



Bogotá D. C., 21 de septiembre de 2020

REF.: Acción de Tutela N° 2020-00266 de EDWIN ANDRÉS MANRIQUE TRIANA contra TEMPORAL S.A.S.- STAFFING COLOMBIA

SENTENCIA

Corresponde a este Despacho resolver en primera instancia la Acción de Tutela promovida por Edwin Andrés Manrique Triana contra Temporal S.A.S.- Staffing Colombia por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social, a la dignidad humana y al mínimo vital.

ANTECEDENTES

1. Hechos de la Acción de Tutela

Señaló que el 23 de enero del año en curso celebró un contrato con la encartada para trabajar en misión con la empresa usuaria Panasonic Latín América S.A., mediante contrato de obra o labor.

Indicó que el cargo para el que fue contratado fue de asesor comercial de la marca Panasonic dentro del almacén Éxito ubicado en la Localidad de Usme y que el 15 de abril de 2020 la accionada le envió un correo electrónico informándole la suspensión del contrato por causa del Covid-19 y por la emergencia decretada por el gobierno nacional, por lo que solo le pagó el recargo dominical del mes de marzo y un bono de auxilio adicional.

Manifestó que la accionada suspendió el contrato de trabajo de manera unilateral y sin su autorización, así mismo, que el 16 de mayo tuvo que acudir por urgencias por un dolor abdominal, en donde no le generaron incapacidad, sino que solo le fue formulado un medicamento denominado "*Ranitidina*", situación que de inmediato puso en conocimiento a su jefe ya que se encontraba mal de salud.

Sostuvo que tuvo que solicitar una cita médica ante Famisanar EPS para que el profesional de la salud le ordenara los exámenes para así determinar la causa del dolor abdominal y que, a pesar de haber puesto en conocimiento a la empresa de los dolores abdominales, el 19 de mayo de 2020 su jefe inmediato informó a través de *WhathsApp* a su grupo interno de trabajo que los contratos serían reactivados para volver a ingresar a los puntos de venta, por lo que debía presentarse el 20 de mayo de 2020.

Reseñó que el 23 de mayo de la misma anualidad su jefe inmediato de nuevo escribió al grupo del trabajo e informo que todos los contratos habían terminado y que al momento de dicha decisión se encontraba enfermo, por lo que la empresa lo podía reubicar en *Alkosto* como lo hizo con otros trabajadores.

Informó que el 28 de mayo se comunicó con la gestora de cuenta estratégica con el fin de saber como realizaba la entrega de la dotación y solicitar los exámenes de egreso, a lo que le respondió que debía asistir al día siguiente, sin embargo, no pudo asistir a entregar la dotación ni a realizarse los exámenes de egreso ya que tuvo que ir de nuevo por urgencias por el dolor abdominal, por lo que



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
Republica de Colombia

el 30 de mayo fue intervenido quirúrgicamente por tener cálculos en la vesícula situación que conllevó a que lo incapacitaran 10 días.

2. Objeto de la Tutela

De acuerdo con lo anterior solicita que, a través de la presente acción, se protejan sus derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social, a la dignidad humana y al mínimo vital y, en consecuencia, pide ordenar el reintegro de manera inmediata a su puesto de trabajo junto con el pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y el pago de los salarios dejados de percibir desde la suspensión del contrato de trabajo.

TRÁMITE DE INSTANCIA

La presente acción fue admitida por auto del 8 de septiembre de 2020, por medio del cual se ordenó Vincular a las sociedades Panasonic Latín América S.A., Almacenes Éxito S.A., EPS Famisanar y al Ministerio de Trabajo, por lo que se libraron comunicaciones a las accionadas y vinculadas con el fin de ponerles en conocimiento el escrito de tutela y se les solicitó la información pertinente.

Informes rendidos

Temporal S.A.S. - Staffing Colombia a través de su representante legal solicitó declarar improcedente la tutela dado que no se cumple el requisito de inmediatez ya que la terminación del contrato del promotor se efectuó el 23 de mayo de 2020, por lo que no existe una vulneración que requiera ser validada a través de la acción de tutela pues la competencia se encuentra en cabeza de los jueces ordinarios.

Sostuvo que la terminación del contrato de trabajo se configuró por justa causa contemplada en el literal d) del artículo 61 del C.S.T. y que al momento de finalizarse el contrato el promotor no se encontraba con incapacidad médica alguna o recomendaciones laborales que impidieran tal circunstancia.

Por otra parte, señaló que el actor suscribió un contrato por obra o labor para con la empresa usuaria Panasonic Latín América para desempeñar el cargo de asesor junior con la salvedad de que era esta última quién impartía las ordenes en cuanto al modo, tiempo y lugar de trabajo y con el fin de mantener los cargos, había enviado a sus colaboradores a vacaciones colectivas anticipadas por el término de 15 días en virtud a las medidas sugeridas por el Ministerio de Trabajo mediante Circular 021 de 2020.

Reseñó que las accionadas se vieron comprometidas en una circunstancia excepcional de un evento imprevisible e irresistible por el Covid- 19, el cual implicó que, a pesar de las medidas adoptadas, fuera imposible evitar que se presentara pues la relación laboral con el trabajador subsistió mientras el usuario necesitaba los servicios del empleado en misión.

Manifestó que no se incumplieron las recomendaciones del Ministerio de Trabajo y que si bien puso en conocimiento a su jefe inmediato que era de Panasonic que se encontraba con afectaciones en salud, lo cierto fue que el 16 de mayo no tuvo un certificado de incapacidad médica, lo que significó que se encontraba apto para desempeñar sus funciones.



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
Republica de Colombia

Adujo que la empresa usuaria Panasonic Latín América le notificó que la causa originada que había permitido la contratación de los empleados enviados en misión a sus instalaciones para colaborar temporalmente en base a lo dispuesto en el numeral 3° del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 había finalizado por lo que generó la terminación total de todos los contratos de trabajo por lo que el contrato del actor fue terminado el 23 de mayo de 2020, fecha en la que no se encontraba con incapacidad médica o con recomendaciones médico laborales que concluyeran que se encontraba bajo estabilidad laboral reforzada.

Así mismo, sostuvo que del soporte de atención médica aportado por el accionante se evidencia que el 16 de mayo de 2020 asistió por urgencias fecha en la cual no le expedieron una incapacidad médica que impidiera la terminación del contrato y por otra parte, que no existe prueba que demuestre que se encuentra ante un perjuicio irremediable que requiera su validación a través de este mecanismo constitucional pues no ostenta la calidad de ser padre cabeza de hogar el cual indicó tener, por lo que debe acudir ante los jueces ordinarios.

El **Ministerio de Trabajo** a través del asesor de la oficina jurídica solicitó declarar improcedente la tutela toda vez que no es ni fue el empleador del accionante lo que implica que no existió un vínculo de carácter laboral, por lo que existe una falta de legitimación en la causa por pasiva.

Reseñó que sobre la estabilidad laboral reforzada, la legislación laboral establece que esta opera a favor de los trabajadores discapacitados o incapacitados para que no exista una discriminación y para despedir a este tipo de trabajadores debe existir una autorización por el inspector de trabajo.

Manifestó que en principio de la subsidiaridad el accionante dispone de los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos.

Almacenes Éxito S.A. a través de su representante legal se opuso a la prosperidad de la acción y reseñó que, al consultar los registros y archivo del personal, no encontró información del promotor que indique que fue trabajador de dicha sociedad, pues en el escrito de tutela él señaló que laboró para la firma Temporal S.A.S.- Staffing Colombia, sociedad que no se encuentra matriculada como su proveedora ya que la sociedad registrada es Panasonic Latín América S.A.

Manifestó que no le consta ninguno de los hechos pues no existe vulneración o amenaza a los derechos fundamentales del accionante y que la acción de tutela no es el mecanismo para ordenar el pago de acreencias laborales, por lo que solicitó su desvinculación.

Panasonic Latín América Free Zone a través de su apoderado general señaló que es la sociedad Temporal S.A.S. quien en su calidad de empresa de servicios temporales fungió como única empleadora del promotor y reseñó que es cierto que el actor suscribió un contrato de obra o labor con la sociedad Temporal S.A.S. en el cargo de asesor junior y que el hecho de que pudiera impartir ordenes en modo, tiempo y lugar del trabajo no lo convierte en el empleador del accionante ya que las ordenes se daban mediante subordinación administrativa delegada.

Sostuvo que es cierto que la sociedad Temporales S.A.S. informó a su personal sobre la suspensión del contrato laboral ya que es una sociedad autónoma e independiente en adoptar dichas medidas en ejercicio a la autonomía de su personal y resaltó que su representada se vio abocada a suspender de manera abrupta su actividad comercial como consecuencia de las medidas de asilamiento preventivo decretadas por el Gobierno Nacional con ocasión a la pandemia del Coronavirus Covid-



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
Republica de Colombia

19, debido a que los productos que comercializa Panasonic no son considerados como esenciales e indispensables para garantizar la vida, pues debido a la parálisis no realizó ninguna actividad económica, por lo que tuvo que reducir la operación que derivó la inexistencia de la necesidad del servicio del personal temporal.

Señaló que en solidaridad con la situación que atraviesa el país Temporales S.A.S. como empleadora y Panasonic Latín América como empresa usuaria mantuvieron en vigencia el contrato laboral del accionante hasta la fecha que se dio por terminado el contrato del trabajador por haber cesado las causas que dieron origen, por lo que solicitó desestimar y rechazar las pretensiones del accionante por improcedentes.

Famisanar EPS a través de su apoderada judicial solicitó declarar la falta de legitimación en la causa por pasiva ya que es una persona jurídica diferente e independiente a la sociedad Staffing, pues nunca ha tenido algún vínculo con el accionante. Por otra parte, reseñó que el empleador del actor reportó la novedad de retiro de este en salud el 23 de mayo de 2020.

CONSIDERACIONES

La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la constitución política de Colombia, norma que la establece como un mecanismo jurídico sumario y que permite brindar a cualquier persona, sin mayores requisitos de orden formal, la protección específica e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales cuando le son vulnerados o están en amenaza debido a la acción o la omisión de una autoridad pública o de un particular.

Sin embargo, para que prospere la acción constitucional se debe demostrar la vulneración de los preceptos fundamentales que se consideran conculcados y en algunos casos, también la acusación de un perjuicio irremediable, para que el juez de tutela concrete su garantía, pues únicamente cuando sea indubitable su amenaza o vulneración resulta viable por esta vía ordenar el reconocimiento de una situación que puede llegar a ser dirimida por otro medio de defensa judicial (C. C. T-471 de 2017).

En cuanto a la legitimidad por pasiva, el artículo 5º del referido decreto establece que la tutela procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas que amenacen o vulneren derechos fundamentales. Excepcionalmente es posible ejercerla frente a particulares si: (i) están encargados de la prestación de un servicio público; (ii) su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo; o, (iii) el accionante se encuentra en una situación de indefensión o de subordinación.

Frente a la procedencia de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral, tenemos que la H. Corte Constitucional reiteradamente ha manifestado que, por regla general, no procede la acción de tutela para atender un reclamo que pretende un reintegro laboral, en razón a que el tema debe ser debatido en el escenario natural dispuesto por el legislador para tal fin en las respectivas jurisdicciones ordinaria laboral y de lo contencioso administrativo¹, en las que se prevén las acciones adecuadas para proteger el derecho al trabajo y, con mayor veras cuando el amparo constitucional no puede operar como un medio de defensa alterno que pueda reemplazar los procedimientos judiciales ordinarios, en los cuales también deben protegerse derechos fundamentales.

¹ Sentencias T-341 de 2009, T-039 de 2010 y T-566 de 2011.



En efecto, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y la naturaleza legal de la justeza o no del despido, imponen su improcedencia cuando el peticionario tiene otro medio de defensa judicial para hacer valer sus derechos.

En este sentido, de acuerdo a la jurisprudencia de esa Corporación, cuando el peticionario interpone la acción de tutela, como mecanismo transitorio para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, este tiene la carga de probar, aunque sea sumariamente² la existencia de un perjuicio que: (i) sea inminente, es decir que produzca, de manera cierta y evidente, la amenaza de un derecho fundamental; (ii) imponga la adopción de medidas urgentes para conjurarlo³; (iii) amenace gravemente un bien jurídico que sea importante en el ordenamiento jurídico⁴ y; (iv) dada su urgencia y gravedad, imponga la impostergabilidad del amparo a fin de garantizar el restablecimiento del orden social justo en toda su integridad⁵ pues, de lo contrario, la acción se torna improcedente.

En suma, la jurisprudencia Constitucional ha indicado que la acción de tutela es: a) *prima facie*, improcedente para discutir la justeza o no del despido salvo que; b) el peticionario demuestre, al menos sumariamente, la existencia de un perjuicio irremediable o; c) que los medios judiciales ordinarios disponibles no son adecuados para proteger los derechos del peticionario. En todo caso, la mera afirmación de que se está sufriendo un perjuicio irremediable o de que el medio judicial ordinario es ineficaz, no basta para declarar la procedencia de la acción de tutela pues el accionante debe, al menos, mencionar los hechos que le permitan al juez deducir la existencia de un perjuicio irremediable o la ineficacia del medio ordinario de defensa.

Por su parte, el derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución, constituye un principio que rige todas las relaciones laborales; dicho mandato se manifiesta en "*la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa*".⁶

Disposiciones como las establecidas en los artículos 13, 47, 54, 95 constitucionales y diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos que hacen parte del bloque de constitucionalidad se articulan para construir el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Sobre la base anterior, la Corte ha sostenido que este derecho "*nace de la necesidad de garantizar a las personas en situación de debilidad manifiesta, el desarrollo integral dentro de una sociedad consolidada en un Estado Social de Derecho, que reconoce en igualdad de condiciones derechos y obligaciones*".⁷

Al respecto, la Corte Constitucional ha establecido que un trabajador pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud cuando: "*i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados*

² Sentencia T-199 de 2004.

³ Respecto a la característica de urgencia que debe tener el perjuicio irremediable, se puede consultar, entre otras, la sentencia T-525 de 2007.

⁴ Respecto a la característica de gravedad, se puede estudiar, entre muchas otras, la sentencia T- 640 de 1996.

⁵ En relación a la impostergabilidad del amparo, puede consultarse, entre otras, la sentencia T-535 de 2003.

⁶ Sentencias T-449 de 2008 y T-320 de 2016.

⁷ Sentencia T-502 de 2017.



*por ese solo hecho, **está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la 'estabilidad laboral reforzada'.***⁸

En ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades.

Es necesario precisar que el concepto de discapacidad no debe confundirse con el de invalidez; siendo así, en la sentencia T-198 de 2006 se encontró necesario precisar la distinción entre dichos términos, explicándose que si bien ambos implican la disminución de las capacidades físicas, mentales o sensoriales de la persona, existe una marcada diferencia en los conceptos, a saber:

"Podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa.

En cuanto a la invalidez, el artículo 38 de la ley 100 de 1993 dispone:

'ARTÍCULO 38. 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.'

Por el contrario, podría afirmarse que el concepto de discapacidad implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para ser humano en su contexto social. En este sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con un algún grado discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral [...]. "Texto resaltado fuera del original.

En igual sentido, en la sentencia T-340 de 2017 la Corte indicó que mientras la invalidez está atada al reconocimiento de una prestación económica que se otorga a aquellos que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley, el concepto de discapacidad es más amplio *"se origina en un conjunto de barreras contextuales, que dificultan la inclusión y participación de las personas con discapacidad en la sociedad"*; en consecuencia, las nociones de discapacidad e invalidez no son sinónimas.

Conviene indicar que en la SU-049 de 2017 la Sala Plena de la misma Corte estableció que la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; por tanto, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral.

Al respecto, en sentencia C-043 de 2017, se estudió la evolución del lenguaje legislativo en la determinación y definición del concepto de **discapacidad**, en la cual se estableció que: *"en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se recogió una definición comprensiva de discapacidad y se convino que los destinatarios de las disposiciones del tratado son todas aquellas personas que **"tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás"**.*

⁸ Sentencia T-417 de 2010.



Por otra parte, en reciente jurisprudencia del Alto Tribunal, sobre el particular se estableció que:

“Por el contrario, podría afirmarse que el concepto de discapacidad implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para ser humano en su contexto social. En este sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con algún grado de discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral (...)”

Significa lo anterior, que una discapacidad es entendida como aquella limitación que persiste en el tiempo, que genera dificultad en el normal ejercicio de actividades y derechos de las personas que la padecen y que no siempre está ligada a la pérdida de capacidad laboral, máxime cuando se trata de un porcentaje leve o inexistente.

Así, la estabilidad laboral ha sido concebida como la garantía que tiene el trabajador de permanecer en el empleo, a pesar de que su capacidad laboral se pueda ver disminuida por razones de índole psicológico o físico. En palabras de la Corte Constitucional en sentencia T-320 de 2016, este derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en:

“(...) (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz (...)”.

Sobre la inmediatez

Encuentra este Despacho pertinente mencionar el principio de inmediatez donde la referida Corporación Constitucional, ha indicado que el mismo apunta al tiempo dentro del cual es racional ejercer la acción de tutela, para abordar oportunamente la eventual concesión del amparo, convirtiéndose la acción de tutela en improcedente cuando la misma se interpone después de transcurrido un lapso irrazonablemente extenso, desde la fecha en que sucedieron los hechos o viene presentándose la vulneración o el riesgo presunto contra los derechos fundamentales.

De esta forma, si entre la ocurrencia de la alegada conculcación o amenaza de derechos y la presentación de la acción de tutela transcurre un lapso inexplicablemente extenso, es entendible que se infiera una menor gravedad de la violación acusada, por lo cual no es razonable brindar la protección que caracteriza este medio de amparo, que ya no sería inmediato sino inoportuno⁹.

En sentencia T – 188 de 2018 la H. Corte Constitucional señaló lo siguiente:

*“La inmediatez, como requisito de procedencia de la acción de tutela, permite que el propósito de esta herramienta de amparo de derechos fundamentales opere de manera rápida y eficaz. Por ello, **en cada caso concreto debe analizarse si la acción fue promovida dentro de un término razonable, prudencial y cercano a la ocurrencia de los hechos** que se consideran vulneratorios de los derechos fundamentales invocados, con el fin de evitar que el transcurso del tiempo desvirtúe la transgresión o amenaza de los derechos. En consecuencia, ante la injustificada demora en la interposición de la acción, se*

9 T- 784 de 2011.



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
Republica de Colombia

vuelve improcedente el mecanismo extraordinario, por ende, se debe acudir a los mecanismos ordinarios de defensa judicial.” (Negrilla fuera del texto).

Ahora bien, conforme a lo expuesto precedentemente, éste Juzgado se adentra a determinar la inminencia y gravedad del riesgo al que supuestamente se encuentra sometido el accionante y si el amparo de tutela constituye el único mecanismo idóneo de protección de derechos fundamentales, o por el contrario se torna improcedente como mecanismo principal de defensa.

Caso concreto

En el presente caso, el señor Edwin Andrés Manrique Triana solicita el amparo de sus derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social, a la dignidad humana y al mínimo vital y, en consecuencia, pide el reintegro de manera inmediata a su puesto de trabajo junto con el pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y el pago de los salarios dejados de percibir desde la suspensión del contrato de trabajo.

Ahora bien, de la documental aportada por el actor, el Despacho pudo conocer que en mayo de 2020 el accionante ingresó por urgencias 3 veces y que en junio fue intervenido quirúrgicamente donde posteriormente le otorgaron una incapacidad desde el 10 hasta el 19 de junio de 2020¹⁰.

Así mismo, con la copia del contrato de trabajo por obra o labor allegado se demostró que el señor Manrique Triana fue contratado por la sociedad Temporal S.A.S. el 23 de enero de 2020, para trabajar como empleado en misión con un salario mensual de \$877.803, así mismo, que el 15 de abril le fue comunicado sobre la suspensión del contrato por caso fortuito o fuerza mayor y que mediante misiva que no tiene fecha le fue informado al actor que por la afectación al objeto social de Panasonic Latín América Free Zone S.A. a partir del 23 de mayo del año en curso se daba por terminado el contrato de obra o labor¹¹.

Ahora, a juicio de la sociedad accionada, el despido del que fue objeto la accionante no comporta una vulneración a sus derechos fundamentales dado que el contrato que suscribió con la sociedad Panasonic Latín América se terminó porque no pudo desempeñar su actividad social, como lo venía ejerciendo ya que esta fue afectada por la pandemia y al momento finiquitar el vínculo el accionante no se encontraba en tratamientos médicos pues si bien había ido a urgencias en varias oportunidades, lo cierto es que en ninguna fue incapacitado ni le fue señalado que tuviera alguna patología o le fue entregada alguna recomendación médica y que posterior a la terminación del contrato, el accionante fue intervenido quirúrgicamente.

Ahora bien, previo a pronunciarse el Despacho sobre las pretensiones del actor, es importante aclarar sobre el requisito de inmediatez en la acción de tutela ya que la sociedad accionada reiteró en repetidas oportunidades que la tutela no cumple este requisito.

De la inmediatez

La sociedad accionada en la respuesta que profirió señaló que en el presente caso no se cumple el requisito de inmediatez dado que la terminación del contrato fue el 23 de mayo y hasta septiembre el actor presentó la tutela, lo que supera los 3 meses que tenía para haber presentado la acción.

10 Ver archivo 1 exp. Tutela folios 31 a 35.

11 Ver archivo 1 tutela formato PDF folios 11 a 25



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
Republica de Colombia

Frente a ello, el Despacho no acoge lo señalado por la sociedad accionada ya que está implementando un término en su propio juicio de inmediatez, pasando por alto que la jurisprudencia constitucional ha señalado que es el juez de tutela quien determina si la acción se presentó en un término razonable, prudencial y cercano a la ocurrencia de los hechos.

Al punto, para esta sede judicial la acción si fue interpuesta en un término razonable ya que el actor estuvo incapacitado por una intervención quirúrgica y no pasaron más de 4 meses desde la ocurrencia de los hechos (terminación del contrato) para presentar la tutela, situación que sí cumple con el requisito de inmediatez, por lo que será desestimada la solicitud que elevó la sociedad Temporal S.A.S.

De la protección laboral solicitada

Concretado ello, el Despacho precisa que conforme se indicó en los apartes jurisprudenciales citados, en principio, la acción de reintegro no es procedente por vía de tutela dado el carácter subsidiario de la misma, también lo es, que existen eventos en los cuales las circunstancias especiales de cada caso implican un estudio independiente a fin de establecer si la desvinculación vulnera o amenaza los derechos fundamentales del trabajador.

En ese sentido, esta sede judicial estima que la pretensión de reintegro, pago de indemnización y de salarios desde el momento de la suspensión del contrato, debe ser ventilada ante el juez competente, que no es otro que el ordinario laboral quien deberá desplegar la actividad probatoria adecuada para establecer en el escenario correcto si se cumplen los presupuestos para que se materialice dichas pretensiones pues, si bien se ha indicado que la terminación del contrato vulneró sus derechos fundamentales porque se encontraba con afectaciones a su salud, lo cierto es, que su desvinculación obedeció a la terminación de las labores que estaba desempeñando como trabajador en misión en la sociedad Panasonic Latín América y que al momento de la desvinculación, no se encontraba bajo un tratamiento médico, ni se encontraba incapacitado o calificado con una pérdida de capacidad laboral el cual permitiera concluir que el señor Edwin Manrique Triana es un sujeto de especial protección.

Aunado a ello, debe precisar el Despacho que, muy a pesar de lo expuesto y sin desconocer su estado de salud, no se logró acreditar que se encuentre en urgencia manifiesta pues como se advirtió no cuenta con ninguna patología que le impida actualmente desempeñar sus funciones y al momento de terminación del contrato no estaba incapacitado o con recomendaciones médicas, además no se demostró la falta de idoneidad del mecanismo principal, es decir, del proceso ordinario.

Bajo ese panorama, el Despacho negará por improcedentes las pretensiones invocadas por el actor, dado que es el juez ordinario quien debe desplegar la actividad probatoria adecuada para establecer en el escenario correcto si se cumplen los presupuestos para que se materialice la suspensión del contrato y su posterior terminación y si la encartada debe pagar o no salarios e indemnizaciones, pues se recuerda que el requisito principal de la tutela es la subsidiariedad, el cual no se cumple en el presente caso.

Finalmente se ordenará desvincular de la presente acción al Ministerio de Trabajo, a la sociedad Almacenes Éxito y a la sociedad Panasonic Latín América Free Zone S.A. toda vez que sobre las mismas, no recae ninguna orden directa por parte de esta sede judicial.



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
Republica de Colombia

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia, por autoridad de la Ley y mandato de la Constitución,

RESUELVE:

PRIMERO: NEGAR POR IMPROCEDENTE la acción de tutela instaurada por **Edwin Andrés Manrique Triana** en contra de la sociedad **Temporal S.A.S.- Staffing Colombia** conforme lo expuesto

SEGUNDO: DESVINCULAR Ministerio de Trabajo, a la sociedad Almacenes Éxito y a la sociedad Panasonic Latin América Free Zone S.A.

TERCERO: NOTIFICAR a las partes por el medio más expedito y eficaz

CUARTO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de no ser impugnada por la parte interesada dentro de los 3 días hábiles siguientes a su notificación efectiva.

QUINTO: PUBLICAR esta providencia en la página de la Rama Judicial e informar a las partes sobre la forma de consultar la misma.

SEXTO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de no ser impugnada por la parte interesada dentro de los 3 días hábiles siguientes a su notificación y de acuerdo con lo dispuesto en la parte motiva de la decisión.

SÉPTIMO: ORDENAR que por secretaría se comunique la decisión por estado electrónico, el cual deberá ser publicado en la página de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-03-de-pequeñas-causas-laborales-de-bogota/2020n1>.

Notifíquese y Cúmplase,

La Juez,

LORENA ALEXANDRA BAYONA CORREDOR

Comunicar por ESTADO N° 84 de septiembre de 2020. Fijar virtualmente

Firmado Por:

LORENA ALEXANDRA BAYONA CORREDOR

JUEZ MUNICIPAL

JUZGADO 3Ero MPAL PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES BOGOTA

Calle 12 C No. 7-36, piso 8º Edificio Nemqueteba

Teléfono 283 35 00 - Whatsapp 320 321 46 07

Correo institucional: j03lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
Republica de Colombia

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: **0df2df6a5c25ca4960ea29321479ff9905cdb3a3c4e9b8a443af1fc01b3e5129**

Documento generado en 21/09/2020 02:22:49 p.m.