempeño de sus labores.

Relativo a lo anterior, es de destacar que, en primer lugar, el despido se dio con posterioridad a la finalización de la incapacidad médica; aquella finalizó el día 14 de junio de 2020, mientras el contrato cesó el día 18 de ese mismo mes y año. En segundo lugar, entre las mencionadas fechas, no se aprecia un hecho que generase que el solicitante tuviera nuevas restricciones para llevar a cabo las actividades para las cuales había sido contratado.

Ahora, adicional a lo dicho, debe destacarse que desde la finalización del contrato, conforme las pruebas aportadas, **Jenier De Jesús Cardona Aguilar** no ha continuado con los problemas de salud originados en el accidente narrado en el libelo inicial. Luego, lo cierto es que no se predica una condición restrictiva para laborar.

Debe agregarse, también, que el despido acaecido no se ve viciado por el hecho de no mediar autorización del **Ministerio de Trabajo**, pues lo cierto es que esta no era necesaria. Conforme el art. 26 de la Ley 361 de 1997, dicho acto de aprobación debe mediar en aquellas desvinculaciones de personas en un estado de discapacidad o semejante; luego al no predicarse tales respecto del accionante, no era menester contar con pronunciamiento de parte de la Cartera Laboral.

Así las cosas, se evidencia que al momento de la finalización del contrato, el extremo activo no estaba impedido de alguna manera para laborar o no presentaba restricción alguna para ello, tal y como se ha venido señalando. Por tanto, no es predicable la existencia de un estado de debilidad manifiesta, entendido este como un impedimento o limitación física, mental, o similar para la realización de actividades. Teniendo en cuenta tal situación, no acreditada la situación de trabajador discapacitado o sujeto de especial protección constitucional, que lo haga merecedor de un trato especial, permite concluir la inviabilidad del amparo solicitado por vía de acción de tutela.

Con fundamento en lo anterior, el Despacho negará la presente acción, al considerar que no se ha dado acreditación de un estado de debilidad

manifiesta[2]; por el contrario, goza de medios ordinarios de defensa, que resultan eficaces, teniendo en cuenta las circunstancias fácticas planteadas, para hacer tangible el beneficio que invoca.

Por las razones antes expuestas, el Despacho negará el amparo, sin necesidad de efectuar un análisis adicional del caso.

IV. 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: Negar la acción de tutela instaurada por **Jenier De Jesús Cardona Aguilar** contra **Ingeniería técnica y Científica S.A.S.**, por lo expuesto en la parte motiva de la presente sentencia.

SEGUNDO: 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.

TERCERO: 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,

La Jueza,

DEISY ELISABETH ZAMORA HURTADO

DS/LC

[2] Sentencia T441 de 1993 M.P. Dr. José Gregorio Hernández Galindo: "Advierte la Corte Constitucional que esta es una excepción al principio general de que la tutela no es el procedimiento adecuado para obtener el reintegro a un empleo. Ella tiene lugar por aplicación directa de mandato constitucional expreso alusivo a las condiciones de inferioridad en que se encuentra el minusválido y examinado rigurosamente el material probatorio en el caso concreto. No es la tutela, en situaciones como la descrita, un instrumento que de modo específico garantice la estabilidad laboral, sino un medio judicial adecuado para reivindicar la igualdad real y efectiva que impone un trato preferente a los disminuidos físicos (artículos 13 y 54 de la Constitución Política)."

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

Bogotá DC., veintiuno (21) de julio de dos mil veinte (2020).

Acción de Tutela No. 11001 40 03 035 2020 00278 00

Concédase la impugnación interpuesta por la parte accionante, contra la sentencia calendada 13 de julio del año que avanza, de conformidad con el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991.

En consecuencia, por secretaría remítase el expediente al Juzgado Civil del Circuito de esta Ciudad -Reparto-, con el fin de que se surta la misma. Por secretaría, déjense las constancias de rigor.

Cúmplase,

La Jueza,

DEISY ELISABETH ZAMORA HURTADO

DS

@J35CM