

# RÉPUBLICA DE COLOMBIA



## JUZGADO PROMISCUO MUNICIPAL DE VIJES

04 de septiembre de 2020.

### SENTENCIA DE TUTELA

ACCION:	TUTELA
RADICACION:	2020-00124-00
ACCIONANTE:	MIGUEL ANGEL ORTIZ OSPINA
ACCIONADO:	TEMPORAL S.A.S. Y ARL AXA COLPATRIA
TEMA:	CONCEDER EL AMPARO

#### ***I. SINTESIS DE LA ACCION DE TUTELA:***

El señor MIGUEL ANGEL ORTIZ OSPINA, instauró acción de tutela en contra de la empresa TEMPORAL S.A.S y la ARL AXA COLPATRIA e invocó la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al debido proceso, al trabajo y al mínimo vital.

#### ***II. HECHOS:***

Como supuestos fácticos de la presente acción, se resumen los siguientes:

El señor MIGUEL ANGEL ORTIZ OSPINA manifestó que, fue contratado por la empresa TEMPORAL S.A.S., en el cargo de auxiliar de cargue y descargue, con contrato laboral a término indefinido, desde el 12 de agosto de 2019.

Relató que, el 2 de noviembre de 2019, encontrándose laborando sufrió un accidente, evento que fue atendido por AXA COLPATRIA, quién inicialmente le dio un diagnóstico de Discopatía Múltiple Lumbar, con efecto comprensivo de raíz L5 y artrosis facetaria lumbar de 3 niveles. Inició incapacidad médica y plan de manejo.

Señaló que, el 14 de enero de 2020 le dan como plan de manejo el reintegro a sus labores y recomendaciones de las tareas a realizar en el trabajo, dando continuidad al tratamiento médico, por no haber obtenido mejoría. Conforme con la resonancia magnética y con origen del accidente de trabajo, tiene un diagnóstico de:

- Pequeña hernia central L3 – L4 que no genera compresión.
- Hernia central y paramediana L4 – L5 comprensivo para la raíz L5 derecha en su origen.
- Pequeña Hernia paramediana L5- S1 que no genera compresión
- Artrosis facetaria L4 – L5 y L5 – S1.

Indicó que, se encuentra en proceso de rehabilitación, pendiente de realizar 10 terapias y cita con neurocirujano, órdenes éstas emitidas por Medicina Laboral de AXA COLPATRIA, a efectos de definir proceso de cirugía.

Afirmó que, la ARL AXA COLPATRIA no está dando continuidad al tratamiento, en razón a su desvinculación por parte de la empresa TEMPORAL S.A.S., agregó que le habían informado que habían suspendido las citas en razón a la emergencia sanitaria, generada por la pandemia mundial, habiendo sido decretada por el Gobierno Nacional el Estado de Excepción por grave calamidad pública, siendo que, en la misma medida se dispuso el aislamiento preventivo obligatorio y el Ministro de Trabajo socializó circulares que contemplan la medida de protección.



PROCESO :2020-00124-00  
ACCIONANTE MIGUEL ANGEL ORTIZ OSPINA  
ACCIONADO: TEMPORAL S.A.S. y ARL AXA COLPATRIA.  
ACCIÓN : TUTELA (Primera Instancia)

2

Expresó que, para el 16 de abril de 2020, la empresa TEMPORALES S.A.S. suspendió su contrato de trabajo alegando la emergencia sanitaria causada por el Covid 19, pero no adoptó las medidas señaladas en la Circular No. 018 de 2020. Q

Como consecuencia de la suspensión de su contrato de trabajo, le están causando daños materiales e inmateriales. Consideró que, la empresa actuó de mala fe y engañó, como quiera que, aunque sabía que él se encontraba en tratamiento con la ARL AXA COLPATRIA, le informaron de la suspensión del contrato sólo el 16 de abril de 2020, siendo que había sido desvinculado desde el 21 de febrero de 2020, como lo prueba con la constancia que le expidió la ARL, quién no continuó con el tratamiento, debido a la desvinculación.

Consideró que, con el actuar de la empresa acciona se le está quebrantando sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al debido proceso, al trabajo y al mínimo vital, por lo que pide se amparen sus derechos fundamentales.

### **III. TRAMITE:**

La presente acción de tutela correspondió por reparto a la suscrita Juez, se admitió mediante auto interlocutorio del 26 de agosto de 2020 y se ordenó oficiar a las accionadas TEMPORAL S.A.S. y ARL AXA COLPATRIA., informándoles sobre los hechos que motivaron la acción, así mismo, se vinculó MINISTERIO DE TRABAJO y a la empresa CEMENTOS ARGOS, en razón a que tienen relación con los hechos a que se contrae la presente acción de tutela, a efectos de ejerzan su derecho de defensa y contradicción. Se negó la Medida Provisional solicitada en la demanda.

### **IV. ACTITUD DE LAS ACCIONADAS:**

#### **• TEMPORAL S.A.S.:**

Se opone a las pretensiones y solicitó se niegue el amparo, alegando que carece del requisito de inmediatez, porque aduce que la terminación del contrato de trabajo del accionante se llevó a cabo el 25 de marzo de 2020, considerando que no existe una vulneración que requiera ser amparada a través de tutela, para evitar un perjuicio irremediable, como quiera que los derechos que pretende se le reconozcan, deben resolverse en otra instancia.

Aduce que, el Despacho debe tener en cuenta que la afirmación del accionante, respecto a los supuestos perjuicios causados, no es óbice para justificar la procedencia de esta acción constitucional, en razón a que existen otros medios de defensa judiciales, como la jurisdicción laboral ordinaria, a la que debe recurrir para reclamar sus derechos laborales, además, que la terminación de su contrato de trabajo se configuró por la justa causa contemplada en el literal d) del Art. 61 del C.S.T. y para la fecha en que se llevó a cabo la finalización del vínculo laboral entre las partes, el accionante no contaba con incapacidad médica o con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral o estudio de la misma que impidiera terminar éste.

Señaló que, el accionante tenía conocimiento de la terminación de su contrato de trabajo por haber cesado las causas que le dieron origen para el 25 de marzo de 2020 y que la novedad de suspensión del contrato de trabajo notificada con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo se trató de un error administrativo de carácter involuntario de uno de los empleados de Temporal S.A.S. quien no verificó de manera previa el estado del contrato suscrito entre las partes.



PROCESO :2020-00124-00  
ACCIONANTE MIGUEL ANGEL ORTIZ OSPINA  
ACCIONADO: TEMPORAL S.A.S. y ARL AXA COLPATRIA.  
ACCIÓN : TUTELA (Primera Instancia)

3

Que, al accionante, se le efectuó el pago de la liquidación final de prestaciones sociales el día 11 de abril de 2020, así como la novedad de retiro ante el Sistema de Seguridad Social Integral.

Insiste en que el accionante pretende de mala fe que el juzgado valide una novedad que fue anulada y que se trató de un error de carácter administrativo como lo fue la suspensión posterior de un contrato que a la fecha no se encontraba activo. Concluyó que, debe negarse el amparo, por improcedente.

- **ARL AXA COLPATRIA:**

No dio contestación a la demanda, dentro del término que se le concedió.

- **CEMENTOS ARGOS:**

No se pronunció dentro del término concedido.

- **MINISTERIO DE TRABAJO:**

Dio contestación a la presente acción de tutela y consideró que debe declararse la improcedencia con relación a ese Ministerio, por carecer de legitimación por pasiva, toda vez que dicha entidad no es, ni ha sido empleador del accionante, lo que conlleva a señalar que no existe, ni ha existido vínculo de carácter laboral entre el accionante y la entidad vinculada, por consiguiente, no hay obligaciones, ni derechos recíprocos entre las partes, lo que conlleva a que haya ausencia por parte del Ministerio a la vulneración o amenaza de algún derecho fundamental.

Por lo anterior, solicitó al Despacho se declare la improcedencia de la acción de tutela, con relación al Ministerio del Trabajo y consecuencialmente, exonerarlo de responsabilidad que se le endilgue, por no haber quebrantado o puesto en peligro los derechos fundamentales del accionante.

## **V. DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS:**

La parte actora señaló que, en el presente caso se han vulnerado sus derechos fundamentales al debido proceso, a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo y al mínimo vital.

Observa el Despacho que, se ha cumplido el trámite previsto por el Decreto 2591 de 1991 y se encuentran acreditados los presupuestos de validez y eficacia; por lo que se entra a resolver, previo las siguientes:

## **VI. CONSIDERACIONES:**

- **EL PROBLEMA JURÍDICO POR RESOLVER:**

Se contrae a determinar: ¿Sí la presente acción de tutela cumple con los requisitos generales de procedibilidad?: En caso afirmativo, determinar:

¿Si la empresa accionada vulneró o pone en peligro los derechos fundamentales a la igualdad, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital al despedirlo desde el 25 de marzo de 2020?



PROCESO :2020-00124-00  
ACCIONANTE MIGUEL ANGEL ORTIZ OSPINA  
ACCIONADO: TEMPORAL S.A.S. y ARL AXA COLPATRIA.  
ACCIÓN : TUTELA (Primera Instancia)

4

- **TESIS DEL DESPACHO:**

Se concederá el amparo reclamado, toda vez que, se constató el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela y al analizar el fondo del asunto, se tiene que, el accionante al momento de su desvinculación se encontraba en un estado de debilidad manifiesta, como quiera que sus padecimientos le impedían realizar su trabajo de forma normal; situación que conocía su empleador, pues sus constantes incapacidades evidenciaban un deterioro en su estado de su salud, lo cual era de su pleno conocimiento, aunado al hecho que conocía las recomendaciones médicas en su puesto de trabajo.

Significa lo anterior, que para hacer efectiva la desvinculación del trabajador, la empresa accionada estaba obligada a realizar el trámite administrativo ante el Ministerio de Trabajo, a fin de que se autorizara la desvinculación del empleado bajo la configuración de una justa causa. Sin embargo, el empleador omitió este trámite, por el contrario, alegó que la terminación del referido contrato obedeció a la terminación de la obra labor para la que fue contratado el accionante, explicación que no es suficiente cuando se trata de una persona que goza de una estabilidad laboral reforzada.

Con el fin de dilucidar la cuestión planteada, se realizará el siguiente análisis; i) Relación de las pruebas aportadas;(ii) Recuentos jurisprudenciales acerca de aspectos generales de la Acción de Tutela; (iii) Requisitos de procedibilidad de la acción de tutela;(iv) Estabilidad laboral reforzada y, v) fundamento del fallo.

- **PRUEBAS OBRANTES EN EL PLENARIO:**

Se aportó en archivo PDF por las partes:

- Certificación AXA COLPATRIA ARL de ingreso y retiro.
- Suspensión del Contrato de Trabajo por caso Fortuito o Fuerza Mayor.
- Informe de Accidente de Trabajo.
- Incapacidad del 02/11/19.
- Orden de procedimiento.
- Historia Clínica
- Incapacidad (Ilegible).
- Historia Clínica del 14/01/2020.
- Orden médica.
- Concepto médico de aptitud laboral del 14/01/2020.
- Incapacidad médica del 15/01/2020 al 03/02/2020.
- Solicitud de servicios ambulatorios.
- Resultado Resonancia Magnética.
- Historia Clínica.
- Cita Control.
- Concepto médico de aptitud laboral.
- Incapacidad laboral del 19 al 28 de febrero de 2020.
- Solicitud de servicios ambulatorios y medicamentos.
- Historia clínica de consulta médica.
- Certificado de Cámara y Comercio de la empresa Temporal S.A.S.
- Planilla de aportes.
- Liquidación del contrato.
- Contrato de trabajo.



PROCESO :2020-00124-00  
ACCIONANTE MIGUEL ANGEL ORTIZ OSPINA  
ACCIONADO: TEMPORAL S.A.S. y ARL AXA COLPATRIA.  
ACCIÓN : TUTELA (Primera Instancia)

5

## CUADRO JURISPRUDENCIAL APLICABLE AL CASO CONCRETO:

- **ASPECTOS GENERALES Y REQUISITOS DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCION DE TUTELA:**

La acción de tutela es un instrumento jurídico de stirpe constitucional, reconocido a toda persona “...para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe en su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública” (Artículo 86 de la Constitución Política).

La Sala plena de la Corte Constitucional, en Sentencia C-509 de 2005, estableció un conjunto sistematizado de requisitos de naturaleza sustancial y procedimental, que deben ser acreditados en cada caso concreto para que proceda la acción de tutela, los cuales fueron reiterados en sentencia SU-053/15, Magistrada Sustanciadora GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO, en los siguientes términos:

“(.....) Más adelante, esta Corte emitió la sentencia C-590 de 2005, en la que la doctrina de las vías de hecho fue replanteada en los términos de los avances jurisprudenciales que se dieron en ese interregno. En dicho fallo, la Corte diferenció dos tipos de requisitos de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales, así: i) requisitos generales de procedencia, con naturaleza procesal y ii) causales específicas de procedibilidad, de naturaleza sustantiva.

(....)

8. La Corte en la sentencia **C-590 de 2005** buscó hacer compatible el control por vía de tutela de las decisiones judiciales, con los principios de cosa juzgada, independencia y autonomía judicial y seguridad jurídica. Por ello estableció diversas condiciones procesales para la procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales, que deben superarse en su totalidad, a fin de avalar el estudio posterior de las denominadas causales específicas.

Tales condiciones son: i) que la cuestión sea de relevancia constitucional; ii) que se hayan agotado todos los medios de defensa judiciales al alcance; iii) que se cumpla el principio de inmediatez; iv) si se trata de una irregularidad procesal, que la misma sea decisiva en el proceso; v) que se identifiquen, de manera razonable, los hechos que generaron la vulneración de derechos fundamentales y vi) que no se trate de una tutela contra otra tutela.

9. Frente a la exigencia de que **lo discutido sea de evidente relevancia constitucional**, esta Corte ha dicho que ello obedece al respeto por la órbita de acción tanto de los jueces constitucionales, como de los de las demás jurisdicciones. Debe el juez de tutela, por lo tanto, establecer clara y expresamente si el asunto puesto a su consideración es realmente una cuestión de relevancia constitucional, que afecte los derechos fundamentales de las partes.

10. El deber de agotar **todos los medios -ordinarios y extraordinarios- de defensa judicial al alcance del afectado**, guarda relación con la excepcionalidad y subsidiariedad de la acción de tutela, pues de lo contrario ella se convertiría en una alternativa adicional para las partes en el proceso. Esta exigencia trae consigo la excepción consagrada en el artículo 86 Superior, que permite que esa exigencia pueda flexibilizarse cuando se trata de **evitar la consumación de un perjuicio irremediable**.

11. Adicionalmente, el juez debe verificar que la acción de tutela se invoque en un término razonable y proporcionado, contado a partir del hecho vulnerador, a fin de cumplir **el requisito de la inmediatez**. De no ser así, se pondrían en juego la seguridad jurídica y la institución de la cosa juzgada, pues las decisiones judiciales estarían siempre pendientes de una eventual evaluación constitucional.

12. Así mismo, cuando se trate de **una irregularidad procesal, ésta debe haber sido decisiva o determinante en la sentencia que se impugna y debe afectar los derechos fundamentales del peticionario**. Este requisito busca que sólo las irregularidades verdaderamente violatorias de garantías fundamentales tengan corrección por vía de acción de tutela, de manera que, se excluyan todas aquellas que pudieron subsanarse durante el trámite, o que no se alegaron en el proceso.

13. También se exige que la parte accionante identifique **razonablemente los hechos que generaron la vulneración de derechos fundamentales**. Este requisito pretende que el actor ofrezca plena claridad en cuanto al fundamento de la afectación de derechos que se imputa a la decisión judicial. En este punto, es

*importante que el juez de tutela verifique que los argumentos se hubieren planteado al interior del proceso judicial, de haber sido esto posible.*

*14. La última exigencia de naturaleza procesal que consagró la tipología propuesta en la C-590 de 2005, fue que la **sentencia atacada no sea de tutela**. Así se buscó evitar la prolongación indefinida del debate constitucional, más aún cuando todas las sentencias de tutela son sometidas a un proceso de selección ante esta Corporación, trámite después del cual se tornan definitivas, salvo las escogidas para revisión.*

#### • ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. REITERACIÓN DE JURISPRUDENCIA:

El artículo 53 de la Carta Política establece una protección general de la estabilidad laboral de los trabajadores. De acuerdo con la Corte Constitucional, **la estabilidad laboral se refuerza cuando el trabajador es una persona que por sus condiciones particulares puede llegar a sufrir un grave detrimento a raíz de una desvinculación abusiva**<sup>1</sup>. Es por tal razón, que el legislador estableció la prohibición de despedir trabajadores con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta cuando dicho despido se dé en razón de su condición, sobre la base de que se trata de medidas discriminatorias que atentan contra la igualdad y el deber de solidaridad.

En el sentido de los artículos superiores antes citados, a través de la sentencia T-217 de 2014<sup>2</sup>, la Corte Constitucional ha desarrollado el concepto de igualdad en las relaciones laborales de la siguiente manera:

*“el llamado expreso de la norma superior a que las relaciones entre las personas se desarrollen bajo el principio de la solidaridad, debe extenderse a aquellas de carácter laboral. En ese sentido, las relaciones laborales deben respetar principios constitucionales que, como el de solidaridad, permiten a las partes reconocerse entre sí, como sujetos de derechos constitucionales fundamentales, que quieren desarrollar su plan de vida en condiciones mínimas de dignidad, y que para hacerlo, requieren apoyo del Estado y de los demás particulares, especialmente, en aquellas situaciones en las que las desigualdad material, la debilidad física o mental, o la falta de oportunidades, les imponen obstáculos mayores en la consecución de sus metas.”*

Al respecto, ha dicho la Corte Constitucional lo siguiente:

*“se encuentra establecido que se presenta una clara diferencia entre los conceptos de discapacidad e invalidez. En efecto, podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa”.*<sup>3</sup> Agrega que la 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 el 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...”*<sup>4</sup>

La figura de la “estabilidad laboral reforzada” ampara usualmente a mujeres embarazadas y en estado de lactancia, trabajadores con fuero sindical y personas con discapacidad. De acuerdo con la sentencia T-002 de 2011<sup>5</sup>, en el caso de las últimas la mencionada figura es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.” Adicionalmente, la Corte Constitucional estableció a través de la sentencia T-1040 de 2001<sup>6</sup> que **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**

<sup>1</sup> Sentencia de la Corte Constitucional T-613 de 2011, M.P. Mauricio González Cuervo

<sup>2</sup> M.P. María Victoria Calle Correa.

<sup>3</sup> Sentencia de la Corte Constitucional T-198 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra

<sup>4</sup> Ibídem

<sup>5</sup> Ibídem

<sup>6</sup> M.P. Rodrigo Escobar Gil



PROCESO :2020-00124-00  
ACCIONANTE MIGUEL ANGEL ORTIZ OSPINA  
ACCIONADO: TEMPORAL S.A.S. y ARL AXA COLPATRIA.  
ACCIÓN : TUTELA (Primera Instancia)

7

**impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad.**

De acuerdo con el mismo fallo, tal protección implica “(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre y cuando que no se configura una causal objetiva que conlleve a la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador.”

El efecto más relevante de la “estabilidad laboral reforzada” es la ineficacia del despido del trabajador amparado cuando la razón del mismo es la condición especial que lo caracteriza.

Según lo expuesto, **un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta o discapacidad, por causa de una disminución de capacidad física o mental, tiene el derecho a permanecer en el empleo.** Cualquier despido en el cual el juez de tutela constate que la terminación del vínculo laboral obedeció a las causales antes descritas se torna entonces ineficaz, siendo procedente ordenar el respectivo reintegro del trabajador.<sup>7</sup>

Adicionalmente se ha establecido una presunción en contra del empleador cuando en el despido no media la autorización de la autoridad laboral competente, la cual se encuentra justificada, de acuerdo con la sentencia T-1083 de 2007<sup>8</sup>, en que el hecho de “*exigir la prueba de la relación causal existente entre la condición física, sensorial o psicológica del trabajador y la decisión del empleador constituye una carga desproporcionada para una persona que se encuentra en una situación de vulnerabilidad evidente. (...) La complejidad de dicha prueba aumenta, si se tiene en cuenta que, las más de las veces, los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho.*”

Ha señalado la Corte Constitucional<sup>9</sup> que de comprobarse que el empleador irrespetó las reglas que rigen la desvinculación de trabajadores que gozan de estabilidad reforzada, habrá lugar a tres consecuencias: **(i)** el despido es ineficaz, por lo que el empleador deberá proceder al reintegro del trabajador; **(ii)** deberá pagarse a favor del trabajador desvinculado los aportes al Sistema de Seguridad Social que se causaron entre el momento en que se produjo el despido y su reintegro efectivo, y **(iii)** deberá pagársele al trabajador desvinculado la indemnización prevista por la ley.

El sustento normativo de esa protección especial se encuentra en los principios del Estado Social de Derecho<sup>10</sup>, la igualdad material<sup>11</sup> y la solidaridad social que se encuentran consagrados en la Constitución Política. Estos mandatos de optimización establecen que el Estado tiene la obligación constitucional de adoptar medidas en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta.

• **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATOS POR OBRA Y LABOR DETERMINADA. REITERACIÓN JURISPRUDENCIAL:**

<sup>7</sup> Sentencia T-098 de 2015

<sup>8</sup> M.P. Humberto Sierra Porto

<sup>9</sup> Sentencia de la Corte Constitucional T-271 de 2014, M.P. María Victoria Calle

<sup>10</sup> Constitución Política, artículo 1º: “Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”.

<sup>11</sup> Artículo 13. (...) “[Inciso 2º] El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. [Inciso 3º] El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”.



PROCESO :2020-00124-00  
ACCIONANTE MIGUEL ANGEL ORTIZ OSPINA  
ACCIONADO: TEMPORAL S.A.S. y ARL AXA COLPATRIA.  
ACCIÓN : TUTELA (Primera Instancia)

8

El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo establece que la relación laboral culminará “*por terminación de la obra o labor contratada*”. No obstante, la Corte Constitucional ha reiterado que cuando se esté ante un sujeto de especial protección constitucional, **el empleador no puede alegar como causal de terminación del contrato, el término pactado o la culminación de la obra o labor por la cual fue vinculado**, pues la facultad que tienen las partes y en especial los patronos de optar por una modalidad contractual que permita limitar el tiempo de los contratos, se ve delimitada por las normas constitucionales que tutelan el derecho a la estabilidad laboral reforzada, para aquellos grupos de especiales condiciones.<sup>12</sup>

Lo anterior, tiene como fundamento la protección al derecho a la estabilidad laboral reforzada, como parte integral del derecho constitucional al trabajo y las garantías que se desprenden de este,<sup>13</sup> con el que se pretende erradicar cualquier forma de discriminación, por razones físicas o fisiológicas.

Al respecto, en Sentencia T-226 de 2012 se indicó que:

*“La estabilidad laboral reforzada ha sido un tema de relevancia constitucional y su fin es asegurar que el trabajador en situación de debilidad manifiesta no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo poniendo en riesgo su propio sustento y el de su familia, por ello el término pactado para la duración de la labor contratada pierde toda su importancia cuando es utilizado como causa legítima por el empleador para ocultar su posición dominante y arbitraria en la relación laboral ejerciendo actos discriminatorios contra personas particularmente vulnerables y en condiciones de debilidad manifiesta. Tal deber constitucional limita o restringe la autonomía empresarial y privada imponiendo, cargas solidarias de garantizar la permanencia no indefinida pero sí acorde con la situación de debilidad sufrida por el trabajador”.*<sup>14</sup>

En este mismo sentido, en Sentencia T-310 de 2015 la Corte Constitucional señaló que **“la estabilidad laboral reforzada es predicable de cualquier contrato, sea un contrato laboral o un contrato de prestación de servicios, pues finalmente, el objetivo perseguido por la Constitución es proteger el derecho que tiene la persona en situación de vulnerabilidad de que su vínculo contractual sea estable y se mantenga para que su especial situación, no sea afectada o agravada por una medida arbitraria tomada por el contratante.”**

Bajo estas consideraciones, **es deber del empleador cumplir con el requisito previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997,<sup>15</sup> esto es, solicitar a la oficina de Trabajo autorización para despedir o dar por terminado el contrato de una persona en estado de debilidad manifiesta, así, exista en principio, una causal objetiva para finalizar el mismo– vencimiento del plazo pactado o culminación de la obra o labor–, so pena de pagar al trabajador una indemnización equivalente a 180 días del salario**<sup>16</sup>.

Sobre el tema, la corte en Sentencia T-307 de 2008 manifestó:

*“Si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona discapacitada se produjo sin previa autorización de la Oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de éste o ésta es la circunstancia de discapacidad que aquel padece y que bien puede haber sobrevenido como*

<sup>12</sup> Sentencia T-225 de 2012.

<sup>13</sup> Sentencia T-594 de 2015.

<sup>14</sup> Posición que fue reiterada en Sentencia T-420 de 2015.

<sup>15</sup>“Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones.” (...) **ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.** En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

<sup>16</sup> Sentencia T344 de 2016



PROCESO :2020-00124-00  
ACCIONANTE MIGUEL ANGEL ORTIZ OSPINA  
ACCIONADO: TEMPORAL S.A.S. y ARL AXA COLPATRIA.  
ACCIÓN : TUTELA (Primera Instancia)

9

*consecuencia de la labor desempeñada en desarrollo de la relación laboral. En consecuencia, el juez estará en la obligación de proteger los derechos fundamentales del peticionario, declarando la ineficacia del despido, obligando al empleador a reintegrarlo y de ser necesario reubicarlo, y en caso de no haberse verificado el pago de la indemnización prevista por el inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997, deberá igualmente condenar al empleador al pago de la misma.”(Subrayado fuera del texto original).*

En conclusión, **la estabilidad laboral reforzada se predica de todo contrato**. En este sentido, **la causal legal que se origina de los contratos a término fijo o de obra o labor contratada, como es el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no es razón suficiente para terminar la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual, deberá el empleador previo a la terminación del contrato, solicitar la autorización al Ministerio de Trabajo**, como lo estipula el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, so pena de pagar al empleado una indemnización equivalente a 180 días del salario<sup>17</sup>.

### **VII. FUNDAMENTOS DEL FALLO:**

El señor MIGUEL ANGEL ORTIZ OSPINA, solicitó el amparo a sus derechos fundamentales, en razón a que la entidad accionada TEMPORAL SAS, “suspendió” su contrato de trabajo el cual considera es a término indefinido, lo que vulnera sus derechos fundamentales toda vez que sufrió accidente de trabajo siendo reincorporado en enero de 2020 con recomendaciones médicas, por lo que se le ha interrumpido su tratamiento de salud, ya que no cuenta con el servicio de salud.

La empresa TEMPORAL SAS, adujo que la suspensión que se informó al accionante obedece a un error y que lo real es que notificó la terminación del contrato de trabajo por obra o labor, la cual se hizo efectiva desde el 25 de marzo de 2020, por lo que no se cumple con el requisito de inmediatez, tampoco de subsidiariedad de la acción de tutela, ya que es un asunto que debe ventilarse ante el juez ordinario.

Explicó que, el accionante tenía conocimiento de la terminación de su contrato de trabajo por haber cesado las causas que le dieron origen para el 25 de marzo de 2020 y que la novedad de suspensión del contrato de trabajo notificada con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo se trató de un error administrativo de carácter involuntario de uno de los empleados de Temporal S.A.S. quien no verificó de manera previa el estado del contrato suscrito entre las partes. Que, al accionante, se le efectuó el pago de la liquidación final de prestaciones sociales el día 11 de abril de 2020, así como la novedad de retiro ante el Sistema de Seguridad Social Integral.

Para resolver el asunto sub-examine, el Despacho analizará en primer lugar, la procedencia de la acción de tutela para la protección de los derechos fundamentales invocados por el tutelante y luego examinará la presunta vulneración de dicha garantía constitucional.

### **REQUISITOS GENERALES DE PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA:**

De conformidad con lo dispuesto por los artículos 86 de la Carta Política y 6 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es un mecanismo judicial, para la protección inmediata de los derechos fundamentales, de carácter subsidiario. Conforme con el cuadro jurisprudencial transcrito en precedencia, se requiere del cumplimiento de los requisitos generales de procedibilidad para poder analizar de fondo la acción de tutela, razón por la que se analizará si en el caso concreto se cumple con los mismos:

---

<sup>17</sup> Sentencia T344 de 2016

- **LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR ACTIVA Y POR PASIVA:**

En el presente asunto se cumple con ambos presupuestos, como quiera que el accionante es la persona quien se considera vulnerado los derechos fundamentales y la entidad accionada TEMPORAL SAS es quien se aduce quebranto los mismo dentro del marco de sus competencias.

- **RELEVANCIA CONSTITUCIONAL, QUE NO SE TRATA DE UNA SENTENCIA DE TUTELA, SE IDENTIFIQUEN LOS HECHOS:**

Se encuentra acreditado dicho requisito, como quiera que la presente acción de tutela involucra derechos fundamentales como la estabilidad laboral reforzada; así mismo no se trata de una sentencia de tutela y se encuentran debidamente identificados los hechos de la tutela.

- **INMEDIATEZ:**

En el caso concreto la vulneración que alega la parte accionante parte de la suspensión del contrato de trabajo y su desvinculación a la seguridad social de lo cual se entera en **abril de 2020**, conforme se narró en el escrito de la acción de tutela y la misma se interpone el **25 de agosto de 2020**, esto es, aproximadamente cuatro meses; así las cosas, el término de interposición de la acción de tutela se considera razonable.

- **SUBSIDIARIDAD:**

Para resolver, se debe recordar, que conforme a la jurisprudencia descrita en el acápite anterior, la acción de tutela procede excepcionalmente para el reintegro laboral, a pesar de existir acciones judiciales específicas cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral o contenciosa administrativa según el tipo de vinculación, cuando se trata de personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y se formulen pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada

Así lo manifestó la Corte Constitucional:

*“ Se entiende entonces 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, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal<sup>18</sup>”.*

Es así, como la Corte Constitucional estableció que una persona se encuentra en debilidad manifiesta, cuando está probado que su estado de salud le impide o dificulta el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de invalido; ello, en los siguientes términos:

*“para 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<sup>19</sup>”.*

---

<sup>18</sup> T-864 de 2011

<sup>19</sup> T-041 de 2014



PROCESO :2020-00124-00  
 ACCIONANTE MIGUEL ANGEL ORTIZ OSPINA  
 ACCIONADO: TEMPORAL S.A.S. y ARL AXA COLPATRIA.  
 ACCIÓN : TUTELA (Primera Instancia)

En el caso concreto, la parte accionante probó conforme con la historia clínica aportada y las recomendaciones de AXA COLPATRIA, que su estado de salud le ha impedido el normal desempeño en sus actividades laborales, por lo que estuvo incapacitado desde el 15 de enero hasta el 28 de febrero de 2020 y del 16 al 18 de marzo de la misma anualidad. Para acreditar lo anterior, se aportó:

• **INCAPACIDAD MEDICA DEL 15 DE ENERO AL 03 DE FEBRERO DE 2020:**

EFECTOS DE LESIONES MUSCULARES PARAVERTEBRALES EN ZONA LUMBAR Y COXIS.

DIAGNOSTICO		
COD-CIE 10	Descripción	Fecha Registro
M545	LUMBAGO NO ESPECIFICADO	2020/01/14
Observaciones		
-		

PLANES DE MANEJO	
Plan Manejo:	INCAPACIDAD LABORAL POR 20 DIAS REINTEGRO LABORAL CON RECOMENDACIONES AL FINALIZAR INCAPACIDAD.  SEGUIMIENTO POR MEDICINA LABORAL.  SS TF 10 SS + 5 OCUPACIONALES.  SS RMN DE COLUMNA LUMBOSACRA SIMPLE SS VALORACION POR ORTOPEdia PREGABALINA 75 mg 1 CADA 12 HORAS POR 10 DIAS.  ACETAMINOFEN 665 mg 1 CADA 8 HORAS (90 TAB)

CALIFICACIÓN JUNTA						
Junta RC/NC	Diagnóstico	Tipo de Calificación	Origen	Total PCL	Fecha Estructuración	Fecha Audiencia

Elaborado por: DIEGO ALEJANDRO GOMEZ ARANDIA  
 MEDICO  
 ARL AXACOLPATRIA REGIONAL CALI

• **INCAPACIDAD MÉDICA DEL 04/02/2020 AL 18/02/2020**

**DR. Ismael Eleazar Gutiérrez Muñoz**  
 Especialista Ortopedia y Traumatología  
 Cirugía Hombro y Rodilla - Cirugía Tobillo y Pie  
 Reg.Médico 1426/96

**INCAPACIDAD**

PACIENTE	: Miguel Angel Ortiz Ospina	Edad: 32 AÑOS
Nro. Ident.	: 1118256723	Sexo: M Est. Civil: Soltero Teléfono 2520542
Fecha atención:	30/01/2020	Hora: 11:40 AM Plan: ARL Celular 3104401263
Siniestro:	20190081263	Fecha: 02/11/2019 Entidad: AXA COLPATRIA

Diagnóstico:  
 1. DISCOPATIA MULTIPLE LUMBAR CON EFECTO COMPRESIVO DE RAIZ L5  
 2. ARTROSIS FACETARIA LUMBAR DE TRES NIVELES  
**CIE-10 M511**

**CANTIDAD EN DIAS: 15**

**FECHA DE INICIO: 04/02/2020**

**FECHA FINALIZACION: 18/02/2020**

**PRORRÓGA: SI**

**RECOMENDACIONES:**  
 1. VALORACION NEUROQUIRURGIA  
 2. CONTINUAR FISIOTERAPIA



PROCESO :2020-00124-00  
 ACCIONANTE MIGUEL ANGEL ORTIZ OSPINA  
 ACCIONADO: TEMPORAL S.A.S. y ARL AXA COLPATRIA.  
 ACCIÓN : TUTELA (Primera Instancia)

• **INCAPACIDAD DEL 19/02/2020 AL 28/02/2020**

**INCAPACIDAD ARL AXACOLPATRIA**



DATOS DE IMPRESIÓN		
Fecha	Hora	Usuario
17/02/2020	09 . 51	ELEDESMAB
REGIONAL CALI		

Incapacidad No.: 95652  
 Trabajador: MIGUEL ANGEL ORTIZ OSPINA Documento: 1118256723  
 Fecha de expedición: 2020/02/17

INFORMACION DE LA INCAPACIDAD					
Fecha Inicial	2020/02/19	Fecha final	2020/02/28	Días Incapacidad Acumulados	0
Clase de Incapacidad	Prórroga	Origen de Incapacidad	AT		
Días de Incapacidad	10	Días Incapacidad Letras	DIEZ DÍAS		
Código	M545	Diagnóstico	LUMBAGO NO ESPECIFICADO		
		Observaciones	AT		

*[Firma]*  
 FIRMA MEDICO TRATANTE RM  
 LEDESMA BOLAÑOS EDITH  
 MEDICINA LABORAL

• **INCAPACIDAD DEL 16 DE MARZO AL 18 DE MARZO DE 2020**

DIAGNOSTICO		
COD-CIE 10	Descripción	Fecha Registro
M624	CONTRACTURA MUSCULAR	2020/03/16
Observaciones		
LUMBAR		
PLANES DE MANEJO		
Plan Manejo:	PACIENTE CON EVENTO LABORAL EN PROCESO DE REHABILITACION, TIENE PENDIENTE CONTROL ORDENADO POR NEUROCX, HOY MUY SINTOMATICO, TI 3 DIAS, CONTINUAR REINTEGRO LABORAL. REFIERE ESTAR REUBICADO EN FUNCIONES ADMINISTRATIVAS. FORMULO DICLOFENACO 75MG IM UNICA DOSIS, DEXAMETASONA 4MG IM DOSIS UNICA, CONTINUAR ACETAMINOFEN ACTIVGEL 500MG, 10SS TF. CONTROL CON RESULTADA DE LA VALORACION POR NEUROCX.	

En este caso en particular, el actor acreditó con suficiente material probatorio que se encuentra inmerso en una situación de vulnerabilidad, con las incapacidades, historia clínica y órdenes médicas que demostraron las afectaciones de salud e inclusive el tratamiento médico adelantado para restablecer sus dolencias, ya que estuvo incapacitado desde el 15 de enero hasta el 28 de febrero de 2020, esto es, por más de 45 días incapacitado, aunado a que se encuentra en proceso de rehabilitación laboral, con controles por ortopedia y neurocirugía, con reubicación en funciones administrativas y recomendaciones laborales, por lo que se evidencia un perjuicio irremediable en el presente asunto.

Atendiendo lo anterior, se reitera entonces que, si bien el accionante dispone de otro medio de defensa judicial ante la jurisdicción ordinaria, en el que podría discutir la desvinculación laboral de la que fue objeto por parte de la sociedad accionada, dadas sus circunstancias especiales, esto es, su condición de salud, este mecanismo es ineficaz para obtener su reintegro inmediato y la protección de su condición de trabajador en estado de debilidad manifiesta.

En este orden de ideas, se cumple con los requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela, por lo que debe elucidarse si la entidad accionada vulneró los derechos fundamentales a la vida, al trabajo, a la seguridad social, a la estabilidad reforzada y al mínimo vital de la accionante, al dar por terminado su contrato de trabajo por la culminación de la obra y labor contratada, sin la autorización previa del Ministerio del Trabajo, dada su situación particular de salud.

- **CASO CONCRETO:**

En la Sentencia SU-049 de 2017, la Sala Plena unificó su posición en torno a la interpretación amplia del universo de beneficiarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 plasmada en la Sentencia C-824 de 2011, bajo el supuesto de que la jurisprudencia constitucional *“ha acogido una concepción amplia del término limitación [hoy discapacidad, según el condicionamiento realizado por la sentencia C-458 de 2015], 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”*<sup>20</sup>. Al respecto recordó:

*“4.2. [...] la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Al tomar la jurisprudencia desde el año 2015 se puede observar que todas las Salas de Revisión de la Corte, sin excepción, han seguido esta postura, como se aprecia por ejemplo en las sentencias T-405 de 2015 (Sala Primera), T-141 de 2016 (Sala Tercera), T-351 de 2015 (Sala Cuarta), T-106 de 2015 (Sala Quinta), T-691 de 2015 (Sala Sexta),<sup>21</sup> T-057 de 2016 (Sala Séptima),<sup>22</sup> T-251 de 2016 (Sala Octava) y T-594 de 2015 (Sala Novena). Entre las cuales ha de destacarse la sentencia T-597 de 2014, en la cual la Corte concedió la tutela, revocando un fallo de la justicia ordinaria que negaba a una persona la pretensión de estabilidad reforzada porque no tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. [...]*

La Corte Constitucional sostuvo que los trabajadores pueden catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales<sup>23</sup>,

<sup>20</sup> Corte Constitucional, Sentencia C-824 de 2011, ya citada.

<sup>21</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-691 de 2015. En esa oportunidad se resolvió un asunto relativo a una persona que fue desvinculada sin autorización del Ministerio del Trabajo, en un contexto en el cual padecía las secuelas de un “ganglio en el dorso de la mano derecha”, así como de “dolencias en las articulaciones de manos, brazos, pies, piernas, cintura y en general en todo el cuerpo”, por lo cual se le diagnosticó con “lumbalgia en los miembros inferiores, compromiso inflamatorio de todas las vértebras lumbares, [...] artritis gotosa degenerativa”. La actora era recolectora de residuos sólidos de un municipio. La Sala la reconoció como titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, pese a no contar con certificación sobre el porcentaje de pérdida de capacidad laboral. La cita se toma de la Sentencia SU-049 de 2017.

<sup>22</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-057 de 2016. La tutela decidida en ese caso la presentó una persona que fue desvinculada de su trabajo, sin la autorización del inspector del trabajo, pese a que padecía “Hipertensión esencial primaria, goma y úlceras de frambesia, hipertensión arterial, hipertropia ventricular izquierda, cardiopatía hipertensiva, pólipos gástricos”, además de las consecuencias de un accidente mientras trabajaba en la línea de producción de la compañía, en el cual sus dedos de la mano derecha se afectaron y uno de ellos resultó atrapado. La Sala sostuvo que la persona tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada, aun cuando no obrara certificado de porcentaje de pérdida de capacidad laboral. La cita se toma de la Sentencia SU-049 de 2017.

<sup>23</sup> En la Sentencia C-458 de 2015 la Corporación declaró condicionalmente exequibles expresiones contenidas en diferentes disposiciones normativas del orden nacional, incluida la Ley 361 de 1997, tales como: “personas con limitación”, “personas con limitaciones”, “persona con limitación”, “población con limitación” o “personas limitadas físicamente”, “población limitada”, en el entendido de que deberán reemplazarse por “persona o personas en situación de discapacidad; “limitación”, “limitaciones” o “disminución padecida”, en el entendido de que deberán reemplazarse por las expresiones “discapacidad” o



PROCESO :2020-00124-00  
ACCIONANTE MIGUEL ANGEL ORTIZ OSPINA  
ACCIONADO: TEMPORAL S.A.S. y ARL AXA COLPATRIA.  
ACCIÓN : TUTELA (Primera Instancia)

14

y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que les *“impida o dificulte 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, están en circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, gozan de *“estabilidad laboral reforzada”*<sup>24</sup>.

En esos casos, además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de: (i) que se establezca que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; (ii) que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. La jurisprudencia constitucional ha señalado que, establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato.

Si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá *presumir* que la causa de la desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador y, por tanto, concluir que se causó una grave afectación de sus derechos fundamentales<sup>25</sup>.

En consecuencia, cuando se comprueba que el empleador (a) desvinculó a un sujeto titular de la estabilidad laboral reforzada sin obtener la autorización de la oficina del Trabajo, y (b) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, el juez que conoce del asunto tiene el deber *prima facie* de reconocer a favor del trabajador: (i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). (ii) El derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con su situación. (iii) El derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso. Y (iv) el derecho a recibir *“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”*.

Atendiendo lo anterior, en el presente asunto se tiene probado que:

- El accionante y la sociedad TEMPORAL SAS celebró contrato de trabajo No. 360997 por contrato obra o labor, el cual tiene como fecha de inició el 12 de agosto de 2019, tal como lo acreditó la entidad demandante:

---

“en situación de discapacidad”; y “limitados” o “limitada”, en el entendido de que deberán reemplazarse por la expresión “personas en situación de discapacidad”.

<sup>24</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-519 de 2003. En esa ocasión, al resolver si a una persona que padecía “carcinoma basocelular en rostro y daño solar crónico” se le podía terminar su contrato de forma unilateral y sin justa causa, sin solicitar autorización del inspector del trabajo, la Sala Sexta de la Corporación señaló que no, porque por encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta tenía derecho a la “estabilidad laboral reforzada”, y en función de esa garantía ordenó a la empleadora reintegrar al trabajador a sus labores.

<sup>25</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-519 de 2003. En esa ocasión, la Sala Sexta de revisión ordenó el reintegro de un trabajador que padecía “carcinoma basocelular en rostro y daño solar crónico”, a quien su empleadora le había terminado el contrato de forma unilateral y sin justa causa, sin solicitar autorización del inspector del trabajo, por considerar que se encontraba en circunstancias de debilidad manifiesta por lo que era titular de la estabilidad laboral reforzada. Esta decisión fue reiterada en las Sentencias T-427 de 1992, T-689 de 2004, T-081 de 2005, T-309 de 2005, T-530 de 2005, T-1219 de 2005, T-002 de 2006, T-198 de 2006, T-661 de 2006, T-687 de 2006, T-062 de 2007, T-992 de 2007, T-434 de 2008, T-518 de 2008, entre otras.





PROCESO :2020-00124-00  
 ACCIONANTE MIGUEL ANGEL ORTIZ OSPINA  
 ACCIONADO TEMPORAL S.A.S. y ARL AXA COLPATRIA.  
 ACCIÓN : TUTELA (Primera Instancia)

CLINICA VERSALLES S.A.  
 NIT: 800048954  
 760010335901  
 Dirección: AV 5A NORTE No. 23-46, Teléfono: 6089990  
 Centro de Atención: SEDE YUMBO  
 IMPRESIÓN HISTORIA CLÍNICA

15

Paciente: ORTIZ OSPINA MIGUEL ANGEL Tipo y Nro. ID: CC 1118256723  
 Fecha Nacimiento: 23/04/1988 Edad: 31 años  
 Estado civil: Soltero Ocupación: AGENTES DE VENTAS Y REPRESENTANTES DE FA  
 Residencia: CALLE 101 N 6 30 VIJES V VIJES Tel: NO TIENE CORREO  
 Fecha/Hora Ing.: 2019-11-03 09:02 Vía Ingreso: Urgencia  
 Fecha/Hora Egr.: 2019-11-03 14:06 Vía Egreso: Urgencia  
 Acompañante paciente: Tel:  
 Responsable paciente: Tel:  
 Convenio: AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A. Parentesco:  
 Parentesco:

Valoración - Área: CONSULTORIOS URGENCIAS ADULTOS SP

Información General Fecha: 03/11/2019 Hora: 09:33

¿El paciente llegó por sus propios medios?: Si ¿Estado de embriaguez?: No

Motivo Consulta  
 \* ME DUELE LA REGION LUMBAR\*

ENFERMEDAD ACTUAL  
 PACIENTE DE 31 AÑOS DE EDAD ACUDE POR CUADRO CLINICO 10 HORAS DE EVOLUCION DE DOLOR A NIVEL LUMBAR EL CUAL SE DESENCADENO DESPUES DE QUE EVITARA QUE UN BULTO DE CEMENTO DE 50 KG CAYERA. COMENTA QUE DESPUES PRESENTO DOLOR SENSACION DE TIRON EN REGION LUMBAR AHORA CON SENSACION DE CORRIENTAZO QUE IRRADIA A PIERNA DERECHA. ESTO OCURRIO MIENTRAS SE ENCONTRABA EN HORARIO LABORAL. OCUPACION: AUXILIAR CARGUE Y DESCARGUE EMPRESA CEMENTOS ARGOS.

- El accionante se le ha emitido concepto favorable de apto para laborar con recomendaciones; sin embargo, estuvo incapacitado desde el 15 de enero hasta el 28 de febrero de 2020 y del 16 al 18 de marzo ( ver acápite de subsidiariedad ); así mismo, presentó conceptos médicos labores el 14 de enero y el 17 de febrero con recomendaciones para su reingreso, durante los mismos interregnos fue incapacitado. Veamos:

ARL AXACOLPATRIA CONSULTA MÉDICA

BOGOTÁ D.C.

DATOS DE IMPRESIÓN

Fecha	Hora	Usuario
14/01/2020	14:41	YVCMAYOG

REGIONAL VALLE

Empresa: [ ] NIT: [ ]  
 Trabajador: MIGUEL ANGEL ORTIZ OSPINA Documento: 1118256723  
 Fecha Consulta: 2020/01/14 14:38:25 Asistió: [ ]

Circunstancias de modo, tiempo y lugar en donde ocurrió el accidente:  
 FURAT: "EL COLABORADOR MANIFIESTA QUE SE ENCONTRABA REALIZANDO EL CARGUE DE CEMENTO DE 50 KILOS EN EL VERHUJO DEPLACAS 551 553 CUANDO SE ENCONTRABA EN LA ÚLTIMA ESTERA, PSICIONA EL BULTO DE CEMENTO EN EL ARRUMÉ Y SE OMPONE A COGER OTRO, GENERÁNDOLE DOLOR EN LA ZONA LUMBAR DEL LADO DERECHO."  
 \*\* ATENDIDO EN URGENCIAS CLINICA VERSALLES (03/11/2019) DONDE REPORTAN: DRA MARIA CAMILA BOTERO: "RX DE COLUMNA LUMBOSACRA NO EVIDENCIA TRAZO DE FRACTURA, NO HAY SIGNOS DE ESPINDILOLISTESIS CON DOLOR LUMBAR POR ANTIINFLAMATORIO, MEDICOS FISICOS LOCALES, INCAPACIDAD MEDICA POR 3 DIAS, RECOMENDACIONES Y 50 DE ALANAR".  
 \*\* RECONSULTA POR EXACERBACION DE DOLOR AL HORITAL DE VUES (VALLE) EL DIA 04/01/2020: "PACIENTE DE 31 AÑOS QUE CONSULTA POR CUADRO CLINICO DE 1 MES CONSISTENTE EN ANTECEDENTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO REFIERE POR NO DEJAR CAER BULTO DE CEMENTO PRESENTO DOLOR EN REGION LUMBAR, AHORA CON IRRADIACION A PIERNA DERECHA TIPO URGENTE CON INHIBICION, NO REFIERE OTROS SINTOMA ASOCIADOS POR LO CUAL CONSULTA AL EXAMEN FISICO DESCRITO PACIENTE CON CUANDO DE LUMBALGIA CON CINTA LASSEGUE POSITIVO, INDICO VALORACION POR NEUROLOGIA PARA DAR CONCEPTO, ADEMAS INICIO MANEJO ANALGESICO CON DICLIFENACO 1 AMP EN DOSES UNICA, NAPROXENO, INCAPACIDAD POR 3 DIAS.

Motivo consulta y enfermedad actual:  
 -ACTUALMENTE REFIERE PERSISTENCIA DE DOLOR EVA 7/10 EN OFICIOS LABORALES Y DOMESTICOS, COMENTA PERSISTENCIA DE DOLOR TIPO CORRIENTAZO DE LADO DERECHO QUE SE IRRADIA HACIA MIEMBRO INFERIOR IPIERNA, NO HA REALIZADO TERAPIA FISICA NI HA TENIDO VALORACION POR ESPECIALISTA, TOMA PARA EL DOLOR NAPROXENO A NECESIDAD PERO PERSISTE SINTOMATOLOGIA DOLOROSA LIMITANTE.  
 Detalle de las ABC y AVO: Independiente

SINIESTRO

No. Siniestro:	Fecha Reporte:	Fecha Siniestro:	AT	Fecha Siniestro:
20180081263	2020/01/14	2019/11/02	AT	2019/11/02

ANTECEDENTES LABORALES

No. Afiliación:	NIT Empresa:	Nombre Empresa:	Tempo Exposición:
0	860030811	TEMPORAL SAS	

Fecha del Antecedente:	Fecha Ingreso Empresa:	Fecha Inicio Cargo:	Funciones:
2019/11/03	2019/08/26	2019/08/12	AUXILIAR DE CARGUE Y DESCARGUE

Riesgo Exposición: [ ] Tempo Exposición Meses: [ ]  
 Observaciones: [ ]

ANTECEDENTES PERSONALES

ARL AXACOLPATRIA CONCEPTO MEDICO DE APTITUD LABORAL

CALLI, 2020/02/17

DATOS DE IMPRESIÓN

Fecha	Hora	Usuario
17/02/2020	09:50	ELEDESMA B

Empresa: TEMPORAL SAS NIT: 860030811  
 Trabajador: MIGUEL ANGEL ORTIZ OSPINA Documento: 1118256723  
 Concepto: APTO CON RECOMENDACIONES Tipo Examen: RETORNO LABORAL  
 Vigencias Recomendaciones: 2020/04/17

Observaciones:  
 TRABAJADOR QUE COMO CONSECUENCIA DE ACCIDENTE LABORAL, OCURRIDO EL 02/11/2019, DEBE REALIZAR SU LABOR TENIENDO EN CUENTA:  
 ALTERNAR POSTURA SEDENTE CON LA DE PIE Y DESPLAZAMIENTOS MINIMO CADA 15 MINUTOS.  
 EVITAR REALIZAR LABORES CON EXPOSICION A VIBRACION DE CUERPO ENTERO  
 MANIPULACION DE CARGA SIN ADECUADAS AYUDAS MECANICAS HASTA 10 KGS BIMANUAL.  
 DURANTE SUS LABORES SE DEBE PROCURAR MANTENER LA COLUMNA LUMBAR DENTRO DE LOS ANGULOS DE CONFORT (0 A 20 GRADOS DE FLEXION)  
 ABERTER A TERAPIAS Y CONTROLES MEDICOS ORDENADOS POR LA ARL.  
 PRECIBIR INDICACION O REDUCCION AL PUESTO DE TRABAJO DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO POR LA EMPRESA, CON ENFASIS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.  
 CUMPLIR CON LAS NORMAS DE (SG-SST) PARA LA PREVENCION DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES.  
 RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR LA IMPLEMENTACION DE ESTAS RECOMENDACIONES DENTRO DEL (SG-SST).  
 TENER EL CUMPLIMIENTO DE ESTAS RECOMENDACIONES A LAS ACTIVIDADES REALIZADAS FUERA DEL TRABAJO.

LEDESMA BOLAÑOS EDITH  
 Departamento medicina laboral  
 REGIONAL CALI

NOMBRE Y FIRMA DE QUIEN RECIBE  
 C.C.

Antecedentes Descripción Fecha de registro

PARACLINICOS

Tipo Servicio	Fecha del Examen	Descripción	Tipo Resultado

CONTRAREMISIONES

Fecha de atención	Proveedor	Tipo de servicio

REVISIÓN SISTEMA

Sistema Cuerpo	Descripción	Fecha Revisión
OSTEOMUSCULAR	LO REFERIDO EN LA ENF ACTUAL	2020/01/14

EXAMEN FISICO

Ind. Masa Corporal	Dominancia	Talla	Peso	Tensión Sist	Tensión Diast
22.4	DERECHA	1.78	71	146	88

Observaciones Examen Físico  
 INGRESA EN USO DE MULETAS NI ELEMENTOS ORTOPEDICOS.  
 MARCHA ANTALGICA LIMITADA. FASCIES DE DOLOR.  
 AMAS CADERA FLEX-90 CON DOLOR REPRODUCIBLE A SU MOVILIZACION CADERA DORSERA FLEXION 90. ROT SIN ENTUMESORES CULARES.  
 "LASSEGUE POSITIVO DERECHA"  
 ROT NORMALES. FUERZA 5/5 EN BILATERAL +H+H+  
 PPL NEGATIVO. RETRACCIONES MUSCULARES PARAVERTEBRALES EN ZONA LUMBAR Y COXIS.

DIAGNOSTICO

COD-CE 10	Descripción	Fecha Registro
M645	LUMBAGO NO ESPECIFICADO	2020/01/14

Observaciones: [ ]

PLANES DE MANEJO

Plan Manejo: INCAPACIDAD LABORAL POR 20 DIAS+REINGRESO LABORAL CON RECOMENDACIONES AL FINALZAR INCAPACIDAD. +REINGRESO POR MEDICINA LABORAL. +RSF TP 10 SS + 8 OCUPACIONALES. +RSF RMN DE COLUMNA LUMBOSACRA SIMPLE+RSF VALORACION POR ORTOPEDIA+PREGABALINA 75 mg 1 CADA 12 HORAS POR 10 DIAS. +RACETAMINCFBN 665 mg 1 CADA 8 HORAS (B 740).

CALIFICACIÓN JUNTA

Junta RCNC	Diagnóstico	Tipo de Calificación	Origen	Total PCL	Fecha Estructurada	Fecha Audiencia

Elaborado por: DIEGO ALEJANDRO GOMEZ ARANDA  
 MEDICO  
 ARL AXACOLPATRIA REGIONAL CALI

23





PROCESO :2020-00124-00  
ACCIONANTE MIGUEL ANGEL ORTIZ OSPINA  
ACCIONADO: TEMPORAL S.A.S. y ARL AXA COLPATRIA.  
ACCIÓN : TUTELA (Primera Instancia)

18

Conforme con lo anteriormente probado, se tiene que para el momento según el cual la entidad accionada da por terminado el contrato de trabajo, esto es, 25 de marzo de 2020, el señor Miguel Ángel Ortiz se encontraba en una situación que no le permitía realizar sus funciones de manera normal, tanto así, ya que la empresa sabía de sus recomendaciones laborales y que estuvo incapacitado durante más de 45 días.

Resulta claro entonces, que, si bien la patología que aqueja al accionante no lo ubica en estado de invalidez, si afecta su capacidad para desempeñar la actividad laboral en condiciones normales, en la medida que le ha generado una secuencia de incapacidades, que indican una limitación física para su participación plena y efectiva en la sociedad, tanto así que ha sido remitido para análisis por neurocirugía para su tratamiento de recuperación.

En ese sentido, es preciso recordar que, la Ley 1618 de 2013 “*Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad*”, definió en su artículo segundo, que las personas se encuentran en situación de discapacidad en los siguientes términos:

*“ARTÍCULO 2o. DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos:*

*1. Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (.....)”*

Así las cosas, se tiene que:

- i) El accionante se considera una persona en estado de debilidad manifiesta o sujeto de especial protección, en razón a que ha permanecido incapacitado por más de 45 días, por el diagnóstico de discopatía múltiple lumbar con efecto comprensivo de raíz L5 y artrosis facetaria lumbar de tres niveles; producto del accidente de trabajo acontecido el 03 de noviembre de 2019. Por lo que se cumple con el primer requisito jurisprudencial.
- ii) La sociedad accionada tuvo conocimiento del accidente de trabajo sufrido por el accionante, tal como se observa en el informe de accidentes de trabajo; así mismo, conocía la disminución de salud que ostentaba el accionante a la fecha de terminación del contrato de trabajo, ya que apenas se reintegraba de su incapacidad, ya que duró incapacitado por más de 45 días y la última incapacidad se da 7 días antes de la terminación del contrato, valga aclarar por el mismo diagnóstico.

Se concluye entonces, sin lugar a equívocos, que la demandada tenía conocimiento del estado de salud del accionante al momento de dar por terminado el contrato de obra y/o labor contratada, sin que pueda aducirse desconocimiento de tal situación, ya que no podría de otra forma justificarse la ausencia de él durante más de días. Así las cosas, se cumple el segundo requisito jurisprudencial para la procedencia de la acción de tutela.

iii) Conforme a lo anterior, resulta claro, que para hacer efectiva la desvinculación del accionante, la empresa demandada estaba obligada a realizar el trámite administrativo ante el Ministerio de Trabajo, a fin de que autorizara la desvinculación del empleado bajo la configuración de una justa causa, pues si bien es cierto que una de las causales para dar por terminado el contrato de trabajo es “*por terminación de la obra o labor contratada*”, también lo es, que la jurisprudencia constitucional ha reconocido que “**la culminación de**

**la labor, no es una razón suficiente para dar por terminado un vínculo de esta naturaleza**<sup>26</sup> a **personas en condiciones de discapacidad o debilidad manifiesta.**

Al respecto, la Corte Constitucional ha dicho:

*“...En relación con el tipo de vinculación laboral, esta Corporación ha dicho que **si bien por el tipo de contrato pueden existir causas objetivas para el despido de un trabajador, cuando se trate de personas que gozan de estabilidad laboral reforzada dichas causales no son suficientes si no se cumplen con las cargas contenidas el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y la comprobación de una causal objetiva.** Por ejemplo, en sentencia T-864 de 2011, este Tribunal dijo que si bien la expiración del plazo pactado en los contratos a término fijo es una causa objetiva para terminar el contrato de un trabajador, cuando opere la estabilidad laboral reforzada no es posible aplicar esta regla<sup>27</sup>. En otras palabras, **“en los casos en los que una persona ha suscrito un contrato laboral, y se encuentra cobijada por el principio de estabilidad laboral reforzada, la expiración del plazo no es razón suficiente para justificar el despido de la persona sin que medie la autorización de la Oficina del Trabajo”**<sup>28</sup>.*

Sin embargo, no se evidencia que la accionada haya solicitado la respectiva autorización ante el Ministerio del Trabajo, pues, por el contrario, alegó que la terminación del referido contrato obedeció a la terminación de la obra labor para la que fue contratado el accionante, explicación que no es suficiente cuando se trata de una persona que goza de una estabilidad laboral reforzada, por lo que también se halla cumplido el tercer requisito.

Así las cosas, se cumple con los presupuestos para conceder el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de, el cual fue vulnerado por la accionada al dar por terminado el contrato de obra o labor suscrito con el accionante, sin el correspondiente permiso del Ministerio de Trabajo y sin desvirtuar que la desvinculación no presentaba conexidad con el estado de salud del peticionario, pues frente al despido de una persona que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta, se activa una presunción legal en contra del empleador, quien deberá probar que el trabajador incurrió en una de las causales dispuestas por la Ley para la justa culminación del contrato.

Frente al tema, la Corte Constitucional en sentencia T-317 de 2017, expresó lo siguiente:

*“Así, en la Sentencia T-1083 de 2007<sup>29</sup> la Sala Octava de Revisión consideró que, someter a los accionantes a demostrar la conexidad entre el despido y el estado de discapacidad resultaba ser una carga excesiva para el afectado. Por el contrario, **el empleador era el encargado de demostrar que el despido se efectuó por razones distintas a la discapacidad del trabajador, en esa oportunidad se expuso que para tal valoración podría aplicarse la presunción de desvinculación discriminatoria utilizada en los casos de mujeres embarazadas.***

*“Es necesario que respecto de los despidos de trabajadores [en discapacidad,] efectuados sin autorización de la Oficina del Trabajo se aplique en particular una de*

<sup>26</sup> Sentencia T-041 de 2014.

<sup>27</sup> Ver entre otras: Sentencia T-1083 de 2007, C-016 de 1998, T-040 A de 2001, T-546 de 2006 y T-1083 de 2007.

<sup>28</sup> Sentencia T-864 de 2011. En igual sentido, Sentencia T-449 de 2008: *“La jurisprudencia constitucional ha sido enfática en señalar que el principio de la “estabilidad laboral reforzada”, propio de las relaciones jurídicas en las que esté inmersa una de aquellas personas que por razones de orden económico, físico o mental, se encuentre en estado de “debilidad manifiesta”, no es aplicable exclusivamente a aquellos celebrados a término indefinido sino también, a aquellos contratos pactados a un término fijo. En ese sentido, también es una exigencia acudir a la Oficina del Trabajo para obtener la autorización necesaria para dar por terminado el contrato laboral al vencimiento del plazo inicialmente pactado o de una de las prórrogas, si el trabajador es sujeto de especial protección constitucional ya que, en esos casos la llegada del término no es razón suficiente* Si bien, la sociedad DELTEC S.A. sostiene que la terminación del contrato de trabajo de la señora Ana Gregoria Morales Palmera se debió a una justa causa, consagrada en literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual permite al empleador dar por terminado el contrato de trabajo *“por terminación de la obra o labor contratada”, también lo es que la jurisprudencia constitucional ha sostenido que “la culminación de la labor, no es una razón suficiente para dar por terminado un vínculo de esa naturaleza a personas en condiciones de discapacidad o debilidad manifiesta”*<sup>28</sup>.

Conforme lo anterior, concluye la Sala que la comprobada desvinculación laboral de la accionante sin el correspondiente permiso del Ministerio del Trabajo, efectivamente comporta vulneración de los derechos fundamentales de la accionante.

No está de más precisar que la protección de los derechos fundamentales amparados, es transitoria como señaló el a quo, dado que la accionante dispone de otro medio de defensa judicial ante la jurisdicción ordinaria laboral, razón por la que tampoco se ordenará el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir por la señora Ana Gregoria Morales Palmera.

*para darlo por terminado”*

<sup>29</sup> MP Humberto Antonio Sierra Porto. Criterio que fue reiterado en la sentencia T-018 de 2013, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.



PROCESO :2020-00124-00  
ACCIONANTE MIGUEL ANGEL ORTIZ OSPINA  
ACCIONADO: TEMPORAL S.A.S. y ARL AXA COLPATRIA.  
ACCIÓN : TUTELA (Primera Instancia)

20

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

De otra parte, advierte el Despacho, que la desvinculación laboral del accionante no solo vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada, sino también los derechos fundamentales a la salud y a la seguridad social, puesto que al dar por terminado el contrato de trabajo, se pone en riesgo la continuidad del tratamiento médico necesario para su rehabilitación, más aún cuando obra órdenes del médico tratante en que debe ser valorado por neurocirugía.

En ese sentido, la jurisprudencia constitucional ha reconocido que la desvinculación de una persona en estado de debilidad manifiesta no solo vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada, sino también los derechos fundamentales al mínimo vital, a la salud y a la seguridad social del peticionario y su familia. Así, en Sentencia T-341 de 2012, concluyó que:

*“En ese orden de ideas, considera la Sala que colateral a la pérdida del trabajo, se genera la afectación de los derechos fundamentales al mínimo vital, salud y seguridad social de la accionante y de su familia. Se establece entonces, que al ser evidente un perjuicio irremediable será la acción de tutela el mecanismo idóneo para proteger los derechos fundamentales del demandante.”*

Ahora bien, en cuanto a establecer si la terminación del vínculo laboral se causó en razón de la limitación física del accionante, considera este Despacho Judicial que de las pruebas analizadas no se encuentra una justificación suficiente para dar por terminado el contrato de obra o labor del trabajador, al presente asunto no se allegó prueba que las condiciones del contrato hayan finalizado. Debe recordarse que hay una presunción de despido discriminatorio en favor del trabajador a quien se ha dado por finalizado el contrato laboral mientras padece una considerable afectación de salud, sin contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, como en efecto ocurrió en el presente caso.

Con fundamento en lo anterior, se concluye que la causa de la finalización de la relación laboral, fue el estado de debilidad manifiesta en que este se encontraba, pues claramente su capacidad de trabajo se había visto afectada en razón de la patología que presenta. Esta presunción no logra ser desvirtuada por el empleador.

Así las cosas, se tiene probado que: (i) Miguel Ángel Ortiz Ospina, en el momento en que se puso fin a su contrato de obra o labor determinada, tenía una considerable afectación de la salud que le dificultaba sustancialmente el desempeño de sus funciones en condiciones regulares, porque, como se indicó, estuvo incapacitado durante más de 45 días por la patología que lo aqueja desde el accidente de trabajo sufrido en noviembre de 2019. (ii) Su empleador, TEMPORAL SAS, terminó el contrato de trabajo por obra o labor contratada el 25 de marzo de 2020, sin considerar su estado de salud, el cual conocía ya que le había generado varias incapacidades previas; (iii) La terminación del contrato de obra o labor no fue autorizada por el Ministerio del Trabajo; y, (iv) El empleador no demostró una causa suficiente para la desvinculación laboral del accionante; simplemente argumentó que se dio por terminado el contrato en virtud de una justa causa.



PROCESO :2020-00124-00  
ACCIONANTE MIGUEL ANGEL ORTIZ OSPINA  
ACCIONADO: TEMPORAL S.A.S. y ARL AXA COLPATRIA.  
ACCIÓN : TUTELA (Primera Instancia)

21

Con fundamento en lo anterior, debe aplicarse la presunción según la cual la desvinculación se originó en una situación discriminatoria, pues, en contravención del principio de solidaridad que debe mediar las relaciones laborales, se optó por terminar el contrato de trabajo en un momento en que era vital para la accionante contar con un sustento económico y con el servicio de salud.

En consecuencia, se declarará la ineficacia de la terminación del contrato de obra o labor determinada celebrado entre TEMPORAL SAS y MIGUEL ANGEL ORTIZ OSPINA, con la consiguiente causación del derecho de la demandante a recibir todos los salarios y las prestaciones sociales dejadas de percibir entre la terminación de su contrato y la fecha de la presente sentencia. Adicionalmente, le ordenará a la empresa empleadora que le pague una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, conforme con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Así mismo, ordenará a la accionada que pague a las entidades correspondientes del Sistema General de Seguridad Social, sin solución de continuidad, las cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales que fueron suspendidas en virtud del despido del accionante.

En razón y mérito de lo expuesto, el Juzgado Promiscuo Municipal de Vijes, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

#### **VIII. F A L L A:**

**PRIMERO: TUTELAR** los derechos fundamentales a la Estabilidad Laboral Reforzada, Mínimo Vital, Salud y Seguridad Social del señor MIGUEL ANGEL ORTIZ OSPINA, de conformidad con la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: ORDENAR** a la empresa TEMPORAL SAS que, dentro del término improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, proceda a reintegrar al señor MIGUEL ANGEL ORTIZ OSPINA, a un empleo, bajo la misma modalidad contractual, en iguales o mejores condiciones al que ejerció hasta el momento de su desvinculación.

**TERCERO: ADVERTIR** a la empresa TEMPORAL SAS, que las funciones laborales que se asignen al señor MIGUEL ANGEL ORTIZ OSPINA, deberán ser compatibles con sus condiciones actuales de salud y las recomendaciones médicas que para ello ha expedido la entidad competente y en caso de ser necesario deberá realizar la capacitación que se requiera para tal efecto.

**CUARTO: ORDENAR** a TEMPORAL SAS, que dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación del presente fallo, pague al señor MIGUEL ANGEL ORTIZ OSPINA, todos los salarios y las prestaciones sociales dejadas de percibir entre la terminación de su contrato y la fecha de la presente providencia; y le pague una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, conforme con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

**QUINTO: ORDENAR** a TEMPORAL SAS, que dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación del presente fallo, pague a las entidades correspondientes del Sistema General de Seguridad Social, sin solución de continuidad, las cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales que fueron suspendidas en virtud del despido del accionante.

**SEXTO:** Por el medio más expedito y eficaz, notifíquese la presente determinación a las partes. (Art. 16 Decreto 2591 de 1991, en concordancia con el canon 5° del Decreto 306 de 1992).



PROCESO :2020-00124-00  
ACCIONANTE MIGUEL ANGEL ORTIZ OSPINA  
ACCIONADO: TEMPORAL S.A.S. y ARL AXA COLPATRIA.  
ACCIÓN : TUTELA (Primera Instancia)

22

**SEPTIMO:** En cumplimiento a lo preceptuado por el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, dentro de los diez (10) días siguientes a la ejecutoria del presente fallo, remítase el expediente ante la Honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión

**COPIESE, NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**

**LORENA DEL PILAR QUINTERO OROZCO**

**Juez**