



Rama Judicial  
Consejo Superior de la Judicatura  
República de Colombia

**JUZGADO CATORCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE MEDELIN**  
Medellín, ocho (8) de junio de dos mil veinte (2020)

<b>PROCESO</b>	Acción de Tutela
<b>ACCIONANTE</b>	Pedro Duván Valenzuela Martínez
<b>ACCIONADO</b>	Global Assist Colombia
<b>PROCEDENCIA</b>	Reparto
<b>RADICADO</b>	Nº 05001 40 03 014 <b>2020 00341 00</b>
<b>INSTANCIA</b>	Primera
<b>PROVIDENCIA</b>	Sentencia Número 93
<b>TEMAS Y SUBTEMAS</b>	La igualdad, el trabajo, mínimo vital.
<b>DECISIÓN</b>	DENIEGA

Procede el Despacho a proferir fallo en el presente trámite de TUTELA, iniciado a instancia del señor PEDRO DUVAN VALENZUELA MARTINEZ en contra de GLOBAL ASSIST COLOMBIA por la presunta vulneración de los derechos fundamentales a la igualdad, el trabajo, mínimo vital.

## I. ANTECEDENTES

**1.1. Supuestos fácticos y pretensiones.** - En síntesis, manifestó el accionante que debido a la pandemia del covid-19 desde el pasado 24 de marzo el país se encuentra en emergencia sanitaria como es de conocimiento nacional, situación que ha causado comportamientos atípicos en la sociedad civil y laboral. La empresa Global Assist Colombia usuaria de la temporal Factor Humano Empresarial SAS, para la cual labora bajo el cargo Coordinador de servicios, con un devengado fijo mensual de \$1.068.000, método de pago quincenal bancarizado, bajo contrato laboral en misión iniciado el 08 de octubre del 2019, han incurrido en una serie de hechos que vulneran de forma directa los derechos; la empresa en mención tiene como función principal la prestación de servicios médicos y odontológicos de valoración, consulta y emergencia, así como también la asistencia al hogar en emergencia de plomería , electricidad y cerrajería y otros servicios de mantenimiento y reparación de electrodomésticos o asistencias personales para clientes de gran marca como Bancolombia, Sura, Flamingo, Cobelen, AKT, los Olivos, entre otros; dichos usuarios y/o clientes cuentan con el servicio de domingo a domingo, las 24 horas del día bajo las coberturas de su asistencia; por ende todos los servicios de valoración o emergencia en salud u hogar, no se ven afectados por la emergencia sanitaria, solo para algunas coberturas o servicios que dependen de terceros como lo son los médicos especialistas en algunas de las coberturas de las cuentas, se debía realizar el aplazamiento de

la prestación del servicio debido ya que es el tercero quien ejerce la función y Global solo es intermediario entre la prestación y pago del mismo, sin embargo el resto de coberturas como asistencia médica sea telefónica o a domicilio , servicios de ambulancia u odontológicos , emergencias en el servicio hogar como plomería, electricidad o cerrajería, y entre otros, se pueden prestar sin novedad bajo las excepciones del decreto 413 del 17 de marzo del 2020, siguiendo protocolos de bioseguridad y los cuales de no prestarse es únicamente por directriz administrativa por parte de Global Assist.

Que el pasado 26 de marzo del año en curso, la empresa Global Assist tomó medidas que en el principio fueron adecuadas para la situación de la emergencia sanitaria como lo es el teletrabajo desde casa de cada uno de los 35 coordinadores en operación contratados y activos en el Contac center a esa fecha, realizándose las respectivas pruebas y adecuaciones de software y hardware, y se pudo seguir prestando el servicio a cabalidad, sin embargo, la empresa adopto procesos de aplazamiento para muchos de los diferentes servicios, excepto los especialistas médicos los cuales no tenían disponibilidad; las demás coberturas iban a decisión operativa, autorizadas por Jefe de turno, o Supervisor de operaciones para los que no se prestarían la empresa adapta un guion de contingencia el cual ha sido modificado en ampliación de fechas a medida de cada extensión de la cuarentena inteligente, se tenía y tiene técnicos internos y externos dentro de nómina en las ciudades principales del país, así como personal médico para la atención del mismo, por ende la afectación del servicio por la pandemia se ve en esa cobertura por un equivalente a un 5% de la cantidad de servicios en total del mes en comparación con el mes anterior.

El día 13 de abril el Gerente de operaciones indica por medio del grupo de WhatsApp de la empresa que la temporal factor humano envía una carta con las instrucciones impartidas por él a cada uno de los correos electrónicos (Prueba 2), dicha carta es enviada a su correo el día 13/04/2020 a las 05:08 p.m., con fecha de elaboración de este mismo día bajo el asunto de "cambio forma de pago", notificando que a partir del 01/04/2020, el pago se realizará por hora de conexión, orden dada por el área de operación y que por lo tanto pasada la contingencia el salario sería cancelado normalmente.

Que su sorpresa fue bastante, puesto que el pago convenido en el contrato laboral es por valor monetario de \$1.068.000 salario fijo mensual; que dicha modificación contractual nunca fue acordada entre las partes, realizándose de forma unilateral y arbitraria sin ningún tipo de convenio o concordancia entre las partes y la cual no está dentro de las facultades del empleador, pues, la misma afecta directamente los derechos fundamentales del trabajador conllevando a desmejorar el ingreso laboral legalmente constituido.

Posterior a dicha noticia, la administración de la operación informó que la programación de los turnos seria de forma equitativa y justa para lograr los salarios mínimos, lo cual a la fecha no se está cumpliendo con igualdad dado que, desde el 23 de abril del 2020, no se le ha dado ningún turno a laborar, dejándole el ingreso por horas en ceros al igual que su salario, el cual repito en mi contrato de trabajo es fijo por valor de \$1.068.000 modalidad quincenal. Y desde el mes de marzo no recibe completo dicho valor (Prueba 1).

Indicó que los pagos de nómina desde el inicio de la pandemia han sido los siguientes:

- a. El día 31/03/2020 consignación de un valor de **\$ 640,146** periodo del 16/03/2020 al 31/03/2020 por concepto de sueldo básico \$534.000 - 13 recargos nocturnos \$20.248 – 14 HED \$ 77,875 – 1 HEN \$7,788 y un valor de auxilio de transporte por valor de \$ 51.427, total devengado \$691,338, con un total deducciones \$51.192 (AP SALUD EPS COOMEVA Y AP AFP PROTECCION SALUD \$25.596 respectivamente).
- b. El día 15 de abril del 2020 consignación de un valor de **\$ 294,768** periodo del 01/04/2020 al 15/04/2020 por concepto de 72 horas laboradas total devengado \$320.400, con deducciones por valor de \$25.632 (AP SALUD EPS COOMEVA Y AP AFP PROTECCION SALUD \$12.816 respectivamente), no realizaron pago de subsidio de transporte, ni bonificación alguna para auxilio de servicios por teletrabajo para servicios públicos o internet, así mismo quedo pendiente el pago de 12 horas las cuales al momento no han sido tampoco consignadas, estas notificadas al área de nómina, los cuales indican realizar pago en quincena posterior.
- c. El 30 de abril del 2020 consignación de un valor de **\$ 307,154** periodo del 16/04/2020 al 30/04/2020 por concepto de 59 horas laboradas \$262.550 - 10 recargos nocturnos \$15,575 – 8 horas festivas \$ 23,363 -1 hora extra festiva \$ 4,895 – y un valor de auxilio de transporte por valor de \$ 25.281, para un total devengado \$331,664, con un total deducciones \$24,510 (AP SALUD EPS COOMEVA Y AP AFP PROTECCION SALUD \$12.255 respectivamente).
- d. El día 01 de mayo del 2020 consignación de un valor de **\$ 51.427** periodo del 01/05/2020 al 15/05/2020 por concepto de subsidio de transporte, para lo cual Supervisora de operación indico que se había pagado como “ayuda” para el pago de internet.

Que el día 01/10/2019 en el proceso de selección para el cargo, se realizaron las pruebas pertinentes para la contratación, en dicha capacitación informaron que en ese momento el salario con el que iniciaban era de \$1.007.000, pero que cumplidos los seis meses la empresa por fidelización aumentaría el salario al valor de los coordinadores en plataforma que en ese momento era de \$1.272.000, el que actualmente está en \$1.349.000, (todos realizando las mismas funciones), que se debían manejar de dos a tres llamadas al tiempo por los convenios en nivel de servicio que se tenían con los clientes para atender llamadas y los servicios, siendo un grupo muy exclusivo y especializado, adicional pasado un año tendríamos otro beneficio el cual sería realizar la vinculación directamente a la empresa con cambio a contrato indefinido.

Peticionó del despacho, Tutelar los derechos fundamentales al trabajo y mínimo vital, debido proceso, e igualdad, y se ordene el pago a la empresa Global Assist Colombia por valor de \$2.612.000 por concepto de salario de los meses abril \$476.000, mayo \$1.068.000 y junio \$1.068.000, de acuerdo a el contrato laboral vigente, dando también el cumplimiento de los artículos 57 – 140 del CST.

Como pruebas aportó Desprendibles de nómina desde la celebración del contrato a la fecha; Carta enviada por la empresa el día 13/04/2020, en la cual sin mutuo acuerdo realizan cambio de modalidad de pago.

**1.2.- Trámite.** - Admitida la solicitud de tutela, el 29 de mayo del año que avanza, ordenó la notificación a la accionada.

La entidad accionada dio respuesta a la acción de tutela, indicando que no está dentro de las funciones del accionante determinar el proceso de cobertura, ni determinar la calidad de ésta, ni el cobro de éste y/o de las asistencias de los clientes, toda vez que la información contractual de las asistencias de la empresa usuaria, pertenecen a otra área de la compañía, además de utilizar información confidencial de la empresa, la cual es manejada por la gerencia y que no tiene injerencia sobre las horas conectadas por el accionante.

Señaló que la comunicación emitida el día 13/04/2020, obedecen a las medidas adoptadas por la empresa de conformidad con el aislamiento preventivo decretado por el Gobierno Nacional, donde como acto de solidaridad y cuidado con los colaboradores, decidió habilitar el teletrabajo y notificó el cambio de pago por hora conectada para garantizar el trabajo, modalidad de pago que no fue tomada arbitrariamente ya que obedece a la forma de pago del mercado que las mismas empresas del sector toman como directrices para maximizar sus recursos.

Que el contrato laboral Nro. RH-2019-T01250 del accionante está tasado en un valor por hora de \$4.195,83, por razón no se han violado los derechos del trabajador, y que el contrato se paga en base a las horas trabajadas en una periodicidad quincenal previo reporte de la empresa usuaria.

Indicó que la cláusula 4ta numeral 8, señala: " Obtener *reporte del tiempo trabajado y entregado a las oficinas **DEL EMPLEADOR** a más tardar el lunes siguiente de cada semana trabajada*", a lo cual el accionante no manifestó previa notificación, su inconformidad a FHE sobre los tiempos reportados, además no tuvo comunicación con ningún representante de FHE sobre los pagos realizados en los períodos de abril y mayo.

Argumentó lo prescrito en el valor de las horas y la jornada de trabajo, con respaldo en las cláusulas 5ta y 6ta, donde en la cláusula 6ta, se manifiesta que el colaborador se obliga a laborar en las jornadas ordinarias en los turnos y horas señalados por el empleador, o por las personas autorizadas en la empresa usuaria, pudiendo hacer ésta los cambios de horarios cuando estimen conveniente o las circunstancias así lo exijan; notificación de cambio de horario que le fue notificado al trabajador.

Que no existe evidencia alguna de ofrecimiento por parte de la empresa usuaria, ni por parte de FHE de nivelaciones económicas, según períodos que indica el accionante.

Señaló oponerse a las pretensiones del actor, dado que las condiciones del contrato por obra o labor no fueron modificadas, siendo que su contrato es por horas laboradas con un máximo de 240 horas ordinarias por mes y 8 horas ordinarias por día.

Ahora, dado que el contrato con el accionante es por obra o labor determinada y la producción de la empresa usuaria ha disminuido en los últimos meses, la empresa usuaria notifica la

finalización de la obra en los términos del art. 5 literal de la ley 50 de 1990, notificado el día 28 de mayo de 2020 a las 07:24 a.m. que la labor del accionante ha finalizado con fecha efectiva del 1 de junio del 2020, previo a la notificación de la acción de tutela.

Terminó su exposición, manifestando que no existe una carta compromiso por parte de FHE y/o de la empresa usuaria, notificando dicha nivelación salarial, dado que cada colaborador tiene diferentes salarios, que van acorde con las escalas de medición, por lo cual el accionante no se encuentra en posición de determinar cuál es el salario que la empresa usuaria debe remunerar al accionante, el cual está íntegramente descrito en el contrato con él celebrado.

Aportó como pruebas copia del contrato RH 2019-T01250; en medio electrónico notificación de finalización del contrato y notificación de llamada telefónica de un representante de FHE notificando la finalización del contrato, previo conocimiento de la presente tutela.

## **II. CONSIDERACIONES**

**2.1. Competencia.** - Esta Agencia Judicial es competente para conocer y fallar de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 86 de la Constitución Nacional, art. 37 del Decreto 2591 de 1991 y el inciso 2º, numeral 1º del artículo 1º del Decreto 1382 de 2000.

**2.2. Problema jurídico.** - Corresponde al Juez Constitucional determinar si en este caso es procedente tutelar los derechos fundamentales invocados y ordenar a la empresa GLOBAL ASSIST COLOMBIA que en el término que determine el juez proceda sin dilación alguna se ordene el pago a la empresa Global Assist Colombia por valor de \$2.612.000 por concepto de salario de los meses abril \$476.000, mayo \$1.068.000 y junio \$1.068.000, de acuerdo a el contrato laboral vigente.

**2.3. Marco Normativo aplicable.** - Constitución Política: Arts. 1, 2, 11, 48, 49, 86, 228, 230. Decreto 2591 de 1991: Arts. 1, 5, 10, 23, 27, 29, 42. Decreto 306 de 1992: Arts. 4 y 6. Decreto 1382 de 2000.

**2.4. De la acción de tutela.** - La acción de tutela conforme al artículo 86 de la Carta Política de 1991, es un mecanismo de protección de carácter residual y subsidiario que puede ser utilizado ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales, cuando no exista otro medio idóneo para la protección de los derechos invocados, o cuando existiendo otro medio de defensa judicial, se requiera acudir al amparo constitucional como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable (artículo 8 del Decreto 2591 de 1991).

La naturaleza subsidiaria y excepcional de la acción de tutela, permite reconocer la validez de los medios y recursos ordinarios de protección judicial, como mecanismos legítimos y prevalentes para la salvaguarda de los derechos. De manera que, al existir estos mecanismos, los ciudadanos se encuentran obligados a acudir de manera preferente a ellos, cuando son conducentes para conferir una eficaz protección constitucional. De allí que quien alega la

afectación de sus derechos debe agotar los medios de defensa disponibles por la legislación para el efecto, exigencia ésta que se funda en el principio de subsidiariedad de la tutela descrita, que pretende asegurar que una acción tan expedita no sea considerada en sí misma una instancia más en el trámite jurisdiccional, ni un mecanismo de defensa que reemplace aquellos diseñados por el legislador, y menos aún, un camino excepcional para solucionar errores u omisiones de las partes.

**2.5. Derecho a la igualdad.** La Constitución Política de 1991 consagra la igualdad como un derecho fundamental, el cual, por mandato del artículo 85 de la Carta es de aplicación inmediata. Dispone el artículo 13 de la Constitución:

*ARTICULO 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.*

*El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.*

*El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.*

La Corte Constitucional en sentencia T-239 de 2018 manifestó: 37. “La igualdad como derecho, valor y principio transversal a la Constitución de 1991, reconoce que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley y les garantiza la misma protección y trato de las autoridades, así como la posibilidad de gozar de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin discriminación”.

A su vez, la igualdad impone, a partir del artículo 13 Superior, tres obligaciones precisas: La primera, establecida en el inciso segundo, se refiere a la **promoción de la igualdad material**, mediante la adopción de medidas en favor de grupos marginados o discriminados. La segunda, en virtud del inciso tercero, impone la **especial protección** a las personas que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta “*por su condición económica, física o mental*”. La tercera, que también se desprende del inciso tercero, es la de **sanción a los abusos o maltratos** en contra de personas en situación de debilidad manifiesta. Las dos primeras obligaciones tienen el objetivo de balancear una situación de desventaja, garantizar el goce efectivo de los derechos fundamentales, y avanzar en la construcción de una sociedad más igualitaria<sup>1</sup>.

A partir de la cláusula de igualdad también surge la prohibición de discriminación, es decir, el trato diferente y perjudicial que se da a una persona con fundamento en categorías como la raza, el sexo, el género, las ideas políticas o la religión, entre otras.”

**2.6. Derecho al trabajo.** Toda persona tiene derecho al trabajo. El derecho al trabajo es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. En la realización progresiva de este derecho, los Estados están obligados a garantizar la disponibilidad de orientación técnica y profesional, y a tomar las medidas apropiadas para crear un entorno propicio para existan oportunidades de empleo productivo. Los Estados deben garantizar la no discriminación en relación con todos los aspectos del trabajo. El trabajo forzoso está prohibido por el derecho internacional.<sup>2</sup>

**2.7. Estado Social de Derecho y derecho al mínimo vital. Reiteración de jurisprudencia. S-T 716/2017 M.P. Carlos Bernal Pulido.**

"La Corte Constitucional ha señalado que *"el Estado Social de Derecho exige esforzarse en la construcción de las condiciones indispensables para asegurar a todos los habitantes del país una vida digna dentro de las posibilidades económicas que estén a su alcance"*. En este modelo de Estado, el derecho al mínimo vital y su protección judicial adquieren una importancia excepcional. Al respecto, la Corte señaló que *"el nuevo papel del juez en el Estado social de derecho es la consecuencia directa de la enérgica pretensión de validez y efectividad de los contenidos materiales de la Constitución"*.

Uno de los derechos más característicos de un Estado Social de Derecho es el mínimo vital. Según la Corte Constitucional, este derecho se deriva de los principios de Estado Social de derecho, dignidad humana y solidaridad, en concordancia con los derechos fundamentales a la vida, a la integridad personal y a la igualdad. Este derecho adquiere relevancia en situaciones humanas límites, relativas a la extrema pobreza y la indigencia, cuando frente a las necesidades más elementales y humanas, el Estado y la sociedad no responden de manera congruente.

Este derecho ha sido reconocido desde 1992 en forma reiterada por la jurisprudencia de esta Corte. Primero se reconoció como derecho fundamental innominado, como parte de una interpretación sistemática de la Constitución, *"aunque la Constitución no consagra un derecho a la subsistencia éste puede deducirse de los derechos a la vida, a la salud, al trabajo y a la asistencia o a la seguridad social"*. Luego se le concibió como un elemento de los derechos sociales prestacionales, *"la mora en el pago del salario, (...) [significa una] abierta violación de derechos fundamentales (...), en especial cuando se trata del único ingreso del trabajador, y por tanto, medio insustituible para su propia subsistencia y la de su familia"*. Posteriormente, se señaló que es un derecho fundamental ligado a la dignidad humana, *"la idea de un mínimo de condiciones decorosas de vida (...), no va ligada sólo con una valoración numérica de las necesidades biológicas (...) para subsistir, sino con la apreciación material del valor de su trabajo, de las circunstancias propias de cada individuo, y del respeto por sus particulares condiciones de vida"*.

## 2.8. Del contrato laboral en misión. S-T-614/17. M.S. Antonio José Lizarazo Ocampo.

...

"se debe evitar que los contratos con las empresas de servicios temporales en la práctica se conviertan en permanentes ya que de ese modo se desconocerían los derechos prestacionales de los trabajadores. **En el evento de que la necesidad del usuario por el servicio de los trabajadores en misión sea permanente, debe acudir a otra forma de contratación distinta a la que se cumple a través de las empresas de servicios temporales.** Con ello se evita que lo que es excepcional, la contratación de servicios temporales, se convierta en lo ordinario, en la regla general" (negritas fuera de texto).

Bajo esta misma lectura, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 24 de abril de 1997, reiterada en la Sentencia del 21 de febrero de 2006, explicó que:

"En virtud de este contrato las E.S.T. a cambio de determinada remuneración, se comprometen a remitir el personal requerido por el usuario, para lo cual han de enganchar los pertinentes trabajadores mediante la modalidad contractual laboral que se acomode a la respectiva necesidad de servicio. **Pero si esto persiste para el correspondiente servicio contratado una vez agotados los plazos máximos permitidos por la ley, ya no podrá utilizar válidamente los servicios de una E.S.T., la misma que venía contratando o de otra;** así lo reconoce el artículo 2 del Decreto Reglamentario 1707 de 1991 y el Consejo de Estado cuando decidió la legalidad de este texto así: "A juicio de la Sala esta disposición se limita a preservar el espíritu de la ley, es decir, a evitar que los contratos con las empresas de servicios temporales se tornen permanentes, desconociendo los derechos prestacionales de los trabajadores" (negritas fuera de texto).

Preceptos que asumen mayor entidad ante trabajadores en condición de debilidad manifiesta, conforme lo sostuvo la Sala Plena de esta Corte en estudio del carácter temporal propio de la naturaleza de este tipo de vínculos: "El fijar límites a la forma de contratar de las empresas de servicios temporales, consulta su razón de ser. Y esos límites que se establecen para la protección de los trabajadores, interpretan el inciso final del artículo 13, según el cual "El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta". Pues, dígase lo que se quiera, en la compleja relación empresa de servicios temporales, usuario y trabajador, la parte más débil es este último".

En esta línea se ha sostenido que cuando el usuario obtiene del trabajador sus servicios de manera permanente, la figura del "usuario" se puede tornar ficticia: se genera "una contratación fraudulenta, por recaer en casos distintos para los cuales se permite la vinculación de trabajadores en misión por los artículos 77 de la Ley 50 de 1990 y 13 del Decreto Reglamentario 24 de 1998, o también **cuando se presenta desconocimiento en el plazo máximo permitido en estos preceptos, caso en el cual sólo se puede catalogar a la empresa de servicios temporales como un empleador aparente y un verdadero intermediario que oculta su calidad en los términos del artículo 35-2 del C.S.T., lo que determina necesariamente que el usuario sea ficticio y por ende deba tenerse como verdadero empleador**" (subrayado y resaltado propio).

*Bajo estos parámetros, cuando esta Corporación ha conocido casos en los que un trabajador en misión tiene una vinculación con la empresa usuaria que se tornó permanente, en detrimento de sus derechos laborales y prestacionales, ha condenado a esta empresa. Supuestos que se tornan evidentes cuando estas contratan a la misma persona por un lapso superior al permitido (máximo un año) valiéndose de diferentes empresas de servicios temporales. Así, por ejemplo, cuando se trata de garantizar la estabilidad laboral reforzada de un trabajador en condición de debilidad manifiesta sometido a estas condiciones, se ha ordenado el reintegro a la empresa usuaria, como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Al efecto, se destacan, por ejemplo, las Sentencias T-1058 de 2007 y T-503 de 2015. Cabe advertir que, dependiendo de las particularidades del caso concreto, la condena se ha dirigido contra las empresas usuarias, pero también contra las empresas de servicios temporales en virtud del deber de solidaridad que se genera entre ambas, conforme con el Decreto 4369 de 2006, artículo 20.*

*En conclusión (i) las Empresas de Servicios Temporales, por regla general, ostentan la condición de empleador respecto a los trabajadores en misión; (ii) los trabajadores en misión únicamente pueden prestar sus servicios en las Empresas Usuarias por un periodo de 6 meses prorrogable por máximo 6 meses más, sus funciones se pueden contratar (a) cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo; (b) cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad; (c) para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios; (iii) cuando la Empresa Usuaria requiera los servicios del trabajador en misión de manera permanente, debe acudir a otra modalidad de contratación en procura del respeto de los derechos laborales y prestaciones; (iv) el incumplimiento del límite temporal puede implicar el desconocimiento de estos derechos (v) ante este escenario se ha reconocido por parte de la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado, que a la Empresa Usuaria le pueden asistir deberes laborales frente al trabajador.”*

**2.9. El caso en estudio y solución al problema jurídico planteado.** - En este caso, la solicitud del accionante dentro de la presente acción de tutela, está encaminada a la obtención del pago de unos dineros que señala estar adeudándole la empresa GLOBAL ASSIST COLOMBIA, por las horas laboradas y que fueron reducidas de manera unilateral en detrimento de su mínimo vital y, por ende, vulnerando sus derechos; peticionando que se le ordene a la empresa Global Assist Colombia el pago por valor de \$2.612.000 por concepto de salario de los meses abril \$476.000, mayo \$1.068.000 y junio \$1.068.000, de acuerdo a el contrato laboral vigente.

Analizados los argumentos del accionante y de la accionada, y las pruebas aportadas por las partes, se aprecia, que efectivamente dentro del contrato de trabajo, se estipula que es por obra o labor determinada, con una asignación o reconocimiento por hora la suma de \$4.195,83, situación que el accionante omite indicar en el escrito de tutela, pues si bien hace alusión al pago quincenal y que el contrato es bajo la modalidad de misión, omite que el mismo se hacía con base en un estimado de hora laboral a \$4.195,83 precio de pagadero quincenalmente, para lo cual se debía verificar con la persona de la empresa usuaria, las novedades que reportan

para el pago, y que en caso de existir alguna diferencia, debía realizarse la observación respectiva, en forma correcta.

Es de resaltar, que, dentro del clausulado del contrato de trabajo aportado por el accionado, en la cláusula sexta, se indica lo pertinente a "ajuste de horario o cambios en el horario cuando se estime necesario", modificación que fue comunicada al accionante el día 13 de abril de la anualidad que avanza, donde se le indicaba la forma de pago y bajo qué parámetros de acuerdo a "hora conexión", en razón de la contingencia, y que, una vez superada la emergencia, se normalizaría el pago de su salario; para lo cual aportó además de los respectivos comprobantes de nómina aportados; más no así manifestación escrita de observación frente a lo pagado por concepto de salario, derecho que le asistía, según los derechos consagrados en el contrato de trabajo firmado por el actor. Finalmente, de la lectura que se hace de la acción constitucional y las pretensiones allí esgrimidas, tenemos que lo pretendido puede ser resumido como una inconformidad a lo pagado al trabajador, una adecuación de su asignación salarial y como se dijo en párrafos anteriores son situaciones de carácter económico que escapan a la protección constitucional.

Es que tal y como lo señaló el accionante, le fue notificado el cambio de la forma de pago "hora conexión", desde el pasado 13 de abril de 2020, respecto de lo cual no esgrimió reproche alguno, siendo su derecho como trabajador, y la actuación del accionado, fue coherente y acorde con lo descrito en el contrato laboral celebrado entre las partes.

Ahora, teniendo en cuenta que el artículo 86 de la Carta Política dispone que la acción de tutela es un mecanismo subsidiario para la protección de los derechos fundamentales de las personas, por lo que, si las mismas disponen de otros medios de defensa judicial, el mecanismo de amparo constitucional se torna improcedente. La norma citada le imprime a la acción de tutela un carácter subsidiario y residual, con lo que se pretende salvaguardar el principio del juez natural, de manera que, para resolver los conflictos, primero se recurra a los mecanismos judiciales de defensa que el legislador previamente había regulado, que para el caso en concreto es la justicia laboral ordinaria.

Es de resaltar, que lo pretendido por el accionante es un trámite no consagrado dentro de la acción de tutela como mecanismo subsidiario, toda vez que lo pretendido se encuentra circunscrito dentro de la esfera netamente económico, para lo cual la acción de tutela no puede ser empleada como un mecanismo que pueda dejar de lado las diferentes instancias judiciales, especializadas para cada situación, como es la justicia laboral ordinaria a la cual puede acudir el sujeto actor, en caso de que crea conculcados sus derechos derivados de un contrato laboral.

Finalmente, cabe indicar que el accionante cuenta en el ordenamiento jurídico con otros medios de defensa como la jurisdicción ordinaria laboral, para definir a cabalidad si le asiste o no derecho al reconocimiento y pago de lo que señala no le fue cancelado por la empresa accionada, además, no se acreditó sumariamente las razones por las cuales el medio ordinario es ineficaz para lograr la protección inmediata de sus derechos presuntamente vulnerados.

Por lo anterior esta acción de tutela no está llamada a prosperar, por cuando a través de ella se pretenden sustituir los medios ordinarios de defensa judicial con los que cuenta el accionante para hacer valer sus derechos ante la vía ordinaria, ya que no es propio de la acción de tutela el de servir de medio o procedimiento llamado a reemplazar los procesos ordinarios o especiales, ni el de ordenamiento sustitutivo en cuanto a la fijación de los diversos ámbitos de competencia de los jueces, ni el de instancia adicional a las existentes, pues de ser así, estaría el juez de tutela invadiendo esferas que no le corresponden.

En mérito de lo dicho, **EL JUZGADO CATORCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato constitucional,

### III. FALLA

**Primero. - DENEGAR por improcedente** la tutela incoada por el señor PEDRO DUVAN VALENZUELA MARTINEZ con C.C. 1.151.936.649 en contra de GLOBAL ASSIST COLOMBIA, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**Segundo. - NOTIFÍQUESE** a las partes de manera personal o, en subsidio, vía fax o por el medio más expedito, a más tardar, al día siguiente de la fecha en que se profiere esta decisión.

**Tercero -** De no ser impugnado este fallo dentro de los tres días siguientes a su notificación, remítase, al día siguiente, a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

**NOTIFÍQUESE.**

  
**JHON FREDY CARDONA ACEVEDO**  
Juez