

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



Bogotá D.C., tres (3) de junio de dos mil veintiuno (2.021).

REF.: No. 11001 40 03 035 **2021 00494 00**

Por ser procedente se admite la acción de tutela presentada por **ASTRID ZORAIDA ARIAS RENDON** contra **GOLD RH S.A.S. y DREAM REST COLOMBIA 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. Así mismo, se ordena la vinculación de la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA, la JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ, la ARL LIBERTY, y el MINISTERIO DEL TRABAJO, para que dentro del mismo término se pronuncie respecto de los hechos alegados en el escrito de tutela.

3. De igual forma se ordena la vinculación de la EPS FAMISANAR, para que dentro del mismo término se pronuncie sobre los hechos descritos en la tutela, realice una relación de las incapacidades generadas a la accionante y si se encuentra alguna pendiente de pago.

4. 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

Blf

Firmado Por:

**DEISY ELIZABETH ZAMORA HURTADO
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 035 CIVIL MUNICIPAL DE 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: **7c52d18affda2831cc43a3cac1c6e58b9507fdd4b92f1c334cc52e018e241500**

Documento generado en 03/06/2021 05:07:03 PM

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



Bogotá D.C., diecisiete (17) de junio de dos mil veintiuno (2.021).

REF.: No. 11001 40 03 035 **2021 00494 00**

La accionante solicitó adición de la sentencia proferida por este Despacho el 16 de junio de 2021. En orden a resolver,

SE CONSIDERA:

De conformidad con el primer inciso del artículo 287 del Código General del Proceso, *"Cuando la sentencia omite resolver sobre cualquiera de los extremos de la litis o sobre cualquier otro punto que de conformidad con la ley debía ser objeto de pronunciamiento, deberá adicionarse por medio de sentencia complementaria, dentro de la ejecutoria, de oficio o a solicitud de parte presentada en la misma oportunidad."*

El anterior precepto constituye una excepción a la regla general de irreformabilidad de las sentencias, contenido en el artículo 285 de la ley adjetiva. Sin embargo, no es cualquier razón la que puede ser aducida a fin de lograr la adición del fallo, sino, justamente, la específicamente señalada en la norma precitada, y que consiste en la omisión de la resolución de cualquiera de los extremos de la litis, o de cualquier otro punto que de conformidad con la ley debía ser objeto de pronunciamiento.

En el caso sub judice el rematante del bien objeto de la acción, solicitó la adición del fallo de tutela tras que se debe ordenar la imposición de la sanción prevista en el artículo 25 de la Ley 361 de 1997 y la orden de cancelar los salarios dejados de percibir.

Dicho esto y de cara a los criterios existentes para el pago de acreencias laborales por vía de tutela, en reiteradas oportunidades la jurisprudencia constitucional ha señalado que la acción de tutela no procede para el cobro de las mismas. En estos eventos, la parte afectada dispone de las acciones legales correspondientes ante la jurisdicción ordinaria en su competencia laboral o la jurisdicción contencioso-administrativa, según la forma de vinculación laboral¹. Al respecto dijo la Corte en sentencia de unificación:

"[...] 1. El amparo laboral, en lo que concierne al pago oportuno de los salarios adeudados, tiene carácter excepcional. En primer término, la vía de la tutela sólo se reserva para situaciones límite en las que la falta de pago del salario expone al trabajador a sufrir una situación crítica económica y psicológicamente. En segundo término, la tutela es procedente, "siempre que concurren las condiciones de procedibilidad de la misma", esto es, "cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable" (C.P. art., 86). Estas dos condiciones de fondo no le restan eficacia ni validez a los derechos de los trabajadores, cuya defensa se garantiza a través de los procedimientos ordinarios y especiales

¹ Consultar la sentencia T-1046 de 2012 (M. P. Luis Guillermo Guerrero Pérez), en cuya oportunidad la Corte debió resolver si la acción de tutela presentada por un trabajador era procedente para solicitar el pago de los tres periodos de vacaciones que le adeudaba la Alcaldía Municipal de Ábrego, por los periodos laborados comprendidos entre los años 2009 y 2012, concluyendo que la petición del actor no cumplía con el requisito de la subsidiariedad, pues tenía a su disposición otro medio de defensa judicial, ya sea ante la jurisdicción laboral o la jurisdicción contencioso administrativa, según haya sido la forma de vinculación laboral con el ente territorial.

diseñados por el Legislador, y por conducto de la jurisdicción ordinaria. De otro lado, se reconoce el carácter subsidiario de la acción de tutela, que no puede desconocerse a riesgo de que la jurisdicción constitucional olvide su verdadero cometido institucional y termine por invadir de manera ilegítima e inconveniente la competencia constitucional y legal de la jurisdicción ordinaria. Ni la Corte Constitucional, ni los jueces de tutela, pueden ni deben sustituir a los jueces de la jurisdicción ordinaria encargados de ordenar la ejecución y pago de las deudas laborales y demás derechos de los trabajadores”².

Bajo los anteriores lineamientos, cuando se solicite el pago de acreencias laborales y quede demostrado que las acciones correspondientes no brindan la protección requerida a los derechos fundamentales en juego, o cuando se demuestre la inminente ocurrencia de un perjuicio irremediable, debe entrar el juez de tutela a resolver el conflicto³. Al respecto, ha dicho esta Corporación que *“de manera excepcional puede acudir a ella [la tutela] para obtener la cancelación de salarios, siempre y cuando éstos constituyan la única fuente de recursos económicos que le permitan al trabajador asegurar su vida digna y cuando su no percepción afecte su mínimo vital”⁴.*

Puestas las cosas de esta manera, en el plenario no se demostró o comprobó la ocurrencia del perjuicio irremediable para que se ordene el pago de las acreencias laborales deprecadas, y que la situación de vulneración alegada se suple con la orden de reintegrarla al cargo, de forma tal que puede disponer de los medios de defensa correspondiente para reclamar el pago que alude.

Las razones que se han dejado consignadas resultan suficientes para concluir que no son de recibo los motivos aducidos por la accionante para que se adicione la sentencia dictada por este Despacho. En tal virtud, su solicitud será denegada.

II. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Treinta y Cinco (35) Civil Municipal de Bogotá, NIEGA la adición de la sentencia proferida por esta instancia el 16 de junio de 2021.

Notifíquese 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.

Cúmplase,

DEISY ELISABETH ZAMORA HURTADO
Jueza

Blf

² Sentencia SU-995 de 1999 (M. P. Carlos Gaviria Díaz). Lo que es reiterado en la sentencia T-065 de 2006 (M. P. Jaime Córdoba Triviño), en donde se afirmó: “[...] la Corte ha señalado que “la acción de tutela no es un mecanismo idóneo para obtener el pago de acreencias laborales, en el entendido que el artículo 86 de la Carta establece que dicho instrumento tiene entre sus características la subsidiaridad, es decir, que sólo es procedente cuando el afectado no disponga de otro mecanismo idóneo de defensa judicial o cuando en concurrencia de éste se acredite la inminencia de un perjuicio irremediable que permita conceder el amparo de manera transitoria”. En esta oportunidad le correspondió a la Sala de Revisión decidir: (i) si el incumplimiento en el pago de los salarios adeudados al actor por parte de la entidad territorial demandada le vulneró sus derechos de carácter constitucional y, (ii) si la acción de tutela era procedente para lograr su protección ante la existencia de vías judiciales ordinarias para obtener su pago. Finalmente, concedió la protección de los derechos fundamentales a la vida, a la subsistencia, al trabajo, a la salud, a la seguridad social y al mínimo vital del actor.

³ En la sentencia SU-995 de 1999 (M. P. Carlos Gaviria Díaz), la Corte sostuvo: “La acción de tutela sólo procederá como mecanismo para evitar que el trabajador sufra una situación crítica económica y psicológica. Con esta referencia se busca dejar intacta la competencia de la jurisdicción laboral ordinaria, cuando no se trate de situaciones injustificadas, inminentes y graves que hacen urgente la intervención del juez de amparo”. También pueden ser consultadas las sentencias T-225 de 1993 (M. P. Vladimiro Naranjo Mesa), T-125 de 1994 (M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz), SU-879 de 2000 (Vladimiro Naranjo Mesa), entre otras.

⁴ Sentencia T-1087 de 2002 (M. P. Jaime Córdoba Triviño).

Firmado Por:

DEISY ELIZABETH ZAMORA HURTADO
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 035 CIVIL MUNICIPAL DE 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: **7d5a273c1318b15f49b1579374830163ce585f7455bb475cf930f0fa832a4b16**

Documento generado en 17/06/2021 02:44:17 p. m.

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



Bogotá D.C., quince (15) de junio de dos mil veintiuno (2.021).

CLASE DE PROCESO	: ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE	: ASTRID ZORAIDA ARIAS RENDON
ACCIONADO	: GOLD RH S.A.S.
RADICACIÓN	: 2021 – 0494.

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 ASTRID ZORAIDA ARIAS RENDON, en ejercicio del art. 86 de la C. P., presentó acción de tutela contra GOLD RH S.A.S. y DREAM REST COLOMBIA S.A.S., pretendiendo que se le amparen sus derechos fundamentales sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital y a la vida digna, los cuales afirma están siendo vulnerados por la entidad accionada al dar por terminado contrato de trabajo, 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 3 de junio de 2021, se ordenó la notificación de la entidad accionada, a efectos de que ejerza su derecho de defensa sobre los hechos alegados.

2.1.- GOLD RH S.A.S.:

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

2.1.1.- Que la vinculación contractual con la accionante se dio el día 12 de mayo de 2014, con contrato de trabajo por duración de la labor, destacando que no son una empresa de servicios temporales.

2.1.2.- 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.

2.1.3.- 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.

2.2.- FAMISANAR EPS:

Por su parte la entidad vinculada adujo:

2.2.1.- Que la señora ASTRID ZORAIDA ARIAS RENDON, se encuentra en estado ACTIVO, en el Régimen Contributivo en Categoría A, en la calidad de cotizante dependiente de la empresa GOLD RH SAS, presentando pago hasta el mes de mayo de 2021, sin que a la fecha registre novedad de retiro en la afiliación.

2.2.2.- De cara a las pretensiones de la acción de tutela esgrime que existe una falta de legitimación por pasiva, dado que no han incurrido en conducta laguna que se pueda considerar como transgresora de los derechos fundamentales invocados y de cara a las pretensiones de la acción de tutela, destacando que remiten una relación de las incapacidades otorgadas a la accionante.

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 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 irremediable¹; **(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 protección². Para ello, la

¹ 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 impostergerable. 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 célere y concreta que se requiere, la segunda hace referencia a la prontitud del evento. La impostergerabilidad 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.

² 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

jurisprudencia de esta Corte ha señalado dos pautas generales: **(i)** verificar si los otros medios de defensa proveen un remedio integral, y **(ii)** comprobar si ellos son expeditos para evitar un perjuicio irremediable³.

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 a término fijo, 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 de obra o labor, 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, situación en la cual el empleador deberá cumplir con las condiciones establecidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997⁴, 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 a término fijo 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

"apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante".

³ 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".

⁴ "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".

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, 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.- Adicionalmente se destaca que es deber analizar cada caso en particular, con el fin de establecer si el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, como ocurre en el presente caso, puesto que según el reporte de la EPS Famisanar a la accionante se le otorgó incapacidad por el termino de 30 días, contados a partir del 1º de mayo de 2021, según planilla No. 9419720098, 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 fundamentales⁵.

3.2.11.- 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 definido⁶, incluyendo los contratos de trabajo por obra o labor determinada⁷ e, igualmente, los contratos de prestación de servicios⁸. 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 Trabajo⁹.

3.2.12.- 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

⁵ 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.

⁶ 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".

⁷ 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".

⁸ Frente a esta modalidad contractual ver las reglas fijadas en la Sentencia SU-049 de 2017.

⁹ 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 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".

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 Constitucional¹⁰. Así mismo, el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo previo a la terminación del contrato de trabajo.

3.2.12.- 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 y a la vida digna invocados por ASTRID ZORAIDA ARIAS RENDON, por las razones anteriormente expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: ORDENAR al director y/o representante legal de GOLD RH S.A.S., 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.

¹⁰ "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

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**

B/f

@135CM

Firmado Por:

**DEISY ELIZABETH ZAMORA HURTADO
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 035 CIVIL MUNICIPAL DE 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: **822e1864d0736c2d89a6d6b853b8b66fdb7ca88641373d91e0bfaaf26340cc11**
Documento generado en 15/06/2021 04:31:48 p. m.

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



Bogotá D.C., dieciocho (18) de junio de dos mil veintiuno (2.021)

REF.: No. 11001 40 03 035 **2021 00494 00**

En atención al escrito que precede, se concede la impugnación presentada por la parte accionada, frente al fallo de tutela de fecha 15 de junio de 2021, 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. Ofíciase.

Cúmplase,

DEISY ELISABETH ZAMORA HURTADO
Jueza

Blf

Firmado Por:

DEISY ELIZABETH ZAMORA HURTADO
JUEZ MUNICIPAL

JUZGADO 035 CIVIL MUNICIPAL DE 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: **b3c95103deccda120873ecbd69ac25243a0ab002a10e538b051b66743bf9d1e8**

Documento generado en 18/06/2021 04:40:27 PM

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



Bogotá D.C., veintidós (22) de junio de dos mil veintiuno (2.021)

REF.: No. 11001 40 03 035 **2021 00494 00**

En atención al escrito que precede, se le pone de presente a la parte accionante que habrá de estarse a lo dispuesto en auto de fecha 18 de junio de 2021 por medio del cual se concedió la impugnación frente al fallo de instancia, por secretaría remítase copia del escrito de impugnación allegado por la parte en mención al juzgado que haya avocado conocimiento de la segunda instancia, a efectos que se pronuncie sobre el mismo.

Cúmplase,

DEISY ELISABETH ZAMORA HURTADO
Jueza

B/f

Firmado Por:

DEISY ELIZABETH ZAMORA HURTADO
JUEZ MUNICIPAL

JUZGADO 035 CIVIL MUNICIPAL DE 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: **8c4625d2c9913763c63dbcc96937ae0e616ee2ed6b29c13b158825a0ab0155ed**

Documento generado en 22/06/2021 12:43:13 PM