

JUZGADO SEGUNDO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ  
cimpl02bt@cendoj.ramajudicial.gov.co  
Bogotá D. C., siete de mayo de dos mil veinte

REF. Tutela No. 2020-00214  
*Luis Carlos Castro Murcia*  
Vs. *Su Temporal S.A.S. y Suppla S.A.*  
V/das: *Jobandtalent Co S.A.S., Salud Total EPS, Hospital Universitario Clínica San Rafael y Ministerio del Trabajo.*

Se procede a resolver la solicitud de tutela de la referencia con base en los hechos que a continuación se sintetizan.

#### I. ANTECEDENTES

*Luis Carlos Castro Murcia*, presentó acción de tutela en contra de la entidad *Su Temporal S.A.S. y Suppla S.A.*, con fundamento en los hechos que a continuación se sintetizan:

- Que suscribió contrato laboral por obra o labor con la empresa *Su Temporal S.A.S.* el 22 de octubre de 2019 devengando un salario de \$2'000.000.00 M/Cte.

- Que en virtud de lo anterior el 23 de octubre de 2019 fue enviado a laborar para la empresa *Suppla S.A.* en el cargo de coordinador de transporte.

- Que sufrió un accidente en la calle que le generó una fractura “a nivel de cabeza de quinto metacarpiano”, por lo cual le fue expedida incapacidad médica de 28 días desde el 3 de marzo y hasta el 30 de marzo del 2020.

- Que una vez terminada la incapacidad, a los 2 días siguientes de retornar a su trabajo, le fue entregada una carta de terminación de contrato sin justificación alguna.

- Que la empresa *Suppla S.A. y Su Temporal S.A.S.*, continúan con las mismas actividades laborales hasta la fecha, a pesar de la pandemia que vive el país.

- Que debido a la terminación unilateral del contrato de trabajo, la emergencia que vive el país y la dificultad para conseguir trabajo por la cuarentena nacional, se afectan sus derechos fundamentales pues su empleo es su único sustento y el de su familia, ya que vive con su madre que es una persona mayor.

## II. DERECHOS PRESUNTAMENTE VULNERADOS

Aduce el accionante que las entidades accionadas vulneran sus derechos fundamentales a la vida digna, al mínimo vital y al trabajo.

## III. PETICIÓN

La protección de los derechos fundamentales relacionados en precedencia, y en consecuencia se ordene a las accionadas: 1) Su reintegro como coordinador de transporte u otro cargo con el mismo rango y 2) El pago de los salarios dejados de percibir hasta la fecha del reintegro.

## IV. ACTUACIÓN PROCESAL

Mediante auto de fecha 23 de abril de 2020 se admitió la tutela de la referencia, se vinculó al trámite la empresa *Jobandtalent Co S.A.S.*, a *Salud Total EPS*, al *Hospital Universitario Clínica San Rafael*, y al *Ministerio del Trabajo*, e igualmente se ordenó notificar el inicio de la acción tanto a la accionada como a las vinculadas.

## V. CONTESTACIONES

1. La accionada ***Su Temporal S.A.S.*** señaló que no ha vulnerado derecho alguno al actor, toda vez que la terminación del vínculo laboral se dio por una justa causa consagrada en el artículo 61 literal d) del Código Sustantivo de Trabajo, consistente en la finalización de la obra o labor contratada, atendiendo el requerimiento realizado por la empresa usuaria con la cual tiene un contrato comercial. En tal sentido, solicitó despachar desfavorablemente las pretensiones del accionante.

Del mismo modo señaló que la tutela no se cumple con el requisito de subsidiariedad por lo cual se torna improcedente, toda vez que el accionante cuenta con un mecanismo judicial principal idóneo y eficaz ante la jurisdicción ordinaria laboral.

Resaltó que el accionante ingresó a laborar con la empresa usuaria *Suppla S.A.*, en calidad de trabajador en misión, situación que acepto al momento de la suscripción del contrato de obra o labor, donde declaró conocer la naturaleza del trabajador misional y los efectos jurídicos que esto implica.

Frente a las incapacidades generadas al accionante indicó que este únicamente presentó una incapacidad por enfermedad general y que al momento de la terminación del contrato no ostentaba ninguna recomendación médica, incapacidad, calificación de pérdida de la capacidad laboral, o tratamiento, que demostraran el estado de vulnerabilidad que argumenta en la tutela, no existiendo entonces ninguna relación de causalidad entre la terminación del contrato de trabajo y su estado de salud, así como tampoco estabilidad laboral reforzada.

Así mismo resaltó que en el caso de marras no era necesario el permiso del Ministerio de Trabajo con ocasión a que no existía una discapacidad o incapacidad alguna del trabajador al momento de la terminación del contrato, y que en todo caso son sujetos de la estabilidad reforzada quienes presentan una pérdida de capacidad laboral superior al 15% al momento de tal terminación.

Advirtió que el accionante no probó que ostente una situación médica especial, que ponga en grave peligro su vida y dignidad, incumpliendo así la carga probatoria que le asiste, así como tampoco demostró la afectación al mínimo vital, no siendo suficiente únicamente la afirmación al respecto.

Finalmente se refirió a la libertad contractual de las empresas aduciendo que la misma existe en el presente asunto dada la relación contractual entre la empresa temporal y usuaria, y en virtud de la cual la accionada realiza todos los procesos de contratación, sin sobrepasar los límites impuestos en la ley ni vulnerar derechos.

2. ***Suppla S.A.***, solicitó su desvinculación de la acción constitucional por cuanto considera existe una falta de legitimación en la causa por activa y por pasiva, al no ser el accionante empleado de dicha entidad, ni presentarse los elementos del contrato de trabajo que son: la prestación personal del servicio, la subordinación, y el salario; siendo su empleador directo la empresa de servicios temporales.

Resaltó que la forma y los términos del contrato suscrito por el actor con la temporal son circunstancias laborales con un tercero que no son de su competencia, pues el accionante era un trabajador en misión y por ende carece de legitimación por pasiva, pues la única

relación que reconoce es el contrato comercial suscrito con *Su Temporal S.A.S.* para el suministro de trabajadores en misión.

Frente a la finalización de la obra o labor contratada señaló que la producción y movilización de los pedidos que maneja bajo considerablemente, por lo cual le solicitó a la empresa temporal la finalización de los servicios en misión del tutelante y que pese a continuar prestando algunos servicios a sus clientes, está siendo golpeada gravemente, teniendo serios inconvenientes para mantener el empleo de sus trabajadores directos y en lo posible los temporales.

Indicó que si bien está utilizando los diferentes mecanismos establecidos por el Ministerio de Trabajo, como proveedor de servicios logísticos depende exclusivamente de sus clientes, y dado que la demanda de servicios a disminuido significativamente, se vio en la necesidad de cerrar sus operaciones, generando en la compañía un gran impacto económico.

De otra parte resaltó que el actor no allegó ningún soporte que lleve a concluir que es una persona vulnerable o que se le esté coartando algún derecho fundamental, y que en todo caso no existe a la fecha ningún decreto que prohíba finalizar contratos laborales y menos de trabajadores en misión.

Finalmente solicitó declarar la improcedencia de la acción de tutela, por cuanto corresponde a la jurisdicción ordinaria laboral dirimir los conflictos laborales.

3. El **Ministerio del trabajo** solicitó declarar la improcedencia de la acción de tutela frente a dicha entidad por falta de legitimación en la causa por pasiva, toda vez que no es ni fue empleadora del actor, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral. En consecuencia solicitó su desvinculación.

Seguidamente realizó una breve exposición sobre las causales de terminación del contrato de trabajo contempladas en el *Código Sustantivo del Trabajo* y sobre la indemnización establecida en el artículo 64 del mismo estatuto.

Se refirió a la estabilidad laboral reforzada, recalcando la protección especial que le asiste a los trabajadores con discapacidad o incapacitados, por su especial condición de salud. Así mismo indicó que mediante sentencia de unificación SU 049/2017, la Corte Constitucional reiteró el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, circunstancia que genera una debilidad

manifiesta y que puede ocasionar que la persona se vea discriminada por ese hecho.

Resaltó que de acuerdo con lo previsto en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminados por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, de ser ello así, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario.

Con relación al COVID-19 señaló que mediante Circular 21 del 17 de marzo de 2020, dicha entidad presentó unos lineamientos a los empleadores que tienen por objeto proteger el empleo y la actividad productiva, consistentes en los distintos mecanismos establecidos en las normas laborales tales como: trabajo en casa, teletrabajo, vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, permisos remunerados, y salario sin prestación del servicio.

Advirtió que la configuración o no de una fuerza mayor corresponde valorarla al Juez de la República, y no al Ministerio del Trabajo, pues dicha labor lleva consigo valoraciones propias de la órbita de los jueces, en consonancia con lo señalado en el artículo 486 del CST.

Finalmente recordó que el actor dispone de los medios ordinarios de defensa ante la jurisdicción ordinaria laboral, para la protección de sus derechos, apropiado para resolver las controversias que se suscitan en las relaciones laborales.

De otra parte advirtió que dicha entidad cumple funciones de policía administrativa laboral bajo los parámetros establecidos en los artículos 485 y 486 del CST y en consecuencia no puede invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, por lo cual le esté vedado el pronunciamiento de juicios de valor para declarar los derechos de las partes o dirimir las controversias, función que es netamente jurisdiccional.

4. **Salud Total E.P.S.** solicitó su desvinculación de la acción constitucional como quiera que no es la llamada a responder por las peticiones del accionante existiendo una falta de legitimación en la causa por pasiva, así como que la tutela se torna improcedente frente a dicha entidad toda vez que no ha vulnerado derecho fundamental alguno al actor.

Señaló que el accionante se encuentra activo en el régimen contributivo en calidad de COTIZANTE registrando como empleador a la entidad *Su Temporal S.A.* sin novedad de cierre de contrato. De la misma forma indicó que a la fecha no tiene pendientes trámites por medicina laboral.

5. El **Hospital Universitario Clínica San Rafael**, solicitó su desvinculación de la acción constitucional por falta de legitimación en la causa por pasiva, toda vez que no ha vulnerado derecho fundamental alguno al actor.

De otra parte señaló que el accionante registra como última atención el 25 de marzo de 2020 por servicio de consulta externa con el área de cirugía de mano, constando en la historia clínica: *“paciente con diagnóstico de fractura de cuello quinto metacarpiano mano derecha, el día 3 de marzo de 2020 se realizó reducción cerrada, al examen físico flexión de quinto dedo con limitación para la flexión. Paciente con adecuada evolución de fractura mediante manejo cerrado no mal rotación clínica ni acortamiento, se indica retiro de inmovilización colocación de yugo digital para cuarto y quinto dedo se indican ejercicios de movilidad de la mano no realización de fuerza y cita de control en un mes”*.

6. **Jobandtalent Co S.A.S.**, guardó silencio.

## VI. CONSIDERACIONES

1. La Constitución Política de 1991 en su artículo 86, establece la acción de tutela como un mecanismo constitucional de carácter excepcional para la protección de derechos fundamentales, prevé que: *“Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe en su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública...”*.

Se trata entonces de un instrumento jurídico confiado por la Constitución a los jueces, cuya justificación y propósito consisten en brindar a la persona la posibilidad de acudir, sin mayores requerimientos de índole formal y con la certeza que obtendrá oportuna resolución, a la protección inmediata y directa del Estado, a objeto que, en su caso, consideradas sus circunstancias específicas y a falta de otros medios, se haga justicia frente a situaciones de hecho que representen quebranto o amenazas de sus derechos fundamentales logrando así que se cumpla uno de los fines esenciales del estado, consistente en garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución Nacional.

La finalidad de esa acción es lograr que mediante un trámite preferente y sumario, el juez profiera una orden de actuar o

abstenerse de hacerlo, tendiente a hacer cesar la vulneración o amenaza de violación denunciada.

## **2. Del caso en concreto**

El señor *Luis Carlos Castro Murcia* presentó acción de tutela en contra de las entidades *Su Temporal S.A.S.* y *Suppla S.A.*, en razón a que fue desvinculado según su sentir sin justificación alguna, dos días después de retornar a trabajar luego de finalizada una incapacidad medica de 28 días generada como consecuencia de un accidente de origen común.

Corresponde por tanto a esta instancia constitucional determinar sí con la conducta de las accionadas se vulneraron o amenazaron los derechos fundamentales cuya protección reclama el accionante.

Ahora bien, de las documentales aportadas por las partes se encuentra probado para el caso concreto que: (i) el accionante suscribió contrato de trabajo por obra o labor con la accionada *Su Temporal S.A.S.* teniendo como usuaria a la empresa *Suppla S.A.*, (ii) que la empresa usuaria solicitó a la empresa temporal la terminación del contrato de trabajo del actor por finalización de la obra o labor contratada, conforme a carta motivada que obra en el expediente (iii) que como consecuencia de dicha solicitud la empresa temporal procedió a comunicar al accionante sobre la finalización de su contrato en virtud de haber concluido el término de la labor para la cual fue contratado.

### **2.1. Sobre la estabilidad reforzada de las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta.**

El artículo 53 de la Constitución Política, señala que los trabajadores gozarán de estabilidad en el empleo. Lo anterior, se traduce en la protección por parte del Estado y a través de la ley para que el trabajador, en casos muy particulares, que puedan afectar gravemente algunas de sus garantías constitucionales, permanezca en su empleo y obtenga los beneficios derivados del mismo, como el pago de sus salarios y prestaciones sociales, incluso contra la voluntad del empleador, sino existe una causa relevante que justifique el despido.

En dicho sentido, la Corte Constitucional en Sentencia SU-049 de 2017 unificó su jurisprudencia sobre la estabilidad laboral reforzada, y señaló que:

“Como se observa, según la Constitución, no solo quienes tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, definida con arreglo a normas de rango reglamentario, deben contar con protección especial. **Son todas las personas “en circunstancias de debilidad manifiesta” las que tienen derecho constitucional a ser protegidas “especialmente”** (CP art 13). Este derecho no se circunscribe tampoco a quienes experimenten una situación permanente o duradera de debilidad manifiesta, pues la Constitución no hace tal diferenciación, sino que se refiere genéricamente incluso a quienes experimentan ese estado de forma transitoria y variable... Pues bien, la protección especial debe en primer término fundarse en los principios de solidaridad e integración social (CP arts. 1, 43 y 95). La solidaridad supone asumir como propias causas en principio ajenas, cuando el titular de ellas no puede por razones objetivas ejercer su defensa y protección individualmente de forma integral. ....Así, por ejemplo, cuando una persona experimenta una afectación de salud relevante, el principio de solidaridad implica para sus familiares la asunción de su cuidado y asistencia personal; para las instituciones de salud con las que estaba vinculado y venía recibiendo tratamiento, el deber de continuar la prestación de servicios que requiera; **y para sus empleados y contratantes, el deber de preservarlo en el empleo a menos que concurra justa causa convalidada por la oficina del Trabajo, sin perjuicio de la obligación de reubicarlo, capacitarlo y ajustar las condiciones de su trabajo al cambio en sus condiciones existenciales**, pues esto además se acompaña con el principio de integración social (CP art 43)....”

Así mismo, en reciente jurisprudencia Sentencia T-014 de 2019, la Corte Constitucional reiteró que: “...la estabilidad laboral reforzada tiene como objetivo brindar protección adicional a las personas que puedan ser apartadas de su trabajo, con ocasión de una eventualidad médica por la que transitoriamente pueda atravesar. La Corte ha señalado que la inobservancia de las limitaciones o formalidades para el despido de personas con limitaciones de salud genera como consecuencia la invalidez del despido. En ese sentido el vínculo laboral que, aparentemente y como un acto discriminatorio por parte del empleador, había terminado, no puede entenderse jurídicamente finalizado”.

## **2.2. Sobre la estabilidad laboral reforzada de trabajadores vinculados a empresas de servicios temporales.**

El artículo 71 de la Ley 50 de 1990, reglamentada por el Decreto 4369 de 2006, dispone que “es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus

*actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador”.*

El artículo 74 de la misma norma, dispone que los trabajadores vinculados a estas empresas pueden ser de dos clases: *“Trabajadores de planta y trabajadores en misión. Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las empresas de servicios temporales. Trabajadores en misión son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos.”* De esta manera, los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en casos específicos, señalados taxativamente en la ley. <sup>1</sup>

Po ende el vínculo contractual entre una empresa de servicios temporales y la persona contratada por ésta, genera una relación de carácter laboral, siendo la empresa de servicios temporales el empleador para todos los efectos legales. Diferente es la relación entre la empresa de servicios temporales con las empresas usuarias, en la cual la obligación recae en remitirle personal a cambio de un precio determinado para lo cual deberá vincular trabajadores mediante la modalidad contractual que se adecue a la necesidad del servicio y duración de la misión <sup>2</sup>.

Ahora bien, la relación jurídica entre el trabajador y la empresa de servicios temporales perdura hasta tanto la empresa usuaria requiera de los servicios del trabajador o haya finalizado la obra para la cual fue contratado.

Sin embargo, la Corte Constitucional sostiene que la garantía de la estabilidad en el empleo cobija todas las modalidades de contratos<sup>3</sup>, incluidos los que suscriben las empresas de servicios temporales, los cuales tienen, en principio, una vigencia condicionada al cumplimiento pactado o a la finalización de la obra<sup>4</sup>. Lo anterior, teniendo en cuenta que dicha estabilidad surge justamente por las condiciones de debilidad manifiesta en que se encuentra el grupo de personas que son beneficiarias de esta, no por la naturaleza del contrato.

En conclusión, el alcance de la protección especial ha logrado en la jurisprudencia un reconocimiento amplio, tanto así, que se ha resaltado que la misma debe otorgarse con independencia del tipo de contrato de trabajo de que se trate, bien sea a término fijo, indefinido

---

<sup>1</sup> Artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

<sup>2</sup> Ver la sentencia T-019 de 2011. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

<sup>3</sup> Ver sentencias T-173 de 2011. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio y T-019/11.

<sup>4</sup> Ver sentencia T-889 de 2005 M.P. Jaime Araujo Rentería.

o por obra o labor contratada.

### **2.3. Sobre la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas vinculadas por una empresa de servicios temporales a través de un contrato por obra o labor contratada.**

En sentencia T-141 de 2016, la Corte Constitucional recordó la sentencia T-019 de 2011<sup>5</sup>, donde la Corte conoció tres casos de personas vinculadas con empresas de servicios temporales a través de contratos de trabajo cuya duración estaba sujeta a una labor determinada, prestando sus servicios como trabajadores en misión en otra empresa, encontrando que las empresas de servicios temporales desconocieron, de manera grave, los derechos fundamentales de los accionantes, puesto que encontró probada la discriminación, al acreditar cuatro presupuestos que posteriormente se desarrollarían por vía jurisprudencial y que permiten establecer cuando una persona vinculada en dichas condiciones tiene derecho a la estabilidad laboral.

Luego entonces, del análisis respectivo la Corte Constitucional ha concluido que *“la simple terminación de una relación laboral esté o no justificada, no constituye en sí misma, un problema de relevancia constitucional que deba debatirse por vía de tutela. Sin embargo desde el punto de vista de los derechos fundamentales el despido no debe ser consecuencia de la utilización abusiva de una facultad legal para ocultar un trato discriminado hacia un empleado<sup>6</sup>. La cual se acredita al verificarse el cumplimiento de los presupuestos para otorgar la protección a la estabilidad laboral reforzada de persona en situación de debilidad manifiesta que son: **(i) que el peticionario pueda considerarse una persona con discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta; (ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; (iii) que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador; y (iv) que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester.”***

2.4. Entonces, analizados los puntos advertidos por los intervinientes y los hechos narrados en el escrito de tutela, debe resaltarse que dentro del presente asunto no se acreditó ninguno de los presupuestos arriba señalados pues nótese que no se probó que el accionante se encontraba en una situación de debilidad manifiesta al momento de la terminación del contrato de trabajo, pues no se encontraba incapacitado ni mucho menos limitado, así mismo, de las pruebas aportadas no se vislumbra el nexo causal entre el despido y

<sup>5</sup> M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

<sup>6</sup> Ver sentencias T-812 de 2008. M.P. Jaime Córdoba Triviño y T-019 de 2011. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

el estado de salud del trabajador, toda vez que la relación laboral terminó por la finalización de la obra o labor para la cual fue contratado el actor, pues la empresa usuaria así lo anunció a la empresa de servicios temporales.

Luego entonces, no puede afirmarse que la finalización del contrato obedeció a la eventual condición de salud del accionante, que en todo caso conforme a la documental obrante en el expediente especialmente a la respuesta dada por el *Hospital Universitario Clínica San Rafael*, no le generaba una limitación que le impidiese trabajar o que permita que sea un persona en situación de debilidad manifiesta, pues al 25 de marzo de 2020 presentaba una “*adecuada evolución de fractura...no mal rotación clínica ni acortamiento*” motivo por el cual no hay lugar a conceder el amparo pretendido.

Ahora bien, en cuanto a la afectación al mínimo vital aunque este despacho reconoce el carácter fundamental de dicho derecho, el mismo no es absoluto ni puede desconocer la naturaleza de la relación laboral de las partes, donde al suscribir un contrato por obra o labor se obligan a aceptar los términos de este, especialmente en lo referente a la relación del trabajador y la empresa de servicios temporales la cual perdura hasta tanto la empresa usuaria requiera de los servicios del trabajador o haya finalizado la obra para la cual fue contratado.

De la misma forma, no existe prueba si quiera sumaria de la posible configuración de un perjuicio irremediable pues no puede tenerse como tal la simple manifestación del accionante, no siendo en consecuencia procedente la concesión del amparo deprecado, en tal sentido, debe tenerse en cuenta que si bien es cierto, una de las características de la acción de tutela es su carácter informal, la jurisprudencia constitucional ha hecho especial énfasis en la necesidad de que los jueces de tutela corroboren los hechos que dan cuenta de la vulneración del derecho fundamental, pues los jueces no pueden conceder una tutela si no existe prueba de la transgresión o amenaza del derecho fundamental que requiera el amparo constitucional en un proceso preferente y sumario.

Aunado a lo anterior, tampoco se encuentra acreditado el cumplimiento del requisito de subsidiariedad, pues de acuerdo con lo establecido en la jurisprudencia constitucional, la protección a la estabilidad en el empleo, es una garantía que debe reclamarse en la jurisdicción ordinaria laboral, y solo de manera excepcional procede la acción de tutela, cuando el trabajador que reclama el amparo, se encuentra en situación de vulnerabilidad por causa de una disminución física, sensorial o psíquica que afecta el normal desempeño de su actividad laboral, situación que se reitera no se demostró en el presente asunto.

En cuanto a la afirmación del accionante relacionada con la continuación de las labores normales de las accionadas, que permitirían determinar que la labor contratada no terminó efectivamente, debe resaltarse que no es dable en el estrecho margen procesal y probatorio de la tutela determinar tal situación y por ende solo podrá abordarse mediante la vía de un proceso ante la jurisdicción laboral en el que se pueda descubrir la verdad de lo ocurrido alrededor de la finalización del contrato, pues tal y como se expuso en precedencia de las pruebas allegadas no se desprende la vulneración de los derechos fundamentales del accionante. En tal sentido no debe perderse de vista que el amparo deprecado solo es viable cuando se dispone de la evidencia que permita advertir sin lugar a duda la vulneración de los derechos alegados como conculcados y tal demostración se encuentra ausente en este asunto.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Segundo Civil Municipal de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

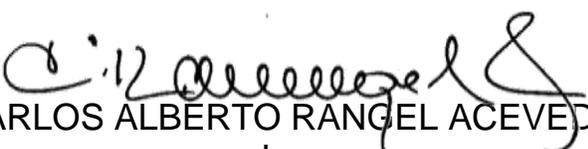
## VII. RESUELVE

PRIMERO: Denegar el amparo constitucional deprecado por *Luis Carlos Castro Murcia*, conforme las razones expuestas en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: Notificar a las partes por el medio más expedito y eficaz, en los términos previstos por el art. 30 del Decreto 2591 de 1991.

TERCERO: En caso de no ser impugnada, por secretaría, remítase el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, al tenor de lo dispuesto en el Inc. 2 del Art. 31 del Decreto 2591/91.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

  
CARLOS ALBERTO RANGEL ACEVEDO  
Juez

K.A.