



República de Colombia

Rama Judicial del Poder Público

JUZGADO ONCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD

Medellín, catorce (14) de julio de dos mil veinte (2020)

Proceso:	Acción de Tutela
Accionante:	Luz Margarita Quirama Henao
Accionado:	Manpower Professional Ltda y EE.PP.M
Radicado:	05001 40 03 011 2020 00396 00
Instancia:	Primera
Providencia:	Sentencia Tutela Nro. 154 de 2020
Decisión:	Concede Amparo Constitucional, como MECANISMO TRANSITORIO
Tema:	Todo trabajador tiene derecho a no ser despedido abruptamente, y cuando se encuentra en estado de debilidad manifiesta, dicha estabilidad laboral adquiere el carácter de reforzada, y por ende, debe garantizarse la continuidad mientras se acude a la vida ordinaria.

Dentro de la oportunidad consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política, se decide la **ACCIÓN DE TUTELA** promovida por la señora **LUZ MARGARITA QUIRAMA HENAO**, en contra de la sociedad **MANPOWER PROFESSIONAL LTDA Y EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN** para la protección de sus derechos constitucionales fundamentales al trabajo, la seguridad social, el mínimo vital, la dignidad humana, entre otros.

I. ANTECEDENTES.

1. Fundamentos Fácticos. Expresó la accionante, que desde el año 2004 se ha venido desempeñando como asesora comercial para distintas contratistas de Empresas Públicas de Medellín, especialmente en el área de ventas de gas natural.

Indica que, desde el año 2017 laboraba para la empresa Manpower Professional Ltda, como asesora de ventas puerta a puerta, mediante contrato de obra o labor el cual consistía en hacer la solicitud para la conexión a gas natural.

Afirma que, su empleador le notificó vía correo electrónico de la terminación del contrato obra o labor a partir del 31 de marzo de 2020 debido a la crisis económica que atraviesa el país entero por la emergencia sanitaria generada por el Covid-19

Explicó que, su núcleo familiar se encuentra conformado por su hijo de 20 años de edad, que actualmente cursa sus estudios universitarios y aun depende económicamente de sus padres, y su esposo cuya profesión informal es zapatero y debido a la crisis sanitaria tampoco se encuentra laborando por lo que no genera ningún ingreso y toda la responsabilidad se encuentra a su cargo.

Adicional a lo anterior, afirma que su hijo cuenta con diagnóstico médico de discapacidad visual que requiere tratamiento y depende de su afiliación activa al sistema general de seguridad social.

Arguye que su empleador utilizó la pandemia como una causal de terminación del contrato con justa causa, desconociendo las directrices del gobierno nacional que recomendaban otras figuras como las de suspensión, licencias o vacaciones anticipadas.

A pesar de ello el pasado 4 de mayo del año que avanza, recibió llamada telefónica por parte de Manpower Professional Ltda para participar en un nuevo proceso de selección, para lo cual le realizaron exámenes médicos en los cuales manifestó que tomaba levotiroxina una diaria, y además le encontraron la presión alta.

Afirma que luego de ese examen médico, fue notificada de que no había sido seleccionada para continuar con las labores debido a que sus diagnósticos la convertían en una persona propensa a ser contagiada por el Covid-19, situación que la hizo sentir discriminada, pues afirma tener compañeras que se encuentran realizando trabajos desde la casa.

Finalmente indica que, su empleador actualmente tiene relación contractual vigente con Empresas Públicas de Medellín dentro del cual se continúan ejecutando las obligaciones contenidas en el mismo, razón por la cual no había interpuesto la presente acción de tutela guardando la esperanza de ser nuevamente contratada, y con el fin de evitar que pudieran tomarse represalias en su contra.

2. Petición. Con fundamento en los hechos narrados, solicitó el amparo de los derechos fundamentales invocados, además de ordenar a la sociedad Manpower Professional Ltda el reintegro a su empleo en la modalidad de trabajo en casa.

Subsidiariamente solicita que de no proceder con el reintegro se condene al pago de una indemnización por despido sin justa causa y se compulsen copias a los organismos de control que vigilan la relación contractual entre las accionadas.

3. De la contradicción. Las entidades accionadas fueron notificadas del auto admisorio proferido el 6 de julio de 2020, remitido a los correos electrónicos, solo se pronunció el empleador **MANPOWER PROFESSIONAL LTDA** en los siguientes términos:

Frente a los hechos narrados en la tutela respecto al contrato laboral afirma que generalmente son ciertos, aclarando que la terminación del contrato se dio por justa causa lo cual fue debidamente notificado.

Respecto del fallo de tutela proferido por el Juzgado Once Laboral del Circuito aportado por la accionante con la tutela, manifiesta que no se cimienta en iguales situaciones fácticas y jurídicas y además fue solicitada su revisión dada la protección de derechos fundamentales sobre personas que fueron reconocidas como padres cabeza de familia sin obrar prueba alguna de ello.

En relación a las condiciones socioeconómicas de su grupo familiar, dice que no le constan ni se aportaron pruebas al plenario que así lo demuestren, pues resalta que han transcurrido 4 meses entre la terminación del contrato y la interposición de la tutela, tiempo durante el cual la accionante no manifestó reparo alguno a la decisión adoptada.

De la terminación del contrato afirma que, esta se dio por el cumplimiento de la obra o labor para la cual fue contratada como lo autoriza el art. 61 del Código Sustantivo del Trabajo, aclarando que esto se debió a la disminución de aproximadamente el 90% en la oferta y demanda del portafolio del servicio de gas natural doméstico, pues así lo comunicó la empresa a quien le prestan los servicios esto es, Empresas Públicas de Medellín, reducción que impacto directamente en las utilidades de dicha compañía.

Con la reactivación económica que ha venido atravesando el país se han puesto en marcha nuevas ofertas laborales, dentro de las cuales fue convocada la accionante, sin

embargo, no aprobó el proceso de selección de acuerdo a los puntajes establecidos, resaltando que la accionante no precisa a que compañeras se refiere que fueron contratadas, en qué cargo o cuál es su empleador por lo que no puede dar explicaciones al respecto.

Finalmente, hace un llamado de atención frente a las afirmaciones realizadas por la accionante supuestamente de mala fe, en cuanto al manejo que se le ha dado a la pandemia para utilizarla como pretexto y generar un despido masivo, así como las supuestas represalias de las que sentía temor por interponer la presente acción de tutela.

4. Problema Jurídico. Consiste en determinar en primera medida, si conforme los requisitos de subsidiariedad e inmediatez que rigen la acción constitucional, la petición de reintegro del accionante está llamada a prosperar. De la mano, habrá que estudiar, la procedencia de la acción de tutela para el reintegro laboral para luego establecer, si las accionadas MANPOWER PROFESSIONAL LTDA y /O EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLIN está vulnerando los derechos constitucionales fundamentales a la vida, en conexidad con el mínimo vital, salud, seguridad social integral, dignidad humana, y al trabajo, de la señora **LUZ MARGARITA QUIRAMA HENAO**, al terminar el contrato laboral por el cumplimiento de obra o labor, teniendo en cuenta el contexto social que atraviesa el mundo en medio de la pandemia por el covid-19.

Para abordar dicho interrogante, se aludirá de manera somera a la acción de tutela y se harán unas consideraciones respecto a la estabilidad laboral reforzada de cara a los reiterados pronunciamientos por parte de la Honorable Corte Constitucional y los decretos especiales del presidente en el actual estado de emergencia.

Al ser ésta la oportunidad legal y al no haber encontrado causal que invalide la actuación, se entra a decir el presente asunto, previas las siguientes,

II. CONSIDERACIONES:

1. De La Acción De Tutela y del derecho a la salud. De conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela, está instituida única y exclusivamente para la protección de los Derechos Constitucionales Fundamentales de todas las personas

del Estado cuando éstos resulten vulnerados por la acción u omisión de una autoridad que los desconozca.

También procede como mecanismo transitorio, no obstante existir un medio alternativo de defensa judicial, cuando sea necesario utilizarla para **"evitar un perjuicio irremediable"** que, a juicio del juez, sea inminente, grave y de tal magnitud que se requiera de medidas urgentes e impostergables para impedir que el perjuicio se extienda **"y llegue a ser de tal naturaleza hasta el punto del no retorno de la situación, o lo que es lo mismo, que se convierta en irremediable"**.

En cuanto al derecho a la salud, se ha garantizado su protección por esta vía constitucional, dada su condición de derecho fundamental autónomo o por conexidad con derechos fundamentales.

Es así, que jurisprudencialmente se ha establecido que el juez de tutela debe propender por la protección de este derecho, no obstante no estar catalogado en la Constitución como fundamental; máxime cuando se trata de personas de especial protección, como lo son *los niños, las personas de la tercera edad y las personas con discapacidad física o mental*¹, dada la implicación que la afectación de este derecho puede tener frente a los derechos a la vida, la integridad personal y la dignidad humana², consagrados expresamente como fundamentales por nuestro compendio constitucional.

Para tal efecto, se han enunciado, por la jurisprudencia³, varias circunstancias que deben tenerse en cuenta por el operador jurídico, al momento de examinar la procedencia de su amparo por esta vía y que la harían salir adelante, tales como que: "(i) no se reconozcan las prestaciones incluidas en los planes obligatorios siempre que su negativa no se haya fundamentado, estrictamente, en un concepto médico, (ii) cuando quien solicita el amparo es un sujeto de especial protección constitucional y/o (iii) cuando la persona afectada se encuentre en situación de indefensión por su falta de capacidad de pago para hacer valer su derecho."

¹ Ver las sentencias: T-195 de 2010, T-085 de 2006, T-704 de 2005, T-646 de 2005, T-598 de 2005, T-364 de 2005, T-519 de 2004, T-850 de 2002, T-1081 de 2001, T-822 de 1999, SU-562 de 1999, T-209 de 1999 y T-248 de 1998.

² Al respecto, se pueden consultar las siguientes sentencias: T-133 de 2007, T-964 de 2006, T-888 de 2006, T-913 de 2005, T-805 de 2005 y T-372 de 2005.

³ Ver sentencia T-016 de 2007

2. De la procedencia de la acción de tutela para el reconocimiento de prestaciones o acreencias laborales. Por regla general la Corte Constitucional ha considera que la acción de tutela resulta improcedente para reclamar el pago de prestaciones o acreencias laborales, toda vez que la competencia para resolver las controversias que se susciten alrededor de tales asuntos, fue asignada por el legislador a la justicia laboral o contenciosa administrativa, según el caso.

Por tanto, la Corte Constitucional ha indicado⁴, que la acción de tutela no procede para ordenar el reconocimiento y pago de acreencias laborales, dado el carácter subsidiario de esta acción y que ésta no puede desplazar ni sustituir los mecanismos ordinarios establecidos en el ordenamiento jurídico, a menos que se presente como mecanismo transitorio, dado que el medio de defensa judicial, establecido por la normatividad que regula la materia, resulta ineficaz⁵ para proteger derechos fundamentales y se pretenda evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, para lo cual deberá demostrarse, si quiera sumariamente, tal perjuicio.⁶

Dicho perjuicio se caracteriza, según la jurisprudencia, por lo siguiente:

"(i) por ser inminente, es decir, que se trate de una amenaza que está por suceder prontamente; (ii) por ser grave, esto es, que el daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona sea de gran intensidad; (iii) porque las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable sean urgentes; y (iv) porque la acción de tutela sea impostergable a fin de garantizar que sea adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad."

3. De la estabilidad reforzada. Si bien la acción de tutela no es, por regla general, como viene de indicarse, el mecanismo apropiado para petitionar el reintegro laboral, también lo es, que en algunos casos, como lo es el evento en el que el trabajador se encuentra bajo la protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, se convierte, transitoria o definitivamente, en el mecanismo más adecuado para el amparo de su derecho.

⁴ Ver entre muchas otras las sentencias T-777 de 2002 (MP. Alfredo Beltrán Sierra), T-056 de 2003 (MP. Álvaro Tafur Galvis), T-707 de 2003 (MP. Álvaro Tafur Galvis), T-043 de 2007 (MP. Jaime Córdoba Triviño), T-004 de 2009 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-066 de 2009 (MP. Jaime Araujo Rentería), T-296 de 2009 (MP. Luis Ernesto Vargas Silva), T-474 de 2009 (MP. Jorge Iván Palacio Palacio), T-821 de 2009 (MP. Humberto Antonio Sierra Porto).

⁵ Numeral 1, artículo 6 del Decreto 2591 de 1991.

⁶ Ver sentencia T-529 de 2005 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa) En el mismo sentido las sentencias: T-686 de 2004 (MP. Clara Inés Vargas Hernández) y T-302 de 2007 (MP. Nilson Pinilla Pinilla).

⁷ Esta doctrina ha sido reiterada en las sentencias de la Corte Constitucional, T-225 de 1993, (MP. Vladimiro Naranjo Mesa), SU-544 de 2001, (MP. Eduardo Montealegre Lynett), T-1316 de 2001, (MP (E): Rodrigo Uprimny Yepes), T-983-01, (MP Álvaro Tafur Galvis), entre otras.

Esta protección constitucional, implica que *“aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial”*⁸.

Es decir, que además de que todo trabajador tiene derecho a no ser despedido abruptamente, cuando se encuentra condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo, dicha estabilidad laboral adquiere el carácter de reforzada, y por ende, se le debe respetar *“la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”*⁹, sin que pueda ser despedido mientras no medie una de las causales que la ley ha contemplado como justa causa de despido y bajo la autorización del Ministerio de la Protección Social.

Al respecto ha señalado la Corte Constitucional¹⁰:

“Según fue indicado en sentencia T-449 de 2008, el conjunto de garantías ofrecido a los trabajadores que padecen alguna forma de discapacidad en el marco específico de las relaciones de trabajo se encuentra organizado bajo la enseña de la “estabilidad laboral reforzada”. Como es obvio, el margen de aplicación de esta institución –dentro de la cual se encuentran comprendidas las figuras anteriormente referidas: vale decir, la necesidad de obtener una autorización por parte del inspector de trabajo para dar por terminado un contrato de trabajo; el establecimiento de una indemnización correspondiente a 180 días de salario compatible con las demás indemnizaciones dispuestas por la ley laboral; la nulidad del despido que no cuente con la aprobación de la autoridad administrativa; la presunción de despido o terminación del contrato por razón de la discapacidad- no se agota en el caso de los contratos de trabajo suscritos a término indefinido. Así las cosas, el espectro de protección garantizado, en atención a que surge exclusivamente de la constatación de las condiciones de debilidad manifiesta en que se encuentra el trabajador discapacitado, ha de aplicarse con prescindencia de las formas contractuales en virtud de las cuales el empleado presta sus servicios.”

“De ahí resulta que la estabilidad laboral reforzada debida a los trabajadores discapacitados sea aplicable aún en los casos en los que el contrato de trabajo por el cual fue iniciado el vínculo laboral haya sido suscrito por un término definido o por obra específica, e incluso dentro del periodo de prueba, según se explica a continuación. En estos eventos, de acuerdo con la consideración central desarrollada en sentencia T-1083 de 2007, es igualmente aplicable la exigencia oponible al empleador por la cual éste se encuentra llamado a obtener una autorización del inspector de trabajo cuando desee dar por terminada la relación laboral con fundamento en la expiración del término originalmente acordado o, atendiendo determinadas precisiones, en la culminación de la obra para la cual el trabajador fue contratado.”

⁸ Sentencia T-864 de 2011.

⁹ T-449 de 2008.

¹⁰ T-936 de 2009. M.P. Dr. HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO.

Así las cosas, en cualquier evento, independientemente del tipo de contrato a través del cual haya sido vinculado un trabajador, e incluso si está en su período de prueba, su empleador debe respetar su estado de debilidad o incapacidad, y por tanto, no podrá despedirlo o terminar su contrato, sin que medie autorización del respectivo Ministerio, a pesar de que la obra para la cual haya sido contratado, se haya terminado, que el término del contrato inicialmente fijado, haya finiquitado, o que se encuentre en un período de vinculación temporal, esto es, en período de prueba.

4. El derecho al mínimo vital. La jurisprudencia constitucional ha reconocido al mínimo vital como un derecho fundamental innominado en el marco de una interpretación sistemática de la Constitución (Sentencia T-426 de 1992. M.P Eduardo Cifuentes Muñoz). Textualmente en la sentencia T-716 de 2017, se sintetizó la instrumentalización de este derecho en el siguiente párrafo:

"aunque la Constitución no consagra un derecho a la subsistencia éste puede deducirse de los derechos a la vida, a la salud, al trabajo y a la asistencia o a la seguridad social". Luego se le concibió como un elemento de los derechos sociales prestacionales, "la mora en el pago del salario, (...) [significa una] abierta violación de derechos fundamentales (...), en especial cuando se trata del único ingreso del trabajador, y por tanto, medio insustituible para su propia subsistencia y la de su familia". Posteriormente, se señaló que es un derecho fundamental ligado a la dignidad humana, "la idea de un mínimo de condiciones decorosas de vida (...), no va ligada sólo con una valoración numérica de las necesidades biológicas (...) para subsistir, sino con la apreciación material del valor de su trabajo, de las circunstancias propias de cada individuo, y del respeto por sus particulares condiciones de vida". (Corte Constitucional. M.P Carlos Bernal Pulido).

Es así como en un Estado Social de Derecho se concibe como uno de los derechos más característicos al mínimo vital y su ausencia puede atentar, de manera grave y directa, en contra de la dignidad humana. Este derecho adquiere relevancia en situaciones humanas límites, relativas a la extrema pobreza, cuando frente a las necesidades más elementales y humanas, el Estado y la sociedad no responden de manera congruente. En esa medida "constituye una pre-condición para el ejercicio de los derechos y libertades constitucionales de la persona y en una salvaguarda de las condiciones básicas de subsistencia, puesto que sin un ingreso adecuado a ese mínimo no es posible asumir los gastos más elementales, como los correspondientes a alimentación, salud,

educación o vestuario” (**Corte Constitucional. Sentencia T-738 de 2011. M.P Mauricio González Cuervo**).

La Corte Constitucional ha reiterado que, si bien este es un derecho predicable de todos los ciudadanos, existen determinados sectores de la población que, en razón de su vulnerabilidad, son susceptibles de encontrarse con mayor facilidad en situaciones que comprometan ese derecho como niños, niñas y adolescentes, mujeres en estado de gestación o de lactancia, madres cabeza de familia, personas en situación de discapacidad, de la tercera edad o población desplazada. Por lo tanto, en este modelo de Estado, el derecho al mínimo vital y su protección judicial adquieren una importancia excepcional. Al respecto, la Corte ha reiterado desde la sentencia **T-426 de 1992** que “el nuevo papel del juez en el Estado social de derecho es la consecuencia directa de la enérgica pretensión de validez y efectividad de los contenidos materiales de la Constitución”. (**M.P Eduardo Cifuentes Muñoz**).

5. Sobre los contratos de obra o labor determinada. El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 45, prevé que los contratos de trabajo podrán celebrarse por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, condición que define en general, el momento en el que ocurre el vencimiento o la terminación de la relación laboral, de tal suerte que la relación de trabajo subsiste mientras el empleador requiera los servicios del trabajador o no se haya finalizado la obra para la cual fue contratado (Art. 71 y s.s. Ley 50 de 1990).

La Corte Constitucional ha indicado que: “(...) respecto de los contratos individuales de trabajo por el tiempo que dure la realización de la obra o por la naturaleza de la labor contratada, los cuales son suscritos generalmente con empresas de servicios temporales, debe advertirse que, en principio, la labor o servicio que deben prestar estos trabajadores tiene un límite, sea en el tiempo o al culminarse una actividad determinada, de tal suerte que la relación de trabajo subsiste mientras el usuario requiera los servicios del trabajador o se haya finalizado la obra para la cual fue contratado (art. 71 y s.s. Ley 50 de 1990)”. (**Corte Constitucional. Sentencia T-006 de 2006. M.P. Alfredo Beltrán Sierra**).

Por lo tanto, el simple vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no es suficiente para legitimar la decisión de un empleador de no renovar un contrato o de darlo por terminado, si subsisten la materia del trabajo, las causas que lo originaron o la necesidad del empleador, el trabajador ha cumplido efectivamente sus obligaciones contractuales (**Corte Constitucional. Sentencia T-040A de 2001. M.P. Fabio Morón Díaz**) y se trata de una persona en una situación de debilidad, a menos que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual.

Es así como la jurisprudencia constitucional ha reconocido que la simple finalización de un contrato laboral de tales características, arguyendo la culminación de la labor, no es una razón suficiente para dar por terminado un vínculo de esta naturaleza, en especial, si la empresa escudada en la finalización del contrato de obra, desconoce los requisitos legales para su terminación o finiquita el contrato bajo supuestos que denoten discriminación (**Corte Constitucional. Sentencia T-1101 de 2001. M.P. Jaime Araujo Rentería**).

Estas consideraciones resultan particularmente relevantes cuando se trata de la terminación de contratos laborales celebrados con personas en condiciones de debilidad manifiesta, por lo tanto, el simple vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no es suficiente para legitimar la decisión de un empleador de no renovar un contrato o de darlo por terminado, si subsisten la materia del trabajo, las causas que lo originaron o la necesidad del empleador, el trabajador ha cumplido efectivamente sus obligaciones contractuales (**Corte Constitucional. Sentencia T-040A de 2001. M.P. Fabio Morón Díaz**) y se trata de una persona en una situación de debilidad, a menos que exista una autorización previa de autoridad competente.

Ahora bien, es de conocimiento más que publico la pandemia que afronta el mundo entero por el Covid- 19 y que ha sido la causante de afectar directamente la economía. Es claro que el cierre de empresas productivas y del comercio ha generado que se presenten desde cierres definitivos de empresas hasta despidos. Sin embargo, es claro que el gobierno ha dado ayuda y apoyos económicos a fin de que se preserve el empleo como motor de la economía en general. Sin embargo, es cierto que algunas situaciones y afectaciones son insostenibles, razón por la cual no es posible que el gobierno nacional prohíba de manera tajante los despidos de empleados. Pese a ello, El conjunto de circulares del Ministerio señala que no habrá autorizaciones de suspensión de

contratos y de despidos colectivos, por lo que sugiere que se adopten medidas como teletrabajo, trabajo en casa, jornadas flexibles, permisos remunerados, vacaciones acumuladas, anticipadas o colectivas y salarios sin prestación de servicios.

III. CASO CONCRETO:

En el caso sometido a estudio, solicitó la accionante la protección de sus derechos constitucionales fundamentales a la vida, en conexidad con el mínimo vital, salud, seguridad social integral, dignidad humana, y al trabajo, los cuales consideró estaban siendo vulnerados por su empleador MANPOWER PROFESSIONAL LTDA Y/O EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN., en cabeza de su representante legal, al haber terminado su contrato laboral bajo la modalidad de obra o labor por haber culminado la misma sin tener en cuenta su situación de vulnerabilidad, la de su hijo con discapacidad visual y a que en este momento es la única persona que puede proveer el sustento de su núcleo familiar compuesto por su esposo y su hijo mayor de edad.

Igualmente indica que actualmente el país enfrenta una pandemia global por el covid-19 lo que afecta directamente la economía, por lo que se ampara en las circulares expedidas por el ministerio del trabajo para la protección de la clase trabajadora.

Como consecuencia, pretende la accionante, que se le ordene a la referida empresa, a través de su representante, que la reintegre laboralmente bajo la modalidad de trabajo en casa, o subsidiariamente se condene al pago de una indemnización por el despido sin justa causa.

Esto además de compulsar copias a los organismos de control a para que supervisen los contratos que actualmente se están ejecutando entre las entidades accionadas.

De las pruebas adjuntadas a esta acción constitucional, puede colegir el Despacho lo siguiente:

Que entre la accionante, señora **LUZ MARGARITA QUIRAMA HENAO**, y la sociedad **MANPOWER PROFESSIONAL LTDA** se celebró un contrato de trabajo bajo la modalidad de obra o labor, en el cargo de Asesora Comercial, cuya fecha de inicio fue el 1º de febrero de 2017, y su duración estaba condicionada al incremento de las

actividades de preventa, venta y posventa del portafolio de gas natural que ofrece Empresas Públicas de Medellín.

Que el día 30 de Marzo de 2020 la accionada Manpower recibe comunicación por parte de Empresas Públicas de Medellín, donde solicita la disminución de las actividades del contrato CW78515, esto es, la preventa venta y posventa del portafolio de gas natural ofrecido por dicha entidad en virtud de la orden de aislamiento decretada por el gobierno y que no permite el desarrollo normal del contrato.

Que el día 31 de marzo de 2020, la sociedad Manpower Professional Ltda comunicó a la accionante la terminación del contrato por el cumplimiento de la obra o labor encomendada teniendo en cuenta la disminución de las actividades comerciales del contrato CW78515.

Para este estrado judicial es claro que, una vez analizados los fundamentos facticos y jurídicos de la presente acción constitucional, se reúnen los elementos necesarios para que el amparo constitucional proceda de forma transitoria como pasara a explicarse.

En primer lugar, se debe tener claridad que la estabilidad laboral reforzada está dividida en **dos clases**, a saber, **la incapacidad y la debilidad manifiesta**, teniendo claro que para el caso que nos ocupa la accionante dirige sus argumentos a una debilidad manifiesta, que a su vez se subdivide en situaciones como las de mujeres en estado de gestación o lactancia, personas con recomendaciones o padecimientos que afecten sus funciones laborales, personas con aspiraciones latentes adquirir su jubilación, y en general las personas que se encuentren en situación de protección especial establecidas por la jurisprudencia constitucional.

En el caso que nos convoca, se trata de una accionante de aproximadamente 47 años de edad, a quien le fue terminado su contrato laboral por el supuesto cumplimiento de la obra o labor encomendada amparado en el art. 61 del Código sustantivo del Trabajo. Sin embargo, del material probatorio aportado se desprende lo contrario. Es claro que la empresa MANPOWER PROFESIONAL LTDA, tiene una relación comercial con EEPP de Medellín; es claro también, que en virtud de esta contratación comercial, Manpower suscribe contratos de obra o labor contratada con el personal que realiza labores de venta, posventa, mantenimiento y entre otros del gas natural que es al final de cuentas, suministrado por EEPP de Medellín. Debido a la declaratoria de emergencia sanitaria así

como el aislamiento obligatorio, EEPP envió un comunicado a su contratista donde le indicaba que en virtud de esta situación se daría una disminución en la actividad comercial del contrato de preventa, venta y postventa de gas natural, por lo que mientras se normalizaba la situación, el contrato se disminuiría en un 90%. Es decir, NO SE TRATÓ DE LA TERMINACIÓN DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA, SINO DE UNA DISMINUCIÓN EN LAS VENTAS POR LA PANDEMIA como le sucedió a toda la industria y comercio nacional. Es así como la empresa Manpower realizó al parecer despidos masivos sin tener en cuenta las recomendaciones del ministerio del trabajo, pues bien pudo en esa época enviar a sus empleados a vacaciones, teletrabajo y agotar otras opciones antes del despido. Esto es ratificado además por el hecho de que la misma obra o labor continuó luego de que las condiciones de confinamiento se fueron normalizando y fue así como la accionante fue llamada para exámenes y volver a retomar el trabajo que evidentemente no había culminado tan solo un mes después del despido.

Además de lo anterior, es menester aclarar que, su empleador da por culminada la relación laboral sin haberse extinguido la relación contractual principal que dio origen a la oferta de empleo como lo es el contrato CW78515, el cual continúa ejecutándose según la misiva enviada por Empresas Públicas de Medellín. Finalmente frente a este punto, recordemos que EEPP no se pronunció frente a la presente acción por lo que se presumen ciertos los hechos en su contra, como la continuidad del contrato y la inexistencia de la terminación de la obra o labor.

Si bien es claro que, una vez analizadas las condiciones en que se produjo la terminación de la relación laboral **NO** se evidenciaron condiciones que permitieran concluir que este se debió a condiciones de salud o rendimiento laboral, pues no hay historia clínica, un diagnóstico médico recomendaciones de medicina laboral ni procedimiento disciplinario o seguimiento a sus labores, no se entiende entonces por qué no fue llamada a retomar sus actividades laborales si venía desempeñándolas a cabalidad. Es cierto que la empresa no está obligada a contratar con la accionante, pero si resulta extraño que luego de los exámenes médicos practicados haya resultado que no obtuvo el puntaje para el trabajo, además la misma afirma que se le informó que contaba con enfermedades que generan más afectación en caso de contraer el coronavirus situación que si bien no quedó por escrito, tampoco fue desmentida por la accionada quien no indicó cuales fueron esos puntos negativos o esas condiciones que no fueron supuestamente médicas pero que generaron la no contratación de la

accionante a sabiendas de su amplia experiencia con la empresa y de la que no se dijo que hubiese tenido llamados de atención, deficiencias o inconveniente alguno.

A pesar del contexto social actual y de la evolución que ha tomado la pandemia, algunos sectores de la economía se han venido reactivando, por lo que resulta extraño que la vasta experiencia que acredita la accionante no haya sido suficiente para su empleador al momento de retomar la obra o labor encomendada indicios que la llevan reprochar los motivos por los cuales no fue seleccionada en la última convocatoria realizada, afirmando que se siente indignada y discriminada en comparación con otras compañeras de trabajo a quienes han sido reincorporadas a sus actividades laborales en condiciones en las que pudiera desempeñarse perfectamente la accionante, no obstante no se allega el mas mínimo elemento probatorio sobre el proceso de selección la entrevista, exámenes médicos y puntajes asignados a los candidatos a ocupar el cargo y tampoco se prueba que los llamados ocupar el cargo eran no solo los ya existentes sino personal externo y fue así como no logró obtener un cupo en la empresa.

Debe resaltar el Despacho, que en este caso en particular, el requisito de la **subsidiariedad**, establecido por las altas corporaciones como un elemento necesario e insuperable para que proceda la intervención del juez de tutela para evitar un perjuicio irremediable encontrando como a la fecha el panorama de la administración de justicia resulta incierto para la justicia ordinaria, pues la suspensión de términos en las diferentes jurisdicciones deja a la deriva todos los mecanismos legales para que los ciudadanos puedan resolver sus conflictos, prueba de ello los acuerdos expedidos por las diferentes seccionales del Consejo Superior de la Judicatura Acuerdos **PCSJ20-11546, PCSJ20-11549, PCSJ20-11556**, los cuales han venido prorrogando la suspensión de términos de la administración de justicia por más de 4 meses y a la espera de la evolución que tome la crisis sanitaria.

Es por esto que al analizarse el contexto social actual entendiendo que la pandemia global del covid-19 es un flagelo que afecta todos los ámbitos socioculturales y que su propagación impone una serie de cambios en la vida cotidiana, el presidente de la republica expidió el decreto 457 de 2020 que declara el estado de emergencia sanitaria y dispone a todo su gobierno adoptar medidas para afrontar la crisis, entre ellas el Ministerio de Trabajo.

De allí surgen sendas circulares como la 021, la cual establece una serie de lineamientos para los empleadores con el fin de proteger a los trabajadores, facultándolos para que flexibilicen las jordanas laborales, proveer vacaciones anticipadas, utilizar herramientas virtuales para facilitar el teletrabajo, etc. Situación que no realizó la accionada como más atrás se explicó.

A juicio de este Despacho el empleador de la accionante no hizo uso de las alternativas ofrecidas por el Ministerio del Trabajo en sus diferentes circulares y optó por determinar la relación laboral amparado en una supuesta causa justa, esto es, la prevista en el literal D del art. 61 del Código sustantivo del Trabajo, sin que pudiera demostrar que las labores realizadas por la accionante no podían realizarse bajo la modalidad de trabajo en casa u otros mecanismos virtuales.

Aunado a lo anterior, el empleador realiza nuevos procesos de selección a los que fue convocada la accionante y pese a ver surtido los exámenes médicos con éxito según lo demuestra las certificaciones allegadas con la contestación de la demanda, no se encuentra razón alguna para que no haya sido llamada a reincorporarse en sus actividades, más aun cuando la accionante ya había prestado sus servicios a la entidad y conocía de sus capacidades.

Con respecto a EEPP de Medellín, es claro que tiene una relación comercial con la empresa MANPOWER y que es ésta última la empleadora directa de la señora LUZ MARGARITA, no habiendo prueba de relación directa alguna entre la accionante y la entidad pública citada, por lo que el reintegro solo se ordenará frente aquella y cualquier relación con EEPP deberá ser ventilada en el proceso ordinario laboral. Es por esto, que EEPP será desvinculada de la presente acción constitucional.

Si bien estos argumentos son propios de otro escenario procesal, es precisamente la inoperancia de ese escenario la que amerita la intervención del juez de tutela, pues como ya se indicó la accionante no cuenta con un mecanismo ordinario eficaz que le permita reclamar por sus derechos y en este momento afirma ser la única persona de su núcleo familiar en posición de suministrar recursos económicos para subsistir dignamente. Ahora bien, es claro el acervo probatorio no es contundente para demostrar el derecho a un reintegro, así como a unas sanciones por despido injusto, lo cierto es que los hechos narrados se entienden bajo la gravedad del juramento y los hechos efectivamente probados dan indicio de un hecho discriminatorio y ello sumado a

la situación social actual amerita una protección especial del empleo; por tal razón es claro que esta situación se debe ventilar de manera detallada en el escenario propio que es el proceso laboral y por ello este amparo se concede solo de FORMA TRANSITORIA.

Finalmente frente a la inmediatez que alega la parte accionada no se cumple en el presente caso, considera esta judicatura que dicha afirmación no es cierta, esto, por cuanto el despido se dio solo el 31 de marzo de 2020, el 4 de mayo fue de nuevo llamada a pruebas para ingresar de nuevo a laborar (un mes después) y al no resultar finalmente contratada sin fundamento claro que así lo soporte se vió en la necesidad de impetrar la presente acción además teniendo en cuenta la suspensión de términos de la jurisdicción ordinaria. Por ello la inmediatez es clara en el caso de marras. Esto sin olvidar que la Corte ha indicado que en los contratos de obra y labor también se debe justificar el despido cuando no se ha terminado la obra como si quedó probado en este trámite constitucional.

Así las cosas, habrá de concederse el amparo constitucional de forma transitoria debido a que la accionante no cuenta en este momento con un mecanismo ordinario eficaz que le permita reclamar sus acreencias laborales, con lo cual queda superado el requisito de procedibilidad establecido en la jurisprudencia constitucional nacional.

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

F A L L A:

PRIMERO: CONCEDER el amparo constitucional DE FORMA TRANSITORIA de los derechos constitucionales fundamentales invocados por la señora **LUZ MARGARITA QUIRAMA HENAO** conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Ordenar a al representante legal de la sociedad **MANPOWER PROFESSIONAL LTDA** o a quien haga sus veces, proceda con el reintegro de la señora **LUZ MARGARITA QUIRAMA HENAO** en el cargo que venía desempeñando cuando se le despidió, aclarando a la accionante que de no interponer la acción laboral de reintegro dentro de los **cuatro (4) meses siguientes a la notificación de este fallo** de tutela, cesaran los efectos de la presente decisión, siempre y cuando se encuentren

corriendo los términos judiciales para la interposición de acciones legales en materia laboral.

TERCERO: NOTIFICAR por el medio más expedito y eficaz posible la presente decisión a las partes, según lo dispuesto por los artículos 16 y 30 del Decreto 2591 de 1991 y artículo 5° del Acuerdo 306 de 1992, déjese la respectiva constancia en el expediente; adviértase acerca de la procedencia de la **IMPUGNACIÓN** de este fallo, la cual puede interponerse dentro de los tres (03) días siguientes a su notificación, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

CUARTO: REMITIR el presente expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, si no fuere impugnada, dentro de los tres (3) días siguientes.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

A handwritten signature in black ink that reads "Vélez P.". The signature is written in a cursive style with a vertical line on the left side of the first letter 'V' and a horizontal line extending to the right.

LAURA MARÍA VÉLEZ PELÁEZ
JUEZ



JUZGADO ONCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD

Medellín, catorce (14) de julio de dos mil veinte (2020)
Radicado05001 40 03 011 **2020-00396-00**

Oficio: 028

NOTIFICACIÓN ACCIÓN DE TUTELA

Señora

LUZ MARGARITA QUIRAMA HENAO

Margaretq10@hotmail.com

Ciudad.

Me permito comunicarle que dentro de la **ACCIÓN DE TUTELA**, proferido en la acción instaurada por la señora LUZ MARGARITA QUIRAMA HENAO en contra de **MANPOWE PROFESSIONAL LTDA Y EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN** se profirió sentencia que dispuso lo *siguiente* **PRIMERO: CONCEDER el amparo constitucional DE FORMA TRANSITORIA de los derechos constitucionales fundamentales invocados por la señora LUZ MARGARITA QUIRAMA HENAO conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia. SEGUNDO:** Ordenar a al representante legal de la sociedad MANPOWER PROFESSIONAL LTDA o a quien haga sus veces, proceda con el reintegro de la señora **LUZ MARGARITA QUIRAMA HENAO** en el cargo que venía desempeñando cuando se le despidió, aclarando a la accionante que de no interponer la acción laboral de reintegro dentro de los **cuatro (4) meses siguientes a la notificación de este fallo** de tutela, cesaran los efectos de la presente decisión, siempre y cuando se encuentren corriendo los términos judiciales para la interposición de acciones legales en materia laboral. **TERCERO: NOTIFICAR** por el medio más expedito y eficaz posible la presente decisión a las partes, según lo dispuesto por los artículos 16 y 30 del Decreto 2591 de 1991 y artículo 5° del Acuerdo 306 de 1992, déjese la respectiva constancia en el expediente; adviértase acerca de la procedencia de la **IMPUGNACIÓN** de este fallo, la cual puede interponerse dentro de los tres (03) días siguientes a su notificación, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991. **CUARTO: REMITIR** el presente expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, si no fuere impugnada, dentro de los tres (3) días siguientes. **NOTIFÍQUESE (FDO)..... LAURA MARÍA VÉLEZPELÁEZ...JUEZ"** Sírvase proceder de conformidad.


MATEO MÚNERA MOLINA
SECRETARIO





JUZGADO ONCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD

Medellín, catorce (14) de julio de dos mil veinte (2020)
Radicado 05001 40 03 011 2020-00396-00

Oficio: 028

NOTIFICACIÓN ACCIÓN DE TUTELA

Señores

MANPOWER PROFESSIONAL LTDA

Alejandro.bernal@manpower.com.co

Ciudad.

Me permito comunicarle que dentro de la **ACCIÓN DE TUTELA**, proferido en la acción instaurada por la señora LUZ MARGARITA QUIRAMA HENAO en contra de **MANPOWE PROFESSIONAL LTDA Y EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN** se profirió sentencia que dispuso lo *siguiente* **PRIMERO: CONCEDER el amparo constitucional DE FORMA TRANSITORIA de los derechos constitucionales fundamentales invocados por la señora LUZ MARGARITA QUIRAMA HENAO conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia. SEGUNDO:** Ordenar a al representante legal de la sociedad MANPOWER PROFESSIONAL LTDA o a quien haga sus veces, proceda con el reintegro de la señora **LUZ MARGARITA QUIRAMA HENAO** en el cargo que venía desempeñando cuando se le despidió, aclarando a la accionante que de no interponer la acción laboral de reintegro dentro de los **cuatro (4) meses siguientes a la notificación de este fallo** de tutela, cesaran los efectos de la presente decisión, siempre y cuando se encuentren corriendo los términos judiciales para la interposición de acciones legales en materia laboral. **TERCERO: NOTIFICAR** por el medio más expedito y eficaz posible la presente decisión a las partes, según lo dispuesto por los artículos 16 y 30 del Decreto 2591 de 1991 y artículo 5° del Acuerdo 306 de 1992, déjese la respectiva constancia en el expediente; adviértase acerca de la procedencia de la **IMPUGNACIÓN** de este fallo, la cual puede interponerse dentro de los tres (03) días siguientes a su notificación, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991. **CUARTO: REMITIR** el presente expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, si no fuere impugnada, dentro de los tres (3) días siguientes. **NOTIFÍQUESE (FDO)..... LAURA MARÍA VÉLEZPELÁEZ...JUEZ**” Sírvase proceder de conformidad.


MATEO MÚNERA MOLINA
SECRETARIO





JUZGADO ONCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD

Medellín, catorce (14) de julio de dos mil veinte (2020)
Radicado05001 40 03 011 **2020-00396-00**

Oficio: 028

NOTIFICACIÓN ACCIÓN DE TUTELA

Señores

EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN
Notificacionesjudicialesepm@epm.com.co
Ciudad.

Me permito comunicarle que dentro de la **ACCIÓN DE TUTELA**, proferido en la acción instaurada por la señora LUZ MARGARITA QUIRAMA HENAO en contra de **MANPOWE PROFESSIONAL LTDA Y EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN** se profirió sentencia que dispuso lo *siguiente* **PRIMERO: CONCEDER el amparo constitucional DE FORMA TRANSITORIA** de los derechos constitucionales fundamentales invocados por la señora **LUZ MARGARITA QUIRAMA HENAO** conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia. **SEGUNDO:** Ordenar a al representante legal de la sociedad MANPOWER PROFESSIONAL LTDA o a quien haga sus veces, proceda con el reintegro de la señora **LUZ MARGARITA QUIRAMA HENAO** en el cargo que venía desempeñando cuando se le despidió, aclarando a la accionante que de no interponer la acción laboral de reintegro dentro de los **cuatro (4) meses siguientes a la notificación de este fallo** de tutela, cesaran los efectos de la presente decisión, siempre y cuando se encuentren corriendo los términos judiciales para la interposición de acciones legales en materia laboral. **TERCERO: NOTIFICAR** por el medio más expedito y eficaz posible la presente decisión a las partes, según lo dispuesto por los artículos 16 y 30 del Decreto 2591 de 1991 y artículo 5° del Acuerdo 306 de 1992, déjese la respectiva constancia en el expediente; adviértase acerca de la procedencia de la **IMPUGNACIÓN** de este fallo, la cual puede interponerse dentro de los tres (03) días siguientes a su notificación, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991. **CUARTO: REMITIR** el presente expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, si no fuere impugnada, dentro de los tres (3) días siguientes. **NOTIFÍQUESE (FDO)..... LAURA MARÍA VÉLEZPELÁEZ...JUEZ**” Sírvase proceder de conformidad.


MATEO MÚNERA MOLINA
SECRETARIO

