REPÚBLICA DE COLOMBIA
JUZGADO TREINTA CIVIL MUNICIPAL

Bogotá D.C., seis (6) de mayo de dos mil veinte (2020).

Expediente: 11001-40-03-030-2020-00234-00.

Decídese la acción de tutela instaurada por **Rafael Antonio Vega Pérez**, identificado con la cédula de ciudadanía n.º 79.415.543, contra **Incolpart S. A. S.**, trámite al que se vinculó al Ministerio de Trabajo.

I. ANTECEDENTES

1. El promotor del amparo solicitó la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, estabilidad laboral reforzada y de petición, «*en conexidad*» con debido proceso, defensa y acceso a la justicia, presuntamente vulnerados por la accionada.

2. Como fundamento de sus pretensiones adujo, en síntesis, que:

2.1. Labora para la empresa convocada desde el «*mes de mayo [de] 2014*», primero mediante un «*contrato verbal*», y luego a través de un «*contrato a término fijo*» hasta diciembre de 2019; este último suscrito «*por instrucción del [representante legal] so pena que no [le] pagaran la prima de servicios*».

2.2. Laboraba en el cargo de «*soldador*» de lunes a viernes, con un salario de «*$950.000*»; empero, la empresa adquirió una motocicleta y «*[le] empezaron a designar funciones de mensajero, sin ningún tipo de capacitación*»; así mismo, las horas extras se las pagaban «*a la mitad del valor legal*».

2.3. El 5 de mayo de 2016 el jefe inmediato le ordenó «*trasportar en la motocicleta un radiador*», pero en cumplimiento de ese mandato sufrió

un accidente de tránsito que fue reportado «*como accidente laboral*», que le generó la amputación de la extremidad inferior izquierda «*a la altura de la rodilla*», lo cual «*no solo limita [su] movilidad de manera permanente, sino que [lo] pone en un estado de debilidad manifiesta*».

2.4. En el año 2019 tuvo «*una nueva intervención quirúrgica*» porque le encontraron «*dos pedazos de acero al parecer de una broca o instrumental quirúrgico que usaron durante las intervenciones médicas cuando sufrió] el accidente laboral*».

2.5. En noviembre pasado recibió una «*"carta de terminación de contrato laboral" por presunto cumplimiento de término*», y en el mes siguiente «*como es costumbre, sa[lió] a vacaciones colectivas*», pero, en enero de hogaño no pudo reintegrarse a su empleo, porque la empresa convocada «*no [le] recibió y dio por terminada [su] relación laboral*».

2.6. El 2 de marzo de la presente anualidad le envió por correo certificado a la censurada, un derecho de petición que no le ha respondido.

3. Pidió, conforme a lo relatado, que se le ordene a la sociedad accionada lo «*reintegr[e] sin solución de continuidad […] en un cargo de igual o mayor jerarquía*» y le «*dé respuesta clara, completa y de fondo a la petición radicada el tres (03) de marzo de 2020*».

4. El 24 de abril de 2020 se admitió la queja constitucional y se ordenó correr traslado a las citadas.

II. RESPUESTAS DE LA ACCIONADA Y LA VINCULADA

1. Incolpart S. A. S. relató, que suscribió «*en el mes de enero de 2019*» un contrato a término fijo con el gestor, «*que finaliz[ó] el 20 de diciembre del mismo año*» por vencimiento del plazo, acotando, que las funciones que realizaba trabajador «*no eran exclusivamente de soldador*», que el salario pactado «*fue un salario mínimo mensual legal vigente*», y que si bien sufrió el accidente laboral que mencionó en el libelo genitor, «*ya fue rehabilitado,*

la ARL cubrió su tratamiento y ya se encuentra en perfecto estado de salud», motivo por el cual «*no existía ninguna obligación de solicitar algún permiso al Ministerio*», pues, «*el contrato de trabajo se terminó por vencimiento del término pactado*».

De otro lado, adujo, que recibió el derecho de petición del accionante «*el cual [da] por contestado*» en el escrito de rebate de la acción de marras; pues, no lo pudo responder antes habida cuenta de que «*empezó la pandemia mundial por el Covid-19 y la empresa se encuentra cerrada y por lo tanto todas las actividades se encuentran detenidas*».

2. El Ministerio de Trabajo pidió su desvinculación por falta de legitimación en la causa por pasiva, alegando que «*no tiene relación directa con el accionante*».

II. CONSIDERACIONES

1. Conforme lo ha señalado la jurisprudencia constitucional, la acción de tutela es un mecanismo extraordinario, instituido para la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas, frente a la amenaza o violación que se derive de la acción u omisión de las actuaciones de las autoridades públicas o de los particulares, en los casos previstos en la ley, sin que pueda erigirse en una vía sustitutiva o alternativa de los medios ordinarios de defensa que el ordenamiento jurídico ha consagrado para salvaguardarlos, a menos que estos se tornen ineficaces y el amparo sea utilizado como instrumento transitorio para evitar un perjuicio irreparable.

Asimismo, ha definido que «*si bien la misma tiene un carácter breve y sumario, no por eso pueden obviar quienes a ella acuden la debida demostración de los hechos que invocan como generadores de la afectación que alegan padecer, ya que a estos les incumbe esa comprobación so pena de que decaiga el reclamo elevado por sustracción de materia*» (CSJ STC 9 Dic. 2011, rad. N°. 02372-01).

2. En tratándose de la «*estabilidad laboral reforzada*» que se pregona de las «*personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por*

motivos de salud»[1], la jurisprudencia patria ha precisado que «*es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o sicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral*» (C. C. Sent. T-002 de 2011) y que, del mismo modo, le corresponde a «*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 [Sentencia T-417 de 2010]*» (Se subraya, Sent. T-041 de 2019).

2.1. Relativamente al otorgamiento de la protección a fin de, por ejemplo, conceder por vía de tutela un reintegro laboral, también se ha decantado que:

> *[N]o es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral* (Se resalta, C. C. T-077 de 2014).

2.2. Además, se ha extendido la protección renombrada, a los trabajadores vinculados mediante un «*contrato laboral a término fijo*». Por ello se ha dicho que:

> *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,*

---

[1] A fin de resolver el preciso *factum* de la acción constitucional de marras, el despacho atenderá, exclusivamente, las reglas jurisprudenciales referidas a la estabilidad laboral reforzada por temas de salud que padece un trabajador, ello sin desconocer que, acorde al derecho pretoriano de data reciente, tal protección también le asiste a las mujeres embarazadas, los aforados sindicales, los pre pensionados y las madres cabeza de familia.

> *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*. (Se destaca, C. C. Sent. T-372 de 2017).

3. De otro lado, en torno a la prerrogativa *ius* fundamental de petición, el máximo tribunal constitucional ha concluido que:

> *[S]u núcleo esencial reside en una resolución pronta y oportuna de la cuestión que se pide, una respuesta de fondo y su notificación, lo anterior no necesariamente implica una respuesta afirmativa a la solicitud. Así pues, se entiende que este derecho está protegido y garantizado cuando se obtiene una contestación oportuna, de fondo, clara, precisa, congruente y la misma es puesta en conocimiento del peticionario. El incumplimiento de cualquiera de estas características envuelve su vulneración por parte de la autoridad o del particular* [destacado fuera de texto], (C.C. Sentencia C-007 de 2017).

Referente al término para resolver de fondo esta clase de eventos, la doctrina constitucional ha precisado, que:

> *La pronta resolución constituye una obligación de las autoridades y los particulares de responder las solicitudes presentadas por las personas en el menor plazo posible, sin que se exceda el tiempo legal establecido para el efecto, esto es, por regla general, 15 días hábiles. Para este Tribunal es claro que el referido lapso es un límite máximo para la respuesta y que, en todo caso, la petición puede ser solucionada con anterioridad al vencimiento de dicho interregno. Mientras ese plazo no expire el derecho no se verá afectado y no habrá lugar al uso de la acción de tutela* (C.C. Sentencia C-007 de 2017).

Lo que permite afirmar que, para que la señalada manifestación sea tomada en cuenta como respuesta, debe ser clara, precisa y de fondo, acorde con lo solicitado, y, además se debe notificar al petente, sin que ello signifique que deba darse de forma positiva a lo requerido, pero la solución que se brinde debe ser consecuencial con el trámite que le sirve de fundamento.

4. En el *sub judice* emerge claro que el reclamante acudió a la acción de tutela con el propósito de que, se protejan sus derechos fundamentales a la «*estabilidad laboral*» y de «*petición*», que considera

vulnerados, por cuanto la empresa recriminada, de un lado, le dio por finalizado el contrato de trabajo sin tener en cuenta su situación de discapacidad; y, de otro, no le ha contestado la solicitud que le remitió el 2 de marzo pasado; y, en consecuencia, se ordene el «*reintegro*» a sus labores y el pago de las prestaciones económicas a que tendría derecho, y, darle respuesta a la petición de marras.

5. En relación con la queja constitucional obran como acreditaciones, las siguientes:

5.1. Historia laboral consolidada del quejoso, ante la AFP Porvenir, que da cuenta que desde julio de 2014 y hasta diciembre de 2019 la empresa entutelada ha pagado las cotizaciones a pensión (Anexo; «*Tutela Rafael Vega VS Incolpart Subsanada.pdf*»).

5.2. Formulario de «*calificación de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional*», elaborada al actor por la ARL Positiva el 26 de septiembre de 2018, que da cuenta que sufrió un accidente de tránsito el «*05-05-2016*» que le generó fracturas en el «*fémur derecho [y] la tibia derecha*», y la posterior «*amputación transtibial de pierna derecha*», que le causó «*pérdida de capacidad laboral*» del «*27.40%*» e «*incapacidad permanente parcial*», (Anexo: «*Tutela Rafael Vega VS Incolpart Subsanada.pdf*»).

5.3. Contrato de trabajo a término fijo, suscrito el 8 de enero de 2019 entre el quejoso y la sociedad convocada, con «*[f]echa de terminación: Diciembre de 2019*», que señala que el quejoso ejercería la labor de «*soldador / oficios varios*» con un salario de «*ochocientos veintiocho mil ciento dieciséis pesos moneda corriente*», más subsidio de transporte y un «*auxilio de alimentación y rodamiento*», (Anexos: «*Contrato de trabajo 1-2.pdf*» y «*Contrato 2-2.pdf*»).

5.4. Historia clínica del promotor del amparo que denota que el 8 de marzo de 2019 se le descubrió una «*reacción a cuerpo extraño en muslo*», que conllevó la realización el 19 de julio siguiente de una intervención para su extracción (Anexo: «*80121408 RAFAEL ANTONIO VEGA PEREZ Resaltada.pdf*».

5.5. Derecho de petición remitido el 2 de marzo de 2020 por el quejoso a la empresa enjuiciada solicitándole que: **i)** «*de manera inmediata [le] permitan reintegrar[se]*»; **ii)** «*[le] reconozcan y paguen los salarios dejados de percibir y las prestaciones sociales causadas, desde el momento del "despido"*»; **iii)** «*[le] reconozca y pague la sanción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997*»; **iv)** «*[le] sea[n] reconocidos e indemnizados los perjuicios materiales que sufri[ó], con ocasión del accidente laboral […]*», así como «*los perjuicios inmateriales […] que sufrió [su] señora madre*»; **v)** le indiquen «*desde qué fecha [fue] vinculado […] al sistema de seguridad social [y] el fondo de cesantías al cual [lo] afiliaron*»; **vi)** «*[le] expliquen [por qué] cuando [le] asignaron labores de mensajería, nunca [le] realizaron capacitación alguna*», «*[por qué] si fu[e] contratado para el cargo y labor de soldador, [le] asignaron tareas y trabajos de mensajería*», «*[por qué lo] despidieron sin permiso del Ministerio del Trabajo*», y «*[por qué] ninguno de [sus] compañeros de trabajo […] fue despedido para el 2020*»; **vii)** «*[le] informen y remitan una lista de los empleados que hoy laboran en la empresa, […] detallando el tiempo de vinculación y el cargo*»; y, **viii)** «*copia de toda la carpeta de historia laboral que obre en la empresa […] en especial, los documentos que [le] hicieron firmar durante [su] relación laboral y el historial de los aportes a [su] nombre realizados al Sistema de Seguridad Social*», (Anexo: «*Tutela y anexos Rafael Vega VS Incolpart.pdf*»).

5.6. Certificado de entrega de la misiva relacionada, donde consta que la sociedad accionada la recibió el 3 de marzo de hogaño (Anexo: «*Tutela y anexos Rafael Vega VS Incolpart.pdf*»).

5.7. «*Aviso de terminación del contrato a término fijo por vencimiento de términos*» adiada 15 de noviembre de 2019, dirigida al gestor por parte de su empleadora, enunciándole, que «*el término de vigencia pactado en el contrato individual de trabajo suscrito con usted está próximo a vencerse*», y que la empresa «*le comunicará previamente cuándo se iniciarán labores el próximo año (2020) para seguir efectuando las labores que ha venido desempeñando normalmente y así empezar un nuevo contrato*», (Anexo: «*Aviso no prorroga.pdf*»).

5.8. Liquidación de contrato de trabajo a término fijo del 8 de enero al 20 de diciembre de 2019, por un valor total de $1.817.072, firmado por el promotor del resguardo (Anexo: «*Liquidación.pdf*»).

6. Analizadas la queja constitucional y las probanzas anteriormente reseñadas advierte el despacho que la sociedad querellada le vulneró las prerrogativas invocadas al gestor, por lo que se concederá el amparo, según pasa a precisarse:

6.1. En primer lugar, en punto a la «*estabilidad laboral reforzada*», se acreditó en el plenario, que el actor es una persona de especial protección constitucional en la medida en que presenta una discapacidad severa[2], por la que padece «*una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para ser humano en su contexto social*»[3]; puesto que, el día 5 de mayo de 2016, en vigencia de la vinculación contractual con la empresa enjuiciada, sufrió un accidente laboral que le generó «*amputación transtibial de pierna derecha (por debajo de la rodilla)*» y, por ello, el 26 de septiembre de 2018, fue evaluado por la ARL Positiva, que le dictaminó un 27.40% de pérdida de capacidad laboral y dictaminó, que el trabajador tiene «*restricciones para actividades de fuerza, resistencia, traslados y desplazamientos*» por la ausencia de su pierna; esto de un lado.

Y, de otro, porque se evidenció, que continúo afectado en su situación de salud, incluso en la anualidad pasada, habida cuenta de que tuvo una «*reacción a cuerpo extraño en muslo*», lo que conllevó que el «*19/julio/2019*» fuera nuevamente intervenido para la extracción de aquel, según se probó con la historia clínica anexada al *dossier*.

Por tales razones, para el despacho no puede tener acogida la tesis de la empresa enjuiciada de que, entre ella y el trabajador existió un contrato de trabajo a término fijo, y que su terminación se dio por una causal objetiva (culminación del plazo pactado), y que por ello «*no existía ninguna obligación de solicitar algún permiso al Ministerio*», porque, independientemente del alegato del tutelista al respecto, (de que dicho

---

[2] Al efecto, la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL5103-2018, clasificó las «*discapacidades*» en moderada (pérdida de capacidad laboral del 15% al 25%), severa (mayor al 25%, pero inferior al 50%) o profunda (cuando supera el 50%).

[3] Definición de incapacidad, artículo 38 de la Ley 100 de 1991, citado en la Sentencia T-041 de 2019, de la Corte Constitucional.

convenio se suscribió cuando habían transcurrido 5 años de su vinculación laboral y, porque el representante legal de la empleadora «*[l]os obligó firmar un documento en el área de Talento Humano de INCOLPART SAS, so pena que no [les] pagaran la prima de servicio, y sorpresivamente, dicho documento se trataba de un "Contrato Laboral a Termino Fijo", con presunta terminación al mes de diciembre de la misma anualidad*»), era del conocimiento de la empresa enjuiciada la condición de discapacidad que presentaba el trabajador y que, por causa de su limitación se trataba de un sujeto de especial protección, y por esa razón, para poner fin a la relación contractual debía previamente obtener el permiso de la autoridad del trabajo.

En este punto, es menester resaltar que, en un caso de similares aristas la Corte Constitucional recalcó, que:

> *[E]l trabajador en condición de discapacidad o que tiene limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que le impiden o dificultan sustancialmente el desarrollo de sus funciones puede ser despedido cuando incurre en una causal objetiva para la terminación del contrato; no obstante, en garantía de la especial protección que le asiste a estos sujetos, el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral.*
>
> *Por el contrario, cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo, la jurisprudencia constitucional ha aplicado "la presunción de desvinculación laboral discriminatoria", entendiéndose que la ruptura del vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador; evento en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción* [se resalta], (C.C. Sentencia T-041 de 2019).

Asimismo, en reciente pronunciamiento, la señalada Colegiatura, puso de presente, que:

> *[E]es preciso agregar que mediante reciente sentencia SU-049 de 2017 la Corte concluyó que cuando las personas contraen una enfermedad o sufren un accidente, que les dificulte el desempeño de sus labores en condiciones regulares, "experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo",* [Destaca el despacho], (C.C. Sentencia T-118 de 2019).

En el *sub judice*, al no haber obtenido previamente permiso de la autoridad del trabajo para finalizar la vinculación laboral con el quejoso, que, en razón de la discapacidad que presenta corresponde a un sujeto de especial protección por parte del Estado, tal omisión de la empresa enjuiciada conlleva a aplicar la «*presunción de desvinculación laboral discriminatoria*», y, por tanto, se concluye que «*la ruptura del vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador*», amén de que el empleador no desvirtuó dicha presunción, pues, al respecto solamente afirmó que el promotor del amparo «*se encuentra en perfecto estado de salud*», pero no adujo sustento probatorio alguno en aras de desvirtuar el mérito de persuasión del que reviste, entre otros, la historia clínica del tutelista que da cuenta de su real estado de salud.

Así las cosas, y probada la especial condición en la que se encuentra el accionante, como «*sujeto de especial protección*» dada su «*debilidad manifiesta*», situación que, itérase, no era desconocida por el empleador, porque el accidente laboral que le generó la discapacidad le ocurrió cuando prestaba el servicio para la sociedad convocada, resulta evidente la vulneración al derecho a la «*estabilidad laboral reforzada*».

En este punto es importante acotar, que, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece que:

> *En ningún caso la ~~limitación~~ <discapacidad>[4] de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha ~~limitación~~<discapacidad>[5] sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona ~~limitada~~<en situación de discapacidad>[6] podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su ~~limitación~~ <discapacidad>[7] ,salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*
>
> *No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su ~~limitación~~ <discapacidad>[8], sin el cumplimiento del requisito previsto en el*

[4] En orden a la exequibilidad condicionada declarada por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458-15, se reemplazan, entre otras, las expresiones "limitación" o "limitada" contenidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por las expresiones "discapacidad" o "en situación de discapacidad".
[5] *Ibidem*.
[6] *Ibid*.
[7] *Ib*.
[8] *Ib*.

> *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.*

Entonces, con base en los fundamentos fácticos expuestos y atendiendo los precedentes jurisprudenciales citados y la norma invocada, para salvaguardar la prerrogativa conculcada, se declarará la ineficacia de la terminación del contrato laboral de **Rafael Antonio Vega Pérez** y se le ordenará a la empresa Incolpart S. A. S. que, dentro del término de cinco (5) días calendario contados a partir de la notificación de la sentencia, (i) lo reintegre a su puesto de trabajo, y en caso de no estar disponible, a uno de igual o mejor categoría y que esté acorde con su actual estado de salud, (ii) le pague (a) los salarios y las prestaciones sociales que dejó de percibir desde el 21 de diciembre de 2019, y (b) una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que la sociedad recriminada le haya consignado suma alguna al trabajador en virtud de la terminación contractual que se dejó sin valor ni efecto, se le autoriza que realice las compensaciones pertinentes, al momento de cumplir el presente fallo constitucional.

6.2. Y, en punto a la prerrogativa *ius* fundamental de petición, que el promotor del resguardo alega como vulnerada, también es procedente su amparo, puesto que no se desvirtuó la manifestación del tutelista de que la empresa accionada no le ha dado respuesta de fondo a la solicitud que le radicó el 3 de marzo de 2020.

Al efecto, reliévese, que si bien la empresa convocada indicó que en el escrito de rebate de la presente tutela «*[daba] por contestada*» la reclamación incoada, tal actuación no garantiza *per se* la protección del derecho evocado, comoquiera que, de un lado, no realizó pronunciamiento alguno sobre los puntos v), relativo a la fecha de afiliación al SGSS y al fondo de cesantías; vi), tocante con funciones

contratadas y capacitación otorgada; vii), alusivo a la información de empleados activos; y viii), atinente a la expedición de copia de su carpeta de historia laboral (ver numeral 5.5 de pruebas); y, de otro, la manifestación realizada de ese modo no garantiza la notificación al extremo convocante, amén que, como se entenderá, la contestación al libelo se dirige al despacho judicial, mas no al accionante, y si bien el gestor puede revisar el dossier constitucional, ello no libra a la empresa peticionada en su deber se comunicarle la respuesta al solicitante a alguna de las direcciones que indicó como «*de notificación*».

En consecuencia, resulta palmaria la vulneración al derecho fundamental de petición del actor por parte de la sociedad entutelada, al no decidir la solicitud que le planteó y no comunicarle la respuesta en el lapso máximo de 15 días, que prevé el artículo 1.° de la Ley 1755 de 2015 (modificatorio, entre otros, del artículo 14 de la Ley 1437 de 2011), por lo que se otorgará el resguardo deprecado y se le ordenará a la accionada que, dentro del término señalado en el numeral 5.º del artículo 29 del Decreto 2591 de 1991, conteste de forma clara, precisa y de fondo el escrito radicado el 3 de marzo de 2020 y, dentro del mismo lapso, notifique lo decidido al tutelista, claro está, reliévese, que este fallo tutelar no impone el sentido (favorable o desfavorable) de dicha respuesta.

IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juez Treinta Civil Municipal de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

RESUELVE

Primero: Conceder a **Rafael Antonio Vega Pérez** el amparo a sus derechos fundamentales a la «*estabilidad laboral reforzada*» y de petición, por las razones esbozadas en la parte motiva de la presente providencia.

Segundo: Ordenar a **Incolpart S. A. S.** que, a través de su representante legal Luis Gonzalo Hernández López y/o quien haga sus veces, dentro del término perentorio de cinco (5) días calendario contados a partir de la notificación de la sentencia, **(i)** reintegre al actor a su puesto de trabajo, y en caso de no estar disponible, a uno de igual o mejor categoría y que esté acorde con su actual estado de salud, **(ii)** le pague: (a) los salarios y las prestaciones sociales que dejó de percibir desde el 21 de diciembre de 2019, y **(b)** una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Tercero: Ordenar a **Incolpart S. A. S.** que, a través de su representante legal Luis Gonzalo Hernández López y/o quien haga sus veces, dentro del lapso perentorio de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia, conteste de forma clara, precisa y de fondo el escrito radicado el 3 de marzo de 2020 y, dentro del mismo periodo, notifique lo decidido al tutelista.

Cuarto: Notificar 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.

Quinto: Disponer la remisión de lo actuado ante la Honorable Corte Constitucional oportunamente, en caso de no ser impugnada esta providencia.

Notifíquese y Cúmplase,

Artemidoro Gualteros Miranda

Juez