



Clase de proceso:	ACCIÓN DE TUTELA
Demandante (s):	JHON EDUAR OCHOA LOPEZ
Demandado (a) (s):	CONSORCIO SUROESTE Vinculados: SOCIEDAD ESTYMA S.A., EPS SERVICIO OCCIDENTAL DE SALUD, MINISTERIO DEL TRABAJO y LATINCO S.A.
Radicación:	76-111-40-03-001-2020-00135-00
Asunto:	Sentencia de 1ª Instancia escrita

JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL DE BUGA

FALLO DE TUTELA No. T-118

Guadalajara de Buga Valle, quince (15) de septiembre de dos mil veinte (2020)

1. OBJETO DE ESTE PRONUNCIAMIENTO

En cumplimiento del auto interlocutorio No. 0951 del 4 de septiembre de 2020, mediante el cual se obedeció y cumplió lo dispuesto por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de esta municipalidad, quien declaró nulo el fallo de primera instancia N°. 089 del 4 de agosto de 2020 y ordenó la vinculación a la sociedad LATINOAMERICANA DE CONSTRUCCIONES S.A. LATINCO S.A.

Cumplido el trámite procesal, notificando debidamente al vinculado y concediéndole las garantías que procesalmente le corresponde, se procede a rehacer la actuación nulitada. Procede el Despacho a emitir la sentencia de primera instancia que en derecho corresponda en el trámite de **ACCIÓN DE TUTELA** promovida motu proprio, por el señor **JHON EDUAR OCHOA LOPEZ** contra la **CONSORCIO SUROESTE SAS** y la **SOCIEDAD ESTYMA S.A.**, por la presunta violación a los derechos fundamentales de persona en debilidad manifiesta, a la vida digna, al trabajo, a la salud y a la seguridad social.

2. LA PETICION DE TUTELA Y SUS FUNDAMENTOS DE ORDEN FÁCTICO

2.1. HECHOS:



El señor **JHON EDUAR OCHOA LOPEZ**, manifiesta, que ingreso a laborar en la empresa **CONSORCIO SUROESTE**, a partir del 27 de noviembre de 2018, con contrato de una obra o labor contratada, como operario de oficial de obra II, su última asignación salarial fue por valor de \$1.508.000 de pesos mcte, mas auxilio de transporte, horas extras, estadía, alimentación, y otros; con jornada laboral 23/5, 23 días internos por 5 de descanso al mes, con horario de 12 horas de 7:00 am a 7:00 pm.

Se desempeñó como oficial de obra, en el TUNEL MULATOS, con el CONSORCIO SUROESTE, realizando varios, y al contrato por el término de la obra, la obra fue realizada en el suroeste antioqueño, jurisdicción de Bolombolo.

Estando al servicio de la empresa en mención el pasado 26 de enero de 2020, salió de descanso por cinco días. Antes de salir al descanso, presentó molestias médicas, como dolor en el pecho, tos seca, y agotamiento al respirar, informando al SISO de la compañía, indicándole que debe ir al médico para ver que tenía.

Se dirige a la ciudad de Buga, lugar de su residencia, aprovechado el tiempo de descanso. Tiene consulta con medico particular realizándole radiografía de pulmones, que le arroja algo extraño y que debe dirigirse a la EPS, donde es atendido por su IPS COMFANDI, y estos lo remiten al Hospital San José de Buga, el 1 de febrero del año en curso le realizan diferentes estudios por los síntomas, encontrándole un DERRAME PLEURAL IZQUIERDO, AREA DE ATELECTASIA VS ZONA DE CONSOLIDACIONES BASAL IZQUIERD, CRECIMIENTO GANGLIONARES MEDIASTINALES, CAMBIOS DEGENERATIVOS DE COLUMNA, por lo que le realizan un procedimiento quirúrgico llamado QUILOTORAX, y es hospitalizado, debido a que el pulmón izquierdo por la parte externa tenía el derrame pleural, razón por la cual le realizan la cirugía.

Se le otorga una incapacidad por 26 días, del 1 de febrero al 26 de febrero de 2020.

Posteriormente le realizan más exámenes, evidenciándole una masa en el mediastino anterior de etiología a determinar; el 24 de febrero le realizan una RADIOGRAFIA DE TORAX (PA.O.A.P. Y LATERAL CUBITO LATERAL, OBLICUAS O LATERAL), es remitido a la CLINICA IMBANACO en la ciudad de CALI, ingresando el 26 de febrero de 2020, le realizan una BIOPSIA DE MASA EN EL MEDIASTINO, GUIADA POR TOMOGRAFIA COMPUTARIZADA; se le prolonga la incapacidad del 26 de febrero al 6 de marzo de 2020 por el diagnostico de TUMOR DE COMPORTAMIENTO INCIERTO O DESCONOCIDO DEL MEDIASTINO.



Se dirige a la IPS COMFANDI BUGA, continua en mal estado de salud, le ordenan un estudio de inmuno histoquímica, con remisión oncológica para valoración una vez se reporte la patología, le otorgan incapacidad del 7 de marzo al 21 de marzo de 2020, por el diagnóstico de TUMOR DE COMPORTAMIENTO INCIERTO O DESCONOCIDO DEL MEDIASTINO, le conceden más prórroga a la incapacidad desde el 22 de marzo al 5 de abril y seguida otra del 6 de abril de 2020 al 20 de abril, otra prórroga del 21 de abril al 5 de mayo, otra del 6 de mayo al 4 de junio de 2020, expedida por el ONCOLOGO, que ya lo había atendido desde el 11 de mayo de 2020, le concede otra prórroga a la incapacidad desde el 5 de junio de 2020 al 16 de junio de 2020, a la espera de la valoración por cirugía de tórax, y realización de biopsia el 16 de junio de los corrientes.

Se le prórroga la incapacidad desde el 17 de junio al 26 de junio de 2020, puesto que tiene pendiente la biopsia, valoración con oncología y especialista de tórax; le programan cita con el oncólogo Dr. Alvir en la clínica COMFANDI.

El 10 de junio de 2020, la empresa CONSORCIO SUROESTE, a través de comunicación por medio de la profesional de Gestión Humana de la empresa ESTYMA S.A., la cual tiene por asunto, solicitud de concepto de rehabilitación y le solicitan trámite ante la EPS SOS, para que sea enviado a medicina para emitir concepto de rehabilitación teniendo en cuenta que se encuentran en los 131 días de incapacidad.

El 13 de junio de 2020, la empresa le comunica la terminación del contrato por terminación de la obra o labor contratada hasta la terminación de acabados finales calzada derecha, de la construcción del túnel mulatos, la cual se hace efectiva a partir día 16 de junio de 2020, enviándole documento para diligenciar paz y salvo por activos y devolutivos a su cargo, para generar su liquidación y pago, además el certificado laboral, la orden para exámenes médicos de retiro y comunicación del retiro de cesantías ante el fondo.

Manifiesta que cuando ingreso a laborar no padecía ninguna enfermedad, soportado por el examen de ingreso realizado por la entidad PROCERE- de la ciudad de Cali.

Cuenta con 38 años y 4 meses, con familia conformada por su esposa y dos hijos, que debido a su diagnóstico no puede compartir con sus hijos espacios de recreación, que no volverá a la normalidad, y con la complicación de sus pulmones ninguna empresa lo contratará, generándosele una vulneración al derecho al trabajo.



Que las accionadas **CONSORCIO SUROESTE Y EMPRESA ESTYMA SA**, omitieron tramitar autorización ante el Ministerio del Trabajo, para su despido, adicionalmente se le está generando una violación a la seguridad social, a la salud y demás concordantes, al ser despedido, por encontrarse en un estado de debilidad manifiesta por su enfermedad.

Que, al pagar la liquidación de las prestaciones sociales, el empleador no incluyó el pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

2.2. PRETENSIONES:

Con fundamento en los anteriores hechos, solicita el accionante se tutelen los derechos fundamentales a declarar el despido sin Justa causa notificado por el **CONSORCIO SUROESTE** y por la empresa **ESTYMA SA.**, al accionante el 16 de junio de 2020 es ineficaz, se ordene al **CONSORCIO SUROESTE** y a la **empresa ESTYMA SA**, su reintegro sin solución de continuidad, es decir a partir del 17 de junio de 2020, en el cargo que venía desempeñando o en un cargo de acuerdo con sus condiciones actuales y de acuerdo con lo que disponga la EPS, correspondiente a funciones o actividades que pueda desempeñar, conservando sus condiciones laborales.

Ordene el pago de los salarios dejados de percibir desde el 17 de junio de 2020 hasta el momento de su reintegro y sucesivamente.

Igualmente pretende, que procedan a la reactivación al SGSS, sin solución de continuidad, siendo así ineficaz el retiro efectuado al Sistema General de Seguridad Social, conservando la protección en salud, pensión riesgos y demás.

Se ordene al empleador **CONSORCIO SUROESTE y la empresa ESTYMA SA**, a pagar la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361/97, esto es el pago de 180 días de salario, por haber incurrido en despido de sin justa causa y sin autorización del Ministerio del Trabajo, consistente en seis salarios, por no haber tramitado la autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo, por encontrarse en una condición especial consagrada en la Constitución Nacional, como es su disminución física, conocido por el empleador, su estado clínico y cirugías pendientes que fueron desconocidas.

Las accionadas deberán cumplir lo ordenado por el despacho hasta tanto se logre su rehabilitación integral o se proceda a la asignación de su pensión por invalidez.



3. ACTUACIÓN PROCESAL:

La acción de tutela fue presentada por la accionante el 25 de junio de 2020, siendo admitida mediante auto interlocutorio No. 693 de la misma fecha, mediante el cual se dispuso la vinculación de las entidades **EMPRESA ESTYMA SA. EPS SERVICIO OCCIDENTAL DE SALUD MINISTERIO DEL TRABAJO**, con quienes se surtió la notificación a través de correo electrónico, concediéndoles término de dos (2) días para ejercer su derecho de defensa.

Mediante auto interlocutorio 757 de 24 de julio de 2020, el despacho ordeno tener ejercido el control de legalidad y por consiguiente, declarar la nulidad de todas las actuaciones surtidas en la presente tutela a partir del auto interlocutorio No. 693 del 25 de junio de 2020, admisorio de la misma, sin incluir la nulidad, como consecuencia dejar sin efecto todos los actos procedimentales, en particular la sentencia de tutela T-078 del 9 de julio de 2020, proferida por este despacho judicial, salvo las pruebas recaudadas.

Además, se tendrá por notificado por conducta concluyente a la entidad accionada **CONSORCIO SUROESTE** y la entidad vinculada **EMPRESA ESTYMA SA**, a partir del 22 de julio de 2020, del auto interlocutorio No. 693 del 25 de junio de 2020 admisorio, y de esta manera se considera la contestación de la tutela. Se ordena que la notificación de las actuaciones procesales se debe surtir en lo sucesivo a la entidad accionada **CONSORCIO SUROESTE** y la entidad vinculada **EMPRESA ESTYMA SA**, en el correo electrónico oficina.central@estyma.com, y/o a la dirección física aportada por el accionante.

Se profiere el fallo No. 089 de 4 de agosto de 2020, mediante el cual se niega la acción de tutela instaurada, denegando en consecuencia, las demás pretensiones accesorias formuladas por el accionante JHON EDUARD OCHOA LÓPEZ y se absuelve al **CONSORCIO SUROESTE** y a la Empresa **ESTYMA S.A.** Siendo impugnada dicha sentencia por la parte accionante, le corresponde conocer en alzada al Juzgado Segundo Civil del Circuito de esta municipalidad, quien mediante interlocutorio No. 354 de 03/09/2020 decretó la nulidad del trámite de la referencia a partir de la sentencia de primera instancia, y que se procediera a la inmediata vinculación, en calidad de sujeto pasivo de la presente acción de tutela a la **sociedad LATINOAMERICANA DE CONSTRUCCIONES S.A. LATINCO S.A.**, concediéndole las garantías que procesalmente le corresponde.

Devuelto el expediente, este juzgado profiere el auto de 04/09/2020 mediante el cual resuelve obedecer y cumplir lo resuelto por el Superior, y vincular a la presente



acción de tutela a la sociedad LATINOAMERICANA DE CONSTRUCCIONES S.A. LATINCO S.A. garantizándole su derecho de defensa.

El **CONSORCIO SUROESTE**, a través de su representante legal CARLOS EDUARDO ANGEL TORO, se refiere a lo que se indica en la demanda; las circunstancias particulares del accionante, el hecho de tener una afectación o discapacidad, grave en su salud, conforme a su historia consiste en TUMOR DE COMPORTAMIENTO INCIERTO O DESCONOCIDO DEL MEDIASTINO, causándole fuertes dolores en el pecho, impidiéndole el normal desarrollo de sus actividades laborales, calificando al accionante como un sujeto en circunstancias de debilidad manifiesta, en razón a su situación económica, familiar y por su estado de salud.

Señala que en el caso, **no existe perjuicio irremediable relacionado con el mínimo vital**; que se parte que el accionante tiene otro medio, ante la jurisdicción laboral, tornándose improcedente la tutela. Que, bajo este contexto, la desvinculación laboral por sí sola, no es una justificación para desplazar al juez natural, bajo la figura de perjuicio irremediable, bajo ese entendido todas las terminaciones laborales se resolverían por medio de la acción de tutela invadiendo la esfera de competencia del Juez laboral. Que analizando el mínimo vital, este tampoco se encuentra en riesgo, no hace referencia a una afectación a su mínimo vital, o que el grupo familiar se encuentre sin recursos para subsistir. Que al accionante le fue consignado su respectiva liquidación de las prestaciones sociales.

De otro lado, indica que **no existe perjuicio irremediable relacionado con la salud**; que para el momento de la terminación laboral, 17 de junio de 2020, el señor JHON EDUARDO OCHOA LOPEZ, no se encontraba incapacitado, pues la última venció el 16 de junio de 2020 y la terminación laboral se presentó el 17 de junio de 2020 y el accionante no informó que la misma fuera a prorrogarse, o tenía restricciones, no tenía ni tiene ninguna pérdida de capacidad laboral, este era el conocimiento que tenía la empresa frente al caso del accionante.

Queda demostrado que no se afecta los derechos al mínimo vital, y por otro lado el trabajador tampoco se encuentra en un estado de debilidad manifiesta fruto de su condición de salud, que se deduce que es el perjuicio irremediable que considera afectado. En este caso no era necesario acudir ante el ministerio del trabajo, si partimos de la normatividad que regula expresamente cuando se debe acudir ante el Ministerio del trabajo, nos debemos ubicar en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 que dispone: *“Artículo 26: En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha*



discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar”.

No obstante, a renglón seguido se precisa, que cuando se va a despedir en razón de su discapacidad, se debe solicitar la autorización del ministerio del trabajo. A esta interpretación se llega cuando se analiza el artículo con detenimiento. “ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad”, es decir que su discapacidad no puede ser un factor para que el trabajador sea despedido, pero a renglón seguido viene la excepción a ese apartado “salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”, pero es para aquellos eventos en los que esa discapacidad sea la causa de la terminación laboral, porque como se dice al comienzo de esa misma disposición, la discapacidad se vuelve incompatible e insuperable con el cargo, es en esos casos, cuando su condición de salud va ser la causa de la terminación laboral es que se debe acudir ante el inspector del trabajo. Que fue lo que se presentó en este caso concreto, una justa causa para dar por terminado el contrato contemplada en el artículo 61 numeral primero, literal D, del Código Sustantivo de Trabajo, el cual establece:

“ARTICULO 61. TERMINACIÓN DEL CONTRATO. 1. El contrato de trabajo termina: (...) literal d). Por terminación de la obra o labor contratada y ello de suyo hace que no sea necesaria la intervención del inspector del trabajo”.

El contrato terminó porque la obra para la cual fue contratado, llegó a su fin, es más, el CONSORCIO SUROESTE, empleador del trabajador nació a la vida jurídica y tuvo relaciones laborales exclusivamente para la ejecución del Proyecto Túnel Mulatos, proyecto que se ejecutó en su totalidad.

Que **NO EXISTE NEXO DE CAUSALIDAD** entre el estado de salud y la terminación laboral, puesto que se encuentra probado lo siguiente:

- i) El trabajador fue vinculado por obra o labor contratada.
- ii) La obra para la que fue contratado llegó a su final.
- iii) No solo al señor Carlos Emilio se le terminó el contrato sino a otros treinta y tres trabajadores.
- iv) Una vez el consorcio ejecutó la obra para la cual fue constituido, se procedió con la liquidación del contrato que le dio origen y en consecuencia la terminación de los contratos que se tenía con los trabajadores.
- v) Para el momento de la terminación laboral, no se encontraba incapacitado o por lo menos la empresa no tenía conocimiento, no tenía restricciones ni tampoco ninguna pérdida de capacidad laboral.

Por lo que no puede predicarse que el despido obedeció a su condición de salud, pues lo hasta aquí probado, impide estructurar, en contra del Consorcio que



represento, la presunción de despido en virtud del estado de salud, o nexo de causalidad entre uno y otro, y este punto es muy importante, toda vez que para que el Juez Constitucional intervenga desplazando al Juez Natural, debe quedar clara esa conexidad, dada la naturaleza de la pretensión, y aquí por el contrario quedó demostrado que su despido nada tuvo que ver con su condición de salud.

AL ACCIONANTE NO SE LE VULNERA EL DERECHO A LA SALUD. Encuentran que en caso de requerir algún servicio por alguna enfermedad general la EPS debe darle continuidad a las prestaciones asistenciales y económicas del trabajador, pues se tiene que resaltar que con la entrada en vigencia del Decreto 3047 de 2013, norma que consagró la movilidad de regímenes entre el contributivo y subsidiado de seguridad social en salud, reglamentado por resolución 2635 de 2014, garantiza que el señor **JHON EDUARD OCHOA LÓPEZ**, seguirá afiliado a la misma EPS, y no puede ser desafiliado de ésta, lo único que cambiaría es que sería el sistema subsidiado y no el contributivo el que cubriría sus atenciones asistenciales.

En este orden de ideas, el señor **JHON EDUARD OCHOA LÓPEZ**, no se encuentra desprotegido respecto al sistema de seguridad social en salud, lo que impide hablar en el presente caso de una situación de debilidad manifiesta fruto de la desafiliación al sistema de seguridad social en salud. El trabajador no puede pretender que se le otorgue algún tipo de protección por cuenta de alguna atención que tenga que ser atendida por la EPS en virtud de las normas de la movilidad de regímenes y de protección al cesante porque la afiliación al sistema de salud no está supeditada a una vinculación laboral. De allí que el trabajador no puede pretender que se le otorgue algún tipo de protección por cuenta de un procedimiento o terapias pendientes, pues el servicio se encuentra garantizado.

Frente a la **estabilidad laboral** de personas en circunstancia de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro de salud en contratos por duración de obra o labor. En el caso objeto de la presente acción de tutela, no ocurrió cosa diferente que la terminación del contrato de trabajo por la finalización de la obra o labor contratada, pero principalmente porque “la desvinculación no está relacionada con las condiciones médicas del trabajador”, sino que obedeció a “la extinción definitiva del objeto y/o la causa del contrato”, al carácter transitorio de la labor contratada y a la desaparición de “la materia del trabajo”, ratificamos que el accionante fue vinculado laboralmente por CONSORCIO SUROESTE para la actividad “Hasta la terminación de resanes y acabados Túnel Mulatos calzada izquierda, de la Construcción del Túnel Mulatos”, proyecto para el cual prestó sus servicios en vigencia de toda la relación laboral, pero hacemos hincapié en que al momento de la desvinculación no solo terminó el hito específico para el cual había sido contratado particularmente el trabajador, sino que para ese momento finalizó la totalidad de la obra “CONSTRUCCIÓN DEL TÚNEL MULATOS”, extinguiéndose en



su totalidad el objeto y/o la causa del contrato y habiendo desaparecido “la materia del trabajo”, es decir, después de la terminación del vínculo laboral, tal y como se le informó en la carta de terminación del contrato de trabajo: “Teniendo en cuenta que el día de hoy 12 de junio de 2020 finalizó la ejecución de la obra o labor determinada para la cual fue contratado”.

LATINCO S.A Latinoamericana de Construcciones S.A., sociedad comercial, identificada con el NIT. 800233811-4, a través de la señora **MARIANA MESA PÉREZ**, en calidad de representante legal para asuntos judiciales, informó que coadyuva la contestación de la demanda que presentó el **Consorcio Suroeste y Estyma Estudios y Manejos S.A.** Lo anterior, debido a que dentro del consorcio constructor su representaba no tenía relación alguna con el accionante, cuyo empleador fue directamente el CONSORCIO SUROESTE. Por tal motivo, LATINCO S.A. no tiene conocimiento de las circunstancias que rodearon la vigencia de la relación laboral que dio origen a la presente controversia, por lo que no le consta ninguno de ellos. De otro lado, ratificó y coadyuvó la **oposición** realizada por el Consorcio Suroeste en cuanto a la prosperidad de las peticiones del accionante, junto con las excepciones que a propósito se presenten y su fundamentación. Adicionalmente, pone en consideración del despacho algunos argumentos que ha desarrollado la jurisprudencia de la Corte Constitucional respecto a la estabilidad laboral de personas en circunstancias de debilidad manifiesta, en relación con los contratos por duración de la obra o labor. Al respecto, cita la Sentencia T-077 de 2014, reiterando lo señalado en la Sentencia T-519 de 2003, por la cual se establecieron reglas para la procedencia del amparo constitucional. Destaca lo dicho por la Corte en cuanto a que, **no 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.**

En segundo lugar, respecto a los contratos de obra o labor y el deber de solicitar autorización del Ministerio del Trabajo para proceder con el despido de una persona con estabilidad laboral reforzada, este último aplica solo cuando existe un nexo de causalidad entre la condición de la que se deriva la estabilidad y la terminación contractual, en caso contrario, el empleador no está en la obligación de realizar ese trámite tal como lo indica la jurisprudencia constitucional en la Sentencia SU-040 de 2019, que a su vez se ha reiterado en otros fallos (Sentencia T-641 de 2017, Sentencia T-392 de 2017, Sentencia T-614 de 2017, Sentencia T-641 de 2017).



Por consiguiente, afirma que se entiende que cuando el motivo de la desvinculación laboral corresponde a la configuración de una causal objetiva de terminación del mismo, como lo es la finalización de la obra, y no atiende a las situación de debilidad manifiesta que pueda ostentar el trabajador, más aun cuando esta no le ha ocasionado ningún impedimento para desarrollar sus labores, no habría lugar a solicitar la autorización del inspector de trabajo para efectuar el despido, y se genera una clara imposibilidad del empleador para mantenerlo vinculado, dado el carácter transitorio de la labor contratada y a la desaparición del objeto contractual.

EL MINISTERIO DEL TRABAJO, a través de la Inspectora del Trabajo y Seguridad Social del Ministerio del Trabajo – Dirección Territorial Valle del Cauca, manifiesta que no existiendo queja o reclamación por parte del accionante en la Inspección de Trabajo de Buga, al tenor del artículo 13 del Decreto 2591 de 1991, se abstiene de hacer pronunciamiento sobre los hechos, derechos y pretensiones a que se refiere la acción de tutela, pues de igual modo no resulta, en el caso presente, ser titular de derecho de contradicción alguno. No obstante, a lo anterior, una vez leído el escrito que da origen a la actuación constitucional, da paso a indicar algunos aspectos:

PRIMERO: Mediante circular interna 0049 del 01 de agosto de 2019, el Ministerio del Trabajo fija los criterios para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentran en condición de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud, debiendo agotar el empleador ante ese órgano administrativo el trámite correspondiente, como lo dispone el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, cuando se pretenda alegar una justa causa o causa objetiva para el despido o que la discapacidad o situación de salud del trabajador es incompatible e insuperable con el cargo que desempeña.

SEGUNDO: A través de sentencia SU-049 de 2017, la Corte Constitucional unifica su criterio frente al derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de personas en situación de discapacidad, en los siguientes términos: *“síntesis de la unificación: El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia que si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda (...).”*

TERCERO: Posteriormente la misma corte mediante sentencia de tutela T-041 de 2019, enfatizó que la estabilidad ocupacional reforzada en el empleo es una medida que permite a las personas en situación de discapacidad no ser discriminadas en razón de sus condiciones particulares, garantizando que puedan contar con los



recursos necesarios para subsistir y asegurar la continuidad en el tratamiento médico.

Así las cosas, teniendo en cuenta que el Ministerio del Trabajo/ Inspección de Trabajo Buga no ha puesto en peligro derechos fundamentales del señor OCHOA LOPEZ, solicitan desvincular a la entidad de la presente Acción de Tutela.

E.P.S SERVICIO OCCIDENTAL DE SALUD S.A.-SOS, refiere que el usuario que se encuentra con afiliación ACTIVA como DEPENDIENTE con el empleador **CONSORCIO SUROESTE**, con NIT. 901091301. Se evidencia que la empresa antes mencionada realizó pagos hasta el mes de 06/2020 por 30 días.

Por ser una situación derivada exclusivamente del Empleador, la EPS SERVICIO OCCIDENTAL DE SALUD manifiesta al Despacho que CARECE de legitimación por pasiva para actuar en la pretensión del usuario, razón por la cual respetuosamente solicitamos ser desvinculados del presente trámite tutelar y proceder a la notificación del archivo del proceso en contra de esta. Adicionalmente, se informa que el usuario en mención no tiene procesos pendientes con el área de Medicina del Trabajo. Cita jurisprudencia con respecto a subsidiaridad de la acción de tutela; las subreglas para poder acceder a este medio y proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada, de la no discriminación de personas en estado de discapacidad. Solicitan se declare improcedente fallo de tutela en contra de SOS.

Cumplido el trámite de rigor se procede a resolver la súplica constitucional conforme a las siguientes:

4. CONSIDERACIONES:

4.1. DECISIONES SOBRE VALIDEZ Y EFICACIA DEL PROCESO.

4.1.1. Competencia:

Este Despacho es competente para conocer en primera instancia de la presente Acción de Tutela, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia y del Decreto 2591 de 1991, artículo 37, reglamentado por el Decreto 1382 de 2000, artículo 1º, compilado en el artículo 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015 Único Reglamentario del Sector Justicia y del Derecho, modificado por el Decreto 1983 de 2017 referentes a las reglas de reparto de la acción de tutela, en



atención al lugar donde se produce la eventual vulneración de derechos y a la naturaleza jurídica de las entidades accionadas.

Cabe precisar que conforme a dichas normas, la competencia territorial señala que debe conocer este juzgado de esta acción de tutela, a prevención, puesto que si bien, el accionante ejerce sus funciones como operador de la empresa accionada en el departamento de Antioquia y dicho empleador tiene su domicilio principal en su capital, se tiene que donde se están produciendo los efectos de la violación o la amenaza que motiva la solicitud de amparo, es en el domicilio del accionante, esto es la ciudad de Buga, donde se encuentra haciéndose los controles de salud.

4.1.2. Eficacia del proceso:

En el presente caso se encuentran reunidos los requisitos señalados para emitir sentencia, consistentes en que la acción de tutela se presentó en debida forma, la capacidad para ser parte está demostrada para ambos extremos, pues al accionante le asiste el derecho para presentar acciones de tutela¹, como quiera que está afectado con la actuación de las accionadas, y éstas a su vez lo están, por pasivas, dado que presuntamente son las que están afectando con su omisión el derecho reclamado por el accionante.

En cuanto a la legitimidad por pasiva, el artículo 5º del Decreto 2591 de 1991 establece que la tutela procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas que amenacen o vulneren derechos fundamentales. Excepcionalmente es posible ejercerla frente a particulares si: (i) están encargados de la prestación de un servicio público; (ii) su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo; o, (iii) el accionante se encuentra en una situación de indefensión o de subordinación.

En relación con la última hipótesis, la Corte ha considerado que *“la indefensión y la subordinación se sustentan en el equilibrio/desequilibrio que guardan las relaciones entre los particulares, ambos conceptos aluden a la existencia de un nexo jurídico de dependencia de una persona respecto de otra”* (Sentencia T-030 de 2018); no obstante, una y otra conllevan diferencias, pues mientras la subordinación se deriva de una relación regulada por un título jurídico, la indefensión tiene su origen en situaciones de dependencia producto de una relación de hecho (sentencias T-334 de 2016, T-030 de 2018, T-325 de 2018 y T-395 de 2018, entre otras).

¹ Inciso final artículo 10 del Decreto 2591 de 1991



Así pues, también se ha sostenido que las relaciones de subordinación envuelven la sujeción de un individuo respecto a las órdenes de otro, como las que se presentan entre el trabajador y su empleador o entre el estudiante y su profesor.

En este caso, la acción de tutela está dirigida contra una entidad particular, y por otra parte, existe clara subordinación que hubo del accionante con las accionadas por la relación trabajador empleador, la cual es viable dirigirla contra éstas, según la jurisprudencia de la Corte.

4.2. PROBLEMA JURÍDICO A RESOLVER:

El problema jurídico a resolver se concreta en determinar, si procede la presente acción de tutela para establecer si se vulnera o no los derechos fundamentales a la vida digna, al trabajo, a la salud, a la seguridad social, de persona en debilidad manifiesta del señor **JHON EDUARD OCHOA LOPEZ**, por parte del **CONSORCIO SUROESTE y la empresa ESTYMA S.A.**, al haberlo despedido con conocimiento de su estado y condición, según diagnóstico de: **“TUMOR DE COMPORTAMIENTO INCIERTO O DESCONOCIDO DEL MEDIASTINO”**, patología que aún no se ha determinado su origen, y conforme a ello, determinar si se cumple con los requisitos para obtener el reconocimiento de medidas de estabilidad laboral reforzada dentro de un contrato por obra o labor contratada.

4.3. TESIS QUE SOSTENDRÁ EL DESPACHO:

El Despacho sostendrá la tesis que, en el presente caso, la acción de tutela se debe negar para amparar los derechos fundamentales a la vida digna, al trabajo, a la salud, a la seguridad social, en persona en debilidad manifiesta del señor **JHON EDUARD OCHOA LOPEZ**, por parte del **CONSORCIO SUROESTE y las empresas que la conforman**, por cuanto, si bien corresponde a un sujeto de especial protección debido a su condición de salud o discapacidad, por su condición, resulta que el despido se debió a causa objetiva, derivada de la finalización de la obra contratada, y no a un acto discriminatorio que afecta los derechos mencionados, ante lo cual se cumplió con la liquidación definitiva y formalidades del caso, por eso, se deben negar todas las pretensiones accesorias de reintegro al trabajo y pago de sueldos y prestaciones.

4.4. PREMISAS QUE SOPORTAN LA TESIS DEL DESPACHO:

4.4.1. Normativas:

Son premisas normativas que apuntalan la tesis del Despacho las siguientes:



1º. El preámbulo de la Constitución Política de Colombia establece que la Carta fue sancionada y promulgada con el fin de asegurar a los integrantes del Pueblo de Colombia unos derechos básicos entre los cuales se encuentran la vida, la justicia, la igualdad y el conocimiento dentro de un marco jurídico, democrático y participativo, garantizando un orden político, económico y social justo.

2º. Como principios fundamentales del Estado, la Carta Magna consagra, en su artículo 2:

*“Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y **garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución**; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.*

Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.”.
(Subrayado y negrillas fuera de texto).

Así las cosas, la Corte Constitucional ha manifestado que la estabilidad laboral se trata de:

“una garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. La doctrina ha entendido entonces que el principio de estabilidad laboral configura, en cabeza de los trabajadores, un verdadero derecho jurídico de resistencia al despido, el cual es expresión del hecho de que los fenómenos laborales no se rigen exclusivamente por el principio de la autonomía de la voluntad, ya que están en juego otros valores constitucionales, en especial la propia dignidad del trabajador y la búsqueda de una mayor igualdad entre patrono y empleado. Por ello, en función del principio de la estabilidad laboral, y de la especial protección al trabajo (CP arts 25 y 53), no basta el deseo empresarial para que pueda cesar una relación de trabajo, sino que es necesario que se configure una justa causa, en los términos señalados por la ley, y en armonía con los valores constitucionales”.



“Las personas que gozan de estabilidad laboral reforzada son aquellas personas que se encuentran amparadas por el fuero sindical, en condición de invalidez o discapacidad y las mujeres en estado de embarazo. De igual manera, la Corte ha manifestado que aquellos trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en situación de debilidad manifiesta y, por lo tanto, son beneficiarios de una estabilidad laboral reforzada. Esta limitación a la que hace alusión la Corte, hace referencia a una aplicación extensiva de la Ley 361 de 1997 ‘Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones’ a aquellas personas que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacidad o invalidez”.²

3º. La Corte Constitucional ha manifestado que la estabilidad laboral se trata de:

“una garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. La doctrina ha entendido entonces que el principio de estabilidad laboral configura, en cabeza de los trabajadores, un verdadero derecho jurídico de resistencia al despido, el cual es expresión del hecho de que los fenómenos laborales no se rigen exclusivamente por el principio de la autonomía de la voluntad, ya que están en juego otros valores constitucionales, en especial la propia dignidad del trabajador y la búsqueda de una mayor igualdad entre patrono y empleado. Por ello, en función del principio de la estabilidad laboral, y de la especial protección al trabajo (CP arts 25 y 53), no basta el deseo empresarial para que pueda cesar una relación de trabajo sino que es necesario que se configure una justa causa, en los términos señalados por la ley, y en armonía con los valores constitucionales”.

² La jurisprudencia constitucional ha sostenido dos líneas sobre la aplicación de la Ley 361 de 1997, una que ha asumido que la protección brindada por la Ley 361 de 1997 es predicable exclusivamente de los sujetos con una pérdida de la capacidad para trabajar comprobada; y otra, más abierta, que admite su aplicación a personas que sufren limitaciones (Sentencias T-198 de 2006, T-819 de 2008, T-603 de 2009 y T-643 de 2009) y la segunda, la cual ha sido acogida mayoritariamente por la jurisprudencia reciente de la Corte Constitucional, que ha ampliado la concepción del término “limitación”, en el sentido de hacer extensiva la protección señalada en la Ley 361 de 1997 a aquellas personas que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez (Sentencias T-198 de 2006, T-513 de 2006, T-504 de 2008, T-992 de 2008, T-263 de 2009, T-866 de 2009, T-065 de 2010, T-092 de 2010, T-663 de 2011).



“Las personas que gozan de estabilidad laboral reforzada son aquellas personas que se encuentran amparadas por el fuero sindical, en condición de invalidez o discapacidad y las mujeres en estado de embarazo. De igual manera, la Corte ha manifestado que aquellos trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en situación de debilidad manifiesta y, por lo tanto, son beneficiarios de una estabilidad laboral reforzada. Esta limitación a la que hace alusión la Corte, hace referencia a una aplicación extensiva de la Ley 361 de 1997 ‘Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones’ a aquellas personas que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacidad o invalidez”³.

4º. En cuanto a la estabilidad laboral reforzada de sujeto en estado de debilidad manifiesta por causa de salud. La Sentencia T-663 de 2011, reiterando lo sostenido en la Sentencia T-094 de 2010, señaló que:

*“(…) esta concepción amplia del término ‘limitación’ ha sido acogida en reciente jurisprudencia de esta (sic) Alto Tribunal en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar. Desde la pluricitada sentencia T-198 de 2006 se ha dicho que ‘en materia laboral, **la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez.**’*

³ La jurisprudencia constitucional ha sostenido dos líneas sobre la aplicación de la Ley 361 de 1997, una que ha asumido que la protección brindada por la Ley 361 de 1997 es predicable exclusivamente de los sujetos con una pérdida de la capacidad para trabajar comprobada; y otra, más abierta, que admite su aplicación a personas que sufren limitaciones (Sentencias T-198 de 2006, T-819 de 2008, T-603 de 2009 y T-643 de 2009) y la segunda, la cual ha sido acogida mayoritariamente por la jurisprudencia reciente de la Corte Constitucional, que ha ampliado la concepción del término “limitación”, en el sentido de hacer extensiva la protección señalada en la Ley 361 de 1997 a aquellas personas que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez (Sentencias T-198 de 2006, T-513 de 2006, T-504 de 2008, T-992 de 2008, T-263 de 2009, T-866 de 2009, T-065 de 2010, T-092 de 2010, T-663 de 2011).



De esta forma, la merma en las condiciones de salud de un trabajador puede hacer del mismo susceptible de una protección laboral reforzada que corresponde a la idea de estabilidad en el trabajo y que resulta de una aplicación directa de la Constitución Política que en artículos como el 13, el 48 y el 53 obliga al Estado a la custodia especial de aquellas personas que presenten una disminución en sus facultades físicas, mentales y sensoriales. Esto coincide con aquella interpretación del concepto de limitación que se ha venido pregonando” (Negrilla fuera del texto original)”.

En este orden de ideas, los trabajadores que se encuentran en una situación de vulnerabilidad, bien sea por una discapacidad calificada como tal, o por una limitación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, cuentan con una protección constitucional a través de la figura de la estabilidad laboral reforzada. En esta medida, la Corte ha manifestado que:

“La elaboración de una noción de discapacidad ha sido un proceso muy lento y difícil. En cada momento de la historia, con base en los conocimientos científicos con los que se ha contado, los legisladores han regulado diversos aspectos de esta problemática. De allí que la terminología empleada en la materia haya cambiado con el paso del tiempo. De hecho, hoy por hoy, se trata de un concepto en permanente construcción y revisión. En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de inválido. Queda entonces claro que la discapacidad es un concepto diverso al de invalidez”.⁴

5º. ¿Quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud?

“Al respecto, esta Corporación ha establecido que 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

⁴ Sentencias T-725 de 2009, T-632 de 2004, T-351 de 2003 y T-519 de 2003.



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) **está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada’.**” (Ibídem). *Negrillas fuera del original.*

En ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades.

(...)

“14. Es necesario precisar que el concepto de discapacidad no debe confundirse con el de invalidez; ciertamente la elaboración de la noción de discapacidad ha conllevado un proceso lento y difícil, pues en cada momento de la historia, dependiendo de “los conocimientos científicos con los que se ha contado, los legisladores han regulado diversos aspectos de esta problemática. De allí que la terminología empleada en la materia haya cambiado con el paso del tiempo. De hecho, hoy por hoy, se trata de un concepto en permanente construcción y revisión.”¹⁴⁰¹

Siendo así, en la sentencia T-198 de 2006 se encontró necesario precisar la distinción entre los términos de discapacidad e invalidez, explicándose que si bien ambos implican la disminución de las capacidades físicas, mentales o sensoriales de la persona, existe una marcada diferencia en los conceptos, a saber:

“[Podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona inválida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa.

En cuanto a la invalidez, el artículo 38 de la ley 100 de 1993 dispone:

‘ARTÍCULO 38. ESTADO DE INVALIDEZ. Para los efectos del presente capítulo se considera inválida la persona que por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral.’

Por el contrario, podría afirmarse que el concepto de discapacidad implica 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. En este



sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con un algún grado discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral [...].” Texto resaltado fuera del original.

En igual sentido, en la sentencia T-340 de 2017 la Corte indicó que mientras la invalidez está atada al reconocimiento de una prestación económica que se otorga a aquellos que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley, el concepto de discapacidad es más amplio “se origina en un conjunto de barreras contextuales, que dificultan la inclusión y participación de las personas con discapacidad en la sociedad”; en consecuencia, las nociones de discapacidad e invalidez no son sinónimas.

15. Conviene indicar que en la SU-049 de 2017 la Sala Plena estableció que **la estabilidad laboral reforzada cubre a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores**; por tanto, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral. (Texto resaltado fuera del original).

16. A su turno, el Legislador ha determinado mecanismos de integración social de los individuos en situación de discapacidad; en efecto, la **Ley 361 de 1997** reitera el deber constitucional del Estado de proveer los recursos necesarios para garantizar la protección, prevención, cuidados, habilitación, rehabilitación, educación, orientación e integración laboral de aquellas personas. Además, dicho compromiso se extiende a la familia y al conglomerado social como actores necesarios para lograrlo. **El artículo 26** de la referida norma dispone:

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

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código



Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

17. Del artículo en mención, la Corte ha definido las siguientes reglas: (i) bajo ninguna circunstancia la discapacidad podrá obstaculizar la vinculación de una persona, a menos que se demuestre una incompatibilidad insuperable en el cargo que va a desempeñar; (ii) ningún individuo que se encuentre en estado de discapacidad puede ser retirado del servicio por razón de su limitación, y (iii) en todo caso, quien fuere despedido prescindiendo de la autorización del inspector del trabajo tendrá derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiera lugar.

Así mismo, se ha señalado que la estabilidad laboral reforzada representa para el empleador que conoce del estado de salud del empleado un deber que se concreta en su reubicación atribuyéndole otras labores. Si en lugar de reasignarle funciones lo despide, se presume que la desvinculación se fundó en la condición de trabajador, y como consecuencia, dicha determinación se torna ineficaz.

18. Con todo, el 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”. (Sentencia T-320 de 2016).

4. La estabilidad laboral de personas en circunstancias de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro de salud en contratos por duración de la obra o labor. Señala la Corte al respecto:

“46. La estabilidad laboral es una garantía a favor de las personas en circunstancias de debilidad manifiesta e indefensión, para no ser



desvinculadas del empleo por “tener una condición de salud deteriorada”, dado que son “merecedoras de un trato especial y tienen derecho a no ser discriminadas en el ámbito laboral con ocasión de sus condiciones particulares” (Sentencia T-317 de 2017).

47. En cuanto a estos trabajadores, la estabilidad laboral se deriva directamente de la Constitución y se fundamenta en el respeto a la dignidad humana, la solidaridad y la igualdad (Sentencia C-531 de 2000). De conformidad con estos principios constitucionales, el Estado tiene el deber de promover “las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva”, adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados y proteger especialmente a aquellos que por su condición física o mental se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta. Asimismo, el empleador tiene el deber de evitar escenarios de discriminación en el empleo (Sentencias T-014 de 2019 y T-586 de 2019) y garantizar “el derecho a un trabajo acorde con [las] condiciones de salud” (Artículo 54 de la Constitución).

48. La jurisprudencia constitucional ha señalado que la estabilidad laboral se aplica tanto a los trabajadores en condición de discapacidad como a aquellos que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta en razón al deterioro de salud. En todo caso, la desvinculación de una persona en situación de debilidad manifiesta o indefensión no da lugar, de manera automática, al pago de la sanción prevista por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sino solo al reintegro (Ver, al respecto, la sentencia T-586 de 2019). Esto se debe a que la referida disposición impuso el deber del empleador de solicitar la autorización de la oficina del trabajo para dar por terminado el vínculo de las personas en situación de discapacidad ⁵, pero no previó tal obligación respecto del trabajador en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión –concepto no contenido en el de “discapacidad”–. En este último caso, solo de verificarse que la desvinculación se fundamentó en la grave condición de salud del trabajador, que “le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores [...] en condiciones regulares” (Sentencia SU-040 de 2019), el empleador puede ser condenado al pago de la sanción prevista por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En caso

⁵ En relación con los trabajadores en situación de discapacidad, la estabilidad laboral es reforzada y se deriva expresamente del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Según esta disposición, ninguna persona puede ser despedida o su contrato terminado en razón de su discapacidad -previamente certificada por la autoridad competente-, “salvo que medie autorización de la oficina del Trabajo”. En caso de que la persona sea desvinculada sin el cumplimiento de dicho deber legal, el despido se presume discriminatorio y, por tanto, el empleador debe reintegrar al trabajador y pagar una indemnización equivalente a 180 días de 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”.



contrario, la terminación del contrato de trabajo no puede calificarse *prima facie* injustificada y discriminatoria, pues es razonable considerar que el empleador no debía solicitar la autorización ante el Ministerio del Trabajo para dar por terminada la relación laboral.

49. Asimismo, la jurisprudencia constitucional ha resaltado que **la estabilidad laboral se extiende a las diferentes modalidades de vinculación, con independencia de la forma del contrato o su duración, por cuanto su objetivo es “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” (Sentencia T-614 de 2017). También ha sido enfática en afirmar que esta garantía no constituye un derecho subjetivo “a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado” (Sentencias T-899 de 2014, T-106 de 2015 y T-641 de 2017), al dar lugar a que, de una parte, se limite el derecho a la igualdad de otras personas de acceder a un puesto de trabajo y, de otra, se imponga una carga desproporcionada al empleador en la gestión de sus negocios (Ibíd.).

50. Precisamente, con el objetivo de “lograr la justicia en las relaciones que surgen entre [empleadores] y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social” (Artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo), la jurisprudencia constitucional ha señalado que la estabilidad laboral no constituye un mandato absoluto de “inmutabilidad [...] de las relaciones laborales” (Sentencia T-434 de 2008 y T-586 de 2019) y que tampoco “se traduce en que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo” (Sentencia T-641 de 2017), ni es una prohibición para terminar una relación laboral o decidir no prorrogarla.

51. De acuerdo con lo anterior, en los contratos de trabajo celebrados por una duración cierta y limitada en el tiempo o por el plazo que dure la realización de una obra o labor determinada (Modalidad de contratación prevista por los artículos 45 y 46 del Código Sustantivo del Trabajo.), el vencimiento del término de duración no constituye, en principio, una razón suficiente para disolver el vínculo laboral. Por tanto, el empleador que termine el contrato de trabajo de una persona en situación de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro de salud, sin la autorización del inspector del trabajo, debe acreditar que “la desvinculación no está relacionada con las condiciones médicas del trabajador” (Sentencia T-641 de 2017), sino que obedeció a “la extinción definitiva del objeto y/o la causa del contrato” (Sentencia T-392 de 2017), al carácter transitorio de la labor contratada (Sentencia T-614 de



2017) y a la desaparición de “la materia del trabajo” (Sentencia T-641 de 2017).⁶

4.4.2. Premisas Fácticas Probadas:

- EL señor **JHON EDUARD OCHOA LOPEZ**, tiene 38 años de edad. Reporta afiliación al sistema de seguridad social, en salud con la EPS SERVICIO OCCIDENTAL DE SALUD SOS.
- EL señor **JHON EDUARD OCHOA LOPEZ**, ingreso a trabajar con el **CONSORCIO SUROESTE** a través de la empresa **ESTYMA SA**, a partir del 27 de noviembre de 2018, el contrato de obra o labor contratada, como operario de OFICIAL DE OBRA II.
- EL 13 de junio de 2020, la empresa le notifica la terminación del contrato o labor contratada hasta la terminación de acabados finales calzada derecha, de la construcción del túnel mulatos, la cual se hará efectiva a partir del 16 de junio de 2020.
- El accionante fue diagnosticado con **-TUMOR DE COMPORTAMIENTO INCIERTO O DESCONOCIDO DEL MEDIASTINO-**, teniendo aún para el 3 de agosto del año que avanza cita con el ONCOLOGO en la Clínica COMFANDI, con incapacidades prorrogadas por su estado de salud.

En el curso del análisis se darán otros hechos probados relevantes.

4.5. CASO CONCRETO:

En el presente caso el señor **JHON EDUAR OCHOA LOPEZ**, pretende el reintegro al cargo que desempeñaba, pago de salarios, prestaciones sociales y seguridad social, durante el tiempo que estuvo desvinculado y afiliación al sistema de seguridad social en salud.

Manifiesta el accionante que con la decisión tomada por el **CONSORCIO SUROESTE** en darle por terminado el contrato de trabajo por terminación de la obra o labor contratada, le afecta sus derechos a la vida digna, seguridad social, al trabajo a la salud, a la persona en debilidad manifiesta, como quiera que, ante su

⁶ Sentencia T-102 de 2020. M.P.: CARLOS BERNAL PULIDO



delicado estado de salud, lo convierte en sujeto de estabilidad laboral reforzada por estar en circunstancias de debilidad manifiesta.

4.5.1. Análisis de procedibilidad.

INMEDIATEZ. Según se desprende del artículo 86 de la Carta, la finalidad de la acción de tutela es conjurar situaciones urgentes que requieran la actuación expedita del juez constitucional; por ello, de acuerdo con el principio de inmediatez, el mecanismo constitucional debe ser impetrado en un tiempo razonable a partir del hecho generador de la vulneración.

El actor interpuso la acción de tutela el día 25 de junio de 2020, y su desvinculación laboral se produjo el día 16 de junio de 2020, ello da cuenta de que el mecanismo de amparo fue presentado diez días después de la actuación presuntamente vulneratoria, plazo que se considera razonable y proporcionado para acudir a la tutela.

SUBSIDIARIEDAD: Las circunstancias particulares del accionante indican que se trata de un sujeto de 38 años de edad; que en el momento se encuentra sin realizar ninguna labor por medio de la cual pueda percibir ingresos para el sostenimiento de su familia y que debido a su estado de salud pues no sería contratado por ninguna empresa. Aunado a todo ello se ve afectado su mínimo vital y el de su familia siendo el que aportaba el sustento a la misma.

En efecto, se acredita el hecho de tener una afectación o discapacidad grave en su salud, que conforme a su historia clínica consiste en **“TUMOR DE COMPORTAMIENTO INCIERTO O DESCONOCIDO DEL MEDIASTINO”** causándole fuertes dolores en el pecho, impidiéndole el normal desarrollo de sus actividades laborales.

Conforme a lo anterior, esta judicatura advierte que en esas condiciones el proceso ordinario laboral que sería la alternativa normal para que el actor reclame sus derechos fundamentales presuntamente trasgredidos, no resulta eficaz para su protección. Tales realidades ubican o califican al accionante como un sujeto en circunstancias de debilidad manifiesta, en razón a su situación económica, que dice tener a su cargo dos hijos menores (hecho 36) y su estado de salud que presenta afectaciones medicas sustanciales y permanentes que lo tiene como persona con discapacidad.

Por estas circunstancias clínicas, el accionante ha sido intervenido quirúrgicamente y a la espera de más intervenciones y exámenes, ha sido incapacitado en reiteradas



oportunidades en los últimos meses; que hasta tanto no tenga el dictamen de la biopsia no se determina si tiene que ser valorado por medicina laboral, ante lo cual requiere su mantenimiento en el sistema de seguridad social.

Se reitera que la jurisprudencia constitucional ha postulado que a pesar de la existencia de otros medios de defensa judiciales idóneos, en aquellos casos en que la parte accionante se encuentre en circunstancias de debilidad manifiesta o de vulnerabilidad con la entidad suficiente para impactar la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna, el recurso de amparo se torna como el mecanismo eficaz para la salvaguarda de los derechos que se encuentran en riesgo, siendo posible otorgar la protección definitiva de las prerrogativas desconocidas.

El juzgado considera por lo descrito anteriormente, el accionante resulta ser un sujeto de especial protección constitucional, autorizado para que pueda acudir a esta acción constitucional, en vez de un largo y engorroso proceso ordinario laboral, por resultar más idóneo y efectivo para su caso como mecanismo definitivo; en esa medida, se predica superado el análisis de subsidiariedad de la acción.

4.5.2. Análisis de la vulneración de los derechos fundamentales.

Se encuentra en primer lugar plenamente establecido que entre la accionante y la entidad accionada existió una relación laboral por el término de obra o labor contratada⁷ desde el 27 de noviembre de 2018 y así ha venido la relación bajo otro sí al contrato, que ha sido dado por terminado en forma unilateral, que según se explica en la carta, hasta la terminación de acabados finales calzada derecha, de la construcción del túnel mulatos, la cual se hará efectiva a partir del 16 de junio de 2020.

Se determinará si en este caso, la terminación del contrato de trabajo se debió en efecto a la terminación de la obra, o por el contrario, se realizó sin justa causa, de forma discriminatoria, al no tomarse en consideración la situación actual del accionante por encontrarse incapacitado debido a su diagnóstico, que padece una discapacidad conocida, que no fue valorado para su desvinculación de la entidad y que ameritaba por su caso una atención especial.

Del estudio de la presente actuación y de su historial clínico, se ha establecido, que desde el inicio de su consulta médica, el accionante fue incapacitado con prorrogas,

⁷ El artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que “*el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio*”. En atención a la duración pactada, el contrato puede ser a término fijo -art. 46 del C.S.T.-, a término indefinido -art. 47 del C.S.T.-, ocasional, accidental o transitorio -art. 6 del C.S.T.- o por duración de la obra o labor contratada -art. 45 del C.S.T.-.



llevándose a cabo exámenes para determinar un diagnóstico que llevo a valoración por ONCOLOGIA, con diagnóstico de – **TUMOR DE COMPORTAMIENTO INCIERTO O DESCONOCIDO DEL MEDIASTINO-**, por lo cual se le concedió incapacidades médicas, y a la espera de cita con el oncólogo para el 3 de agosto de los cursantes, situación plenamente conocida por la entidad accionada, teniendo en cuenta que es ésta la que ha concedido los permisos y licencias al trabajador por cuenta de su enfermedad.

Ahora procede verificar el cumplimiento de los presupuestos jurisprudenciales para garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada:

- 1) Que el trabajador presente una limitación física, sensorial o psíquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral:

Quedó establecido que el señor JHON EDUARD OCHOA LOPEZ, se le venían dando incapacidades médicas debido a su estado de salud, que la última incapacidad por enfermedad general, se extendía hasta el 26 de junio del cursante año y que finalmente concluye con el diagnóstico médico de: “TUMOR DE COMPORTAMIENTO INCIERTO O DESCONOCIDO DEL MEDIASTINO”.

Por consiguiente, es diáfano que el actor padece de una enfermedad que le ocasiona disminución física (situación de discapacidad) y que esta a su vez limita su posibilidad de ejercer las funciones contratadas.

- 2) Que el empleador tenga conocimiento de la situación de discapacidad o de la limitación física, sensorial o psíquica sustancial:

Como se ha indicado, también es posible determinar que la accionada CONSORCIO SUROESTE, conocía de la patología del peticionario y su situación de discapacidad, a raíz de las incapacidades medicas generadas por su patología, en la que intervienen el accionado como nominador para otorgar la licencia y permisos. No obstante ello, no está demostrado que esa situación de salud del trabajador o de sus condiciones médicas, haya sido la causa para desvincularlo del trabajo; puesto que paralelamente se daba de manera objetiva la circunstancia sabida de antemano por el accionante, la terminación de la obra o labor contratada, con lo cual no solamente fue desligado del empleo éste, sino otros trabajadores.

- 3) La desocupación laboral y el no percibir ingreso alguno que permita la subsistencia de su familia y la propia.



Como se ha indicado, con la terminación de la relación laboral entre el señor JHON EDUARD OCHOA LOPEZ y el CONSORCIO **SUROESTE** a través de la empresa **ESTYMA SA**, según manifestaciones del accionante, para éste no sería fácil volverse a emplear, debido a situaciones como su discapacidad y estado de salud actual, hecho que afecta su mínimo vital y el de su familia con dos hijos menores a su cargo, toda vez que queda en imposibilidad de obtener ingresos económicos para atender sus necesidades básicas como alimentación, vestuarios y demás de manera digna.

Se ha acreditado que según el Contrato laboral celebrado entre las partes con fecha de iniciación 27 de noviembre de 2018, se acordó que la duración del contrato será cuando se haya ejecutado la labor "*Hasta la terminación de la construcción de los hastiales de 80 metros lineales de bahías de parqueo, de la Construcción del Túnel Mulatos*", y en general, bajo la jurisdicción del contrato 013-CONST-2017 suscrito entre el Consorcio Farallones y el Consorcio Suroeste, obra que será ejecutada por el CONSORCIO SUROESTE, del cual el EMPLEADOR es miembro. Que ejecutada dicha obra o labor determinada, se entenderá terminado el contrato de trabajo sin necesidad de preaviso alguno.

Se informa que de conformidad con lo establecido en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, que regula los modos legales de terminación del contrato. De acuerdo con el artículo 61 literal b) del Código Sustantivo del Trabajo una situación como la actual, forma contractual entre las partes fue la modalidad de - **duración de obra o labor determinada**-, causa justa de terminación del contrato laboral, según la norma positiva, sería la finalización de la labor contratada.

En la carta de junio 13 de 2020 se le informó al trabajador sobre la terminación del contrato, teniendo en cuenta que el 12 de junio de 2020 finalizó la ejecución de la obra determinada. Se le indicó que esta terminación se fundamenta en razones objetivas, dada la terminación definitiva de las obras objeto del Contrato CF-013-CONST-2017 celebrado con el Consorcio Farallones y el Consorcio Suroeste para las obras y actividades de construcción del Túnel Mulatos. Se le indica además de su liquidación final de salarios y de las prestaciones sociales que se le consignaran y carta para el retiro de sus cesantías, y que a través del área de nómina se le hará entrega del certificado laboral, orden para practicarse el examen médico de retiro.

También se ha aportado el Acta de Liquidación celebrada entre el Consorcio Farallones y el Consorcio Suroeste de 15 días del mes de julio del año 2020 para dar por terminado el CONTRATO DE OBRA CF-013- CONST-2017, mismo que era el fundamento para el contrato laboral por obra que se le hizo al operario, ahora accionante.



No obstante, que el accionante presenta una condición médica padecida, relacionada principalmente por el TUMOR DE COMPORTAMIENTO INCIERTO O DESCONOCIDO DEL MEDIASTINO”, es decir, enfermedad catastrófica, conocida por el empleador, se tiene que en este caso, ese empleador no ha propiciado escenarios de discriminación en el empleo, por el contrario mientras estuvo empleado le garantizó el derecho a su trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Que sería del caso, aplicar la estabilidad laboral por ser un evento de trabajador en condición de discapacidad por encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta en razón al deterioro de salud. Sin embargo, como lo ha dicho Corte, la desvinculación de una persona en situación de debilidad manifiesta o indefensión no da lugar, de manera automática, al pago de indemnización ni al reintegro. Obsérvese que no se ha verificado que la desvinculación se fundamentó en la grave condición de salud del trabajador, que le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, sino de una causa objetiva, como lo es la finalización de la obra.

Es por esto que la terminación del contrato de trabajo no puede calificarse prima facie injustificada y discriminatoria, y de esa manera, se entiende razonable considerar que el empleador no tenía que solicitar la autorización ante el Ministerio del Trabajo para dar por terminada la relación laboral.

Ahora bien, la estabilidad laboral se solicita en este caso, y que por ende, se precisa extender a la modalidad de vinculación por contrato de duración limitada, por obra contratada, por encontrarse el operario en condición de debilidad manifiesta, no se produce por intempestivos cambios que haya generado el empleador sin justificación legal.

Debe entenderse que esta garantía no constituye un derecho subjetivo, un derecho a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado, como también lo ha reiterado la Corte, puesto que, con ello, de una parte, se limitaría el derecho a la igualdad de otras personas de acceder a un puesto de trabajo y, de otra, se impondría una carga desproporcionada al empleador en la gestión de sus negocios.

En esa medida, de que la estabilidad laboral no constituye un mandato absoluto de inmutabilidad de las relaciones laborales y que tampoco se traduce en que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo, ni es una prohibición para terminar una relación laboral o decidir no prorrogarla; se tiene que en este caso concreto, donde se ha celebrado un contrato de trabajo por una duración cierta y limitada en el tiempo o por el plazo que dure la realización de una obra o labor determinada (artículos 45 y 46 del C. S. del T.), el vencimiento del término de



duración no constituye, en principio, una razón suficiente para disolver el vínculo laboral. No obstante, aquí el empleador que mediante carta le notificó al empleado, su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, ha acreditado que dicha desvinculación no está relacionada con las condiciones médicas del trabajador, sino que obedeció a la extinción definitiva del objeto y/o la causa del contrato, como lo indica la prueba documental, el carácter transitorio de la labor contratada y a la desaparición de la materia del trabajo.

De tal manera que así, se encuentre el trabajador en un estado de debilidad manifiesta, no requiere autorización del inspector del trabajo para que verifique su desvinculación, por acreditar una causa objetiva, para lo cual se muestra imposible seguir manteniendo al trabajador, más aún que el empleador se trata de un consorcio, que como tal es una unión o asociación temporal de empresas o entidades con intereses comunes para participar conjuntamente en un proyecto, es decir, con un fin determinado y cumplido el mismo tiende a disolverse.

No obstante, que el accionante cumple con los supuestos representativos de un estado de debilidad manifiesta, y que puedan estarse afectando sus derechos, esa situación no la ha generado el accionado o no ha sido producto de su decisión, sino que surge de una situación conocida con antelación por el trabajador, puesto que sabía al contratar que el contrato de trabajo acabaría al vencimiento del término de duración, cuando se cumpla con la obra, tal como ocurrió y que coincidió desafortunadamente con un estado de salud difícil en que se encuentra el trabajador.

De todas maneras, en cuanto a los demás derechos que el actor dice tener en riesgo o vulnerados, se tiene que para la atención en salud, debido a su situación de desempleo, debe pasar de un régimen contributivo a subsidiado, dentro del mismo sistema de salud e incluso con la misma EPS, puesto que el ordenamiento jurídico ha previsto que no debe haber ninguna diferencia en cuanto a cantidad o calidad en la atención que se presta en uno u otro régimen de salud; entonces seguirá con el servicio y la continuidad en su tratamiento médico.

También es cierto, que puede haber afectación al mínimo vital como se puede prever por su situación de cesante y que no cuenta con ingresos económicos fijos y periódicos para la subsistencia propia y de su familia; en todo caso, al trabajador se le reconoció y pagó por parte del empleador una liquidación legal por salarios y prestaciones sociales con lo cual podrá solventar su situación temporalmente, puede acudir a otras ayudas como el retiro de sus cesantías, acudir a subsidios del gobierno nacional como el subsidio al desempleo y otros que por cuenta de esta situación de emergencia social y económica se estarían brindando.



Está claro que si bien se demuestra un estado de vulnerabilidad y unos perjuicios, los mismos no son responsabilidad del empleador, como se dijo, acceder a las pretensiones del accionante como declarar la ineficacia de la terminación del contrato laboral, al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir por el trabajador desde su desvinculación, y seguir con la carga de su seguridad social, sería imponerle una carga desproporcionada al empleador en la relación que tenía con el empleado y a su actividad económica.

4.6. CONCLUSIÓN:

De lo anterior, colige esta agencia judicial, que el señor **JHON EDUARD OCHOA LOPEZ**, si bien, cumple con los requisitos para ser sujeto de especial protección por su condición de salud relacionada con una discapacidad, esa situación no tuvo nada que ver para la terminación del contrato por terminación de la obra o labor contratada en el cargo que desempeñaba, sino que se debió a una situación objetiva conocida de antemano por el trabajador, la finalización de la obra contratada, razón por la cual no requería la autorización de la inspección del trabajo, ni pagos de indemnización. Se determina que la afectación de otros derechos como el del trabajo, el mínimo vital, dignidad y el de seguridad social, no han sido puesto en riesgo o transgredidos por la actuación o decisión tomada por el accionado.

En consecuencia, se negará el amparo solicitado, al igual que las pretensiones accesorias, lo que deviene en absolución de las mismas para la parte accionada o vinculada, **CONSORCIO SUROESTE y la empresa ESTYMA S.A.**

5. DECISION

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL DE BUGA, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO. NEGAR la presente acción de tutela, instaurada para amparar los derechos fundamentales a la VIDA DIGNA, AL TRABAJO, A LA SALUD, A LA SEGURIDAD SOCIAL, A LA ESTABILIDA LABORAL REFORZADA del señor **JHON EDUARD OCHOA LOPEZ**, quien se identifica con la cédula de ciudadanía número 94.422.296, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.



SEGUNDO. DENEGAR, en consecuencia, las demás pretensiones accesorias, y en consecuencia se absuelve de las mismas al **CONSORCIO SUROESTE** y a la **empresas que la conforman ESTYMA S.A. y LATINCO S.A.**

TERCERO. NOTIFÍQUESE a las partes la decisión aquí adoptada, para que dentro de los tres (3) días siguientes, impugne esta providencia. De no ser objeto de ello, se dispone el envío a la Corte Constitucional para su eventual revisión (Arts. 30 y 31 Dcto. 2591 de 1991).

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Firmado Por:

**WILSON MANUEL BENAVIDES NARVAEZ
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 001 CIVIL MUNICIPAL BUGA**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

9da366731d2a5f74ea071ab0bbc87e35c166bae3b6e27ed63048294f39997478

Documento generado en 15/09/2020 09:40:40 p.m.