



**JUZGADO 33 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE  
DE BOGOTÁ - LOCALIDAD DE CHAPINERO**

Bogotá, D.C., veintiuno (21) de agosto de dos mil veinte (2020)

**ACCIÓN DE TUTELA** No. 11001-41-89-033-2020-00234-00

**Accionante:** FABIAN ENRIQUE ROSAS SASTOQUE.  
**Accionado:** CONSORCIO BFTEL. – VINCULADO – E.P.S. COMPENSAR,  
IPS GRUPO EMPRESARIAL ALESO S.A.S.  
**Asunto:** Sentencia de Primera Instancia.

**ASUNTO A RESOLVER**

Procede el Despacho a resolver la ACCIÓN DE TUTELA de la referencia presentada por el señor FABIAN ENRIQUE ROSAS SASTOQUE, en la que se acusa la vulneración de los derechos fundamentales al trabajo, la vida digna, a la estabilidad laboral reforzada, la salud, la seguridad social, al mínimo vital, la igualdad y a la dignidad humana.

**1. ANTECEDENTES**

**1.1. Hechos**

Manifiesta el accionante que el 25 de enero de 2016 suscribió contrato de trabajo por obra o labor con la empresa CONSORCIO BFTEL para desempeñar el cargo de empalmador, labores que desarrollaba como auxiliar del técnico en la instalación de fibra óptica de ETB.

Señala que el día 28 de diciembre de 2019 sufrió accidente, presentando ruptura completa de ligamentos cruzados en la rodilla derecha, por lo que fue expedida incapacidad en la misma fecha. Por lo anterior, la ultima

incapacidad expedida data del 17 de junio de 2020 hasta el 6 de julio de 2020, y otorgada por el Dr. Rodrigo pedreros Huertas.

El 5 de febrero de 2020, fue diagnosticado con la patología de ruptura completa de ligamentos cruzados anterior, ruptura del componente en asa de balde del menisco medial con desplazamiento de fragmento al surco intercondileo.

Así las cosas, para el 7 de marzo de 2020 se le programó cirugía, sin embargo, por presentar diabetes mellitus fue remitido a medicina interna para ser valorado, quien definió manejo con insulina. Por lo anterior, se le realizaron controles con medicina interna para tratar la diabetes y proceder posteriormente a intervenirlo quirúrgicamente.

En fecha 7 de julio de 2020, aun se encuentra a la espera de la programación de la cirugía, lo cual afecta su salud, pues por el trastorno interno de rodilla no puede realizar ninguna actividad laboral. Así, le programaron control en 3 meses por medicina AEI, pendiente de proceso quirúrgico.

Finalmente solicita decretar la ineficacia del despido y ordenar a la empresa Consorcio BFTEL lo reintegre como empleado al cargo que venia desempeñando o uno acorde a su estado de salud actual, con el correspondiente pago de los salarios dejados de percibir.

Junto con su demanda apporto:

- Cédula de ciudadanía.
- Historia clínica.
- Evoluciones generales.
- Exámenes de laboratorio.
- Incapacidades médicas.
- Carta terminación contrato laboral.
- Certificado de aptitud laboral egreso.

## **1.2. Argumentos del accionado.**

## **CONSORCIO BFTEL**

Durante el término del traslado, la accionada manifestó que efectivamente el señor FABIAN ENRIQUE ROSAS SASTOQUE se encontraba vinculado bajo contrato laboral a termino de obra o labor, mientras perdurara el convenio con la empresa ETB o se cumpliera con el 60% del presupuesto para el CONSORCIO BDTEL, con fecha de inicio del 15 de enero de 2018, como consta en el contrato anexo. El día 1 junio 2018 se firma otro si, donde se indica en el numeral tercero que tiene como objeto una adición al plazo inicialmente pactado y es prorrogado mientras dure el nuevo convenio No. 4600016742 suscrito con ETB y el acuerdo 5, el cual tiene relacionado el término del contrato.

Señalan que es cierto que el accionante se desempeñó como Auxiliar de instalador, tal como lo indica el contrato de obra o labor; y el 28 de diciembre de 2019 presentó un dolor posterior a haberse agachado (artalgia se define como un dolor en la articulación), como lo muestra la historia clínica aportada.

De la historia clínica evidencian que, de la consulta del 31 de diciembre de 2019, que el accionante indica que “necesita incapacidad”, no por una atención médica. Consecuentemente, el 4 de enero le toman rayos x, indicando que no existe evidencia de alteraciones, pero continúa con artralgia.

El 5 de febrero de 2020, según historia clínica aportada le es diagnosticado “RUPTURA DE LIGAMENTO CRUZADO ANTERIOR Y ALTERACION MENISCOS COMPLEJA SECUNDARIA”.

Ahora, el Consorcio BFTEL desconocía hasta el día de hoy que el señor Fabian tenía una enfermedad crónica como la diabetes; enfermedad de origen común que tiene tratamiento y no lo convierte en una persona con debilidad manifiesta, dado que una vez diagnosticada se aprende a convivir con ella.

Consorcio BFTEL reubicó al accionante, tal como lo indica el contrato durante la vigencia del convenio No. 4600016742 y se efectuó conforme al artículo 45

del CST *“El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio”*.

Aclaran que el accionante no es Discapacitado ni tiene pérdida de capacidad laboral o disminución de esta propiamente dicho, dado que no existe un dictamen médico laboral que sustente; tampoco es evidente la disminución de capacidad laboral pues no existe concepto de rehabilitación favorable, y la EPS no tuvo necesidad de remitir a la administradora de fondo de pensiones su caso para la generación de la PCL conforme al art 142 del decreto 019 de 2012. Por lo anterior, la terminación del contrato de trabajo es eficaz; realizada conforme lo dispone el artículo 45 del CST.

Así mismo, Consorcio BFTEL no pidió autorización para terminar el contrato de trabajo de obra o labor contratada, pues el accionante no se encuentra en estado de discapacidad, y si lo estuviese no es claramente demostrado, pues su contrato no se terminó por su supuesta discapacidad, sino como lo señala el artículo 45 del CST, *“por el tiempo que dure la relación de la labor determinada”* para la cual fue contratado. Según la circular 049 de 2019 de la Secretaría Distrital de Salud y con fundamento en la patología diabetes y/o otros trastornos internos de la rodilla con concepto favorable, por si solas, no constituyen una discapacidad física, ni asiste estabilidad laboral reforzada que permita aseverar que es un sujeto de especial protección constitucional.

Ahora, señalan que no existe perjuicio irremediable, pues CONSORCIO BFTEL no ha violentado el DERECHO AL TRABAJO, NI LA VIDA DIGNA, NI LA SALUD EN CONEXIDAD CON LA VIDA, A LA SEGURIDAD SOCIAL, NI AL MÍNIMO VITAL, NI MUCHO MENOS A LA DIGNIDAD HUMANA, simplemente porque termino un contrato a término de obra o labor contratada; pues durante la relación laboral canceló su salarios y prestaciones económicas; no pudiéndolos condenar para que el accionante continúe con las atenciones médicas, dado puede continuar su tratamiento de origen común a través del régimen subsidiario.

Finalmente, manifiesta que no le asiste el reintegro laboral porque se terminó la relación laboral con justa causa (terminación de la obra o labor); no le asiste el reintegro por fuero de salud al no tratarse de trabajador con limitaciones físicas y psíquicas, o que se encuentren incapacitados; y es improcedente realizar la solicitud de salarios a una persona que no laboró para Consorcio BFTEL desde el 17 de julio de 2020. Igualmente, solicitan desvincular al Consorcio BFTEL dado que el señor Fabian Enrique Rosas Sastoque, no es discapacitado ni especial protección constitucional y mucho menos se terminó el contrato de trabajo sin justa causa, por lo que no procede la indemnización por 180 días.

Junto con su contestación aporto:

- Correo terminación operación contrato No. 4600016742.
- Compromiso consorcial.
- Contrato a término de obra o labor.
- Otro sí al contrato individual de trabajo a término de obra.
- Contrato No. 4600016742.
- Acuerdo No. 5 – Contrato No. 4600016742.
- Certificado de aportes Fabian Enrique Rosas Sastoque.
- Carta terminación contrato laboral.

### **E.P.S. COMPENSAR - Vinculado**

Manifiestan que el señor Fabian Enrique Rosas Sastoque se encuentra en protección laboral en el plan de beneficios de salud PBS, de la EPS COMPENSAR en calidad de cotizante dependiente por la empresa CONSORCIO BFTEL. Así las cosas, la EPS ha prestado oportuna y completamente todos los servicios a que tiene derecho como afiliado del Plan de Beneficios PBS al señor Fabian Enrique Rosas Sastoque, con las coberturas que por ley se encuentran indicadas y autorizadas.

En el mismo sentido, respecto a los diagnósticos hallados del usuario se encontró que padece de DIABETES, OTROS TRANSTORNOS INTERNOS DE LA RODILLA de origen común.

Respecto al proceso de prestaciones económicas, comunican que se evidencia copia de comunicado de la ARL Bolívar donde se informa a la empresa que el accidente ocurrido el 28/12/2019, no corresponde a un evento laboral. Así y en materia de incapacidades se estableció que todas se registran sin radicación ante la EPS por parte del empleador.

En la presente acción de tutela, las peticiones del accionante aducen reintegro laboral, el cual la EPS no tiene responsabilidad alguna, toda vez que el señor Fabian Enrique Rosas Sastoque, no tiene vinculo con la misma, por lo que es claro que la EPS carece de toda legitimación en la causa por pasiva en el presente trámite constitucional.

Finalmente, solicitan se sirva decretar la improcedencia de la acción de tutela interpuesta por el señor FABIAN ENRIQUE ROSAS SASTOQUE, en relación a COMPENSAR E.P.S., por carecer de legitimación por pasiva, y en consecuencia se proceda a su desvinculación, toda vez que la EPS no ha incurrido en ninguna acción u omisión que vulnere los derechos fundamentales del accionante y tampoco es la llamada a controvertir las pretensiones de la misma.

#### **IPS GRUPO EMPRESARIAL ALESO S.A.S. – Vinculado**

Dentro del término del traslado la entidad vinculada IPS GRUPO EMPRESARIAL ALESO S.A.S. guardó silencio.

#### **MINISTERIO DE TRABAJO**

Solicitan declarar improcedente la acción de tutela de la referencia contra el Ministerio del Trabajo, por falta de legitimación por pasiva, toda vez que la entidad no es ni fue el empleador del accionante, lo que implica que no existe ni existió vinculo de carácter laboral entre el demandante y la entidad, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte del Ministerio, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

De tal manera, si el Despacho Judicial busca con la vinculación que la entidad se pronuncie sobre los hechos que originaron la solicitud de tutela, es evidente que el Ministerio del Trabajo, no es el llamado a rendir un informe sobre el particular, por tanto, debe ser desvinculado de la presente acción, ante la falta de legitimación en la causa por pasiva.

### **1.3. Trámite Procesal**

En providencia que data del 6 de agosto de 2020 este Despacho admitió la presente acción constitucional, ordenando notificar a la entidad accionada; y mediante auto de fecha 20 de agosto de 2020 se ordenó vincular a la EPS COMPENSAR E IPS GRUPO EMPRESARIAL ALESO S.A.S.

## **2. CONSIDERACIONES**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA JURÍDICO Y ESTRUCTURA DE LA DECISIÓN**

Acorde con los fundamentos fácticos expuestos, le corresponde al despacho determinar si el accionante al momento de la terminación de su contrato de trabajo por duración de la obra, contaba con estabilidad laboral reforzada, con ocasión a las patologías diagnosticadas que lo aquejan, y en consecuencia la tutela se muestra procedente para amparar su derecho.

### **PROCEDIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA.**

Previo al análisis del objeto de la acción de tutela interpuesta, es necesario estudiar los requisitos de procedencia de la demanda relativos a (i) la alegación de una presunta afectación de un derecho fundamental, (ii) la legitimación por activa y por pasiva, (iii) la subsidiariedad y (iv) la observancia del requisito de inmediatez.

*Legitimación por activa.* Acorde con el artículo 86 de la Carta Política, toda persona que considere que sus derechos fundamentales han sido vulnerados o se encuentren amenazados, podrá interponer acción de tutela en nombre propio o a través de un representante que actúe en su nombre. FABIAN ENRIQUE ROSAS SASTOQUE, interpuso acción de tutela contra del

CONSORCIO BFTEL al considerar que se le está violando sus derechos fundamentales, al terminar su contrato de trabajo sin justa causa y sin tener en cuenta que actualmente se encuentra diagnosticado con la patología “RUPTURA DE LIGAMENTO CRUZADO ANTERIOR Y ALTERACION MENISCOS COMPLEJA SECUNDARIA” y se encuentra a la espera de fecha para intervención quirúrgica, por lo que actúa en este trámite en nombre propio, y argumenta ser el titular de los derechos que cree vulnerados.

*Legitimación por pasiva:* La acción de tutela fue interpuesta contra de CONSORCIO BFTEL, entidad de carácter privado, y de acuerdo a la reglamentación de la tutela, esta procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas que amenacen o vulneren derechos fundamentales, y excepcionalmente es posible ejercerla frente a particulares si: (i) están encargados de la prestación de un servicio público; (ii) su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo; o, **(iii) el accionante se encuentra en una situación de indefensión o de subordinación.**

*Inmediatez.* Da cuenta el accionante que el contrato de trabajo fue terminado el 16 de julio de 2020, y la presente demanda de tutela se presentó en reparto el día 6 de agosto de 2020, esto es, *20 días* han transcurrido, por lo que se configura este requisito.

*Subsidiariedad.* El artículo 86 de la Constitución Política establece que la acción de tutela “*solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable*”. Teniendo en cuenta esta norma, el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991 estableció como causal de improcedencia de la tutela la existencia de otros recursos o medios de defensa judicial, sin perjuicio de la posibilidad de acudir a la tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. A continuación, se ocupa de analizar el cumplimiento de este requisito.

La Corte Constitucional en **Sentencia T-041 de 2019** señaló respecto del requisito de subsidiariedad que “*de conformidad con el inciso 3° del artículo 86 superior y el numeral 1° del artículo 6 del Decreto Estatutario 2591 de 1991 la acción de tutela es una herramienta de naturaleza residual y subsidiaria;*



*de manera que, por regla general, solo procede cuando: i) el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, ii) pese a su concurrencia este no es eficaz o idóneo para lograr la protección de los derechos fundamentales, o iii) la acción se erige de manera transitoria para prevenir un perjuicio irremediable.*

De acuerdo con lo anterior, el remedio constitucional debe descartarse cuando se ejerce como un “instrumento supletorio al que se puede acudir cuando se han dejado de ejercer oportunamente los medios de defensa judicial o como un medio para obtener un pronunciamiento con mayor prontitud sin el agotamiento de las instancias ordinarias.”

Así, en sentencia **T-317/17**, la corte precisó “que la tutela se torna procedente para obtener el reintegro de las personas afectadas por el deterioro en su estado de salud, cuando concurren los siguientes presupuestos: (i) que el peticionario sea una persona con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta; (ii) que el empleador tenga conocimiento de la situación, y (iii) que se demuestre un nexo causal entre el despido y el estado de salud.

En igual sentido, en la sentencia T-442 de 2017 se consideró que “*en los eventos en los que las circunstancias particulares del caso constituyen un factor determinante, es posible que la acción de tutela pase a otorgar directamente el amparo pretendido, ya sea de manera transitoria o definitiva, a pesar de existir mecanismos ordinarios de protección a los que sea posible acudir.*”

En el presente asunto, uno de los problemas planteados es el estado de salud del accionante al momento del despido por parte del empleado CONSORCIO BFTEL, se cumple entonces con este requisito, para proceder a estudiar la afectación a sus derechos fundamentales. Cumplidos entonces los requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela, se aborda de fondo el problema jurídico planteado.

#### **CASO CONCRETO.**

El señor Fabian Enrique Rosas Sastoque actuando en nombre propio, solicitó mediante la presente acción de tutela, la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, la vida digna, a la estabilidad laboral reforzada, la salud, la seguridad social, al mínimo vital, la igualdad y a la dignidad humana, presuntamente vulnerado por CONSORCIO BFTEL en procura de declarar la ineficacia del despido y ordenar el reintegro como empleado al cargo que venia desempeñando o en uno acorde a su estado de salud actual, con el correspondiente pago de los salarios dejados de percibir.

De acuerdo a lo que muestra el proceso, se puede evidenciar que entre el señor Fabian Enrique Rosas Sastoque y el CONSORCIO BFTEL existió un contrato de trabajo a término de obra o labor, en el cual desempeñó el cargo de auxiliar de instalaciones, devengando un salario mensual de SETECIENTOS TREINTA Y SIETE MIL SETECIENTOS DIECISIETE PESOS M/Cte (\$737.717.00) pagaderos mensualmente. Dicha relación laboral inició el 15 de enero de 2018 y terminó el 16 de julio de 2020 con previo aviso por parte de la accionada, sin que se hubiera renovado el mismo; decisión con la que no está de acuerdo el actor, pues según lo manifestado en el escrito de tutela, se encuentra diagnosticado con “RUPTURA DE LIGAMENTO CRUZADO ANTERIOR Y ALTERACION MENISCOS COMPLEJA SECUNDARIA”, se encuentra a la espera de fecha para intervención quirúrgica, y lo cobija por lo tanto la figura de estabilidad laboral reforzada.

Por su parte, la empresa accionada dentro de la presente acción constitucional se pronunció, señalando que “efectivamente el señor FABIAN ENRIQUE ROSAS SASTOQUE se encontraba vinculado bajo contrato laboral a término de obra o labor, mientras perdurara el convenio con la empresa ETB o se cumpliera con el 60% del presupuesto para el CONSORCIO BDTEL, con fecha de inicio del 15 de enero de 2018, como consta en el contrato anexo. El día 1 junio 2018 se firma otro si, donde se indica en el numeral tercero que tiene como objeto una adición al plazo inicialmente pactado y es prorrogado mientras dure el nuevo convenio No. 4600016742 suscrito con ETB y el acuerdo 5, el cual tiene relacionado el término del contrato.

Señalan que es cierto que el accionante se desempeñó como Auxiliar de instalador, tal como lo indica el contrato de obra o labor; y el 28 de diciembre

de 2019 presentó un dolor posterior a haberse agachado (artalgia se define como un dolor en la articulación), como lo muestra la historia clínica aportada.

Aclaran que el accionante no es Discapacitado ni tiene pérdida de capacidad laboral o disminución de esta propiamente dicho, dado que no existe un dictamen médico laboral que sustente; tampoco es evidente la disminución de capacidad laboral pues no existe concepto de rehabilitación favorable, y la EPS no tuvo necesidad de remitir a la administradora de fondo de pensiones su caso para la generación de la PCL conforme al art 142 del decreto 019 de 2012. Por lo anterior, la terminación del contrato de trabajo es eficaz; realizada conforme lo dispone el artículo 45 del CST.

Así mismo, Consorcio BFTEL no pidió autorización para terminar el contrato de trabajo de obra o labor contratada, pues el accionante no se encuentra en estado de discapacidad, y si lo estuviese no es claramente demostrado, pues su contrato no se terminó por su supuesta discapacidad, sino como lo señala el artículo 45 del CST, “por el tiempo que dure la relación de la labor determinada” para la cual fue contratado. Según la circular 049 de 2019 de la Secretaría Distrital de Salud y con fundamento en la patología diabetes y/o otros trastornos internos de la rodilla con concepto favorable, por sí solas, no constituyen una discapacidad física, ni asiste estabilidad laboral reforzada que permita aseverar que es un sujeto de especial protección constitucional.”

En primera oportunidad, frente a la **estabilidad laboral derivada del estado de salud**, para este asunto, se debe tener que, según la jurisprudencia de la corte constitucional, se deben llenar varios requisitos para que esa estabilidad sea relevante para solucionar el caso.

En primer lugar *(i)* **que el peticionario sea una persona con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta**; este despacho acredita las afecciones en la salud del accionante, de acuerdo con la historia clínica, las ordenes médicas y la formula medica del accionante en donde se describe el diagnostico “RUPTURA DE LIGAMENTO CRUZADO ANTERIOR Y ALTERACION MENISCOS COMPLEJA SECUNDARIA – ENFERMEDAD

GENERAL”. Diagnostico que no afecto la capacidad de trabajo del actor, ni impidió cumplir las obligaciones laborales, que si bien es un diagnostico que puede ocasionar dolores en las articulaciones, se encuentra en tratamiento actualmente, y el accionante no demuestra como el padecerlas, estando controlada, le genere una afectación de tal magnitud que no puede afrontar la carga derivada del agotamiento de las vías judiciales ordinarias.

Ahora y de cara al diagnóstico que padece el accionante, no se puede traducir en un estado de debilidad manifiesta; pues encuentra el despacho que no se encuentran acreditadas probatoriamente, no existe evidencia de un grave estado de salud, que comprometan su bienestar en tal forma que el mecanismo de la tutela se torne idóneo, no se está frente a alguno de los casos que la corte a ha citado como ejemplo, como enfermedades catastróficas, estados de discapacidad, perdida de la capacidad laboral, etc. Mas aun, cuando era de pleno conocimiento por parte del accionante, el término de duración del contrato de trabajo que había suscrito con el Consorcio BFTEL, lo que no es de su obligatoriedad cumplirlo, puesto la obra para la cual fueron contratados, terminó por notificación de la empresa ETB.

Por lo anterior este despacho **no acredita el primer requisito** señalado atrás: *que se establezca que el trabajador tiene un estado de salud que le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación resulta suficiente para considerarlo sujeto de especial protección constitucional.*

En segundo lugar, **(ii) que el empleador tenga conocimiento de la situación**, acá no se evidencia alguna prueba por medio de la cual el actor le hubiera puesto en conocimiento a su empleador de su estado de salud, en especial, de la diabetes; pues si bien había manifestado algunas dolencias respecto a al dolor presentado el 28/12/2019 “al agacharse”, lo cierto es que de las incapacidades dadas al accionante, y según lo manifestado por la EPS COMPENSAR de la contestación allegada, el empleador no realizó su radicación ante la EPS.

Y en tercer lugar **(iii) que se demuestre un nexo causal entre el despido y el estado de salud**, en este campo, se tiene que la accionada da por

terminado con justa causa la relación laboral, teniendo en cuenta el tipo de contrato suscrito entre las partes, esto es, de obra o labor, por lo que establecer que ese despido fue un acto de discriminación por su estado de salud, no encuentra respaldo en los medios probatorios aportados, más cuando el accionante era conocedor de las cláusulas aceptadas al momento de la firma del contrato de trabajo.

Frente a última regla, ha sostenido la Corte, surge la improcedencia de la acción de amparo cuando no puede predicarse a simple vista un ánimo discriminatorio por parte del empleador en la desvinculación de un empleado. Así, ha establecido la Corte que *“la simple desvinculación unilateral de una persona que presenta una enfermedad o una discapacidad, por parte del empleador, no es suficiente para que prospere la protección vía tutela, pues para ello es necesario además que esté demostrado el nexo de causalidad entre la condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral, de forma tal que pueda extraerse la existencia de un trato discriminatorio, violatorio, entonces, del ordenamiento constitucional”*<sup>1</sup>.

Como lo ha señalado la jurisprudencia **“el juez de tutela se encuentra abocado, sobre todo, a dilucidar si la desvinculación laboral no está precedida de una motivación distinta a la condición médica del trabajador”**, y recordando que la carga de la prueba de la no discriminación corre por cuenta del empleador.

En este caso, considera el Despacho que la terminación del contrato de trabajo del que era titular el accionante, obedeció al vencimiento del plazo acordado entre las partes una vez culminara la obra o labor para la cual fue contratado el señor Fabian Enrique Rosas Sastoque por parte del Consorcio BFTEL con la empresa ETB, y no como lo manifiesta el accionante, producto de la enfermedad que actualmente lo queja.

En este punto resulta pertinente señalar que en la sentencia **T-102/20**, se indico:

**4. La estabilidad laboral de personas en circunstancias de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro de salud en contratos por duración de la obra o labor.**

---

<sup>1</sup> Sentencia T-866 de 2009.

....

49. Asimismo, la jurisprudencia constitucional ha resaltado que la estabilidad laboral se extiende a las diferentes modalidades de vinculación<sup>[77]</sup>, con independencia de la forma del contrato<sup>[78]</sup> o su duración<sup>[79]</sup>, por cuanto su objetivo es “*proteger en si la condición misma del ser humano, cuando se encuentre en condición de debilidad manifiesta, ante los intempestivos cambios que sin justificación legal se puedan realizar sobre él*”<sup>[80]</sup>. 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*”<sup>[81]</sup>, al dar lugar a que, de una parte, se limite el derecho a la igualdad de otras personas de acceder a un puesto de trabajo y, de otra, se imponga una carga desproporcionada al empleador en la gestión de sus negocios<sup>[82]</sup>.

50. Precisamente, con el objetivo de “*lograr la justicia en las relaciones que surgen entre [empleadores] y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social*”<sup>[83]</sup>, la jurisprudencia constitucional ha señalado que la estabilidad laboral no constituye un mandato absoluto de “*inmutabilidad [...] de las relaciones laborales*”<sup>[84]</sup> y que tampoco “*se traduce en que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo*”<sup>[85]</sup>, ni es una prohibición para terminar una relación laboral o decidir no prorrogarla.

51. De acuerdo con lo anterior, en los contratos de trabajo celebrados por una duración cierta y limitada en el tiempo o por el plazo que dure la realización de una obra o labor determinada<sup>[86]</sup>, el vencimiento del término de duración no constituye, en principio, una razón suficiente para disolver el vínculo laboral. ***Por tanto, el empleador que termine el contrato de trabajo de una persona en situación de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro de salud, sin la autorización del inspector del trabajo, debe acreditar que “la desvinculación no está relacionada con las condiciones médicas del trabajador”<sup>[87]</sup>, sino que obedeció a “la extinción definitiva del objeto y/o la causa del contrato”<sup>[88]</sup>, al carácter transitorio de la labor contratada<sup>[89]</sup> y a la desaparición de “la materia del trabajo”<sup>[90]</sup>.***

Ahora, debe indicarse que cuando se busca resolver una cuestión de raigambre laboral, consistente en establecer si la terminación de un contrato de trabajo se dio conforme al ordenamiento jurídico y si debía aplicarse una estabilidad laboral en favor del trabajador, es claro que existe un mecanismo judicial principal, a saber, el proceso ordinario laboral, en el cual se deben ventilar las pretensiones y se puede desplegar todo el debate probatorio necesario para determinar si hubo o no una decisión ajustada a derecho por parte de empleador.

En este sentido, de manera excepcional, la jurisprudencia de la Corte ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional para obtener el reintegro de un trabajador, en aquellos casos en que se encuentra inmerso en una situación de **debilidad manifiesta**, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. En este escenario, el de la situación particular que rodea al peticionario, se puede

verificar que es la jurisdicción laboral la llamada a definir si el actor era sujeto a la protección derivada de la ley 1010, consistente en la ineficacia del despido, como quiera que de esa sola situación no se deriva un estado de debilidad manifiesta.

Teniendo en cuenta lo anterior, se debe de tener en cuenta que depende sola y exclusivamente del empleador la renovación del contrato de trabajo, mas aun cuando este cumplió con las normas que consagra el Código Sustantivo del Trabajo en material laboral en su artículo 45 y no vulneró los derechos fundamentales del aquí accionante.

## **CONCLUSIÓN**

Ahora y si bien, la terminación del contrato de trabajo pone en riesgo la seguridad social del accionante, pues no podrá acceder a la prestación de los servicios de salud por el régimen contributivo, pagos que venia realizando el Consorcio BFTEL respecto a la relación laboral que tenía con el accionante; no es menos cierto que podrá solicitar su vinculación a través del régimen contributivo para que le sigan prestando los servicios; y como ya se ha dicho, es una situación de la tenia conocimiento el señor Fabian Enrique Rosas Sastoque mucho antes de que se terminara el contrato de trabajo.

Acorde con lo anterior, de los argumentos esgrimidos por la parte y de las pruebas que se presentaron, concluye este despacho que, la terminación del contrato de trabajo, se encuentra soportada y fundamentada en las normas legales expedidas en Colombia (artículo 45 del CST).

Finalmente, y al no acreditarse entonces todos los requisitos pertinentes para la procedencia de la protección constitucional de los derechos del accionante, la tutela se torna improcedente y por el contrario en este asunto deberá en su defecto acudir ante la Jurisdicción Administrativa u Ordinaria Laboral, quien es la encargada de decidir sobre la controversia planteadas, y no por la vía de tutela.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TREINTA Y TRES DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE** la acción de tutela incoada por el señor **FABIAN ENRIQUE ROSAS SASTOQUE**, por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: NOTIFICAR** esta determinación a los intervinientes en la forma más rápida y eficaz, conforme lo ordena el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

**TERCERO: REMITIR** las diligencias a la Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de no ser impugnada esta decisión.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,**



**FERNANDO MORENO OJEDA**  
**Juez**