



D.E.I.P. de Barranquilla, dieciocho (18) de junio de dos mil veinte (2020).

PROCESO: 08001-40-53-003-2020-00161-00

ACCIONANTE: JAIR GUARDELA CONTRERAS

ACCIONADO: EFICACIA S.A.

VINCULADOS: SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A. – JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL ATLÁNTICO – SALUD TOTAL E.P.S.-S S.A. – AFP PROTECCION S.A. – INSTITUTO DE NEUROCIENCIAS CLINICA DEL SOL LIMITADA – CLINICA LA VICTORIA S.A.S. - MINISTERIO DEL TRABAJO DIRECCION TERRITORIAL ATLÁNTICO, TRIPLE A S.A. E.S.P. – GESTION & SERVICIOS S.A.S.

## ACCION DE TUTELA

Procede el despacho a decidir la presente acción de tutela impetrada por el señor JAIR CONTRERAS GUARDELA a través de apoderado judicial, en contra de EFICACIA S.A. por la presunta violación a su(s) Derecho(s) Constitucional(s) Fundamental(s) a la vida digna, mínimo vital, trabajo y estabilidad laboral reforzada.

### I. ANTECEDENTES

#### II. SOLICITUD

El señor JAIR CONTRERAS GUARDELA a través de apoderado judicial, solicita que le tutele(n) el(s) derecho(s) Constitucional(s) Fundamental(s) a la vida digna, mínimo vital, trabajo y estabilidad laboral reforzada dispuestos en los artículos 11, 25 y 53 de la Constitución Política de Colombia, dada la violación a que ha(n) sido sometido(s) por cuenta de la accionada, por lo que solicita se ordene a la accionada, lo reintegre a sus funciones laborales con las restricciones y recomendaciones de la junta médica regional y que no desmejore su salario.

#### 1.2. HECHOS Y ARGUMENTOS DE DERECHO

En el caso de la referencia la pretensión del actor, se fundamenta en los hechos que se resumen a continuación.

1.2.1. Manifiesta que trabaja en la empresa eficacia S.A. desempeñando el cargo de operario de suspensión y reinstalación desde el 16 de mayo de 2017 hasta la actualidad.

1.2.2. Señala que en la fecha 25 de octubre de 2017 sufrió un accidente laboral, cuando en función de su trabajo se desplazaba en su vehículo realizando unas reconexiones del servicio de agua por la carrera 41 con calle 80B, siendo impactado por otro vehículo sufriendo lesiones en la rodilla derecha hombro derecho, codo derecho y cuello.

1.2.3. Relata que fue atendido por el Soat y por la ARL Sura y diagnosticado con rotura de ligamento cruzado anterior, rotura de meniscos, espina tibial en la rodilla, bursitis subacromiosubdeltoidea, tendinosis del supraespinoso y Tenosinovitis bicipital en el hombro, siendo operado el 25 de octubre de 2017 y el 9 de febrero de 2018.

Palacio de Justicia, Calle 40 No. 44-80 Piso 7 Edificio Lara Bonilla  
Telefax: 3885005 Ext.1061. [cmun03ba@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:cmun03ba@cendoj.ramajudicial.gov.co)

Barranquilla – Atlántico. Colombia



No. SC5780 - 4

No. GP 059 - 4



1.2.4. Expresa que duró incapacitado por 228 días y luego de una valoración por la fisiatra de la ARL Sura el día 19 de diciembre de 2018, fue diagnosticado con las siguientes secuelas: dolor crónico en rodilla, dolor crónico en hombro derecho, limitación arcos de movilidad de hombro y rodilla derecha, marcha antalgica y marcha dependiente de bastón y enviado a calificación de secuelas.

1.2.5. Que el 26 de abril de 2019 fue calificado por la Junta Regional de invalidez del Atlántico, la cual dictaminó una pérdida de capacidad laboral y ocupacional del 22.65% de origen laboral.

### 1.3. ACTUACION PROCESAL

Por auto de fecha de 4 de junio de 2020, el Despacho dispuso admitir la acción de tutela contra la empresa EFICACIA S.A.S. y dispuso vincular SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A., a la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DEL ATLÁNTICO, a SALUD TOTAL EPS-S S.A., a AFP PROTECCION S.A., al INSTITUTO DE NEUROCIENCIAS CLINICA DEL SOL LIMITADA y a la CLINICA LA VICTORIA S.A.S., a fin de integrar en debida forma el contradictorio, ordenando su notificación.

Luego mediante proveído de 15 de junio de 2020 el despacho considero oportuno vincular como terceros con interés, al MINISTERIO DEL TRABAJO DIRECCIÓN TERRITORIAL ATLÁNTICO, a TRIPLE A S.A. E.S.P. y a GESTUS GESTION & SERVICIOS S.A.S, ordenando notificarles.

### 1.4. CONTESTACION DE LAS ENTIDADES ACCIONADAS Y VINCULADAS

#### 1.4.1. CONTESTACION DE LA ACCIONADA EFICACIA S.A.

La Dra., Tatiana Milena Martínez Cabrera en calidad de Apoderada de la empresa denominada EFICACIA S.A. informa que la empresa dentro de su base de datos no presenta colaborador bajo el nombre de Jair Contreras Guárdela, no obstante de la búsqueda por medio de número de identificación la tutela correspondería a señor Yahir Guardela Contreras, razón sobre la cual los hechos se contestan en base a este.

Solicita de manera anticipada se declare la improcedencia de la presente acción de tutela, como quiera que no cumple con los requisitos para que de manera excepcional el Juez en sede de Tutela proceda a fallar el caso, toda vez que se encuentra demostrado que cuenta con todos los medios para iniciar la acción correspondiente ante la justicia ordinaria, y además no se encuentra probada la concurrencia de los requisitos fijados por la Corte como son: (i) no existan otros medios de defensa judiciales para la protección del derecho amenazado o desconocido; (ii) existiendo esos mecanismos, estos no sean eficaces o idóneos para salvaguardar los derechos fundamentales en el marco del caso concreto, evento en que la tutela desplaza el medio ordinario de defensa; (iii) sea imprescindible la intervención del juez constitucional para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable (art. 86, C.P.), hipótesis en la cual el amparo opera, en principio, como mecanismo transitorio de protección.

Informa además, que el accionante Yahir Guardela Contreras identificado con cedula ciudadanía No. 73.270.442, presentó ante el ministerio del Trabajo Querrela administrativa laboral por este mismo tema, como se prueba con la Notificación de querrela administrativa laboral – 01 de junio



de 2020; Contestación querrela – 03 de junio de 2020 y las Pruebas aportadas en la querrela, que por ser del mismo tópico de la presente tutela también fueron aportadas en el presente trámite.

Expresa que la querrela aún se encuentra en trámite para su respuesta y decisión sobre la suspensión del contrato por parte del Ministerio del Trabajo, claramente el accionante acepta y usa otros medios de defensa para la protección del derecho que cree amenazado o desconocido, no siendo entonces la tutela el mecanismo idóneo de protección, y por el contrario el accionante pone a dos entes legales a trabajar y pronunciarse sobre un mismo tema es decir estamos frente a un pelito pendiente sobre el cual el Ministerio del Trabajo tuvo conocimiento previamente y se encuentra a portas de una decisión.

Frente a los hechos de la tutela, señala que el accionante firmó contrato por la obra o labor contratada el pasado 16 de mayo de 2017, para desempeñar el cargo de Operario de Suspensión y reinstalación del servicio de agua y que en razón de la patología del accionante, el señor GUARDELA, fue reubicado en la oficina administrativa de Eficacia S.A., en la ciudad de Barranquilla como apoyo administrativo (archivo).

Adiciona que en razón de las actividades desempeñadas la opción de teletrabajo o trabajo en casa no es posible, y en virtud de lo señalado por los diferentes decretos sobre aislamiento preventivo obligatorio, la empresa se encuentra cerrada desde inició de marzo, tomando las medidas incluidas en la circulas 21 y 33 del Ministerio del Trabajo, logrando mantener hasta la fecha inclusive su contrato de trabajo activo; a pesar que desde el inicio de la emergencia sanitaria por el grosor de las funciones asignadas se encuentra en su casa sin contraprestación alguna al salario devengado.

Agrega que la empresa siempre ha pagado salarios de forma puntual, pagando los aportes a seguridad social y ha dado permisos remunerados a citas y exámenes médicos, y ha mantenido su contrato activo, además de que la empresa no ha modificado el contrato de trabajo del accionante, por el contrario una vez superado el periodo de suspensión la accionante retomaría sus labores, en las mismas condiciones laborales en cuanto a salario, modo y lugar.

Reitera que con el accionar de su representada lo que se ha buscado es salvaguardar el empleo del accionante, a quien en acatamiento con los derechos y circulares emanados de los distintos ministerios del Gobierno Nacional, se le han otorgado vacaciones, se intentó que de mutuo acuerdo por el termino de 30 días adoptara permiso remunerado al 30%– a lo que el accionante informó no tener interés alguno en esta propuesta, se tomó la medida de suspensión y finalmente el 29 de mayo de 2020 se le propuso permiso remunerado al 50%, al que dijo que si pero no ha remitido otro si firmado, siendo esta la única razón por la cual la suspensión no se le ha levantado, demostrando una falta de conciencia total sobre las circunstancias, por la falta de prestación de servicio por su parte, y pudiendo o no ser óbice para interpretar que su deseo es recibir salario sin ejercer labor alguna.

Explica que en la actualidad, como empresa experta en externalización de procesos de negocio (Business Process Outsourcing) enfocados en la implementación de desarrollo de soluciones especializadas relativas a la industria, el comercio y el sector de servicios, presta servicios a distintas empresas del país, así las cosas gran parte de nuestro servicio es de impulso en centros comerciales (actividad prohibida desde el inicio de la situación de emergencia), finalmente por el

Palacio de Justicia, Calle 40 No. 44-80 Piso 7 Edificio Lara Bonilla  
Telefax: 3885005 Ext.1061. [cmun03ba@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:cmun03ba@cendoj.ramajudicial.gov.co)

Barranquilla – Atlántico. Colombia



No. SC5780 - 4

No. GP 059 - 4



CIU de la compañía la oficina administrativa no ha sido autorizada en ninguno de los decretos para la apertura y/o reactivación, motivo por el cual la oficina donde se encuentra asignado el señor se encuentra totalmente cerrada, y en consecuencia las labores asignadas al accionante debido a la fuerza mayor no podían cumplirse y claramente esta no es una labor que pueda hacer por teletrabajo.

Detalla que en el caso concreto del actor, se suscribió un contrato de trabajo por la obra o labor el 16 de mayo de 2017, para desempeñar la labor de operario de suspensión y reinstalación, no obstante, en relación a la reubicación del colaborador por las restricciones medicas este presta servicios de ayuda administrativa (archivo) en la oficina de la organización en Barranquilla, las cuales teniendo en cuenta las órdenes impartidas en los diferentes decretos nacionales de aislamiento se encuentran cerradas.

Que la oficina al inicio del aislamiento obligatorio fue cerrada, y no hay personal alguno prestando servicios en la oficina administrativa de la empresa; en consecuencia desde finales del mes de marzo teniendo en cuenta la dinámica social por los diferentes decretos nacionales de aislamiento preventivo obligatorio y las recomendaciones dadas en las circulares 21 y 33 de 2020 del Ministerio del trabajo, se encuentra en su casa sin prestar servicio alguno a la compañía y en tal sentido se tomaron las siguientes medidas: i) Primera medida: Se remitió a vacaciones del 25 de marzo al 16 de abril de 2020; ii) Segunda medida: Se remitió a vacaciones del 16 de abril al 20 de abril de 2020; iii) Tercera medida: El 30 de abril de 2020, teniendo en cuenta que el colaborador se encuentra en su casa sin quiera prestar servicio en contraprestación del salario devengado, se ofreció licencia o permiso remunerado al 30% de la jornada laboral – oferta que inicialmente acepto razón por la cual se le remitió otro sí, no obstante el 04 de mayo de 2020 colaborado manifestó rechazar la medida; iv) Cuarta medida: Teniendo en cuenta lo comentado y luego de agotar las diferentes recomendaciones señaladas en las circulares 21 y 33 del 2020, el 04 de mayo de 2020 procedimos a la suspensión TERMPORAL del contrato a partir del 04 de mayo de 2020; v) Quinta medida: El 29 de mayo de 2020, se le llamó y se llegó acuerdo otorgar permiso remunerado con salario equivalente a una jornada al 50%, aún sin la prestación de servicios por parte del colaborador, no obstante a la fecha no ha regresado el documento firmado razón por la cual no se encuentra disfrutando de este beneficio.

En ese orden, solicita se exonere a EFICACIA S.A. de las pretensiones del accionante, teniendo en cuenta que no ha vulnerado derecho alguno del señor YAHIR GUARDELA CONTRERAS, y ha cumplido a cabalidad con sus obligaciones como Empleador durante todo el vínculo laboral.

#### **1.4.2. CONTESTACION GESTUS GESTIÓN & SERVICIOS S.A.S.**

El Dr. Oscar Eduardo Gómez Duque, en condición de Gerente General y Representante Legal de GESTUS GESTION & SERVICIOS S.A.S. presenta informe oponiéndose a la acción de tutela y solicitando el archivo de la misma, como quiera que lo hechos narrados resultan ajenos a su representada, quien jamás ha ostentado la posición contractual de empleador del hoy accionante y que además entre el Sr. Contreras Guardela y la empresa Gestus Gestión & Servicios S.A.S. nunca ha existido una relación laboral.

Agrega que uno de los requisitos para que proceda la acción de tutela es el concerniente a que el accionante no cuente con otro medio de defensa judicial para la debida protección de los derechos

Palacio de Justicia, Calle 40 No. 44-80 Piso 7 Edificio Lara Bonilla  
Telefax: 3885005 Ext.1061. [cmun03ba@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:cmun03ba@cendoj.ramajudicial.gov.co)

Barranquilla – Atlántico. Colombia





supuestamente conculcados y que en el caso que nos ocupa sería la jurisdicción ordinaria laboral a la cual estaría reservado el conflicto que se plantea por vía de tutela, porque tendría que entrar a pronunciarse en primer lugar sobre la existencia del derecho pretendido.

Explica que no basta con la simple alegación de afectación del mínimo vital; es necesario que el accionante demuestre que se encuentra en condiciones tales que le imposibilitan la satisfacción de sus necesidades mínimas y las de su familia; situación que en el presente caso no procede ya que no existe prueba siquiera sumaria de la afectación de las necesidades básicas de la accionante. Así mismo, señala para que la protección del mecanismo de la tutela resulte viable, se requiere que el accionante demuestre fehacientemente que sus condiciones personales, económicas, estado de salud o atención medica son de tal gravedad, que la protección de sus derechos fundamentales no pueden ser garantizada sino mediante la acción de tutela impetrada, y no simplemente limitarse a redactar unos hechos de manera breve.

Alega también legitimación en la causa por pasiva, entendida como la calidad que tiene una persona para formular o contradecir las pretensiones de la demanda, por cuanto es sujeto de la relación jurídica sustancial, por lo que para poder predicar esta calidad es necesario probar la existencia de dicha relación y como viene indicado, las razones básicas que fundamentan esta excepción radican en que GESTUS GESTION & SERVICIOS S.A.S., no fue la empleadora del demandante, por lo que la aptitud legal de la persona contra quien se dirige la acción, de ser efectivamente llamada a responder por la vulneración del derecho en cuestión, debe reflejar la calidad subjetiva de la parte demandada en relación con el interés sustancial que se discute en el proceso, por lo cual teniendo en cuenta la inexistencia de vínculo laboral con el accionante, solicita, se dé por terminado el trámite de la tutela en contra de su representada.

#### **1.4.3. CONTESTACIÓN JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL ATLÁNTICO.**

El señor Haroldo de Jesús Ramírez Guerrero en calidad de Director Administrativo y Financiero de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Atlántico informa que revisado el expediente del accionante se pudo evidenciar que el día 20 de marzo de 2019 la ARL SURA radicó el caso en esa Corporación para dirimir la controversia de la pérdida de capacidad laboral quien se pronunció con el Dictamen No. 28960 de 28 de abril de 2019 en el que le otorgó una pérdida de capacidad laboral de 22.65% de origen accidente de trabajo y fecha de estructuración del 19 de diciembre de 2018, el cual le fue notificado a todas las partes interesadas en el proceso.

Agrega que contra el dictamen No. 28960 no fue interpuesto recurso de ley por ninguna de las aportes interesadas quedando en firme, para lo cual aporta copia del mismo y por lo cual solicita declarar improcedente la presente acción de tutela contra esa junta toda vez que no han vulnerado los derechos del señor Guárdela Contreras.

#### **1.4.4. CONTESTACION DE SALUD TOTAL**

La Dra. Didier Esther Navas Altahona calidad de Gerente y Administradora Principal de SALUD TOTAL EPS-S S.A., Sucursal Barranquilla manifiesta que la entidad que representa ha cumplido con la prestación médico asistencial que el Sistema General de Seguridad Social en Salud le exige, estando ante una acción de tutela improcedente frente a su representada, quien debe ser desvinculada del presente trámite, al existir una clara falta de legitimación en la causa por pasiva.

Palacio de Justicia, Calle 40 No. 44-80 Piso 7 Edificio Lara Bonilla  
Telefax: 3885005 Ext.1061. [cmun03ba@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:cmun03ba@cendoj.ramajudicial.gov.co)

Barranquilla – Atlántico. Colombia



No. SC5780 - 4

No. GP 059 - 4



Agrega que el accionante se encuentra afiliado a Salud Total EPS-S S.A., en estado activo y que de acuerdo a su base de datos su grupo familiar presenta la siguiente relación laboral: Razón social del aportante; Eficacia SA. Tipo de contrato: Dependiente y Estado del contrato: Vigente.

#### 1.4.5 CONTESTACION DE PROTECCIÓN S.A.

La Dra. Juliana Montoya Escobar en calidad de Representante Legal Judicial, informando que el señor Yahir Guardela Contreras, identificado con la cédula de ciudadanía No. 73270442, presenta afiliación al Fondo de Pensiones Obligatorias administrado por Protección S.A. desde el día 14 de septiembre del 2004, como vinculación inicial al Sistema General de Pensiones y que en relación con los hechos narrados por el accionante, sobre su estado de salud ha de precisarse que revisados los registros no se encontró solicitud formal de prestación económica por parte del citado señor, en donde requiera valoración médico laboral, ni mucho menos reconocimiento de la pensión de invalidez.

Agregando que si el señor Yahir Guardela Contreras pretende que se le califique o se le reconozca el pago de alguna prestación económica, deberá acercarse a las oficinas de atención al cliente, donde le brindarán toda la asesoría que requiera, allegando su historia clínica completa, certificado de incapacidades y diligenciando la correspondiente solicitud.

Resalta que en la exposición de los fundamentos fácticos realizados por el actor esa Sociedad en ningún momento ha transgredido derecho fundamental alguno, ya que a la fecha no ha presentado ante ninguna de nuestras oficinas de servicio la solicitud de prestación económica por invalidez con la información médica correspondiente y precisa que es indispensable por parte del afiliado aportar la historia clínica completa, resultado de exámenes, concepto médico de rehabilitación e historial de las incapacidades, con el fin de que su caso sea evaluado y se determine la conducta a seguir, esto es: a) si existe concepto favorable de rehabilitación, evento en el cual se autoriza el pago de incapacidades por parte de esta AFP, b) de lo contrario, es decir, si el afiliado no cuenta con pronóstico favorable de rehabilitación, no se reconocen incapacidades médicas, sino que se califica su estado de invalidez para determinar si cuenta o no con una pérdida de capacidad laboral superior al 50% y de esta manera establecer si tiene derecho o a la pensión de invalidez o a la devolución de saldos como prestación subsidiaria.

Adicional a lo anterior, es necesario precisar que la acción de tutela es un mecanismo subsidiario que debe ser utilizado sólo cuando los procedimientos legales resultan ineficaces o cuando no existen otros medios de defensa judicial y en forma transitoria, para evitar un perjuicio irremediable, lo cual no ocurre en este caso, donde el legislador ha previsto las acciones legales para que las personas acudan ante la jurisdicción a pedir la tutela jurídica de sus derechos por lo que solicita se declare la carencia de objeto respecto de esa entidad.

#### 1.4.6. CONTESTACIÓN DE SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A. ARL – SURA

La Dra. Natalia Alejandra Mendoza Barrios en calidad de Representante Legal Judicial de la esa Sociedad presenta informe manifestando que la presente acción de tutela es improcedente alegando falta de legitimación en la causa por pasiva pues lo pretendido por el accionante es que sea reintegrado a su cargo, el pago de salarios y prestaciones caídas, así como indemnización

Palacio de Justicia, Calle 40 No. 44-80 Piso 7 Edificio Lara Bonilla  
Telefax: 3885005 Ext.1061. [cmun03ba@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:cmun03ba@cendoj.ramajudicial.gov.co)

Barranquilla – Atlántico. Colombia



No. SC5780 - 4

No. GP 059 - 4



contemplada en la ley laboral – claramente peticiones netamente patronales – por lo que su representada no es la llamada a satisfacerlas, razón por la cual solicita se desvincule a ARL SURA de la presente acción de tutela.

Agrega que el señor Yahir Guardela Contreras se encuentra afiliado a ARL SURA a través de la empresa EFICACIA S.A. desde el 16 de mayo de 2014 a la fecha, quien sufrió accidente de trabajo el 25 de octubre de 2017, con la siguiente descripción: *“(...) trabajador se encontraba en la kra 41b con calle 80 en un semáforo al cambiar a verde se dirigía a coger la calle 80 venia del barrio campo alegre y se dirigía hacia la kra 35 con calle 80 a realizar una reconexión y un vehículo se vuela la escuadra el trabajador freno pero el vehículo lo golpea enviándolo hacia el andén golpeándose hombro derecho, codo derecho, causando fisura en rodilla derecha y espalda (...)”*

No obstante expresa que esa ARL ha brindado todas las atenciones que se han derivado del evento como consta en estado de cuenta que adjuntaron y que el actor presenta secuelas del accidente de trabajo ya definidas según dictamen emitido el 26 de abril de 2019 por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Atlántico donde se calificó una pérdida de capacidad laboral de 22.65%, con base en la cual se pagó la respectiva indemnización por incapacidad permanente parcial.

Por último, aclara que la ARL SURA seguirá a cargo de las secuelas del accidente de trabajo descrito, independientemente de su vínculo laboral, según lo establece la Ley 776 de 2002, artículo 1º, parágrafo 2º, reiterando se declare la improcedencia de la presente tutela.

#### **1.4.7. CONTESTACION DE TRIPLE A S.A. E.S.P.**

El Dr. Luis Orlando Juliao Carrasquilla en calidad de Representante Legal Suplente para Asuntos Judiciales y Administrativos de esa sociedad manifestando frente a los hechos que no le constan por ser ajenos a Triple A DE B/Q S.A. E.S.P., y que esa empresa no conoce, ni tiene porque conocer, comoquiera que entre ella y el señor JAIR CONTRERAS GUARDELA no existe, ni ha existido relación laboral alguna y por tanto, tampoco puede referirse a las incapacidades mencionadas por el accionante.

Añade que la acción de tutela no procede en contra de Triple A S.A. E.S.P., debido a que no ha existido relación laboral alguna, y esa empresa no ha suspendido, ni ha participado en la suspensión del contrato de trabajo del accionante y no conocía, ni debía conocer los presuntos padecimiento de salud que manifiesta sufrir el accionante, además de que no ha violado ningún derecho fundamental, constitucional, ni ningún otro derecho al hoy accionante.

Así mismo, alega que el accionante dispone de otros medios idóneos de defensa judicial, pues la acción de tutela debe ser utilizada únicamente como mecanismo transitorio, o cuando existiendo dicha acción ordinaria, ésta sea insuficiente de acuerdo con la realidad del caso concreto, nada de lo cual ha ocurrido ni ocurre en el caso del señor Jair Contreras Guardela quien dispone de los medios jurídicos naturales para pretender un reintegro.

#### **1.4.8. CONTESTACIÓN DE LA CLINICA LA VICTORIA**

La Dra. Lizbeth Zulay Redondo Gravier obrando en nombre y representación de la Clínica La Victoria S.A.S. contesta la presente acción de tutela precisando que los hechos se circunscriben al

Palacio de Justicia, Calle 40 No. 44-80 Piso 7 Edificio Lara Bonilla  
Telefax: 3885005 Ext.1061. [cmun03ba@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:cmun03ba@cendoj.ramajudicial.gov.co)

Barranquilla – Atlántico. Colombia



No. SC5780 - 4

No. GP 059 - 4



relato del presunto accidente laboral padecido por el accionante cuando desempeñaba en el cargo de operario de suspensión y reinstalación, siendo su empleador EFICACIA S.A. sobre lo cual señala que esa Clínica prestó servicios de salud al accionante el día 09 de febrero de 2018, la cual se desprendió de accidente de tránsito padecido por este el día 25 de octubre de 2017 (según reposa en la historia clínica del paciente) pero que en relación al despido injustificado reclamado, si este se encuentra bien justificado o no, y en lo demás relatado en los hechos, aduce que no le consta y que se atiene a lo que se pruebe dentro del proceso.

En ese orden, solicita que sea desestimada de toda responsabilidad a la Clínica la Victoria S.A.S., toda vez que de conformidad con lo manifestado no ha vulnerado ni amenazado derecho fundamental alguno al señor JAHIR CONTRERAS GUARDELAS y por el contrario existe frente a esa entidad falta de legitimación en la causa por pasiva.

#### **1.4.9. CONTESTACIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO DIRECCIÓN TERRITORIAL ATLÁNTICO.**

El Dr. Edgardo Manuel Gómez Manga, en condición de asesor de la Dirección Territorial del Atlántico del Ministerio del Trabajo presenta informe señalando que revisada la base de datos de registros de tramite Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad, durante la vigencia del 2020, no se evidencia solicitud por parte de la empresa EFICACIA S.A.S., para despedir al señor JAIR CONTRERAS GUARDELA, identificado con CC. 73.270.442 expedida en Calamar - Bolívar, de acuerdo con la competencia señalada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

#### **1.4.10. CONTESTACIÓN INSTITUTO DE NEUROCIENCIAS CLINICA DEL SOL LIMITADA**

La presente acción de tutela fue puesta en conocimiento de la accionada a quien se le requirió y notificó mediante correo físico y electrónico, para que presente un informe sobre los hechos que la configuran y que son materia de análisis por parte de este juzgado, sin obtener respuesta alguna.

### **1.5. PRUEBAS DOCUMENTALES**

En el trámite de la acción de amparo se aportaron como pruebas relevantes, las contenidas en los anexos de la tutela y las aportadas con las contestaciones de las entidades accionadas y vinculadas.

#### **CARÁCTER SUBSIDIARIO DE LA TUTELA Y SU PROCEDENCIA.**

Es claro que nuestra constitución política nacional de 1.991, contiene mecanismos específicos de protección efectiva de los derechos y libertades fundamentales en el llamado Estado Social, en el que aparece registrado en su artículo 86 la Acción de Tutela, como un elemento tendiente a la protección de los derechos y libertades fundamentales mediante un procedimiento judicial preferente y sumario, eminentemente judicial que debe ser resuelto en un término improrrogable de diez días hábiles. Así mismo, establece que:



*“Esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otros medios de defensa judicial, salvo que aquellas se utilicen como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”.*

En el inciso final de la norma citada, el constituyente faculta al legislador para establecer los casos en que la acción procede contra las entidades públicas, cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes se encuentran en estado de subordinación o indefensión.

## 2. CONSIDERACIONES DEL JUZGADO

### 2.1. COMPETENCIA

Este juzgado es competente, de conformidad con los artículos 86 de la Constitución Nacional, en concordancia con el artículo 37, inciso 1º del Decreto 2591 de 1991, para decidir la presente tutela.

### 2.2. EL PROBLEMA JURIDICO.

Para decidir sobre el caso expuesto, corresponde al Despacho analizar si la accionada EFICACIA S.A., ha vulnerado los derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, vida digna y estabilidad laboral reforzada del señor JAIR GUARDELA CONTRERAS, al suspender el contrato laboral por fuerza mayor, fundada en la declaración del estado de emergencia por la pandemia del virus COVID-19 y a pesar de encontrarse en estado de estabilidad laboral reforzada por haber sido calificado por la Junta de Calificación Regional del Atlántico con una pérdida de capacidad laboral y ocupacional del 22,65% de origen accidente laboral.

Así las cosas, para establecer si en efecto se produjo la vulneración de derechos fundamentales, este Juzgado examinará los siguientes asuntos: (i) La procedencia de la acción de tutela en contra de particulares; (ii) La procedencia de la acción de tutela para obtener el reconocimiento de las medidas de estabilidad reforzada; (iii) Suspensión del Contrato de Trabajo y fuerza mayor; (iv) Examen formal de procedibilidad y (v) Caso concreto.

#### (i) La procedencia de la acción de tutela en contra de particulares.

El artículo 86 de la Constitución Política diseñó la acción de tutela consagró que, en principio, la acción de tutela se invoca para la protección de los derechos fundamentales vulnerados o amenazados por la acción u omisión de una autoridad pública. No obstante, la tutela también procede contra acciones u omisiones de particulares siempre que estén *“encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión”.*

Específicamente, la Corte Constitucional, ha indicado que se presume el estado de indefensión o subordinación entre particulares, en asuntos de carácter laboral, estableciendo que:



*“(…) Es así como en relaciones contractuales, comerciales o de ejercicio pleno de la autonomía individual la Corte ha sostenido que, en principio, no es pertinente otorgar la protección constitucional de los derechos fundamentales. En cambio, tratándose de relaciones particulares donde se presentan relaciones de subordinación o de indefensión – como es el caso en materia laboral, pensional, médica, de ejercicio de poder informático, de copropiedad, de asociación gremial deportiva o de transporte o religiosa, de violencia familiar o supremacía social–, la jurisprudencia constitucional, siguiendo los parámetros que la propia Constitución establece, ha intervenido para dejar a salvo la efectividad de los derechos fundamentales en dichas situaciones”<sup>1</sup>*

**(ii) La procedencia de la acción de tutela para obtener el reconocimiento de las medidas de estabilidad reforzada.**

Concretamente, en relación con la estabilidad laboral La Honorable Corte Constitucional, a partir del artículo 53 Superior, sostiene que los trabajadores tienen derecho a permanecer en su cargo y a no ser desvinculado del mismo en forma intempestiva, pero cuando ello ocurre y el empleador decide terminar unilateralmente un contrato de trabajo sin que medie justa causa, debe pagar una indemnización. Sin embargo, esta potestad tiene sus límites cuando se está en presencia de personas en estado de debilidad manifiesta, toda vez que la Carta Política les otorga una estabilidad laboral reforzada.

De modo que, las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta y son despedidas en razón de su limitación física tienen a su alcance mecanismos de defensa judicial como son las acciones que se interponen ante la jurisdicción ordinaria laboral o en la de lo contencioso administrativo, según sea la forma de vinculación. En la medida en que se cuenten con los mecanismos ordinarios de defensa judicial para conjurar tal situación que estimen lesiva de sus derechos, por regla general la acción de tutela se torna improcedente para reclamar esta garantía constitucional.

Sin embargo, la Corporación establece que excepcionalmente la acción de tutela procede, como mecanismo principal o transitorio, para garantizar la estabilidad laboral de trabajadores que se encuentran en circunstancias especiales. Es el caso de las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia, los trabajadores aforados, las personas limitadas con alguna enfermedad física, sensorial o psíquica –por la debilidad manifiesta en que se encuentran–. Para esta Corte, la procedibilidad de la acción de tutela, con el propósito de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada, tiene una relación directa con la condición de sujeto de especial protección.<sup>2</sup>

En primer lugar, sostuvo que la desvinculación laboral de personas en condición de discapacidad, no constituía un elemento objetivo para la procedibilidad del amparo constitucional, pues aunado a ello debería demostrarse una relación entre el hecho del despido y el estado de discapacidad del accionante. Esta posición fue asumida en la sentencia T-519 de 2003, en la cual se concluyó

<sup>1</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-1084 de 2012.

<sup>2</sup> Sentencia C-531 de 2000, M.P. Álvaro Tafur Galvis (En esta ocasión se estudiaba la constitucionalidad del art. 26 de la Ley 361 de 1997 que consagra una especial protección a quienes tenían algún grado de discapacidad, que en términos del demandante no era suficiente. La Corte encontró que tratándose de despido de personas en condición de discapacidad por el hecho de ser tal, el empleador debía pedir siempre autorización a la oficina del trabajo y, además, pagar 180 días de salario devengado, sin perjuicio de la indemnización que le correspondiera por ley.)



que “no es suficiente el mero hecho de la presencia de una enfermedad o una discapacidad en la persona que el empleador decida desvincular de manera unilateral sin justa causa. Para que la protección vía tutela prospere debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa particular condición. Es decir, debe haber nexo de causalidad probado entre condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral.” En estos casos, si bien la desvinculación configuraba una discriminación, se debía comprobar que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante.

En segundo lugar, este criterio fue modificado. Así, en la Sentencia T-1083 de 2007, la Sala Octava de Revisión consideró que, someter a los accionantes a demostrar la conexidad entre el despido y el estado de discapacidad resultaba ser una carga excesiva para el afectado. Por el contrario, el empleador era el encargado de demostrar que el despido se efectuó por razones distintas a la discapacidad del trabajador, en esa oportunidad se expuso que para tal valoración podría aplicarse la presunción de desvinculación discriminatoria utilizada en los casos de mujeres embarazadas:

*“Es necesario que respecto de los despidos de trabajadores [en discapacidad,] efectuados sin autorización de la Oficina del Trabajo se aplique en particular una de las reglas establecidas positivamente en el caso de la trabajadora en embarazo, cual es, la presunción de que el despido o la terminación del contrato de trabajo se produce como consecuencia de su discapacidad. La necesidad de esta presunción salta a la vista, por cuanto, exigir la prueba de la relación causal existente entre la condición física, sensorial o psicológica del trabajador y la decisión del empleador constituye una carga desproporcionada para una persona que se encuentra en una situación de vulnerabilidad evidente. Es más, exigir tal prueba al sujeto de especial protección equivale a hacer nugatorio el amparo de los derechos que pretende garantizar la estabilidad laboral reforzada, pues se trata de demostrar un aspecto ligado al fuero interno del empleador. La complejidad de dicha prueba aumenta, si tiene en cuenta que, las más de las veces, los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho. De esta forma, resulta más apropiado desde el punto de vista constitucional, imponer al empleador la carga de probar que el despido tiene como fundamento razones distintas a la discriminación basada en la discapacidad.”*

De tal manera que, frente al despido de una persona que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta, se activa una presunción legal en contra del empleador, quien debe probar que el trabajador incurrió en una de las causales dispuestas por la ley para la justa culminación del contrato, sin que sea necesario que el trabajador pruebe que el despido se produjo como consecuencia de la enfermedad que padece.

El Tribunal de Cierre Constitucional afirma que, la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral incluye a las personas que se encuentran bajo contratos laborales a término fijo o de obra o labor, dada la obligación de garantizar la permanencia en el empleo al trabajador que se encuentre en una circunstancia de debilidad manifiesta, como por ejemplo las personas con limitaciones físicas sensoriales y psíquicas. La protección constitucional señala se justifica frente a la autonomía contractual que el ordenamiento jurídico colombiano otorga a los empleadores en la relación con sus trabajadores, en razón de que con el despido se puede discriminar a una persona en razón de una limitación física, sobre todo cuando la terminación de



la relación laboral está motivada en su estado de salud y éste no resulta incompatible con las funciones que puedan serle asignadas.<sup>3</sup>

En principio, aunque exista una causal objetiva para terminar el contrato de trabajo tal como el vencimiento del plazo pactado, el empleador deberá cumplir con las condiciones establecidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora, el vencimiento del plazo pactado es una causal objetiva que puede producir la terminación de los contratos de trabajo a término fijo, pero, si el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad por cuenta de una enfermedad o discapacidad, esta autonomía del empleador se encuentra limitada al cumplimiento del precepto del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En consecuencia, de manera previa a la terminación del contrato de trabajo el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo.

Por otra parte, la procedibilidad de la acción de tutela no puede estar supeditada a la calificación de pérdida de capacidad del individuo, pues más que analizar el estado de salud del actor, debe comprobarse que el despido se efectuó con la observancia del debido proceso establecido para tal fin, pues los asuntos relacionados con el grado de afectación producto de la enfermedad y las consecuencias que de ello se deriven, podrán debatirse ante el inspector del trabajo. En consecuencia, la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada no puede condicionarse a la calificación de pérdida de capacidad laboral que efectúan las juntas de calificación o al porcentaje específico de discapacidad del trabajador<sup>4</sup>.

Dicha Corporación, en relación con el grado de discapacidad que debe tener una persona para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, dispuso que tal protección cubija a todas las personas con limitaciones físicas o psicológicas, indistintamente si el grado de afectación es severo, moderado o leve. Este argumento se sustenta en el examen de constitucionalidad efectuado por este Tribunal a la Ley 361 de 1997, en Sentencia C-824 de 2011, se explicó que:

*“la referencia específica que hace el artículo 1º, a las personas con limitaciones ‘severas y profundas’ no puede tomarse como expresiones excluyentes para todos los artículos que conforman la citada ley. En punto a este tema, es de aclarar que la clasificación del grado de severidad de una limitación (art. 7º, Ley 361 de 1997) no implica la negación y vulneración de un derecho, sino la aplicación de medidas especiales establecidas por la misma ley para personas con discapacidad en cierto grado de severidad (vgr. los artículos 2º, 3º y 4º de la Ley 361 de 1997). Más que de discapacidad leve y moderada, la jurisprudencia ha señalado que en estas situaciones debe hablarse de personas que por su estado de salud física o mental se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les dificulta trabajar en ciertas actividades o hacerlo con algunas limitaciones y que por tanto, requieren de una asistencia y protección especial para permitirle su integración social y su realización personal, además de que gozan de una estabilidad laboral reforzada”.*

<sup>3</sup> En este sentido ver las sentencias: T-860 de 2010 y T-226 de 2012, M.P. Humberto Sierra Porto; T-106 de 2015, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-041 de 2014, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva y T-383 de 2014, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

<sup>4</sup> Sentencias T-198 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra y T-025 de 2011, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.



Esta posición fue adoptada en la Sentencia T-271 de 2012, que reiteró que, el derecho a la protección laboral reforzada cobija, equitativamente, tanto a los trabajadores que padecen un deterioro en su salud, que limita la ejecución de sus funciones, como a quienes se encuentran en condición de discapacidad. De tal forma que, al proceder a la terminación de sus contratos o relación laboral sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, se vulneran sus derechos a la igualdad y al trabajo como formas de lograr la adecuada integración social dispuesta en la Constitución.

En sentencia T-614 de 2017, la Honorable Corte Constitucional, dispuso que:

*La estabilidad laboral reforzada no se restringe a alguna de las diferentes modalidades de contratación laboral ni a los contratos de prestación de servicios, se puede exigir en cualquiera de estos escenarios, pues se busca, en esencia, proteger en si la condición misma del ser humano, cuando se encuentre en condición de debilidad manifiesta, ante los intempestivos cambios que sin justificación legal se puedan realizar sobre él. “El legislador tiene en primer lugar la competencia para definir las condiciones y términos de la protección especial para esta población, pero debe hacerlo dentro de ciertos límites, pues como se indicó debe construirse sobre la base de los principios de no discriminación (CP art 13), solidaridad (CP arts. 1, 48 y 95) e integración social y acceso al trabajo (CP arts. 25, 47, 54)”.*

*La solidaridad, como garantía constitucional, es uno de los fundamentos centrales para el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada en todo tipo de contrato de trabajo e, incluso, en los contrato de prestación de servicios. Este principio exige “asumir como propias causas en principio ajenas, cuando el titular de ellas no puede por razones objetivas ejercer su defensa y protección individualmente de forma integral” (negritas fuera de texto). Y, en aquellos eventos en los que no se actúe con solidaridad de manera voluntaria, resulta posible imponer la solidaridad como un deber, especialmente, cuando estén involucrados los principios a la salud a y a la vida de una persona (artículo 95 CP).*

*Ahora bien, la protección a la estabilidad laboral reforzada se otorga en virtud de la condición misma de ser humano, pues no resulta posible que se disponga de una persona como un objeto y, por ende, se prescindiera de sus servicios independientemente de su condición de salud y de su condición debilidad manifiesta. Se recuerda que la piedra angular del Estado Social de Derecho es la dignidad humana, derecho al cual se encuentra ligado el derecho al trabajo como un derecho fundamental que debe garantizarse “en todas sus modalidades” y debe realizarse en condiciones dignas y justas (artículo 25 Superior). “Estas previsiones impiden que en el trabajo las personas sean degradadas a la condición exclusiva de instrumentos”.*

### **iii) Suspensión del Contrato de Trabajo y fuerza mayor.**

Respecto del derecho al trabajo y, específicamente en el tema de los contratos, el legislador consagró la posibilidad de suspender su ejecución cuando las circunstancias lo justifiquen. Así, el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 4° de la ley 50 de 1990, contempla las causales para ello. Sin embargo, éstas son de carácter taxativo y por lo mismo debe rechazarse cualquier otro motivo que no esté previamente señalado.



En el numeral primero del precitado artículo, encontramos la causal de “fuerza mayor o caso fortuito” que, en materia laboral aparece íntimamente ligada a la teoría del riesgo, esto es, por causas imputables al empleador, al trabajador o a los casos fortuitos.

En lo relativo al tema, la Honorable Corte Constitucional, en Sentencia SU-562 de 1999, precisó:

*“En cuanto a la órbita laboral y en el tema de la suspensión del contrato de trabajo, aparecen consecuencias jurídicas ligadas a la teoría del riesgo; riesgo originado por causas diversas (imputables al empleador o al trabajador o a casos fortuitos). Por ser una teoría que emana de un riesgo laboral, este aspecto no puede ser solucionado por los medios tradicionales de la dogmática del derecho civil y por consiguiente no puede decirse, por ejemplo, que la fuerza mayor o el caso fortuito, como real o presunta causa de la suspensión de un contrato de trabajo, tendrá como marco el diseñado en el Código Civil (artículo 1º de la Ley 95 de 1890 que subrogó el artículo 64 del Código Civil: “se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imposible a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.”)*

Por su parte, la Honorable Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia 4200 del 21 de mayo de 1991, dispuso:

*“El artículo 64 del Código Civil subrogado por el artículo 1 de la ley 95 de 1890 define la fuerza mayor o caso fortuito como “el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los autos -sic- de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.”*

*De la definición transcrita Infiere la Corte, y así lo ha reiterado la Jurisprudencia tanto Civil como Laboral de esta Corporación, que la fuerza mayor o caso fortuito para que pueda constituirse como tal debe ser “irresistible”, esto es, que no haya podido ser impedida y que haya colocado a la persona en la dificultad absoluta, de ejecutar la obligación; debe además ser imprevisible”; es decir, que no haya sido lo suficientemente probable para que razonablemente la persona pueda precaverse contra él, aunque haya habido frente a la situación de que se trate, como lo hay con respecto a toda clase de acontecimientos, una leve posibilidad de realización.”*

#### **(iv) Examen formal de procedibilidad.**

Al determinarse que lo que deprecia la accionante es la protección de sus derechos fundamentales, se habrá de analizar si la acción de tutela es procedente para la satisfacción de las pretensiones incoadas por la misma, estudiándose si la presente acción cumple con los requisitos de la Legitimación en la causa, la Inmediatez y la Subsidiariedad.

De conformidad con lo previsto en el artículo 86 de la Carta Política y el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991, cualquier persona es titular de la acción de tutela cuando sus derechos fundamentales resulten vulnerados o amenazados por acción u omisión de una autoridad pública, o excepcionalmente, por un particular.

En este caso, la acción es presentada por una persona natural, que presuntamente se ha visto afectada con la decisión, de su empleador-persona jurídica-, de suspender el contrato laboral. De



tal forma, que se encuentra superada la legitimación por activa y por pasiva, como requisito de procedibilidad.

Con relación a la inmediatez, en reiteradas oportunidades<sup>5</sup> la jurisprudencia ha sido clara en señalar que la procedencia de la acción de tutela se encuentra sujeta al cumplimiento del requisito de inmediatez. Al respecto, ha precisado que la protección de los derechos fundamentales, vía acción constitucional, debe invocarse en un plazo razonable y oportuno, ello en procura del principio de seguridad jurídica y la preservación de la naturaleza propia de la acción de amparo.

En este caso, el Juzgado, advierte que el accionante acudió a la jurisdicción constitucional en un término más que prudencial.

En cuanto a la existencia de otros mecanismos judiciales de defensa, se tiene que una de las excepciones dispuestas por la Corte, es cuando la acción busca evitar la consumación de un perjuicio irremediable; el cual podría configurarse en el caso bajo estudio, ante la suspensión de términos judiciales en la jurisdicción ordinaria laboral para conocer de acciones de reintegro de trabajadores que gozan de estabilidad laboral reforzada. Por lo que superados los elementos de procedibilidad, se proseguirá al estudio de los elementos sustantivos.

#### v) Caso Concreto.

El señor JAIR GARDELA CONTRERAS, presenta acción de tutela afirmando que desde el 16 de mayo del año 2017, se encuentra vinculado laboralmente con la Sociedad EFICACIA S.A., desempeñando el cargo de Operario de Suspensión y reinstalación; sin embargo el 04 de mayo de 2020, dicha entidad adoptó la decisión de suspender el contrato de trabajo hasta el 31 de diciembre de 2020, invocando la fuerza mayor fundada en la emergencia sanitaria originada por el COVID-19, lo cual, a su juicio viola la estabilidad laboral reforzada de que goza producto de la disminución de capacidad laboral y ocupacional a raíz de un accidente laboral.

En cuanto a las reclamaciones relacionadas con la protección de la estabilidad laboral reforzada y reintegro al lugar de trabajo, en sentencia T-151 de 2017, la Honorable Corte Constitucional, consideró que:

*“La acción de tutela no es la vía judicial idónea, dado que existe una jurisdicción especializada, que en los últimos años ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad introducido con la Ley 1149 de 2007. No obstante, de manera excepcional, la jurisprudencia de este Tribunal ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional para obtener el reintegro de un trabajador, en aquellos casos en que se encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. En este escenario, la situación particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra.*”

<sup>5</sup> Sentencias T- 246 de 2015, T- 038 de 2017, T-196 de 2018.Corte Constitucional.



*En efecto, ciertos factores pueden llegar a ser particularmente representativos en la determinación de un estado de debilidad manifiesta, tales como: (i) la edad del sujeto, (ii) su desocupación laboral, (iii) la circunstancia de no percibir ingreso alguno que permita su subsistencia, la de su familia e impida las cotizaciones al régimen de seguridad social y (iv) **la condición médica sufrida por el actor**” (Resaltado del Juzgado).*

Ahora bien, dentro del plenario se pudo constatar que efectivamente el actor sufrió accidente laboral el día 25 de octubre de 2017 debido a lo cual fue valorado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Atlántico quien dictaminó una pérdida de capacidad laboral con un 22.65%, con base en la cual la ARL SURA pagó la respectiva indemnización por incapacidad permanente parcial.

Así mismo, se tiene que la ARL SURA presentó recomendaciones a tener en cuenta por la empresa accionada por 60 días a partir del 6 de junio de 2018, recomendaciones acogidas por Eficacia S.A. realizando reubicación laboral en el área administrativa tal como consta en el acta de reintegro o cumplimiento de recomendaciones medico laborales FIP21-7-6 y actualmente labora en la dependencia de servicios de ayuda administrativa (archivo) en la oficina de la organización en Barranquilla, las cuales teniendo en cuenta las órdenes impartidas en los diferentes decretos nacionales de aislamiento se encuentran cerradas.

En ese orden, una vez que las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación, frente a ésta situación, la Constitución prevé 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**.<sup>6</sup> De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes<sup>7</sup>.

No obstante lo anterior, en el presente caso no nos encontramos frente a una terminación del vínculo laboral sino frente a la suspensión del contrato de trabajo, producto de la fuerza mayor a raíz de la contingencia de la pandemia por SARS COV19.

Pues bien, la figura de la suspensión del contrato de trabajo se encuentra desarrollada en los artículos 51, 52 y 53 del C.S.T. y su finalidad de acuerdo a lo dispuesto por la Corte Suprema de

<sup>6</sup> La exigencia de autorización de la oficina de Trabajo para la terminación de contratos de prestación de servicios de personas en circunstancias de debilidad manifiesta, se ajusta a las funciones previstas en la Ley 1610 de 2013 ‘por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral’, y en la Constitución. La Ley 1610 de 2013 prevé que a los inspectores del trabajo y la seguridad social tienen la función de conocer “de los asuntos individuales y colectivos del sector privado”, sin supeditarlas a las relaciones de trabajo dependiente (art 1). Además, dice que en el desempeño de sus funciones, los inspectores se regirán por la Constitución Política y los Convenios Internacionales sobre Derecho del Trabajo (art 2). Por su parte, la Constitución establece que el trabajo “en todas sus modalidades” goza de la especial protección del Estado (art 25).

<sup>7</sup> Corte Constitucional, SU049-17



Justicia es: “evitar la disolución o terminación de las relaciones de trabajo y consecuentemente, contribuir a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos (...)”.<sup>3</sup>

Conforme a lo señalado por el tratadista, Hernández Henríquez, una de las características de esta figura, es la causalidad, que en sus propias palabras se refiere a que para que la suspensión del contrato de trabajo sea legítima, debe tener origen no sólo en una causa válida, sino que en una de aquellas consagradas en el artículo 51 del C.S.T.

Con relación a la fuerza mayor invocada por la accionada, el doctrinante OBANDO GARRIDO, afirma que: “en la fuerza mayor existe un acontecimiento ajeno a la actividad empresarial que interviene inevitablemente, y que no ha sido contemplado como posible, por ser extraño al trabajo”.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia 16595 del 28 de noviembre de 2001, señaló los elementos constitutivos de la fuerza mayor y el caso fortuito, al considerar:

*“(...) en materia laboral son aplicables los requisitos que en la jurisprudencia y doctrina generales se han exigido para la figura, como que sólo puede calificarse de caso fortuito o fuerza mayor el hecho que concurrentemente contemple los caracteres de imprevisible e irresistible e igualmente, que un acontecimiento determinado no puede catalogarse fatalmente, por sí mismo y por fuerza de su naturaleza específica, como constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito, puesto que es indispensable, en cada caso o acontecimiento, analizar y ponderar todas las circunstancias que rodearon el hecho. (ver Sentencia de nov 20 de 1989 Sala de Casación Civil C.S.J. Gaceta Judicial 2435 Pág. 83). Igualmente se ha explicado que entre los elementos constitutivos de la fuerza mayor como hecho eximente de responsabilidad contractual y extracontractual figura la inimputabilidad, esto es que el hecho que se invoca como fuerza mayor o caso fortuito, no se derive en modo alguno de la conducta culpable del obligado, de su estado de culpa precedente o concomitante del hecho. Es decir que la existencia o no del hecho alegado como fuerza mayor, depende necesariamente de la circunstancia de si el deudor empleó o no la diligencia y cuidado debidos para prever ese hecho o para evitarlo, si fuere previsto y es menester, entonces, que en él no se encuentre relación alguna de causa a efecto con la conducta culpable del deudor [...] en primer lugar debe aclararse que no todo acto de autoridad que impida la ejecución del contrato de trabajo, debe clasificarse automáticamente de caso fortuito o fuerza mayor que comporte su suspensión en los términos del artículo 51-1 del C.S.T, pues habrá que examinar las circunstancias de cada caso y podría darse, por ejemplo, que la decisión de autoridad sea consecuencia directa de una conducta culposa del empleador, evento en el cual mal podría entenderse suspendido el nexo, sino más bien ubicado en la situación del artículo 140 ibídem.*

*De otra parte, no podría descartarse que la crisis económica de la empresa pueda generar la suspensión contractual por constituir caso fortuito, pero ello dependerá de que, conforme a las circunstancias del caso, se den los supuestos indispensables, y no pocas veces resultaría preferible que para éstas hipótesis en caso de duda el empresario que lo requiera acuda a la autoridad administrativa para obtener el permiso de clausura temporal o definitiva, desde luego, si se dan los requisitos de procedencia de estas figuras alternativas. (C.S.T, arts 51-3 y 466).*



Por otro lado, en relación con las circunstancias sanitarias que hoy aquejan al territorio nacional, es menester anotar que dentro del Estado de Emergencia Sanitaria decretado por causa del coronavirus COVID-19, se tiene que el Ministerio del Trabajo, ha expedido las Circulares N° 019, 021, 022 y 027, con el fin de pronunciarse acerca de las medidas de protección al empleo durante la emergencia sanitaria.

En la Circular N° 021 de 2020, expedida por el Ministerio del Trabajo, se hizo un llamado a los empleadores para que mantuviera la solidaridad y el respaldo de los trabajadores y se dispusieron medidas como el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible, vacaciones acumuladas, anticipadas y colectivas, permisos remunerados y salarios sin prestación del servicio; y mediante Circular N° 022 de 2020, aclaró que la configuración o no de fuerza mayor, corresponde de manera funcional al Juez de la República, quien determinará o no su existencia, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración; al igual que se informó la adopción de la Fiscalización Laboral Rigurosa, para inspeccionar, vigilar y controlar las decisiones adoptadas por los empleadores en relación con los contratos de trabajo durante la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud mediante la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020 y la declaratoria de emergencia social, económica y ecológica declarada por el señor Presidente de la República mediante el Decreto 417 de 2020.

Por su parte, a través de la Circular 027 de 2020, el Ministerio del Trabajo, en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica, con el fin de prevenir abusos derivados de la coacción, que podrían ejercer algunos empleadores para que sus trabajadores procedan a la firma de licencias no remuneradas, recuerda el contenido de la sentencia C-930 del 10 de diciembre de 2009, en la cual la Corte Constitucional, señaló: *“En estas situaciones en las cuales la suspensión del trabajo no obedece a causas imputables ni al empleado ni al empleador, sino a las prescripciones del legislador o a circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, o a interpretaciones sobre el derecho fundamental de asociación sindical, hacer que la carga la asuma el trabajador ya sea económicamente mediante el descuento sobre su salario o en trabajo personal con afectación de su derecho al descanso no resulta conforme a la constitución(...)”*.

Así las cosas, conviene resaltar que la causal 1°, a que se refiere la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, se distingue como se dijo anteriormente por ser irresistible y de carácter atemporal, es decir que esta suspensión puede durar hasta que desaparezca el hecho constitutivo de la fuerza mayor.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia del 07 de junio de 1963, indicó que: *“No cabe excluir la posibilidad de que ciertos hechos imprevisibles en su aplicación y a los que no es dable resistir, impidan durante un tiempo más o menos prolongado la ejecución del contrato de trabajo”*.

Aunado a lo anterior, cuando el empleador invoca esta casual, debe dar aviso inmediato al Inspector de Trabajo o la Primera Autoridad Política del lugar, de acuerdo a lo dispuesto en el numeral 2° del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, que erige:

*“Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso*



*fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia."*

Por su parte, con relación a la suspensión de contratos de trabajo por fuerza mayor, el Ministerio de Trabajo en reciente concepto N°08SE20207417001000008676, del 27 de marzo de 2020, indicó que:

*"la configuración o no de una fuerza mayor para efectos de suspensión de contratos de trabajo corresponde valorarla a un juez de la República, quien determinará o no su existencia, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración por las partes. Esto quiere decir que no le corresponde a este ministerio definir la existencia o no de la fuerza mayor, pues ello lleva consigo la valoración particular de las condiciones de la empresa, el desarrollo de su objeto social y el impacto del covid- 19, valoraciones que son de la órbita exclusiva de los jueces, en consonancia con lo señalado en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo".*

No obstante, en sentencia de unificación SU-995 del 9 de diciembre de 1999 (Magistrado Ponente: Dr. Carlos Gaviria Díaz), el Honorable Tribunal de Cierre Constitucional, señaló:

*"a. El derecho de todos los trabajadores al pago oportuno de su remuneración salarial, es una garantía que no se agota en la simple enunciación de un deber surgido de la relación laboral, sino que se trata de un verdadero derecho fundamental*

*b. La figura de la retribución salarial está directamente relacionada con la satisfacción del derecho fundamental de las personas a la subsistencia, reconocido por la Corte Constitucional como emanación de las garantías a la vida (Art. 11 C.P.), a la salud (Art. 49 C.P.), al trabajo (Art. 25 C.P.), y a la seguridad social (Art. 48 C.P.); pero no se agota en la satisfacción de las necesidades de mera subsistencia biológica del individuo, pues debe permitir el ejercicio y realización de los valores y propósitos de vida individual, y su falta compromete el logro de las aspiraciones legítimas del grupo familiar que depende económicamente del trabajador.*

*(...) Si el juez de amparo escoge el criterio cuantitativo más deficiente para limitar la procedencia de la tutela, no sólo desconoce las necesidades de un vasto sector de la población para el que el salario, si bien superior al mínimo, también es la única fuente para satisfacer las necesidades personales y familiares.*

*h. Es necesario precisar que la falta de presupuesto de la administración, o la insolvencia del empleador particular, como motivo para no pagar oportunamente los salarios, no constituye razón suficiente para justificar el desconocimiento de derechos fundamentales como la vida en condiciones dignas y el bienestar del trabajador y sus familiares." (Negrillas y subrayado del Despacho).*

Pues bien, hechas las anteriores ilustraciones, descendiendo al caso bajo estudio, se tiene que se encuentra acreditada la existencia de un vínculo contractual entre el accionante JAIR GUARDELA CONTRERAS y la Sociedad EFICACIA S.A. Así mismo, se encuentra acreditado que la accionada remitió al señor Guárdela Contreras a vacaciones del 25 de marzo al 16 de abril de 2020;

Palacio de Justicia, Calle 40 No. 44-80 Piso 7 Edificio Lara Bonilla  
Telefax: 3885005 Ext.1061. [cmun03ba@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:cmun03ba@cendoj.ramajudicial.gov.co)

Barranquilla – Atlántico. Colombia



No. SC5780 - 4

No. GP 059 - 4



terminado este periodo, procedió nuevamente a remitirlo a vacaciones del 16 de abril al 20 de abril de 2020. Posteriormente, el 30 de abril de 2020, se ofreció al actor, licencia o permiso remunerado al 30% de la jornada laboral, oferta que inicialmente acepto razón por la cual se le remitió otro sí, pero que el 04 de mayo de 2020 manifestó rechazar la medida.

Luego procedieron a la suspensión temporal del contrato con fundamento en el numeral 1° del artículo 51 del C.S.T a partir del 04 de mayo y hasta el 31 de mayo de 2020 y antes de acabar éste término, el 29 de mayo de 2020, se realizó Otro Si al Contrato de trabajo cambio de jornada, en el que acordaban a partir del 1 de junio y hasta el 30 de junio de 2020, el trabajador laboraría una jornada de 120 horas mensuales con una remuneración de \$438.901, ello, sin la prestación de servicios por parte del empleado, pero que al no haber regresado el documento firmado, no se encuentra disfrutando de dicho acuerdo.

De lo anterior se colige que la suspensión del contrato del señor Guárdela Contreras estuvo vigente del 4 de mayo y hasta el 31 de mayo de 2020, de acuerdo con el Decreto 637 del 6 de mayo de 2020, mediante el cual el Gobierno, prorrogaba el estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional, por el término de 30 días calendario, contados a partir de la vigencia del Decreto, esto es a partir del 06 de mayo de 2020; y que a partir del 1 y hasta el 30 de junio se le ofreció otro Sí a su contrato de trabajo con una asignación correspondiente a una jornada al 50% sin contraprestación por su parte por la imposibilidad de cumplir su labor de conformidad con las circulares 021, 022 y 027 del Ministerio de Trabajo y el Decreto 749 del 28 de mayo de 2020 expedido por el Gobierno Nacional, que ordenó el Aislamiento Preventivo Obligatorio de todas las personas habitantes de la República de Colombia, del 1° de junio de 2020, hasta las cero horas del 1° de julio de 2020, en el marco de la Emergencia Sanitaria por causa del coronavirus covid-19.

Así las cosas, del recuento jurisprudencial y factico que se ha realizado a efectos de dilucidar la cuestión en el presente proceso, para el Despacho no se constata la vulneración de los derechos fundamentales, en relación con la situación en particular del actor, esto es la estabilidad laboral reforzada por disminución de su capacidad laboral, pues como se dijo antes, no se trató de la terminación de su contrato sino de la suspensión temporal, que no sobrepasa el termino consagrado en el artículo 51 del Código Sustantivo del trabajo; quedando acreditado además, que el empleador agotó opciones previas a dicha suspensión, como fueron la remisión a vacaciones y el pago del 30% y 50% de la jornada laboral, decisiones acogidas en virtud del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo bajo la causal de fuerza mayor o caso fortuito que se configura plenamente con la emergencia sanitaria que atraviesa el país, por lo que resultan justificadas y conforme a la ley, las actuaciones desplegadas por el empleador.

En consecuencia, para este Despacho judicial no se vislumbra vulneración a los derechos fundamentales al mínimo vital, vida digna, trabajo y estabilidad laboral reforzada, invocados en la presente de tutela instaurada por el señor JAIR GUARDELA CONTRERAS en contra de EFICACIA S.A., por lo que se denegará su protección.

### DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD de Barranquilla, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la constitución y la ley,

Palacio de Justicia, Calle 40 No. 44-80 Piso 7 Edificio Lara Bonilla  
Telefax: 3885005 Ext.1061. [cmun03ba@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:cmun03ba@cendoj.ramajudicial.gov.co)

Barranquilla – Atlántico. Colombia



No. SC5780 - 4

No. GP 059 - 4



**RESUELVE**

**PRIMERO:** DENEGAR la presente acción de tutela impetrada por el señor JAIR GUARDELA CONTRERAS, en nombre propio, en contra de EFICACIA S.A., por lo expuesto en la parte motiva de este proveído

**SEGUNDO:** Si la presente decisión NO FUERE IMPUGNADA dentro de los TRES (3) días siguientes al recibo del oficio o notificación correspondiente, remítase en su oportunidad a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

**TERCERO:** Líbrese telegrama u oficio a las partes, a fin de notificar la presente decisión, tal y como lo reclama el artículo 30 del decreto 2591 de 1991.

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE,**

**LUISA ISABEL GUTIERREZ CORRO**  
**La Juez**