



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00243-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: MILEIDYS VALENCIA CASTILLA

Accionado: EFICACIA Y TIGO SA

Mayo Cinco (5) de Dos Mil Veintidós (2022).

INTROITO:

No observándose causal que invalide lo actuado, procede el Despacho a resolver lo que en derecho corresponde sobre la Acción de Tutela presentada **MILEIDYS VALENCIA CASTILLA** actuando en nombre propio contra **EFICACIA Y TIGO SA** por la presunta vulneración al derecho fundamental de **TRABAJO**

ANTECEDENTES / HECHOS / PRETENSIONES:

“PRIMERO: Fui contratada por la empresa EFICACIA SA y fui asignada como trabajadora en misión en la empresa TIGO.

SEGUNDO: Desempeñe todas mis funciones de la mejor forma y sin ningún tipo de inconvenientes.

TERCERO: Fui diagnosticada con las enfermedades; TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESION, TRASTORNO AFECTIVO BIPOLAR, EPISODIO DEPRESIVO PRESENTE LEVE O MODERADO. TRASTORNO DE ANSIEDAD NO ESPECIFICADO.

CUARTO: El día 2 de abril de 2022 las empresas EFICACIA S.A. Y TIGO decidieron dar por terminado de forma unilateral mi contrato de trabajo.

QUINTO: EFICACIA S.A. Y TIGO no solicitaron permiso al ministerio del trabajo para finalizar mi contrato debido a mi condición de salud. SEXTO: No hay dudas de que mi despido se produce debido a mi condición de salud, toda vez que mi empleador me discriminaba por mi condición de salud y me manifestó en repetidas ocasiones que no podía seguir incapacitándome o perdería mi empleo.

IV. PETICIÓN DE TUTELA

Con la presente **ACCIÓN DE TUTELA** se pretende:

PRIMERO: Tutelar el derecho fundamental a la Estabilidad Laboral Reforzada por causa de la debilidad manifiesta que padezco.

SEGUNDO: Tutelar el derecho fundamental a la Seguridad Social el cual se está violando por parte de los accionados.

TERCERO: Tutelar el derecho fundamental al Mínimo vital el cual se está violando por parte de los accionados.

CUARTO: Tutelar el derecho fundamental a la Salud el cual se está violando por parte de los accionados.



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00243-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: MILEIDYS VALENCIA CASTILLA

Accionado: EFICACIA Y TIGO SA

QUINTO: *Tutelar el derecho fundamental al TRABAJO el cual se está violando por parte de los accionados.*

SEXTO: *Como consecuencia de lo anterior, se declare el despido ilegal y en consecuencia se ordene a la empresa EFICACIA S.A. Y TIGO. Reintegrarme inmediatamente en un puesto o cargo que pueda desempeñar de acuerdo a mi condición de salud.*

SÉPTIMO: *Se ordene a la empresa EFICACIA S.A. Y TIGO, cancelar los salarios y prestaciones dejados de percibir en todo el tiempo que fui desvinculado de mis labores.*

OCTAVO: *Se ordene a la empresa EFICACIA S.A. Y TIGO. Cancelar la indemnización de que trata la Ley 361 de 1997 artículo 26.*

ACTUACIONES PROCESALES

Mediante auto de fecha, 21 de marzo de 2022 se procedió a ADMITIR la presente acción constitucional y ordenar oficiar al parte accionado **EFICACIA Y TIGO SA**, para que dentro del plazo de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir del recibido del oficio alleguen por DUPLICADO el informe respectivo a fin de que rinda informa a los hechos expuestos. En auto de la misma fecha se ordenó Oficiar al Ministerio del trabajo a fin de que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir del recibo de la presente comunicación, se sirva a rendir un informe detallado conforme a los hechos expuestos en sede tutela

El accionado, SEFICACIA SA, 25 de abril de 2022, contesto a los hechos lo siguiente:

“Respecto a los hechos manifestados por el accionante me permito expresar lo siguiente:

HECHO PRIMERO: ES CIERTO. La colaboradora VALENCIA CASTILLA MILEIDIS ROSA, identificado(a) con la cédula de ciudadanía No 32803083, laboró mediante la vinculación de un contrato de trabajo Por Obra o Labor Contratada en el periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2020 al 03 de abril de 2022 en el cargo de DESARROLLADOR PDA/PDV DEALER Es menester aclarar que mi representada ha cumplido a cabalidad con la carga obligacional de la realización a los aportes a seguridad social y demás acreencias laborales que se encuentran a su cargo como lo ha establecido la normativa legal vigente durante el tiempo que estuvo vigente la relación laboral.

HECHO SEGUNDO: ES CIERTO.

HECHO TERCERO: NO ME CONSTA. La colaboradora al momento de la terminación laboral por fin de obra no contaba con temas médicos que impedirían la finalización del contrato por fin de obra como se manifestó con anterioridad, es decir durante la relación laboral la colaboradora no notificó la patología TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESION, TRASTORNO AFECTIVO BIPOLAR, EPISODIO DEPRESIVO PRESENTE LEVE O MODERADO. TRASTORNO DE ANSIEDAD NO ESPECIFICADO.



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00243-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: MILEIDYS VALENCIA CASTILLA

Accionado: EFICACIA Y TIGO SA

Del mismo modo, la colaboradora no cuenta con ninguna limitación para trabajar, el accionante pretende confundir al despacho informado que presentaba alguna estabilidad cuando se realizó la verificación del caso del accionante al finalizar el contrato de trabajo él estaba

Ni mucho menos nuestra compañía tenía conocimiento que la excolaboradora padecía patología alguna, como lo quiere hacer valer la accionante con la presente tutela al manifestar que sufría de TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESION, TRASTORNO AFECTIVO BIPOLAR, EPISODIO DEPRESIVO PRESENTE LEVE O MODERADO. TRASTORNO DE ANSIEDAD NO ESPECIFICADO, la cual no era de conocimiento de la empresa

HECHO CUARTO: PARCIALMENTE CIERTO. La terminación del contrato de trabajo finalizó por motivos de la finalización de la obra que dio origen a la contratación, siendo esta la causal de la finalización como lo estipula el artículo 61 del código sustantivo de trabajo en su numeral D.

HECHO QUINTO: ES CIERTO. Es manifestar que la colaboradora no tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral, no ha aportado a la empresa, ni al proceso de tutela restricciones médicas, señora jueza no tiene tratamiento, ES DECIR NO ES PERSONA ACREEDORA A SER PERSONA CON FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA al respecto señor Juez la honorable CORTE SUPREMA DE JUSTICIA en el fallo CSJ SL10538-2016

HECHO SEXTO: NO ES CIERTO. Señora jueza a la terminación del contrato el accionante no estaba incapacitado, no tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral, no ha aportado a la empresa, ni al proceso de tutela restricciones médicas, señora jueza no tiene tratamiento

La terminación del vínculo laboral es por los motivos de que feneció la obra que fue objeto la contratación, mas no por asuntos discriminatorios del estado de salud del colaborador como este lo quiere hacer ver señora juez.

Es menester aclarar, que en el presente caso no habrá un perjuicio irremediable toda vez que el colaborador no se encuentra en situación de debilidad manifiesta protegido por la carta superior.

Siendo así, mi representada EFICACIA S.A. no transgredió la estabilidad laboral reforzada que alega tener el accionante, ni vulneró su derecho a la salud, ni a la seguridad social, ni a la estabilidad laboral reforzada, ni a su integridad física, ni a su mínimo vital, pues mi representada cumplió cabalmente con el pago de la seguridad social, de la accionante, no solo por el cumplimiento el mandamiento legal, sino como forma de garantizar la protección de sus derechos fundamentales como la salud y el mínimo vital, durante su relación laboral.

A LAS PRETENSIONES



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00243-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: MILEIDYS VALENCIA CASTILLA

Accionado: EFICACIA Y TIGO SA

PRIMERA: *Se declare IMPROCEDENTE la presente acción de tutela, por los hechos y razones presentadas en este escrito.*

SEGUNDA: *Se ABSUELVA a EFICACIA S.A. de todas y cada una de las pretensiones de la presente acción de tutela, toda vez que no se han vulnerado los derechos fundamentales de la accionante, por el contrario, mi representada durante el tiempo que estuvo vinculada le realizó todos los pagos de ley correspondientes, tales como aportes a la seguridad social, salarios y prestaciones sociales. Así mismo la razón de la terminación de la relación laboral obedece a que feneció la obra que dio origen a su contrato de obra labor determinada*

El accionado, TIGO SA, 25 de abril de 2022, contesto a los hechos lo siguiente:

“Consultada la Vicepresidencia de Relaciones Laborales de TIGO en relación a la situación planteada por el accionante, sobre los hechos que supuestamente lesionan sus derechos fundamentales, se constató frente a los mismos lo siguiente:

Frente a los hechos: No nos consta, que se pruebe. Desconocemos el vínculo laboral al que hace referencia la accionante, su condición médica o diagnósticos de salud, la posible fecha en que su empleador EFICACIA haya dado por finalizado su contrato laboral y los motivos que hayan respaldado dicha decisión. En lo que respecta las condiciones de salud es información que pertenece a la esfera personal de cada persona y en este sentido nos atenemos a las pruebas aportadas con el escrito de tutela que demuestren la veracidad de dichas afirmaciones.

Asimismo, desconocemos lo referente a la vinculación laboral de la actora con la empresa EFICACIA, los términos de la relación contractual y los motivos que hayan dado lugar a la finalización del contrato, pues revisadas las bases de datos de TIGO se encuentra que la accionante NO se encuentra registrada como personal activo o retirado de la Compañía, lo que significa que en ningún momento ha tenido algún tipo de vinculación laboral o contractual con TIGO y en este sentido nos atenemos a las pruebas aportadas con el escrito de tutela que demuestren la veracidad de estas afirmaciones.

No obstante, se informa que entre TIGO y la empresa EFICACIA se pactó un contrato comercial con el objeto de prestar el servicio de “Prestar servicio de preventa, venta y posventa del portafolio de productos y servicios COLOMBIA MOVIL y sus filiales”, tal contrato fue suscrito el día 31 de enero de 2014 y, mediante el Modificadorio N° 8 al Contrato, se determinó que el mismo sería ampliado por las partes a través de renovación automática trimestral, a partir de junio de 2017, razón por la que suponemos que EFICACIA debió contratar personal para cumplir con tal tarea, pero, de ser así, tal relación se desarrolla entre la accionante y EFICACIA, persona jurídica que tiene naturaleza independiente y autonomía administrativa y financiera, razón por la que TIGO no tiene ningún tipo de injerencia respecto del personal que vincula, o algún otro de los elementos relacionados con el contrato de trabajo.



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00243-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: MILEIDYS VALENCIA CASTILLA

Accionado: EFICACIA Y TIGO SA

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, es dable concluir que en este caso existe una falta de legitimación en la causa por pasiva por parte de TIGO, ya que EFICACIA se constituye como una persona jurídica independiente y por lo tanto sus conflictos laborales, como el caso expuesto por la accionante, deben ser resueltos directamente entre estas partes.

Además, teniendo en cuenta que la accionante nunca ha tenido vinculación laboral o contractual con TIGO, no tenemos conocimiento respecto de sus condiciones laborales ni de salud, ni mucho menos sobre la decisión de EFICACIA de dar por terminado su contrato laboral y si esta era sujeto o no de un amparo constitucional por estar en algún estado de debilidad. De acuerdo con lo indicado, se reitera que la accionante fue directamente contratada por EFICACIA, tal y como lo indica en el escrito de acción de tutela, razón por la que no es posible para TIGO aceptar o negar hechos referentes al interregno durante el cual la accionante prestó sus servicios a dicha empresa.

Por último, se reitera que la relación laboral existente entre EFICACIA y la accionante, se ejecuta únicamente entre tales partes, razón por la que TIGO no puede negar ni aceptar hechos que rodean un supuesto vínculo laboral, los extremos de la relación contractual, cargos ni los sucesos que se indican en los hechos de la acción de tutela.

IV. FRENTE A LAS PRETENSIONES

De acuerdo con lo argumentos indicados anteriormente, nos oponemos a las pretensiones formuladas por la accionante, por cuanto no es posible declarar la violación de los derechos fundamentales invocados, cuando los mismos no están siendo conculcados por TIGO, toda vez que no existió relación laboral alguna entre la tutelante y la empresa que represento, fuera de que es la empresa EFICACIA, quien estaría legitimado por pasiva para responder por tales circunstancias

V. SOLICITUD PRINCIPAL

En razón de todos los argumentos anteriormente expuestos, nos oponemos a la prosperidad de todas las pretensiones indicadas por cuanto son improcedentes, porque no es posible declarar la violación de los derechos fundamentales invocados, cuando los mismos no están siendo conculcados por TIGO, o en caso de acceder a las pretensiones de la parte actora, desvincular del trámite de la presente tutela a la TIGO, por cuanto no ha tenido relación laboral o contractual alguna con la accionante.

COMPETENCIA

De conformidad con el artículo 37 del decreto 2591 de 1991, es competente para resolver de la tutela cualquier juez del lugar donde se surtan los efectos de la actuación impugnada, y como los efectos de la omisión en el presente caso tiene lugar en jurisdicción de este Juzgado, tenemos la competencia para conocer del asunto en primera instancia.



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00243-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: MILEIDYS VALENCIA CASTILLA

Accionado: EFICACIA Y TIGO SA

**CONCEPTO Y NATURALEZA DE LA ACCION DE TUTELA
CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS LEGALES**

La TUTELA es el mecanismo de protección de los derechos fundamentales introducido en nuestro ordenamiento jurídico por la Constitución de 1991, en cuyo artículo 86 preceptúa que se trata de una acción constitucional que puede ser interpuesta por cualquier persona, en todo momento y lugar, para reclamar ante los Jueces de la Republica la protección inmediata y efectiva de los derechos constitucionales fundamentales cuando estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares, en los casos establecidos en la ley. Sin embargo, de acuerdo con los artículos 6 y 8 del Decreto 2591 de 1991, esta acción resulta improcedente, entre otras causales de improcedencia, cuando existen otros recursos o medios de defensa judiciales o administrativos para proteger los derechos fundamentales del accionante, como quiera que la acción constitucional de tutela tiene un carácter residual y subsidiario frente a otros recursos o medios de defensa administrativos o judiciales considerados principales, por lo que su objetivo no puede ser el de suplantarlos, salvo que se recurra a la tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La acción de tutela está reglamentada por los Decretos 2591 de 1991, 306 de 1992 y 1382 de 2000.

La acción de tutela se constituye en un mecanismo excepcional consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia para la protección efectiva de los derechos fundamentales de las personas siempre que se vean vulnerados o amenazados por la acción u omisión de una autoridad pública o por los particulares en los casos expresamente señalados por el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991. La Constitución Política de Colombia no solo consagró en forma expresa un determinado número de derechos considerados como fundamentales ya antes reconocidos por organizaciones supranacionales, sino que además instituyó un mecanismo especial para brindarle protección jurídica a tales derechos cuando resulten violados o amenazados por la acción o la omisión de las autoridades públicas o de los particulares en los casos determinados en la ley.

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

Esta acción 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.

La ley establecerá los casos en los que la acción de tutela es procedente frente a los particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte o grave directamente el interés colectivo, o respecto de quien el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión.



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00243-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: MILEIDYS VALENCIA CASTILLA

Accionado: EFICACIA Y TIGO SA

La acción de tutela consagrada en el artículo 86 del Estatuto Fundamental, ha sido establecida como un mecanismo de carácter excepcional que se encuentra encaminado a la protección directa, efectiva e inmediata, frente a una posible violación o vulneración de los derechos fundamentales de los ciudadanos, bien sea por parte de las autoridades públicas, ya por la de particulares en los casos previstos en la ley. Tal como lo ha venido sosteniendo en múltiples oportunidades la Honorable Guardiana de la Constitución, esta acción constitucional no es procedente cuando quien la instaura dispone de otro medio de defensa judicial de su derecho, a menos que se instaure como un mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Es decir, y en este sentido realizando una interpretación estricta de esta acción de tutela, es requisito indispensable la inexistencia de otro mecanismo idóneo de defensa judicial, a través del cual se pueda reclamar válida y efectivamente, la protección del derecho conculcado. Es por ello, que la Honorable Corte en múltiples oportunidades, ha resaltado el carácter subsidiario de esta acción constitucional, como uno de sus elementos esenciales.

FUNDAMENTO Y ALCANCE DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

18. Según el artículo 53 de la Constitución, todos los trabajadores son titulares de un derecho general a la estabilidad en el empleo. Aquella garantía se intensifica en el caso de sujetos que se encuentran en condición de vulnerabilidad, a saber: (i) las mujeres embarazadas; (ii) las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) los aforados sindicales; y (iv) las madres y padres cabeza de familia^[111].

De igual forma, este postulado se deriva de otras disposiciones superiores, como el derecho de todas las personas “*en circunstancias de debilidad manifiesta*” a ser protegidas “*especialmente*”, con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “*real y efectiva*” (arts. 13 y 93). También, la mencionada garantía se sustenta en los deberes que le asisten al Estado, como proteger el derecho al trabajo “*en todas sus modalidades*” (art. 25), y adelantar una política de “*integración social*” a favor de los “*disminuidos físicos, sensoriales y síquicos*” (art. 47). Finalmente, los artículos 1º, 48 y 95 aluden al deber de “*obrar conforme al principio de solidaridad social*”^[112].

19. Ahora bien, la **Sentencia SU-049 de 2017**^[113] precisó que la estabilidad laboral reforzada no protege exclusivamente a aquellos sujetos que presentan una PCL calificada. Por consiguiente, dicha garantía ampara a quienes tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares y que, por este hecho,



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00243-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: MILEIDYS VALENCIA CASTILLA

Accionado: EFICACIA Y TIGO SA

pueden ser objeto de tratos discriminatorios. En consecuencia, este escenario sitúa a la persona “(...) *en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas (...)*”.

20. En tal perspectiva, si un empleador pretende desvincular a una persona que se halla en esta situación, debe contar con autorización del Inspector de Trabajo. Este funcionario verifica que las razones esgrimidas no estén asociadas a la condición de salud del trabajador, sino que se trata una causal objetiva. Bajo este entendido, la estabilidad laboral reforzada se concreta en una prohibición de despido discriminatorio hacia quienes se encuentran amparados por dicha prerrogativa^[114]. De manera que la pretermisión del trámite ante la autoridad laboral “*acarrea la presunción de despido injusto*”. Por consiguiente, se invierte la carga de la prueba y corresponde al empleador acreditar una causa objetiva para terminar el contrato de trabajo^[115].

En este punto, la Sala resalta que en el caso de los contratos laborales a término fijo, por obra o labor, “(...) *el vencimiento del [plazo] pactado o el cumplimiento de la condición no constituye una justa causa para su terminación (...)*”^[116]. De manera que el empleado “*tiene el derecho a conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado*”^[117] si ha cumplido adecuadamente sus funciones y si la labor o el servicio se mantiene en el tiempo.

21. A partir de las reglas enunciadas, esta Corporación ha establecido los presupuestos para que opere la garantía de estabilidad laboral reforzada. En concreto, el juez constitucional debe verificar: (i) que la condición de salud del trabajador le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones; (ii) que dicha circunstancia sea conocida por el empleador con anterioridad al despido; y, (iii) que no exista una causal objetiva que fundamente la desvinculación^[118].

Acreditado lo anterior, el operador judicial deberá, *prima facie*, reconocer al sujeto protegido:

“(a) *en primer lugar, la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir); (b) en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud sino que esté acorde con sus condiciones; (iii) en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo,*



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00243-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: MILEIDYS VALENCIA CASTILLA

Accionado: EFICACIA Y TIGO SA

si es el caso (art. 54, C.P.); y (iv) en cuarto lugar, el derecho a recibir ‘una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario’”^[119].

Según la **Sentencia T-201 de 2018**^[120], el reconocimiento de estas prestaciones se funda en que el vínculo jurídico no desaparece a pesar de la “*interrupción de la labor y de la relación del empleado con la empresa*”.

22. Por último, la indemnización mencionada líneas atrás se encuentra prevista en el artículo 26^[121] de la Ley 361 de 1997^[122], la cual, según la **Sentencia C-824 de 2011**^[123], protege un universo amplio de sujetos. En esa oportunidad, la Sala Plena explicó que la referencia a las personas con limitaciones *severas y profundas* contenida en el artículo 1º de la citada ley no debe entenderse como una expresión excluyente que restringe su ámbito de aplicación^[124]. Sobre el particular, recordó que este Tribunal ha acogido una noción amplia del término limitación, “(...) *en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar*”. Según lo expuesto, también son beneficiarios de la referida norma quienes presentan una situación de salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

2.2. SUBSIDIARIEDAD

2.2.1. De acuerdo con el artículo 86 de la Constitución la acción de tutela está revestida de un carácter subsidiario. El principio de subsidiariedad determina que dicho mecanismo de protección es procedente siempre que (i) no exista un medio alternativo de defensa judicial; o (ii) aunque exista, este no sea idóneo y eficaz en las condiciones del caso concreto; o (iii) sea necesaria la intervención del juez constitucional para conjurar o evitar la consumación de un perjuicio irremediable en los derechos constitucionales. Para determinar la existencia de un perjuicio irremediable^[76] deben tenerse en cuenta los siguientes criterios: (i) una amenaza actual e inminente, (ii) que se trate de un perjuicio grave, (iii) que sea necesaria la adopción de medidas urgentes, y (iv) que las mismas sean impostergables.

Con todo, la jurisprudencia constitucional ha sostenido que pese a la existencia de otro medio de defensa judicial, el examen de procedencia de la acción tutela debe tomar en cuenta las dificultades específicas que podrían enfrentar para acceder a la justicia sujetos de especial protección constitucional cuando están comprometidos derechos fundamentales, como sería el caso de las personas en estado de debilidad manifiesta debido al deterioro de su salud o que están en situación de discapacidad. Lo anterior, porque en desarrollo del derecho fundamental a la igualdad, el Estado debe garantizar a estas personas un tratamiento diferencial positivo, pues en estos casos el accionante experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial^[77].



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00243-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: MILEIDYS VALENCIA CASTILLA

Accionado: EFICACIA Y TIGO SA

2.2.2. Respecto de las acciones interpuestas para obtener el reintegro de un trabajador, la Corte ha resaltado que, en principio, la tutela no es la vía judicial idónea para resolver este tipo de controversias al existir los mecanismos establecidos en la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, atendiendo a la forma de vinculación del interesado^[78]. Sin embargo, también ha destacado que el examen de procedencia debe ser menos estricto cuando se encuentran comprometidos los derechos de sujetos de especial protección constitucional o de personas que se hallan en circunstancias de debilidad manifiesta, “*pues en estos casos el actor experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial*”^[79].

En efecto, en la Sentencia T-151 de 2017^[80] se indicó que “*la acción de tutela no es la vía judicial idónea, dado que existe una jurisdicción especializada, que en los últimos años ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad introducido con la Ley 1149 de 2007. No obstante, [...] de manera excepcional, la jurisprudencia de este Tribunal 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, la situación particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra*”^[81].

Además se precisó que circunstancias como (i) la edad del sujeto, (ii) su desocupación laboral, (iii) el hecho de no percibir ingreso alguno que permita la subsistencia de su familia y la propia, y (iv) la condición médica padecida, son supuestos representativos de un estado de debilidad manifiesta (art. 13 superior)^[82].

En igual sentido, en la Sentencia T-442 de 2017^[83] 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 la Sentencia T-317 de 2017^[84] se destacó que la jurisprudencia constitucional ha establecido que “*en aquellos casos en los que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal*”.



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00243-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: MILEIDYS VALENCIA CASTILLA

Accionado: EFICACIA Y TIGO SA

Aplicando los anteriores precedentes, en la Sentencia T-041 de 2019^[85] la Sala Octava de Revisión concluyó que *“si bien el ordenamiento jurídico previó procedimientos judiciales especiales para ventilar pretensiones laborales, la Corte ha entendido que las reglas relativas a la procedencia de la acción tendrán que ser matizadas cuando se trata de personas en especial condición de vulnerabilidad o en circunstancias de debilidad manifiesta, como consecuencia, entre otros, de su estado de salud; por lo tanto, la tutela debe ser considerada como el mecanismo más adecuado para adoptar las acciones que permitan conjurar la afectación de los derechos en cuestión”*^[86].

2.2.3. En los casos concretos que se estudian, la Sala identifica que las peticiones están orientadas a que se declare la ineficacia de las terminaciones de los contratos laborales por obra o labor determinada por no contar con la autorización del Ministerio del Trabajo y, consecuentemente, a que se ordene los reintegros a los cargos que ocupaban los accionantes o a otros que se encuentren en igualdad de condiciones, más el pago de los salarios y las prestaciones sociales dejados de percibir en el interregno de la desvinculación hasta que se verifique su efectivo reintegro, y la indemnización correspondiente a ciento ochenta días de salario por omitir el trámite de autorización del despido ante el Ministerio del Trabajo.

Para tramitar esas pretensiones el ordenamiento prevé en abstracto otro medio de defensa judicial susceptible de instaurarse ante la jurisdicción ordinaria en su competencia laboral^[87]. No obstante, este Tribunal ha aceptado la procedencia de la acción de tutela en casos excepcionales^[88], por ejemplo, cuando la parte activa es una persona en circunstancias de debilidad manifiesta o un sujeto de especial protección constitucional, que considera lesionados sus derechos fundamentales con ocasión de la terminación de su relación laboral, y cuando el goce efectivo de su derecho al mínimo vital o a la salud se ve obstruido.

Corresponde, entonces, a la Sala determinar si en casos como los presentes procede la tutela de manera excepcional no solo por la afectación o amenaza del derecho fundamental al mínimo vital sino de otros como el derecho a la salud. A continuación, se realizará el estudio del cumplimiento del requisito de subsidiaridad en cada caso concreto. Ya en el acápite dedicado al estudio de fondo, se pronunciará acerca de las pretensiones de las solicitudes de amparo.

2.2.4. Según las pruebas obrantes en el expediente T-7.441.401, María Angélica Cardona Rugeles, de 53 años^[89], derivaba su único sustento económico de la relación laboral sostenida con Servimos Integral SAS, en donde devengaba un salario mínimo mensual legal vigente más el auxilio de transporte^[90], hasta que su contrato de trabajo por obra o labor determinada fue terminado el 14 de diciembre de 2018, sin tener en cuenta que se encontraba en un estado de debilidad manifiesta en razón del deterioro de su salud, pues había una opinión médica que refería *“Cambios degenerativos discales desde L2 hasta S1 y cambios degenerativos facetarios en L4-L5 y L5-S1 con el compromiso del canal raquídeo y foraminal mencionado en cada nivel”*^[91] que estaban siendo tratados con analgesia para el dolor y terapias físicas^[92],



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00243-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: MILEIDYS VALENCIA CASTILLA

Accionado: EFICACIA Y TIGO SA

y que derivó en varias incapacidades conocidas por el empleador^[93]. Esta situación la puso en una condición de desprotección al no contar con los ingresos necesarios para sufragar sus gastos personales, además de algunos médicos derivados del tratamiento por medicina general y medicina del dolor que ya había iniciado.

En el curso del trámite de revisión se procedió a verificar las condiciones actuales de la accionante, vía telefónica^[94]. La señora María Angélica Cardona Rugeles informó que desde que fue terminado su contrato de trabajo con Servimos Integral SAS no ha vuelto a trabajar debido a que su dolor de columna persiste y la tiene muy impedida, por lo que necesita de la ayuda de un bastón para movilizarse. Narró que en la actualidad vive con su esposo Argemiro Cruz (de 54 años), en dos piezas que tienen en arriendo en una residencia ubicada en el barrio Bellavista (conocido como la Y) de la ciudad de Bogotá, y que pagan un canon de arrendamiento de \$500.000, que no incluye los servicios públicos domiciliarios; que su esposo trabaja en construcción y se gana un salario mínimo mensual, que constituye su única fuente de ingreso; que tiene tres hijos, pero que ninguno le ayuda económicamente porque tienen sus propias familias. Al solicitarle que explicara cuáles son sus peticiones en la acción de tutela, precisó que no desea ser reintegrada porque no es capaz de desempeñar el cargo de operaria de aseo que tenía en la empresa, debido a su actual estado de salud, pero que sí desea ser indemnizada por la forma en que fue finalizado su contrato, ya que se encontraba enferma y en tratamiento médico, y ello no fue tenido en cuenta por su empleador. Informó que se encuentra registrada en el Sisbén y que gracias a ello está recibiendo atención en salud, particularmente, tratamiento con medicina del dolor, a través de la EPS Salud Total.

Consultada la base de datos del Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales –SISBÉN– del Departamento Nacional de Planeación, se encontró que la accionante está registrada con un puntaje de 39,60 (nivel III), de acuerdo con la ficha 110012260284296 de Bogotá, con corte a septiembre de 2019^[95]. Además, según consulta realizada a la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud –ADRES–, la señora María Angélica aparece en estado “Activo” en el ítem de afiliaciones a salud en el régimen subsidiado en Salud Total EPS^[96]. Lo anterior sugiere, como lo señaló la accionante, que en la actualidad no tiene un empleo formal.

Entonces, en el caso concreto se trata de una trabajadora (operaria de aseo) que se encontraba en estado de debilidad manifiesta en razón del deterioro de su salud a raíz de una patología de columna, a quien le fue terminado unilateralmente su contrato de trabajo por obra o labor determinada sin la autorización del Ministerio del Trabajo, sabiendo que se encontraba en tratamiento médico por los cambios degenerativos en su columna, y que, por tal motivo, vio amenazado el goce efectivo de su derecho a la salud y vulnerado su derecho al mínimo vital.

2.2.5. Según las pruebas obrantes en el expediente T-7.448.222, Héctor Julio López Arévalo, de 45 años^[97], derivaba su único sustento económico de la relación laboral sostenida



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00243-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: MILEIDYS VALENCIA CASTILLA

Accionado: EFICACIA Y TIGO SA

con SaludCoop EPS organismo cooperativo en liquidación, en donde devengaba un salario mensual de \$3.890.000^[98], hasta que su contrato de trabajo por obra o labor determinada fue finalizado el 22 de marzo de 2019, sin tener en cuenta que se encontraba en un estado de debilidad manifiesta en razón de su diagnóstico de “*síndrome de manguito rotatorio, síndrome del túnel carpiano*”^[99] que estaba bajo estudio para el inicio del trámite de la calificación del origen de la enfermedad, ya que desempeñaba todas sus labores como técnico en soporte de aplicativos con su brazo derecho, debido a que por una enfermedad congénita nació sin la extremidad superior izquierda. Esta situación le generó una condición de desprotección al no contar con los ingresos necesarios para sufragar sus gastos personales, además de algunos médicos derivados de su afección.

Para verificar si el accionante en la actualidad se encontraba laborando, fue consultada la Base de Datos Única de Afiliados al Sistema de Seguridad Social en Salud administrada por ADRES, el 23 de octubre de 2019. Allí se encontró que el señor Héctor Julio López Arévalo aparece en estado “Activo” en Compensar EPS en el régimen contributivo^[100]. A raíz de dicha información, el 24 de octubre, fue contactado telefónicamente el accionante^[101], quien señaló que Compensar le había aprobado su solicitud para ser beneficiario del mecanismo de protección al trabajador cesante, desde mayo del presente año y durante el término de seis meses; y que dicho beneficio cubre su seguridad social en salud^[102] y pensiones sobre la base de un salario mínimo mensual legal vigente, e incluye un bono alimentario mensual de \$207.029^[103]. Narró que debido a que no tiene trabajo, tuvo que separarse temporalmente de su compañera, quien vive con sus dos hijas, y se fue a vivir con su madre, la señora María Anaídy Arévalo Aldana, en un apartamento que tienen en común en el barrio las Orquídeas de Bogotá, para cuya compra asumieron un crédito hipotecario con el Banco Caja Social, pagando una cuota mensual de \$830.000^[104]. Señaló que su madre recibe una mesada pensional de un salario mínimo mensual legal vigente, y que no cuentan con ningún otro ingreso aparte del “*subsidio de desempleo*”, que finaliza en octubre de 2019. Adicionalmente, indicó que continúa en tratamiento médico.

Consultada la base de datos del Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales –SISBÉN– del Departamento Nacional de Planeación, se encontró que el accionante está registrado con un puntaje de 54,56 (nivel III), de acuerdo con la ficha 5184135 de Bogotá, con corte a septiembre de 2019^[105].

Entonces, en el caso concreto se trata de un trabajador (técnico en soporte de aplicativos) que se encontraba en estado de debilidad manifiesta en razón del deterioro de su salud, a raíz de un padecimiento en su brazo derecho, que, además, se trata de una persona en situación de discapacidad física debido a la ausencia congénita de su miembro superior izquierdo, a quien le fue terminado unilateralmente su contrato de trabajo por obra o labor determinada sin la autorización del Ministerio del Trabajo, estando pendiente el inicio del trámite de calificación del origen de la enfermedad ante Compensar EPS^[106], y que, por tal motivo, vio amenazado el goce efectivo de su derecho a la salud y vulnerado su derecho al mínimo vital.

Telefax: 3885005 EXT. 4033

www.ramajudicial.gov.co

E-mail: j04prpcsoludad@cendoj.ramajudicial.gov

Soledad – Atlántico. Colombia





CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00243-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: MILEIDYS VALENCIA CASTILLA

Accionado: EFICACIA Y TIGO SA

2.2.6. Teniendo en cuenta los hechos descritos, la Sala concluye que en el presente caso las acciones de tutela proceden excepcionalmente como un mecanismo de protección urgente de los derechos fundamentales al trabajo, en su dimensión de estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud de María Angélica Cardona Rugeles y Héctor Julio López Arévalo, este último, quien además se encuentra en situación de discapacidad.

5. LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN SITUACIÓN DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR DISMINUCIONES FÍSICAS, PSÍQUICAS O SENSORIALES. REITERACIÓN DE JURISPRUDENCIA ^[110]

5.1. Los artículos 25 y 53 de la Constitución Política establecen el derecho al trabajo. De dicho derecho deriva el principio fundamental de la estabilidad en el empleo, cuyo objetivo principal es asegurar al empleado una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se fragmentará de forma abrupta y sorpresiva, de manera que no esté en permanente riesgo de perder su trabajo y, con ello, el sustento propio y el de su familia, por una decisión arbitraria del empleador. Persigue, entonces, garantizar la permanencia del trabajador en el empleo y limita directamente al empleador en su facultad discrecional de dar por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo, cuando dicha decisión está determinada por la situación de vulnerabilidad del trabajador ^[111].

La estabilidad laboral se vuelve de especial importancia cuando el empleado se halla en una situación de *debilidad manifiesta*, dando lugar a la denominada *estabilidad laboral reforzada* que “*consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido*” ^[112].

Ha precisado este Tribunal que la estabilidad laboral reforzada se aplica en ciertas situaciones en las que los empleados son despedidos en contravención de normas constitucionales y legales, como es el caso de los despidos que recaen sobre las mujeres embarazadas ^[113], los trabajadores sindicalizados ^[114], las personas con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta por motivos de salud ^[115] y las madres cabeza de familia ^[116].

5.2. La jurisprudencia constitucional ha desarrollado ampliamente el tema de la estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador en situación de discapacidad, incluso mucho antes del pronunciamiento del legislador en la Ley 361 de 1997 ^[117], al considerar que constituye un trato discriminatorio el despido unilateral de una persona debido a su situación física, mental o sensorial ^[118].

La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad ^[119], recoge por primera vez una definición normativa y precisa del concepto de discapacidad: “*El término discapacidad*



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00243-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: MILEIDYS VALENCIA CASTILLA

Accionado: EFICACIA Y TIGO SA

significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”^[120].

Así entendida, la discapacidad no puede asimilarse, necesariamente, a pérdida de la capacidad laboral, ya que personas con algún grado de discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral. Por ello se establece diferencia entre discapacidad e invalidez, esta última definida por el artículo 38 de la Ley 100 de 1993, en los siguientes términos: “*Estado de invalidez. Para los efectos del presente capítulo se considera inválida la persona que por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral*”.

5.3. Según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que se pruebe incompatibilidad del trabajo a realizar con la discapacidad, y medie autorización de la oficina del Trabajo. Si no se cumple este requisito, las personas desvinculadas tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Dicha disposición fue objeto de control en la Sentencia C-531 de 2000. En esa oportunidad este Tribunal sostuvo que contemplar solo una indemnización de ciento ochenta días para remediar la discriminación de una persona en situación de discapacidad resultaba insuficiente a la luz de los estándares constitucionales. Por ese motivo, resolvió que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 era exequible pero con la condición de que se entendiera que “*carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato*”^[121].

Además, en la Sentencia C-531 de 2000^[122] la Corporación se pronunció acerca del deber constitucional de otorgar protección especial a las personas que tienen una deficiencia física, sensorial y psíquica, con el fin de lograr su integración social. Al respecto señaló:

“[...] en el caso de las personas con limitaciones, es un hecho ampliamente conocido, que la importancia del acceso a un trabajo no se reduce al mero aspecto económico, en el sentido de que el salario que perciba la persona limitada sea el requerido para satisfacer sus necesidades de subsistencia y las de su familia. No, en el caso de las personas con limitaciones, el que ellas puedan desarrollar una actividad laboral lucrativa adquiere



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00243-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: MILEIDYS VALENCIA CASTILLA

Accionado: EFICACIA Y TIGO SA

connotaciones de índole constitucional pues, se ubica en el terreno de la dignidad de la persona ‘como sujeto, razón y fin de la Constitución de 1991’ (sentencia T-002 de 1992), que permite romper esquemas injustamente arraigados en nuestro medio, como aquel de que un limitado físico, sensorial o psíquico es ‘una carga’ para la sociedad”^[123].

5.4. La estabilidad laboral reforzada no tiene un rango puramente legal sino que tiene fundamento directo en diversas disposiciones de la Constitución Política, a saber^[124]; en el derecho a “*la estabilidad en el empleo*” (art. 53 C.P.)^[125]; en el derecho de todas las personas que “*se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta*” a ser protegidas “*especialmente*” con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “*real y efectiva*” (arts. 13 y 93 C.P.)^[126]; en que el derecho al trabajo “*en todas sus modalidades*” tiene especial protección del Estado y debe estar rodeado de “*condiciones dignas y justas*” (art. 25 C.P.)^[127]; en el deber que tiene el Estado de adelantar una política de “*integración social*” a favor de aquellos que pueden considerarse “*disminuidos físicos, sensoriales y síquicos*” (art. 47 C.P.)^[128]; en el derecho fundamental a gozar de un mínimo vital, entendido como la posibilidad efectiva de satisfacer necesidades humanas básicas como la alimentación, el vestido, el aseo, la vivienda, la educación y la salud (arts. 1, 53, 93 y 94 C.P.); y en el deber de todos de “*obrar conforme al principio de solidaridad social*” ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas (arts. 1, 48 y 95 C.P.)^[129].

5.5. Ahora bien, con fundamento en el artículo 13 de la Constitución Política, esta Corporación ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor de aquellos trabajadores que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones, por ejemplo, a raíz de un accidente de trabajo o de una enfermedad. La persona que se encuentre en estas circunstancias está en estado de *debilidad manifiesta*, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite tal condición^[130], y el despido en razón de la enfermedad que padezca, constituye un trato discriminatorio que puede ser cuestionado a través de la acción de tutela^[131].

La estabilidad laboral reforzada, entonces, rige de manera general las relaciones laborales en favor de los trabajadores que por sus disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales deben ser tratados preferentemente, en el sentido de garantizarles la permanencia en el empleo. Así, aquellos trabajadores que sufren una disminución considerable en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser tenidos como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta y, por ello, gozan de estabilidad laboral reforzada por aplicación directa de la Constitución^[132].

En la Sentencia SU-049 de 2017 la Sala Plena unificó su posición en torno a la interpretación amplia del universo de beneficiarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 plasmada en la Sentencia C-824 de 2011, bajo el supuesto de que la jurisprudencia constitucional “*ha*



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00243-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: MILEIDYS VALENCIA CASTILLA

Accionado: EFICACIA Y TIGO SA

acogido una concepción amplia del término limitación [hoy discapacidad, según el condicionamiento realizado por la sentencia C-458 de 2015], en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar”^[133]. Al respecto recordó:

“4.2. [...] la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “*impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares*”,^[134] toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Al tomar la jurisprudencia desde el año 2015 se puede observar que todas las Salas de Revisión de la Corte, sin excepción, han seguido esta postura, como se aprecia por ejemplo en las sentencias T-405 de 2015 (Sala Primera),^[135] T-141 de 2016 (Sala Tercera),^[136] T-351 de 2015 (Sala Cuarta),^[137] T-106 de 2015 (Sala Quinta),^[138] T-691 de 2015 (Sala Sexta),^[139] T-057 de 2016 (Sala Séptima),^[140] T-251 de 2016 (Sala Octava)^[141] y T-594 de 2015 (Sala Novena).^[142] Entre las cuales ha de destacarse la sentencia T-597 de 2014, en la cual la Corte concedió la tutela, revocando un fallo de la justicia ordinaria que negaba a una persona la pretensión de estabilidad reforzada porque no tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. [...]”^[143].

5.6. Entonces, la Corte Constitucional ha sostenido que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales^[144], y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que les “*impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares*”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares,



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00243-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: MILEIDYS VALENCIA CASTILLA

Accionado: EFICACIA Y TIGO SA

pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, gozan de “*estabilidad laboral reforzada*”^[145].

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

Si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá *presumir* que la causa de la desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador y, por tanto, concluir que se causó una grave afectación de sus derechos fundamentales^[146].

En consecuencia, cuando se comprueba que el empleador (a) desvinculó a un sujeto titular de la estabilidad laboral reforzada sin obtener la autorización de la oficina del Trabajo, y (b) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, el juez que conoce del asunto tiene el deber *prima facie* de reconocer a favor del trabajador: (i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). (ii) El derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con su situación^[147]. (iii) El derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso^[148]. Y (iv) el derecho a recibir “una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”^[149].

5.7. La estabilidad laboral reforzada de los sujetos de especial protección, es aplicable aún en los casos en los cuales el contrato de trabajo por el cual se inició el vínculo laboral tenga un término definido^[150], incluyendo los contratos de trabajo por obra o labor determinada^[151] e, igualmente, los contratos de prestación de servicios^[152]. Por ende, cuando una persona goza de *estabilidad laboral/ocupacional reforzada* no puede ser desvinculada



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00243-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: MILEIDYS VALENCIA CASTILLA

Accionado: EFICACIA Y TIGO SA

sin que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual y sin que medie la autorización de la oficina del Trabajo^[153]. Ello quedó claramente establecido en la Sentencia SU-049 de 2017:

“5.14. Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo.^[154] De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes”.

5.8. En virtud de lo anterior, si el juez constitucional logra establecer que el despido, o la terminación del contrato o la no renovación del mismo, de una persona con una considerable afectación de salud se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá *presumir* que la causa de la desvinculación laboral fue la circunstancia de debilidad y vulnerabilidad del trabajador y, por lo tanto, concluir que se causó un grave menoscabo de sus derechos fundamentales.

Así, el juez deberá conceder el amparo invocado y, consecuencialmente, (i) declarar la ineficacia de la terminación contractual o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios o remuneraciones y las prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). (ii) En caso de ser posible, ordenar el reintegro a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por el trabajador hasta su desvinculación, o la renovación del contrato, para que desarrolle un objeto contractual que ofrezca condiciones similares al del ejecutado anteriormente, y que esté acorde con su actual estado de salud. Y (iii) ordenar una indemnización de 180 días del salario o de la remuneración, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997^[155].

7.2.4. La procedencia de la acción de tutela. La existencia de otro medio de defensa judicial. La tutela como mecanismo transitorio ante la existencia de un perjuicio irremediable. Reiteración de Jurisprudencia.

De acuerdo con reiterada y uniforme jurisprudencia de esta Corporación 1, en armonía con lo dispuesto por los artículos 86 de la Carta Política y 6° del Decreto 2591 de 1992, la acción de tutela es un mecanismo judicial, para la protección inmediata de los derechos

Carrera 21 Calle 20 Esquina Palacio de Justicia

Telefax: 3885005 EXT. 4033

www.ramajudicial.gov.co

E-mail: j04prpcsoludad@cendoj.ramajudicial.gov

Soledad – Atlántico. Colombia





CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00243-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: MILEIDYS VALENCIA CASTILLA

Accionado: EFICACIA Y TIGO SA

fundamentales, de carácter subsidiario. Ésta procede siempre que en el ordenamiento jurídico no exista otra acción idónea y eficaz para la tutela judicial de estos derechos.

Esta Corporación ha reiterado que no siempre el juez de tutela es el primer llamado a proteger los derechos constitucionales, toda vez que su competencia es subsidiaria y residual, es decir procede siempre que no exista otro medio de defensa judicial de comprobada eficacia, para que cese inmediatamente la vulneración. Sobre el particular, en la sentencia T-753 de 2006 esta Corte precisó:

“Frente a la necesidad de preservar el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, 3 se ha sostenido que aquella es improcedente si quien ha tenido a su disposición las vías judiciales ordinarias de defensa, no las utiliza ni oportuna ni adecuadamente, acudiendo en su lugar a la acción constitucional.

Ello por cuanto que, a la luz de la jurisprudencia pertinente, los recursos judiciales ordinarios son verdaderas herramientas de protección de los derechos fundamentales, por lo que deben usarse oportunamente para garantizar su vigencia, so pena de convertir en improcedente el mecanismo subsidiario que ofrece el artículo 86 superior.”

Entendida de otra manera, la acción de tutela se convertiría en un escenario de debate y decisión de litigios, y no de protección de los derechos fundamentales. Al respecto, en la sentencia T-406 de 2005, la Corte indicó:

“Según esta exigencia, entonces, si existen otros medios de defensa judicial, se debe recurrir a ellos pues de lo contrario la acción de tutela dejaría de ser un mecanismo de defensa de los derechos fundamentales y se convertiría en un recurso expedito para vaciar la competencia ordinaria de los jueces y tribunales.

De igual manera, de perderse de vista el carácter subsidiario de la tutela, el juez constitucional, en este ámbito, no circunscribiría su obrar a la protección de los derechos fundamentales, sino que se convertiría en una instancia de decisión de conflictos legales.

nótese cómo de desconocerse el carácter subsidiario de la acción de tutela se distorsionaría la índole que le asignó el constituyente y se deslegitimaría la función del juez de amparo.”

Puntualizando, se puede indicar que, de acuerdo con el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, ésta resulta improcedente cuando es utilizada como mecanismo alternativo de los medios judiciales ordinarios de defensa previstos por la ley.

Sin embargo, en los casos en que existan medios judiciales de protección ordinarios al alcance del actor, la acción de tutela será procedente si el juez constitucional logra determinar que: (i) los mecanismos y recursos ordinarios de defensa no son suficientemente idóneos y eficaces para garantizar la protección de los derechos presuntamente vulnerados o amenazados; (ii) se requiere el amparo constitucional como mecanismo transitorio, pues, de lo contrario, el actor se vería frente a la ocurrencia inminente de un perjuicio irremediable frente a sus derechos fundamentales; y, (iii) el titular de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados es sujeto de especial protección constitucional.

7.2.5. EN CUANTO A LA CARGA PROBATORIA CON LA QUE DEBE CUMPLIR EL ACCIONANTE, LA CORTE HA ESTABLECIDO LO SIGUIENTE:

En torno de la carga de la prueba, la corte constitucional, en otro pronunciamiento, concretamente, en la Sentencia T – 298 de 1993 expresó:



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00243-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: MILEIDYS VALENCIA CASTILLA

Accionado: EFICACIA Y TIGO SA

“La acción de tutela cabe únicamente cuando existe el hecho cierto, indiscutible y probado de una violación al derecho fundamental alegado por quien la ejerce, o una amenaza contra el mismo, fehaciente y concreta, cuya configuración también debe acreditarse.

No puede el juez conceder la protección pedida basándose tan solo en las afirmaciones del demandante. Por el contrario, si los hechos alegados no se prueban de modo claro y convincente, su deber es negarla, por cuanto, así planteadas las cosas, no tiene lugar ni justificación” (resaltado original).

ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO

En el caso bajo estudio, manifiesta el accionante que fue contratada por la empresa accionada y fui asignada como trabajadora en misión en la empresa TIGO. Que desempeño sus funciones de la mejor forma y sin ningún tipo de inconvenientes. Que fue diagnosticada con las enfermedades; trastorno mixto de ansiedad y depresión, trastorno afectivo bipolar, episodio depresivo presente leve o moderado. trastorno de ansiedad no especificado. Y el día 2 de abril de 2022 las empresas EFICACIA S.A. Y TIGO decidieron dar por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo. Que estos no solicitaron permiso al ministerio del trabajo para finalizar dicho contrato debido a su condición de salud. Que su despido se produjo debido a su condición de salud, toda vez que su empleador lo discriminaba por su condición de salud y las constantes incapacidades que esta tenía, manifestándole que por estas podría perder su empleo.

A su turno el accionado EFICACIA SA, manifiesta que la accionante laboró mediante la vinculación de un contrato de trabajo Por Obra o Labor Contratada en el periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2020 al 03 de abril de 2022 en el cargo de DESARROLLADOR PDA/PDV DEALER. Que la accionante al momento de la terminación laboral por fin de obra no contaba con temas médicos que impedirían la finalización del contrato por fin de obra. Que la accionante durante la relación laboral la colaboradora no notificó la patología que aduce en la tutela, que esta no cuenta con ninguna limitación para trabajar. Que la terminación del contrato de trabajo finalizó por motivos de la finalización de la obra que dio origen a la contratación, siendo esta la causal de la finalización como lo estipula el artículo 61 del código sustantivo de trabajo en su numeral D.

Que esta no cuenta con calificación de pérdida de capacidad laboral, no ha aportado a la empresa, ni al proceso de tutela restricciones médicas, ni tiene tratamiento, es decir que no es acreedora a ser persona con fuero de estabilidad laboral reforzada.

Por su parte el accionado-vinculado TIGO SA, manifiesta que desconoce el vínculo laboral al que hace referencia la accionante, su condición médica o diagnósticos de salud, la posible fecha en que su empleador EFICACIA haya dado por finalizado su contrato laboral y los motivos que hayan respaldado dicha decisión. En lo que respecta las condiciones de salud es información que pertenece a la esfera personal de cada persona y en este sentido nos atenemos a las pruebas aportadas con el escrito de tutela que demuestren la veracidad de dichas afirmaciones.

CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00243-00
ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: MILEIDYS VALENCIA CASTILLA
Accionado: EFICACIA Y TIGO SA

Que revisadas las bases de datos de TIGO se encuentra que la accionante no se encuentra registrada como personal activo o retirado de la Compañía, lo que significa que en ningún momento ha tenido algún tipo de vinculación laboral o contractual con TIGO y en este sentido nos atenemos a las pruebas aportadas con el escrito de tutela que demuestren la veracidad de estas afirmaciones.

Que la relación laboral existente entre EFICACIA y la accionante, se ejecuta únicamente entre tales partes, razón por la que TIGO no puede negar ni aceptar hechos que rodean un supuesto vínculo laboral, los extremos de la relación contractual, cargos ni los sucesos que se indican en los hechos de la acción de tutela.

Conforme a los hechos expuestos por las partes vinculadas dentro de la presente acción constitucional, encuentra el despacho que de las pruebas obrantes dentro del plenario consta la carta de terminación unilateral de contrato de trabajo, historia clínica del accionante de la consulta por tele llamada de fecha 17 de marzo de 2022, el contrato de trabajo, tal como se puede cotejar dentro de los pantallazos anexos.

Terminación unilateral de contrato de trabajo.



0412TERM_CONTRA
C.C. CEDULA

RP20-3
TERMINACION DE CONTRATO OBRA LABOR

Calí, 02 de abril de 2022

Señor(a)
MILEIDYS ROSA VALENCIA CASTILLA
C.C. 32803083
BARRANQUILLA

Respetado(a) Señor(a):

Por medio de la presente le informamos que su contrato individual de trabajo por obra o labor contratada termina en el día 03 de abril de 2022, habida cuenta que los labores para los cuales fue contratado culminaron.

El pago de sus salarios y prestaciones sociales se realizará a la cuenta de ahorros que reporto para el pago de nómina.

Con el presente documento le estamos certificando paz y salvo sobre los aportes a la seguridad social integral y a la parafiscalidad con base en su salario y en cumplimiento de lo descrito en la Ley 789 de 2002 hacemos entrega de las copias de las planillas correspondientes a los últimos tres meses de contrato de trabajo.

Cordialmente,



YULIAN CARRASQUILLA
ASISTENTE LEGAL

VERSIÓN 1
10 DE AGOSTO DE 2015



HISTORIAS CLÍNICAS.

805608394 TRABAJEMOS JUNTOS IPS S.A.S.

NET 96122896-5
Caja 96 No. 44 - 12
Turkeyes 3122222

NOMBRE: Valencia Cecilia Muñoz Rosa

IDENTIFICACION: 32803083

FECHA DE NACIMIENTO: 1984-06-28 (1)

DIRECCION: Carrera 21 104-87 Cali

FECHA DE INGRESO: 2022-03-17 10:13:36

FECHA DE EGRESO: 2022-03-17 11:34:34

FECHA DE REGISTRO: 2022-03-17 11:31:25

MEDICO TRATANTE: Tonia Rios Rios Gomez

ENTIDAD: MUTUAL SER EPS

PROGNO: Saneamiento

TIPO DE USUARIO: Beneficiario

NIVEL DE USUARIO: NIVEL 1

EVOLUCION

SE REALIZA TELEMEDICINA DEBIDO A LA PANDEMIA QUE EN ESTOS MOMENTOS VIVE EL TERRITORIO NACIONAL, COVID 19 PACIENTE SE DE ENTERENDER Y ACEPTAR LA LLAMADA.

PACIENTE REFIERE: "BUENO SOY UN POCOJO MEJOR GRACIAS A DIOS, TUVE QUE SUSPENDER LA SEROTALINA, DUERME UNA SEMANA CON LA PRESION BAJITA, FUI A URGENCIAS Y LA DRA ME DIO QUE LA QUITARA Y LA SUSPENDE Y SE ME NORMALIZO, ME TENGO CRISIS, AYER ME SEPE ME TRATO MAL, ME PASO EN LA CALLE Y ENTRE A UN CENTRO COMERCIAL A CAMBIARME Y AHI ME ENCONTRE A MI JEFE Y ME REGALO Y ENTRE EN SHOCK Y REACCIONE DE MALA MANERA, PERO ANTES ME PUSE DISCULPA, PERO ME SENSADO ASI, AMARREZO DE MAL HUMOR, EN LA CASA ME ENCERRERO Y NO QUIERO HABLAR CON NADIE, DE REPENTE ME DAN GANAS DE LLORAR, ESTOY MUY ANGOSTA Y TOMO INSTANTE CAPE"

DURANTE LA COMUNICACION PACIENTE ALERTA, TRANQUILO, ORIENTADO GLOBALMENTE, COLABORADOR, EQUILIBRO, PENSAMIENTO LOGICO COHERENTE, NO PRESENTA IDEAS DELIRANTES, NO IDEAS DE MUERTE, SIN ALTERACIONES SENSORIOCEPTIVAS, AFECTO MODULADO, QUIEN REFIERE BUENA OXESIA, BUENA CONCILIACION DEL SUEÑO.

ANALISIS: PACIENTE INESTABLE EMOCIONALMENTE, ACTUALMENTE SIN MEDICACION, CON BUEN PATRON DE SUEÑO, SE CUIDERA TRATAMIENTO INSTAURADO, CON PROTECCION GASTROFUTRA, SE DAN RECOMENDACIONES Y CITA CONTROL.

SE INTERROGA POR LOS ÚLTIMOS CUADROS RESPIRATORIOS Y FEBRILES Y LOS RELACIONADOS AL COVID 19 Y NEGAN.

SE REALIZA INTERVENCION PSICOEDUCATIVA AREA DE APOYO FAMILIAR SOBRE ESTILOS DE VIDA SALUDABLE, Y CONTROL DE FACTORES DE RIESGO DE REACTIVACION DE SINTOMA, LA IMPORTANCIA DE SEGUIR LOS CONTROLES PSIQUIATRICOS.

SE ENVIKA AL FAMILIAR QUE LAS ORDENES SERAN ENVIADAS AL CORREO ELECTRONICO: mileidysvalencia28@gmail.com, PROPORCIONANDO AL NOMBRE DE LA LLAMADA.

PLAN:

- ACIDO VALPROICO CAPSULA 250 MGs TOMAR 1 CAP CADA 12 HORAS VIA ORAL
CANTIDAD 120
FORMULA PARA 2 MESES

- OLANAPINA TAB. 10 MGs TOMAR 1 EN LA NOCHE VIA ORAL
CANTIDAD 60
FORMULA PARA 2 MESES

- ESCHEMPRAZOL, TABLETA 20MGs, TOMAR 1 TABLETA VIA ORAL CADA DIA EN AYUNAS
CANTIDAD 60
FORMULA PARA 2 MESES

- HIDROXIDO DE ALUMINIO SUSPENSION ORAL, TOMAR SCC VIA ORAL CADA 8 HORAS
CANTIDAD 2 FRASCOS
FORMULA PARA 2 MESES

CITA CONTROL EN 2 MESES

CONTINUA CON PSICOLOGIA

CORREO ELECTRONICO: mileidysvalencia28@gmail.com

Diagnostico

F412 TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESION

Impresion diagnostica

192.168.0.128HistoriaClinicaImpHistoria.php?ID=15873168Formato=Evolucion&TipoFormato=MEDICINA GENERAL&IDHistoria=128... 1/2

17/3/22, 10:37

192.168.0.128HistoriaClinicaImpHistoria.php?ID=15873168Formato=Evolucion&TipoFormato=MEDICINA GENERAL...

General

F413 TRASTORNO AFECTIVO BIPOLAR, EPISODIO DEPRESIVO PRESENTE LEVE O MODERADO

Referenciado F 419 TRASTORNO DE ANSIEDAD, NO ESPECIFICADO

Causa Externa: Enfermedad genero: Falsedad Consulta: No aplica

Remite a: Ambulatorio

Riesgo: ALTO

Clasificación SEVIGILA: Psiquiatria

Tonia Rios Rios Gomez



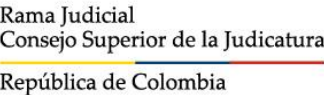
México general



Carrera 21 Calle 20 Esquina Palacio de Justicia
Telefax: 3885005 EXT. 4033
www.ramajudicial.gov.co
E-mail: j04prpcsosledad@cendoj.ramajudicial.gov
Soledad – Atlántico. Colombia



ISO 9001
NTCCP
1000
No. SC780 - 4
No. GP 369 - 4



**CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018**

eficacia
0400
0429CONT. LAREF

[illegible]

beneficios o derechos laborales legales o estatales en los fines u objetivos determinados para los cuales fueron solicitados. 6.5.5) Incumplimiento por parte de EL EMPLEADOR de los Reglamentos, las Políticas, Procedimientos e Instrucciones dadas por la empresa SEPTIMA MODIFICACION. Toda modificación al presente contrato de trabajo que no sea la que se hañó consignada en este documento, no es válida. 6.5.6) Incumplimiento por parte de EL EMPLEADO de las obligaciones que le impone el presente contrato de trabajo. Igualmente convienen que el presente acuerdo de voluntades sustituya integralmente cualquier otro contrato de trabajo, verbal o escrito, que hubieren celebrado las partes anteriormente. OCTAVA. JORNADA. EL EMPLEADO se obliga a laborar en cualquiera de las jornadas establecidas por EL EMPLEADOR, teniendo en cuenta que dichas jornadas son variables y de diferente duración. De conformidad con el artículo 161 literal s, se acuerda que el presente contrato de trabajo se celebrará en jornada de trabajo de 12 horas de duración, distribuidas en un turno de trabajo, dividido en la semana con un día de descanso obligatorio. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de máximo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales o 240 horas mensuales. NOVENA. Autorización Tratamiento de Datos Personales. EL EMPLEADO AUTORIZA A LA EMPRESA EL TRATAMIENTO DE SUS DATOS PERSONALES PARA LOS FINESES QUE SE REALIZAN DENTRO DE LOS PROCESOS DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE SUS EMPLEADOS Y DEL NÚCLEO FAMILIAR EN relación con las comunicaciones, cargos y deberes propios de la relación laboral, así como de las relaciones comerciales comerciales o civiles que EFACIAE tiene con terceros y en las cuales pueden intervenir sus empleados como ejecutores o representantes en nombre de la empresa frente a clientes, proveedores, entes oficiales, municipalidades, nacionales entre otros. En virtud de lo anterior, EL EMPLEADOR autoriza en el marco del presente contrato y a lo estipulado, que EFACIAE podrá utilizar, almacenar, investigar, transferir, divulgar, compartir, informar, analizar, usar, recomendar, almacenar, transferir, divulgar, compartir, informar y publicar los datos personales e información personal propia, así como evidencia y logs o rastros de navegación respecto de las actividades realizadas en los sistemas de información y redes de comunicaciones, bien se trate de dispositivos propios o de terceros, ubicados dentro o fuera del territorio nacional, con el fin de informar e informar sobre el cumplimiento de las obligaciones originadas en contratos laborales, comerciales, civiles, obligaciones de ley, de índole de seguridad pública, de índole de salud, de índole de seguridad nacional, de índole de seguridad internacional. Los datos personales recolectados de los empleados y su núcleo familiar, serán tratados con sujeción a las siguientes finalidades:

- Conocer y analizar las competencias de los empleados para contribuir al desarrollo de su plan de crecimiento personal y profesional dentro de la organización.
- Entregarle a terceros clientes:
 - Desarrollar estrategias y actividades de bienestar personal, familiar y mejoramiento de sus condiciones de vida.
 - Evaluar el clima laboral con el fin de diagnosticar, planificar y mejorar el clima organizacional, así como el desempeño individual y colectivo de las áreas y unidades de prestación de servicios que hacen parte de EFACIA.
 - Informar e informar sobre el uso de los recursos informáticos, información y demás activos materiales e inmateriales entregados para el desempeño de sus funciones laborales.
- Suministrar a las autoridades informaciones que están legalmente solicitadas.
- Gestionar incidencias de seguridad de la información que comprometan datos personales y/o puedan violar derechos EFACIA y/o de terceros.
- Cumplir con las obligaciones establecidas por la ley, que pueden ser las encuestas de riesgo psicosocial, pago de salarios, prestaciones sociales y prestaciones establecidas por seguridad social, realizar llamados de atención, procesos disciplinarios o acciones legales, en caso de ser necesario, ante los incumplimientos que puedan generarse durante la relación contractual; actuar oportunamente en caso de accidentes o emergencias, tanto a nivel empresarial como institucional (bomberos, centros de salud, policía, etc.) y en todo caso, mantener una permanente e eficiente comunicación entre la empresa y el colaborador.
- Mantener un nivel de salud ocupacional o no requerir de atención médica y/o familiares, cuando fuera el caso.
- Colaborar con las autoridades en la lucha contra la criminalidad de conformidad con las obligaciones que las leyes imponen.
- Tratar información empleada con ocasión del relacionamiento de este con el fondo de empleados, bancos u otros terceros respecto de los cuales el empleado haya otorgado la información.
- Tratar la información sensible y de los menores de edad en el marco de la relación laboral existente, tal como puede ser y el otorgamiento de beneficios al grupo familiar del empleado.
- Verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales que aplican dentro de la relación contractual, así como las relacionadas con el archivo y conservación de la información en el área de Gestión Humana.
- Suministrar la información personal requerida por aquellos terceros que presten servicios que estén permitidos por las relaciones con actividades académicas, servicios legales, derechos, celebraciones, aniversarios, cooperación institucional, entre otros acciones necesarias para la productividad, competitividad y cumplimiento de las obligaciones a cargo de la empresa.
- Comunicar al público, a través de medios tradicionales y/o virtuales, asuntos relacionados con la responsabilidad social de EFACIA y demás acciones que ésta realice con su grupo de interés, cuando en esas acciones se involucren datos personales del empleado.
- Realizar estudios de seguridad con el fin de medir los riesgos sobre la operación de EFACIA, su relacionamiento con los grupos de interés y para cumplir con las exigencias de orden legal y/o de las autoridades.
- Comunicar información empresarial a través de los mecanismos dispuestos por EFACIA.
- Atender los compromisos contractuales y legales con clientes, proveedores, socios de negocio, entre otros y vigilan, autoridades fiscales, judiciales y administrativas.
- Clasificar, archivar y gestionar documentalmente la información laboral del EMPLEADO durante y después de terminada la relación laboral, así como los términos de ley.

Los datos personales recolectados y tratados podrán constar en medio físico, video, audio, fotográfico, biométrico, informático, los cuales estarán protegidos de forma segura, acorde a las características de la información personal tratada. EL TRABAJADOR como Titular de la Información o representante o acudiente, en el caso de información de hijos (as) menores de edad o sus padres o familiares beneficiarios, manifiesto que conozco,

Carrera 21 Calle 20 Esquina Palacio de Justicia
Telefax: 3885005 EXT. 4033
www.ramajudicial.gov.co
E-mail: j04prpcoledad@cendoj.ramajudicial.gov.co
Soledad – Atlántico, Colombia





CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00243-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: MILEIDYS VALENCIA CASTILLA

Accionado: EFICACIA Y TIGO SA

Igualmente, el presente asunto adquiere un alcance controversial y litigioso, que carece de relevancia constitucional y desborda el carácter sumario e informal propio del amparo, es decir que dentro de la misma se suscita un conflicto laboral, que excede las finalidades de la acción constitucional.

En tal perspectiva, el proceso laboral ofrece a las partes la oportunidad para ejercer todas las atribuciones probatorias y de contradicción, a diferencia del amparo constitucional que *“exige un nivel mínimo de certeza o de convencimiento respecto del derecho reclamado”*^[96].

Así las cosas, considera el despacho, que no se vulneraron los derechos fundamentales invocados por la actora. Particularmente, no operó la garantía de estabilidad laboral reforzada por cuanto el despido no obedeció a una actuación discriminatoria y se sustentó en una causal objetiva, como es la terminación del contrato de obra, el cual una vez finalizada esto daba lugar a la terminación del mismo.

Por lo que ante la evidente escases de material probatorio aportado por parte de la accionante, advierte el despacho que no existe una afectación de sus derechos, por cuanto, como en párrafos anteriores se expuso esta no goza de la calidad de sujeto de especial protección, ante la debilidad manifiesta de la que hace mención en la carta tutelar, al exponer que fue despedida encontrándose enferma, pues no se evidencia además, incapacidades, ni una historia médica diagnosticada por un médico especialista, atendiendo este tipo de padecimientos como es la salud mental (psiquiatras), por lo que al no estar incapacitado en ese momento; no existir examen médico laboral, ni las historias clínicas indican que aún padeciera la enfermedad actual, denotan que no existe quebrantamiento de los derechos por esta invocados.

En segundo lugar, la empresa de acuerdo a lo expuesto desconocía los padecimientos del actor, pues esta no aportó la situación de salud, y aquí en esta acción tutelar, se puede constatar la misma, ante la no evidencia de los mismos y al no existir más razones para continuar tal contrato, se dio por terminado el vínculo. Por lo que se puede establecer que el accionante al manifestar que se encuentra en un estado de debilidad manifiesta, para tal caso, la corte ha señalado que *“se pueden encontrar aquellos trabajadores discapacitados o con afecciones en su salud, y con el objeto de brindarles una protección especial que les garantice la permanencia en su trabajo, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado a partir del principio de estabilidad en el empleo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada; conforme al cual, el empleador sólo podrá desvincular al trabajador que presente disminución física o psíquica, cuando medie autorización del inspector del trabajo y por causa distinta a la de su padecimiento.”*

Así las cosas, de acuerdo a la pretensión del accionante a que se le reintegre, es pertinente ilustrar lo que la jurisprudencia constitucional ha señalado sobre tal tipo de pretensiones, que por regla general resultan improcedentes debido a la existencia de otros medios de defensa judicial, idóneos y eficaces. Sin embargo, excepcionalmente, se ha reconocido el amparo



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00243-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: MILEIDYS VALENCIA CASTILLA

Accionado: EFICACIA Y TIGO SA

cuando se trata de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como es el caso de personas discapacitadas, enfermas, madres cabeza de hogar, madres gestantes, entre otros, que con el despido se ven avocadas a una situación de discriminación, sin embargo, como anteriormente se expuso no existe por parte de la accionante demostrado que este se encuentre ajustado a una de estas causales.

“En virtud del principio de subsidiariedad antes descrito, esta Corporación ha reiterado en su jurisprudencia que, en principio, la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar de una autoridad judicial la orden de reintegro a determinado empleo o el reconocimiento de prestaciones laborales o sociales, pues el ordenamiento jurídico ofrece a los trabajadores mecanismos de defensa establecidos por la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la forma de vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada, como por ejemplo las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores discapacitados y los trabajadores que por alguna limitación en su estado de salud deben ser considerados como personas puestas en estado de debilidad manifiesta.”. 2 3.- Ahora, importante precedente en la materia lo constituye el fallo reciente de la Corte Constitucional en que confirmó la sentencia denegatoria de la protección por cuanto el accionante no había sido desvinculado, sino que se produjo una suspensión del contrato laboral, por ende, no estaba “desprotegido por el Sistema General de Seguridad Social, a través de las empresas e instituciones prestadoras de salud y las administradoras de riesgos laborales”.

Por tanto, todos los actos realizados por la accionada, se enmarcaron en una causal objetiva y razonable derivada de la terminación de la obra, para la que fue contratada la accionante.

Por lo que el presente asunto adquiere un alcance controversial y litigioso, que carece de relevancia constitucional y desborda el carácter sumario e informal propio del amparo, es decir que dentro de la misma se suscita un conflicto laboral, que excede las finalidades de la acción constitucional. Al respecto, la Sentencia T-1683 de 2000^[95] indicó lo siguiente: “[e]l juez de tutela no puede ordenar el pago de un derecho incierto y discutible, pues aquello escapa de la órbita constitucional para radicarse en una discusión de rango legal que debe resolverse en la jurisdicción competente”. En tal perspectiva, el proceso laboral ofrece a las partes la oportunidad para ejercer todas las atribuciones probatorias y de contradicción, a diferencia del amparo constitucional que “exige un nivel mínimo de certeza o de convencimiento respecto del derecho reclamado”^[96].

Por lo anterior, el despacho procede a declarar improcedente la presente acción constitucional.

En Mérito de lo expuesto, el **JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Constitución.

RESUELVE:



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00243-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: MILEIDYS VALENCIA CASTILLA

Accionado: EFICACIA Y TIGO SA

PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE la acción de tutela presentada para el amparo del derecho fundamental de petición invocado por el accionante **MILEIDYS VALENCIA CASTILLA** contra **EFICACIA Y TIGO S.A.**, conforme a lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE este fallo a los interesados y al defensor del pueblo personalmente o por cualquier otro medio expedito

TERCERO: DECLARAR que contra el presente fallo procede **IMPUGNACIÓN**, conforme a los artículos 31 y 32 del Decreto 2591 de 1.991.-

CUARTO: SI no fuere impugnado el presente fallo, remítase la actuación a la **HONORABLE CORTE CONSTITUCIONAL**, en los términos y para los efectos del inciso 2 del artículo 31 del Decreto 2591 de 1.991.-

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.

MARTA ROSARIO RENGIFO BERNAL
JUEZ

JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD,
TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A JUZGADO
CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS
MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL ACUERDO
PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018.-
Constancia: El anterior auto se notifica por anotación en
Estado **No. __** En la secretaría del Juzgado a las 8:00 A.M
Soledad,

LA SECRETARIA

Firmado Por:

Marta Rosario Rengifo Bernal
Juez Municipal
Juzgado Municipal

Civil 005
Soledad - Atlantico

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **a38cd4e8b55efe9cde8025bb79021b849a0eec6069c8c43a148bbfea33827d48**

Documento generado en 05/05/2022 06:55:34 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>