



REPÚBLICA DE COLOMBIA
Rama Judicial del Poder Público
Juzgado Promiscuo Municipal
j01prmpalcoper@cendoj.ramajudicial.gov.co
Coper (Boyacá)

JUZGADO PROMISCOU MUNICIPAL
Coper, cuatro (04) de septiembre de dos mil veinte (2020).

REFERENCIA: ACCION DE TUTELA No. 2020-00021
ACCIONANTE: ROBERTO MANRIQUE LEYTON
ACCIONADO: AGREGADOS TETUAN S.A.S E INGENIERÍA DE VÍAS
DERECHOS INVOCADOS: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, MÍNIMO VITAL, SALUD, SEGURIDAD SOCIAL, DIGNIDAD HUMANA, A LA VIDA EN CONDICIONES DIGNAS, INTEGRIDAD FÍSICA Y MORAL, IGUALDAD, DEBIDO PROCESO Y EL TRABAJO EN CONEXIDAD CON LA SALUD Y LA VIDA.

ST:003

I.- ASUNTO.

Decide este despacho la Acción de Tutela impetrada en nombre propio por el señor **ROBERTO MANRIQUE LEYTON** por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, MÍNIMO VITAL, SALUD, SEGURIDAD SOCIAL, DIGNIDAD HUMANA, A LA VIDA EN CONDICIONES DIGNAS, INTEGRIDAD FÍSICA Y MORAL, IGUALDAD, DEBIDO PROCESO Y EL TRABAJO EN CONEXIDAD CON LA SALUD Y LA VIDA** por parte de las firmas **AGREGADOS TETUAN S.A.S E INGENIERÍA DE VÍAS SA.**

II.- PARTES DE LA TUTELA

Accionante: **ROBERTO MANRIQUE LEYTON** identificado con la cédula de ciudadanía No. 6114194 de Andalucía Valle del Cauca, con dirección para notificaciones en Carrera 3 # 2-56 Barrio La Paz Coper –(Boyacá) o Notificación Electrónica: robertomanrique61@hotmail.com

Accionado: **AGREGADOS TETUAN S.A.S** con dirección para notificaciones Calle 36 # 17ª 39 piso 2 Bogotá o para Notificación Electrónica: agregadostetuansa@hotmail.com

INGENIERÍA DE VÍAS S.A con dirección para notificaciones Calle 36 # 17ª 39 piso 2 Bogotá o Notificación Electrónica: gerencia@ingenieriadevias.com.co

III.- ACTUACIÓN PROCESAL

La presente acción de tutela fue admitida mediante auto interlocutorio No. 076 del 25 de Agosto de 2020, ordenándose la notificación a los accionados y teniéndose como pruebas las aportadas por estimarse pertinentes para resolver la controversia.

IV.- HECHOS

Manifiesta el accionante ser padre de familia de 58 años, cabeza de hogar, el cual está conformado por esposa de 32 años y dos hijos menores de edad; una niña de 4 años y un niño de 1 año; provenientes del municipio de Puerto Berrio Antioquia.

Fue vinculado laboralmente en INGENIERIA DE VIAS S.A, el 20 de enero de 2009 hasta el 20 de marzo 2014 en el municipio de Cimitarra Santander, a través de contrato por duración

de la obra o labor contratada. Contrato que se extendió por 5 años con 2 meses laborando en diferentes sectores del país. Posteriormente el contrato continuó con la empresa AGREGADOS TETUAN S.A.S, de la misma manera “contrato por duración de la obra o labor contratada”. La vinculación laboral inicio el día 09 de septiembre de 2016; siendo trasladado para el Municipio de Coper en junio de 2019, como operador de la máquina retroexcavadora, labor que ejecutó hasta el día 25 de julio 2020 ya que AGREGADOS TETUAN S.A.S lo despidió sin justa causa y de manera ilegal, después de llevar trabajando con ellos 3 años con 10 meses. Afirma que las accionadas forman parte de un mismo grupo empresarial.

Manifiesta que desde el mes de diciembre de 2019 ha venido acudiendo a citas médicas en virtud de un insatisfactorio resultado en la prueba de espirometría, diagnosticándole una enfermedad pulmonar, que está tratando con salbutamol y oxígeno.

Que debido a la declaratoria de emergencia nacional por la pandemia, el día 20 de marzo AGREGADOS TETUAN S.A.S suspende sus labores como operador de retroexcavadora, que este mismo día que inicia a disfrutar de vacaciones anticipadas hasta el día 20 de abril de 2020, fecha a partir de esta fecha no volvió a recibir ningún otro pago a pesar que la firma accionada inició labores en la planta desde el 20 de mayo del año en curso, pero que a él no le realizaron el levantamiento de la suspensión del contrato de trabajo para esta fecha ni para ninguna otra.

Relata que el día 11 de junio de 2020 AGREGADOS TETUAN S.A.S le puso en conocimiento las resoluciones emitidas por el Ministerio de Salud respecto de la reglamentación del protocolo general de bioseguridad, que en razón de las mismas las personas que presentan determinadas afecciones son las más vulnerables ante el SARS COV2-COVID-19, informándole que no cuenta con una actividad laboral que pueda realizar en casa y que mucho menos en el sitio donde actualmente se presenta la obra.

El día 16 de julio de 2020, el accionante envía a AGREGADOS TETUAN S.A.S un derecho de petición mencionando las precarias condiciones de vida que está atravesando con su familia, el cual fue respondido el pasado 25 de julio de 2020, donde le informan la terminación de contrato de trabajo, argumentando que la duración de la obra o labor ya fue terminada, Indica que la firma accionada, al dar por terminado su contrato, le ha vulnerado su derecho a la estabilidad laboral reforzada, pues lo ha despedido injustamente ya que la planta ya reinició labores, no tuvo en cuenta su condición de padre cabeza de hogar, que es el único que genera ingresos en su familia, que actualmente se encuentra en debilidad manifiesta por encontrarse enfermo, agregando que su médico tratante lo incapacitó por 30 días desde el 5 de agosto de 2020 al 03 de septiembre del año en curso, agregando que su despido se hizo sin el permiso del MINISTERIO DE SALUD a través del Inspector De Trabajo, ante su debilidad manifestada.

V.- PRETENSIÓN:

El accionante solicita respetuosamente se tutelen sus derechos fundamentales, ordenando declarar la ineficacia del despido realizado por AGREGADOS TETUAN S.A.S., el pasado 25 de julio de 2020, y ordenar su reintegro al cargo que ocupaba. Así mismo el pago de las mesadas dejadas de percibir en el tiempo que duró la suspensión del contrato laboral, así como el pago correspondiente a los salarios y prestaciones dejadas de percibir desde el 25 de julio de 2020 y el pago retroactivo los aportes al Sistema General de Seguridad Social en Salud, Pensión y riesgos laborales. reclama el pago de la indemnización sancionatoria por violación del fuero de la estabilidad laboral reforzada, correspondiente a 180 días de salario consagrada en la Ley 361 de 1997 y finalmente, ordenar a AGREGADOS TETUAN S.A.S., adoptar medidas de protección, manteniéndolo en su puesto de trabajo.

VI. COMPETENCIA

De conformidad con los artículos 37 del Decreto 2591 de 1991 y 1º del Decreto 1382 de 2000, este Despacho es competente para conocer en primera instancia de la presente acción en razón al factor territorial, por tener jurisdicción en el lugar donde se dice ocurre la violación que motivare su interposición.

VII. DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

Los accionados fueron debidamente notificados por medio electrónico el 25 de agosto de 2020 de la admisión de la presente acción de tutela y se les informó de los términos para que rindieran el respectivo informe a través de su Representante Legal. De acuerdo con constancia secretarial, se evidencia que si bien la accionada tuvo inconvenientes con el correo electrónico institucional, se les indicó nuevamente la dirección electrónica, sin que hasta la fecha hubieran dado respuesta a la misma.

Por tanto, de conformidad con el artículo 20 del Decreto-Ley 2591 de 1991, debe aplicarse la presunción de veracidad como un instrumento para sancionar el desinterés o negligencia de la autoridad pública o el particular contra quien se ha interpuesto la acción de tutela, en aquellos eventos en los que el juez requiere cierta información (art. 19 Decreto 2591 de 1991) y aquella no es allegada dentro del plazo respectivo o simplemente no llega, dicha negligencia tiene como consecuencia que los hechos narrados por el accionante en la demanda de tutela sean tenidos como ciertos.

VIII. ACERVO PROBATORIO:

Con la demanda de tutela:

1. Copia de cédula de ciudadanía
2. Copia de cédula de ciudadanía de mi esposa
3. Copia de certificado de nacimiento de mi hija menor de edad
4. Copia de certificado de nacimiento de mi hijo menor de edad
5. Copia de informe donde colocan en conocimiento suspensión de contrato de trabajo
6. Derecho de petición enviado a AGREGADOS TETUAN S.A.S.
7. Copia de la carta de terminación contrato laboral con fecha del 25 de julio de 2020.
8. Copia de la asociación de servicios en salud ocupacional.
9. Copia de carnet entregado por AGREGADOS TETUAN S.A.S
10. Copias historia clínica
12. Copia de Incapacidad médica.
13. Copia de recibo de pago anterior a la suspensión del contrato laboral.

IX.- CONSIDERACIONES

DE LA ACCIÓN DE TUTELA

La acción de tutela es el medio inmediato con el que cuenta el ciudadano para hacer respetar sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados, desconocidos o amenazados, por parte de autoridades, instituciones y excepcionalmente particulares.

Es un mecanismo de defensa judicial de carácter residual y subsidiario, en la medida en que sólo procede a falta de recurso ordinario a través del cual pueda propenderse por la salvaguarda de los derechos fundamentales que se señalan vulnerados. El amparo constitucional en mención, no tiene connotación alternativa o supletoria, es decir, que su ejercicio no puede darse en forma paralela a los medios de defensa judiciales ordinarios, ni tampoco se instituyó como último recurso al cual se pueda acudir cuando aquellos no resultan favorables al interesado. Tal garantía constitucional, permite que los mismos no se queden plasmados en un papel, sino por el contrario gozar y disponer de ellos en su debida medida y ante el conglomerado social con el que se convive. Esta protección inmediata, podrá ser reclamada por quien se sienta afectado por la acción u omisión de autoridad o entidad estatal o un particular, ante los jueces en todo momento y lugar, conforme lo indica el artículo 86 de la Carta Política.

LEGITIMACION.

En el caso en estudio, se cumple el requisito de legitimación en la causa por activa¹, en virtud que la acción de tutela fue instaurada por el señor ROBERTO MANRIQUE LEYTON, quien es el titular de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo por obra o labor.

Así mismo, se tiene que la acción tutelar fue instaurada contra las firmas AGREGADOS TETUAN SAS., E INGENIERIA DE VIAS SA., vistas las pruebas aportadas como el desprendible de nómina, el derecho de petición que instaura el señor MANRIQUE LEYTON dirigido a AGREGADOS TETUAN SAS., el oficio del 11 de junio de 2020 dirigido al actor por la citada firma, entre otros, así como del relato de sus hechos, se tiene que no se encuentra ninguna relación laboral entre éste y la firma INGENIERIA DE VIAS SA., luego ésta no tiene la obligación de responder solidariamente por el valor de los salarios, prestaciones e indemnizaciones reclamadas y demás emolumentos, razón por la que se desvinculará de la presente acción constitucional. Así las cosas, la presunta vulneración de los derechos fundamentales del tutelante es competencia exclusiva de la firma TETUAN SAS., con quien se demostró el vínculo laboral.

ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES.

Respecto de la procedencia de la acción de tutela contra particulares el artículo 86 de la Constitución Política establece lo siguiente:

“Artículo 86. Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública.

.....

La ley establecerá los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares 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.” (Se resalta)

En un mismo sentido, el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 consagra nueve (9) hipótesis dentro de las cuales se considera viable interponer una acción de tutela contra un particular:

“Artículo 42. Procedencia. La acción de tutela procederá contra acciones u omisiones de particulares en los siguientes casos:

....

*4. Cuando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada, contra quien la controle efectivamente o fuere el beneficiario real de la situación que motivó la acción, siempre y cuando el solicitante tenga una relación de **subordinación o indefensión** con tal organización.*

....

*9. Cuando la solicitud sea para tutelar la vida o la integridad de quien se encuentre en situación de **subordinación o indefensión** respecto del particular*

¹ Artículo 10 del Decreto 2591 de 1991.

contra el cual se interpuso la acción. Se presume la indefensión del menor que solicite la tutela.” (Se resalta)

En los numerales 4º y 9º del Decreto enunciado se prescribe que la procedencia de la acción de tutela es posible en aquellos casos en los que exista subordinación o indefensión frente a un particular, entendiendo por *subordinación*, aquella condición que permite que una persona se sujete a otra o resulte dependiente de ella, principalmente en situaciones derivadas de una relación jurídica emanada de la ley o de una relación contractual entre las partes.

El estado de *indefensión*, por el contrario, surge especialmente de la imposibilidad de defensa fáctica frente a una agresión injusta de un particular. Ocurre en situaciones en las que hay ausencia o insuficiencia de medios de defensa para que el demandante pueda resistir u oponerse a la amenaza o vulneración de los derechos fundamentales derivados de la acción u omisión del particular.

Con todo, para efectos de la procedencia de la tutela, la indefensión debe observarse en concreto respecto de las circunstancias del caso y no de manera abstracta, en la medida en que no hay acontecimientos únicos que permitan delimitar el contenido del concepto de indefensión de una manera unívoca².

PROCEDIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA EN ASUNTOS DE NATURALEZA LABORAL.

La Corte Constitucional a través de su jurisprudencia, ha señalado que el respeto a los requisitos de subsidiariedad e inmediatez, como exigencias generales de procedencia de la acción de tutela, ha sido tradicionalmente una condición necesaria para el conocimiento de fondo de las solicitudes de protección de los derechos fundamentales, por vía excepcional.

En cuanto a los presupuestos de inmediatez, la acción de tutela debe ser interpuesta dentro de un plazo razonable y proporcionado a partir del evento generador de la supuesta amenaza o violación de los derechos fundamentales, so pena de que se determine su improcedencia. Para el caso que nos ocupa vemos que misma fue presentada el 24 de agosto de 2020, es decir, dentro del mes siguiente a la terminación del contrato laboral del accionante, que ocurrió el 25 de julio del mismo año, luego se encuentra dentro de un término razonable.

En lo que tiene que ver con la subsidiariedad, de manera reiterada la Corte Constitucional, ha reconocido que la acción de tutela conforme al artículo 86 de la Carta, es un mecanismo de protección de carácter residual y subsidiario que puede ser utilizado ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales cuando no exista otro medio idóneo y eficaz para la protección de los derechos invocados, o cuando existiendo no sea expedito u oportuno, o sea necesario el amparo como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Ahora bien, la jurisprudencia constitucional ha señalado que el examen de procedencia de la tutela debe ser más flexible cuando están comprometidos derechos fundamentales de sujetos de especial protección constitucional o en circunstancias de debilidad manifiesta. Lo anterior, porque en desarrollo del derecho fundamental a la igualdad, el Estado debe garantizar a estas personas un tratamiento diferencial positivo y analizar el requisito de subsidiariedad desde una óptica menos estricta, pues en estos casos el accionante experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial.

En el caso concreto se solicita la declaración de ineficacia del despido o de la terminación del contrato laboral por no contar con la autorización del Ministerio de Trabajo y, consecuentemente, ordenar el reintegro al puesto de trabajo que ocupaba o a otro que se

² Radicación número: 47001-23-33-000-2016-00384-01(AC) Radicación número: 47001-23-33-000-2016-00384-01(AC) Consejo de Estado.

encuentren en igualdad de condiciones, más el pago de los salarios y las prestaciones sociales dejados de percibir en el interregno de la desvinculación hasta que se verifique su efectivo reintegro, y la indemnización correspondiente a ciento ochenta días de salario por omitir el trámite de autorización del despido ante el Ministerio de Trabajo.

Para tramitar estas pretensiones el ordenamiento prevé en abstracto otros medios de defensa judicial susceptibles de instaurarse ante la justicia ordinaria. No obstante, la tutela ha sido excepcionalmente declarada procedente por esta Corte Constitucional, cuando la parte activa es una persona en circunstancias de debilidad manifiesta o un sujeto de especial protección constitucional, que considera lesionados sus derechos fundamentales con ocasión de la terminación de su relación laboral y cuando el goce efectivo de su derecho al mínimo vital o a la salud se ve obstruido.

Corresponde entonces, determinar si en éste caso procede la tutela de manera excepcional no solo por la afectación o amenaza del derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, mínimo vital sino de los otros invocados por el accionante.

Tenemos entonces que la Corte Constitucional en reciente jurisprudencia³ ha señalado que el proceso ordinario laboral previsto por el numeral 1 del artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, es el mecanismo *prima facie* idóneo y eficaz para tramitar las pretensiones planteadas por el accionante en sede de tutela, por las siguientes dos razones:

“Primero, este es el medio judicial principal e idóneo para cuestionar la constitucionalidad y legalidad de la terminación del vínculo laboral de una persona que alega encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro del estado de salud⁴ o porque la obra para la cual fue contratado continuó ejecutándose. De una parte, está diseñado para exigir el reintegro, el pago de los emolumentos dejados de percibir, los aportes al Sistema de Seguridad Social y la indemnización prevista por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. De otra, corresponde al juez laboral asumir la dirección del proceso mediante la adopción de “las medidas necesarias para garantizar el respeto de los derechos fundamentales y el equilibrio entre las partes, la agilidad y rapidez en su trámite”⁵.

Segundo, este mecanismo es, prima facie, y de manera abstracta, eficaz, pues la normativa que lo regula contiene un procedimiento expedito para su resolución. Además, en el marco de dicho proceso, el demandante está facultado para solicitar el decreto de “cualquiera otra medida que el juez encuentre razonable para la protección del derecho objeto del litigio, impedir su infracción o evitar las consecuencias derivadas de la misma, prevenir daños, hacer cesar los que se hubieren causado o asegurar la efectividad de la pretensión”⁶.

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

La Corte Constitucional ha precisado que la acción de tutela es el mecanismo de protección principal cuando quien solicita el reintegro laboral es una persona protegida por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, dado que son sujetos de especial protección, entendidos como tales, las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores con fuero sindical, las personas que han sufrido alguna limitación física, sensorial o psíquica, así como quienes han sufrido deterioro significativo en su estado de salud.

Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia de T-673 de 10 de septiembre de 2014, se pronunció sobre la procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad reforzada. En la providencia en mención, señaló:

³ T-102-2020 Corte Constitucional

⁴ Entre otras, ver la sentencia T-586 de 2019.

⁵ Artículo 48 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

⁶ Artículo 590 del Código General del Proceso.

“Así mismo, en la sentencia T-864 de 2011, este Tribunal sostuvo que “la jurisprudencia de la Corte también ha reconocido que la acción de tutela procede como mecanismo de protección de manera excepcional, en los casos en que el accionante se encuentra en una condición de debilidad manifiesta o sea un sujeto protegido por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, es decir, en los casos de mujeres en estado de embarazo, de trabajadores con fuero sindical y de personas que se encuentren incapacitadas para trabajar por su estado de salud o que tengan limitaciones físicas.”

En este sentido, la Corte ha destacado que “en los casos de personas protegidas por la estabilidad laboral reforzada no existe dentro de los procesos ordinarios un mecanismo preferente y sumario para que opere el restablecimiento de sus derechos como trabajadores. Por lo tanto, la jurisprudencia constitucional ‘considera [que] la acción de tutela [es] procedente para ordenar el reintegro al trabajo (...) de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo así mediar una indemnización.’ Lo anterior, con el fin de proteger los derechos fundamentales de las personas en situación de debilidad y evitar que los trabajadores despedidos bajo estas circunstancias deban adelantar un proceso engorroso que no sea idóneo o eficaz para la protección de sus derechos fundamentales”.

De lo anterior se desprende que aunque en principio la acción de tutela, dada su naturaleza subsidiaria, no es el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral en los casos en que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, el recurso de amparo pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal.

Entonces, si bien la acción de tutela no es por regla general el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en casos donde se predique la estabilidad laboral reforzada, aplicable a aquellas personas con invalidez y quienes por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran en condiciones de discapacidad y en circunstancias de debilidad manifiesta, cuya seriedad impone al juez de tutela conceder la petición como mecanismo transitorio, así no se haya calificado su nivel de discapacidad, este trámite se convierte, transitoria o definitivamente, en el mecanismo más adecuado de protección del derecho.

(...)Por otra parte, la Corte ha establecido que son titulares de la estabilidad laboral reforzada los trabajadores que presentan disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral y que posteriormente son despedidos aun cuando el empleador tiene conocimiento de dicha situación. En esta circunstancia, les asiste la garantía de permanecer en su lugar de trabajo hasta que se configure una causal objetiva de despido que sea previamente calificada por la autoridad laboral competente.

En este punto la jurisprudencia ha reseñado tres requisitos que deben configurarse para la procedencia de la acción de tutela cuando se invoca la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada aduciendo un trato discriminatorio por parte del empleador en razón al estado de salud de la persona afectada, a saber:“(i) que el peticionario pueda considerarse como una persona discapacitada o con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores;(ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) se demuestre el nexo causal entre el despido y el estado de salud del actor”.

*La disminución física o el delicado estado de salud del trabajador ha sido considerado como un criterio sospechoso de discriminación dentro del análisis que debe realizar el juez constitucional para la procedencia de la acción de tutela, cuando se da por terminado el vínculo laboral con una persona que se encuentra en tal condición. No obstante, ello no significa que por esa sola circunstancia se deba acceder a la protección invocada.*⁷

En el mismo sentido, la T-102 del 2020, señala 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, que 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 reintegro⁸, señalando:

“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 discapacidad⁹, 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”¹⁰, el empleador puede ser condenado al pago de la sanción prevista por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En caso 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.

1. Asimismo, la jurisprudencia constitucional ha resaltado que la estabilidad laboral se extiende a las diferentes modalidades de vinculación¹¹, con independencia de la forma del contrato¹² o su duración¹³, por cuanto su objetivo es “proteger en sí 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”¹⁴. 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”¹⁵, 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 negocios¹⁶.

2. 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”¹⁷, la jurisprudencia constitucional ha señalado que la estabilidad laboral no constituye un mandato absoluto de “inmutabilidad [...] de las relaciones laborales”¹⁸ y que tampoco “se traduce en que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo”¹⁹, ni es una prohibición para terminar una relación laboral o decidir no prorrogarla.

3. 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 determinada²⁰, 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

⁷ Corte Constitucional. Sentencia T-673 de 10 de septiembre de 2014. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

⁸ Ver, al respecto, la sentencia T-586 de 2019.

⁹ Artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

¹⁰ Sentencia SU-040 de 2019.

¹¹ SU-049 de 2017.

¹² Código Sustantivo del trabajo artículo 37.

¹³ Código Sustantivo del Trabajo artículo 45.

¹⁴ Sentencia T-614 de 2017.

¹⁵ Sentencias T-899 de 2014, T-106 de 2015 y T-641 de 2017.

¹⁶ *Ibíd.*

¹⁷ Artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo.

¹⁸ Sentencia T-434 de 2008 y T-586 de 2019.

¹⁹ Sentencia T-641 de 2017.

²⁰ Modalidad de contratación prevista por los artículos 45 y 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

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”²¹, sino que obedeció a “la extinción definitiva del objeto y/o la causa del contrato”²², al carácter transitorio de la labor contratada²³ y a la desaparición de “la materia del trabajo”²⁴.

X. DEL CASO CONCRETO

Expone el señor ROBERTO MANRIQUE LEYTON que la empresa AGREGADOS TETUAN S.A.S., ha vulnerado sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, al debido proceso, a la salud, a la seguridad social, a la igualdad, a la no discriminación, al mínimo vital y a la dignidad humana, al haber terminado su contrato de trabajo de duración de obra o labor contratada el 25 de julio de 2020, sin que mediara la respectiva autorización del Ministerio del Trabajo, pese a que se encontraba en estado de debilidad manifiesta en razón de su condición de salud.

Debe entonces esta instancia, establecer si AGREGADOS TETUAN SAS., ha vulnerado los derechos fundamentales invocados por el actor, al haber dado por terminado el contrato de trabajo por obra o labor contratada de que dan cuenta los hechos del caso.

De la historia clínica aportada, se evidencia una serie de exámenes médicos practicados al accionante entre ellos, prueba de función pulmonar del 20 de enero de 2020, RX de tórax del primero de marzo, del 23 de julio exámenes de laboratorio, el 28 de julio le fue practicado un TAC de Tórax, consultas médicas posteriores al 25 de julio, fecha en la cual se dio por terminado su contrato.

Así mismo, se aprecia incapacidad médica con fecha de expedición del 05 de agosto al 03 de septiembre de 2020, en la que no se plasmó que la misma fue generada por problema o afectación grave de salud, del documento clínico se observa: “ORIGEN DE ENFERMEDAD: General. TIPO: NUEVA”, pero no se aprecia la razón o el motivo por el que se originó dicha incapacidad.

De los anteriores documentos no se evidencia en el actor una condición de salud tal que le impida o dificulte sustancialmente el desarrollo de sus labores en condiciones regulares, si bien obran estudios practicados al accionante, remisiones de consultas médicas a especialistas, los mismos no permiten concluir ni corroborar lo delicado o la gravedad de su salud, que permita declarar que es una persona en condición especial de debilidad manifiesta por su condición de salud, pues no obra un diagnóstico médico certero que nos permita llegar a esa conclusión, pues si bien al accionante afirma que padece de enfermedad pulmonar éste diagnóstico solo aparece reportado luego del 25 de julio fecha en la cual fue desvinculado de la firma de autos, aunado a esto, tampoco se aprecia que existan recomendaciones que se hayan emitido por parte de la EPS MEDIMAS ni ninguna ARL dirigidas a AGREGADOS TETUAN SAS., que nos permitieran concluir o inferir *prima facie* una imposibilidad para ejercer el empleo para el que había sido contratado que por ello se pudiera predicar se insiste, su situación de debilidad manifiesta y que por lo mismo, no pudiera ser terminado su contrato laboral, no logrando establecer un nexo causal entre su debilidad manifiesta alegada por su condición de salud y la terminación del contrato por parte de la firma accionada, pues no se demostró que la finalización del contrato de trabajo por parte de dicha empresa obedeciera a un motivo discriminatorio por su condición alegada o en efecto que la terminación de la relación laboral hubiese sido consecuencia de la extinción definitiva de la obra o labor contratada.

Así las cosas, se concluye que el accionante no es titular de la estabilidad laboral reforzada que lo ubiquen en circunstancias de debilidad manifiesta e indefensión en razón de su estado de salud por no haber acreditado *i)* serios problemas de salud, *ii)* que le impidieran o dificultaran sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, no obstante lo anterior, precisamente al no estar demostrado que la terminación del contrato por duración de la obra o labor por parte de AGREGADOS TETUAN SAS., hubiese sido consecuencia de la extinción

²¹ Sentencia T-641 de 2017.

²² Sentencia T-392 de 2017.

²³ Sentencia T-614 de 2017.

²⁴ Sentencia T-641 de 2017.

definitiva de la misma, para proteger el derecho al trabajo del actor, en conjunción con la garantía a su mínimo vital, este Despacho concederá al actor el amparo transitorio y ordenará a la firma accionada el reintegro del accionante, si este así lo desea, a un cargo igual, similar o de superior jerarquía al que desempeñaba al momento de la terminación de la relación laboral, de acuerdo con las razones expuestas en esta providencia

Lo anterior para evitar el perjuicio irremediable al accionante, pues para determinar la existencia de un perjuicio irremediable deben tenerse en cuenta los siguientes criterios: (i) una amenaza actual e inminente, (ii) que se trate de un perjuicio grave, (iii) que sea necesaria la adopción de medidas urgentes y (iv) que las mismas sean impostergables, criterios que se cumplen en este caso, pues el actor tiene 58 años de edad, su núcleo familiar está esposa y dos menores de cuatro y un año de edad, derivaba su sustento y el de su familia de lo devengado en la firma accionada, recursos que no recibe desde el 25 de julio que fue desvinculado, evidenciándose que al no tener ingresos es muy difícil el sostenimiento de su familia, cumplir con sus obligaciones financieras, y asumir los gastos de servicios de salud, siendo evidente que su situación actual es precaria, no siendo posible inferir que se encontrará en la posibilidad de garantizar por sí mismo sus condiciones básicas y dignas de existencia suyas y de su familia.

Ahora bien, atendiendo a que el proceso de la acción de tutela no es el escenario en el que se pueda llevar a cabo el amplio debate probatorio que implica establecer el motivo de la terminación del contrato de obra o labor que hoy nos ocupa, por cuanto este aspecto exige acreditar, a su vez, la extinción definitiva del objeto del contrato suscrito entre el contratista independiente y el beneficiario o dueño de la obra, se advierte al accionante que deberá acudir, en un término máximo de CUATRO (4) MESES contados a partir de la notificación de la presente providencia, ante la jurisdicción ordinaria laboral, a efectos de que por esta vía -y mediante los medios de prueba que pretenda hacer valer- se resuelvan las controversias relativas a la causa de culminación de la relación laboral y solicite el reintegro definitivo, el pago de los emolumentos, prestaciones sociales y demás asignaciones salariales dejados de percibir. En caso de no hacerlo, cesará la protección otorgada mediante esta sentencia.

Por lo anterior, este despacho procederá a tutelar el derecho fundamental al trabajo y al mínimo vital del señor ROBERTO MANRIQUE LEYTON conculcado por AGREGADOS TETUAN S.A.S ordenando a dicha entidad .que dentro del término de OCHO (08) DIAS siguientes a la notificación de este fallo, proceda reintegrar a sus labores al señor ROBERTO MANRIQUE LEYTON en las mismas condiciones a las que tenía al momento de dársele por terminado el contrato de duración de obra o labor contratada.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Promiscuo Municipal de Coper, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: DENEGAR la protección de los derechos fundamentales invocados por ROBERTO MANRIQUE LEYTON, presuntamente vulnerados por la empresa INGENIERIA DE VIAS SA., por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO: TUTELAR los derechos fundamentales al trabajo y mínimo vital del señor **ROBERTO MANRIQUE LEYTON** conculcados por **AGREGADOS TETUAN S.A.S.**

TERCERO: ORDENAR a AGREGADOS TETUAN S.A.S que en el término de OCHO (08) DIAS contados a partir de la notificación de la presente sentencia, REINTEGRE a sus labores al señor ROBERTO MANRIQUE LEYTON, a un cargo igual, similar o de superior jerarquía al que desempeñaba al momento de la terminación de la relación laboral, de acuerdo con las razones expuestas en esta providencia

CUARTO: ADVERTIR al señor ROBERTO MANRIQUE LEYTON, que deberá acudir, dentro de los CUATRO (4) MESES siguientes a la notificación de la presente providencia, ante la jurisdicción ordinaria laboral, a efectos de que por esa vía se resuelvan las controversias relativas a la finalización del contrato de obra o labor contratada, se solicite el reintegro

definitivo, el pago de los emolumentos, prestaciones sociales y demás asignaciones salariales dejadas de percibir.

QUINTO: La presente determinación NOTIFIQUESE en la forma señalada y de conformidad con la ley, advirtiendo a las partes el derecho que tienen de impugnar esta decisión dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación.

SEXTO: REMITIR el expediente al día siguiente de la ejecutoria formal de este fallo, a la Corte Constitucional, para su eventual revisión, según lo dispuesto en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991, en el evento en que no fuese impugnado.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.

LA JUEZ,

LILIANA MARIA AGUILAR LAMUS

Firmado Por:

LILIANA MARIA AGUILAR LAMUS

JUEZ

JUEZ - JUZGADO 001 MUNICIPAL PROMISCOUO DE LA CIUDAD DE COPER-BOYACA

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:

daf2def0c2ce05caad9c7a13200534d19d425471791f33b86a86f9b5dd4fbdb4

Documento generado en 04/09/2020 04:50:05 p.m.