



JUZGADO TRECE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD

Medellín, quince (15) de febrero de dos mil veintiuno (2021)

Radicado:	05001 40 03 013 2021 00108 00
Procedimiento:	Acción de tutela
Accionante:	Brahian Germán Higuita
Accionado:	Misión Empresarial Servicios Temporales S.A.S. y Comercializadora Internacional Jeans S.A.S.
Tema:	La inmediatez de la acción de tutela como requisito de procedencia
Sentencia:	General: 040 Especial: 040
Decisión:	Niega el amparo constitucional solicitado

Se procede a resolver la acción de tutela del trámite de la referencia.

I. ANTECEDENTES

1. Relató el accionante, que se vinculó laboralmente con la empresa Misión Empresarial Servicios Temporales S.A.S. quien lo envió a laborar en misión a la empresa Comercializadora Internacional Jeans S.A.S., mediante varios contratos por obra o labor, desde el día 4 de marzo de 2017. Adujo que el último contrato que firmó fue en enero de 2020 y fue despedido el 30 de junio de 2020.

Afirmó que, en el desarrollo de sus actividades laborales, comenzó a sufrir fuertes dolores lumbares, los cuales incrementaban en la medida que tenía que levantar objetos pesados, sintiendo tirones y muchos dolores. Asegura que en la actualidad se encuentra en terapias y en proceso de recuperación. Adicionalmente, se encuentra desempleado, sin afiliación a la seguridad social y afirma que, por su situación física, nadie le va a dar empleo y convive con su pareja que es ama de casa.

Así las cosas, solicitó al despacho que ampare sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la vida en condiciones dignas, dignidad humana, trabajo y seguridad social, ordenándole a Misión Empresarial Servicios Temporales S.A.S. y Comercializadora Internacional Jeans S.A.S. que lo reintegre a su puesto de trabajo en un cargo que no exija someterse a cargas laborales desmedidas y que no empeore su estado de salud, con el consecuente pago de salarios dejados de percibir y atendiendo a las recomendaciones médicas. De igual modo solicitó que se ordene el pago de la indemnización de que trata la ley 361 de 1997.

2. La presente acción de tutela fue admitida y debidamente notificada a la parte accionada.

3. La sociedad **Misión Empresarial S.A.** allegó contestación dentro del término otorgado por el Despacho, en la que se opuso a la prosperidad de las pretensiones, exponiendo lo siguiente:

En primer lugar, indicó que no es cierto que el empleado se encontrara enfermo al momento de su despido, afirmando que era una persona capaz y apta para laborar, habida cuenta que no se encontraba incapacitado o enfermo. Respecto al móvil de la terminación de la relación laboral, explicó que se debía a la terminación del tiempo pactado, como causa válida para terminar una relación laboral.

Llama la atención en que sólo 7 meses después de finalizada la relación laboral se haga el reclamo que acá se resuelve, de cara al incumplimiento del requisito de subsidiariedad exigido en las acciones de tutela.

Afirma que el actor puede acudir a los subsidios de protección al cesante o al beneficio dispuesto por el Decreto 800 de 2020, en su artículo 6, el cual permite el ingreso del accionante y su grupo familiar al régimen subsidiado, para tener las prestaciones asistenciales requeridas en salud.

Así las cosas, solicitó que se desestime la acción de tutela, al presentarse un abuso del derecho en la acción de tutela.

Por su parte, la sociedad **C.I. Jeans S.A.** también se opuso a las pretensiones esgrimidas en el escrito de tutela, al considerar que el accionante no fue empleado suyo, sino que desempeñó sus labores como empleado en misión de otra sociedad.

Afirmó que desconoce las condiciones de salud denunciadas por el accionante, dado que se trata de información a la que no tiene acceso; sin embargo, en el expediente no existe siquiera prueba sumaria de las situaciones que denuncia en su escrito de amparo.

Así las cosas, solicitó que el amparo sea denegado.

II. CONSIDERACIONES

1. PROBLEMA JURÍDICO. De acuerdo con la situación fáctica narrada, el problema jurídico que debe resolverse en el presente evento se circunscribe en analizar si en el presente caso, se cumplen con las reglas establecidas por la jurisprudencia constitucional para la configuración de la estabilidad laboral reforzada.

2. Resolución al problema jurídico. De cara a resolver los problemas expuestos resulta necesario analizar los siguientes temas:

2.1 DE LA ACCIÓN DE TUTELA

Conforme al artículo 86 de la Constitución Política y el Decreto 2591 de 1991, el objeto fundamental de la acción de tutela, no es otro que la protección efectiva e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales cuando éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de una autoridad pública o de un particular en los casos expresamente señalados en la ley.

2.2 DE LA LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA (ACTIVA - PASIVA) EN LA ACCIÓN DE TUTELA.

La acción de tutela puede ser ejercida por toda persona que considere que le están vulnerando sus derechos constitucionales fundamentales sea nacional o extranjera, natural o jurídica, ciudadano o no, que se halle en el territorio colombiano o se encuentre por fuera y la autoridad o particular que vulneró los derechos fundamentales se encuentre en Colombia. Así pues, puede ser ejercida directamente o por quien actúe a su nombre, bien sea por medio de (i) un representante legal en el caso de los menores de edad, las personas jurídicas, los incapaces absolutos y los interdictos; (ii) mediante apoderado judicial; y (iii) por agencia oficiosa. En estos tres últimos casos se debe probar la legitimación en la causa por activa.

Dentro del caso objeto de estudio, se puede determinar que el señor **Brahian Germán Higueta** actúa en causa propia, por lo que se encuentra acreditada la legitimación en la causa por activa. Además, la legitimación en la causa por pasiva de las sociedades accionadas se encuentra acreditada, toda vez que es a quienes se les endilga la presunta vulneración de los derechos fundamentales esgrimidos por el accionante y con quienes desarrollaba la actividad laboral el pretendiente.

2.3. PROCEDENCIA EXCEPCIONAL DE LA TUTELA PARA ORDENAR REINTEGROS LABORALES.

La Corte Constitucional, con fundamento en lo previsto en el Decreto 2591 de 1991, señaló en la sentencia T 647 de 2015:

“De acuerdo con el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, esta 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”.

Respecto a los reintegros laborales, el Tribunal Constitucional reiteró las reglas de procedencia de la acción de tutela en materia de reintegros laborales, de la siguiente manera:

*“Como se señaló anteriormente, la acción de tutela es un mecanismo creado para **la protección inmediata de un derecho fundamental que se encuentra vulnerado o en riesgo de serlo**. Sin embargo, es una herramienta residual que no puede reemplazar los medios judiciales ordinarios para resolver controversias jurídicas y se convierte en un instrumento supletorio cuando no se han empleado oportunamente dichos medios, salvo que no resulten idóneos ni eficaces para amparar las garantías constitucionales. Ahora bien, se puede utilizar como mecanismo transitorio de protección de derechos cuando se está ante un perjuicio irremediable que hace urgente la intervención del juez constitucional.*

*En cada caso en particular se **deben tener en cuenta las condiciones particulares de la persona cuyo derecho está siendo presuntamente vulnerado**, así como los supuestos fácticos que generaron la conducta vulneradora y la efectividad de los mecanismos ordinarios para proporcionar una garantía oportuna y eficaz en el momento de existir un desconocimiento de los derechos invocados. El hecho de existir un mecanismo de defensa judicial previsto en el ordenamiento jurídico para dirimir la controversia ante el juez constitucional, no es óbice para que el juez de tutela conozca del asunto si se requieren acciones urgentes.*

En el caso específico de los reintegros laborales, la Corte ha establecido que la acción de tutela, por regla general, no es el mecanismo idóneo para ventilar controversias de esta naturaleza. Sobre este particular, la sentencia T-341 de 2009 indicó que “La jurisprudencia de esta corporación ha establecido que **la acción de tutela no es el mecanismo idóneo** para solicitar el reintegro laboral, sin miramientos a la causa que generó la terminación de la vinculación respectiva, al existir como mecanismos

*establecidos 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***”.

*En relación con las personas que gozan de una **estabilidad laboral reforzada**, la jurisprudencia constitucional ha considerado que estas son los **menores de edad, los adultos mayores, las mujeres en estado de embarazo y los trabajadores discapacitados**.*

En lo transcrito, el tribunal constitucional indicó las reglas de procedencia de la acción de tutela en materia de reintegro laboral, para el efecto, impuso al Juez, la obligación de analizar cada caso y determinar si se encuentra cobijado bajo un supuesto de estabilidad laboral reforzada; esto es, si se trata de una mujer en estado de embarazo (o padre, cuya pareja se encuentre en estado de embarazo), menor de edad, adulto mayor, trabajador discapacitado o persona próxima a pensionarse.

2.4. DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA.

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, mediante la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con discapacidad, establece que *“ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, **salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo***”.

Sobre la anterior disposición, el alcance de la expresión *“persona en situación de discapacidad”* y el alcance de la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de dichas personas, la Corte se pronunció en la Sentencia T-472 de 2014 en los siguientes términos:

“4.1. El derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene una doble dimensión, una positiva y una negativa. En la positiva, están presentes todas las acciones encaminadas a promover y a mantener el empleo de las personas discapacitadas en las labores que efectivamente aquellas puedan llevar a cabo. En la negativa, se le imponen límites al empleador para despedir a una persona que sufra algún tipo de discapacidad. Vista desde su doble dimensión, la jurisprudencia constitucional ha señalado que la estabilidad laboral reforzada se concentra en cuatro postulados principales, a saber: (i) la posibilidad de acceder en igualdad de condiciones a un empleo, (ii) la imposibilidad de despedir a un sujeto de especial protección en razón de su condición; (iii) la posibilidad de permanecer en el trabajo hasta que no se configure una causal objetiva que justifique la desvinculación y, (iv) el hecho de que el despido de una persona con las condiciones de las que se está hablando, esté mediado por la autorización de la oficina del trabajo.

“(…)

“4.4. La autorización que debe dar el Ministerio del Trabajo para el despido de una persona discapacitada, y que se consagra en el artículo 26 de la ley [361 de 1997] antes enunciada, es fundamental en el análisis de los casos de violación del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, pues la prosperidad de la acción de amparo **“está condicionada a que se compruebe que el despido se efectuó por motivo de la incapacidad, o de la limitación del afectado”**, lo que en la mayoría de los casos se **blinda si está de por medio el permiso del Ministerio.**

“4.5. Al respecto, cabe precisar que el sistema jurídico colombiano distingue los trabajadores discapacitados a quienes se les ha calificado su pérdida de capacidad laboral, de aquellos que solo han sufrido una disminución física durante la ejecución de un contrato de trabajo. La estabilidad laboral reforzada se predicaba, en principio, y con base en lo dispuesto en la Ley 361 de 1997, de los trabajadores discapacitados calificados.

“4.6. **No obstante lo anterior, este Tribunal Constitucional ha dispuesto que, pese a no existir calificación de pérdida de capacidad laboral, la debilidad manifiesta del trabajador también puede**

predicarse de “individuos cuyo estado de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus obligaciones laborales en condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados” (negritas fuera del texto original).

“4.7. De lo expuesto, se concluye que está en circunstancias de debilidad manifiesta, y por ende, tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada “un trabajador que razonablemente pueda catalogarse como persona (i) 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[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho”.

“4.8. Así bien, según este Tribunal, cuando se comprueba que **el empleador (a) desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo, y que (b) no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio**, el juez que conozca del asunto tiene el deber de reconocer en favor del trabajador: (i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral, (ii) el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir en el periodo en el cual estuvo injustamente separado del cargo, (iii) el reintegro en un cargo igual o mejor al que se encontraba desempeñando y en el que no sufra el riesgo de empeorar su condición de salud, (iv) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas que su nuevo cargo le impone, si hay lugar a ello; (v) y, para el caso específico de los trabajadores discapacitados, 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”.

Conforme a lo anterior, la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de quien aparece

“formalmente” como discapacitado, sino también de quien sufre una “afectación grave en su salud”, lo que puede dar lugar a la procedencia de la acción de tutela, que implica, a su vez, la orden de reintegro del trabajador despedido, el pago de los salarios y prestaciones dejadas de pagar en razón del despido y –eventualmente, en caso de que se trate de una persona calificada formalmente como discapacitada- el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario.

Lo anterior, se erige como la protección constitucional efectiva a un acto de discriminación desplegado por el empleador contar su empleado que se encuentra enfermo y en condición de inferioridad.

2.5. LA INMEDIATEZ COMO REQUISITO ESENCIAL DE PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA. La Sentencia T 594 de 2015, explicó:

“Otro presupuesto esencial que debe cumplirse para que la acción de tutela sea procedente, es la inmediatez. Este requisito, ha sido definido por la jurisprudencia constitucional “como la prontitud o razonabilidad temporal con la que se recurre a este mecanismo judicial”.

Aunque la acción de tutela no tiene un término de caducidad para su formulación, esto no implica que se pueda acudir a este mecanismo judicial en cualquier momento. Ello, porque la acción de tutela busca la protección inmediata de los derechos fundamentales que resultan amenazados o vulnerados por la acción u omisión de una autoridad pública o un particular, por lo tanto, el ejercicio oportuno de esta acción, permite que se materialice el propósito que tienen la acción tutela y permite al juez constitucional cumplir con el objetivo de brindar protección actual, inmediata y efectiva de los derechos fundamentales, respecto de los cuales se reclama el amparo.

*Entonces, bajo este criterio, **el afectado debe formular la acción de tutela dentro de un tiempo razonable y cercano al momento en que se produjo la vulneración de los derechos fundamentales del demandante.***

*En relación con el término razonable en el que debe formularse la acción de tutela, la Corte Constitucional ha señalado que **el juez constitucional deberá analizar en cada caso, si este mecanismo judicial es***

interpuesto en el marco temporal de la ocurrencia de la vulneración del derecho fundamental. Al respecto, la sentencia SU-961 de 1999 estableció que este análisis debe efectuarse a partir de los siguientes requisitos:

“1) si existe un motivo válido para la inactividad de los accionantes;

2) si esta inactividad injustificada vulnera el núcleo esencial de los derechos de terceros afectados con la decisión y

3) Si existe un nexo causal entre el ejercicio inoportuno de la acción y la vulneración de los derechos de los interesados”.

En la sentencia T-503 de 2015 la Corte Constitucional estableció que **la inmediatez no puede determinarse “a priori” pues son las particularidades de cada caso que van a permitir al juez constitucional determinar el cumplimiento de este requisito, en el marco de la razonabilidad y proporcionalidad que exige la naturaleza de la acción de tutela.**

De acuerdo con este argumento, aunque el juez constitucional advierta que el caso que analiza no cumple con el requisito de inmediatez, no podrá rechazar la demanda por causa de ello, por lo tanto, deberá determinar si existe un motivo que justifique la inactividad del afectado para formular la demanda de tutela. Asimismo, **la Corte advirtió que a partir de la inactividad del afectado, se puede concluir que la protección constitucional que solicita no se requiere con urgencia y por lo tanto, la acción de tutela se torna improcedente.**

En concreto, señaló: “A partir de allí la jurisprudencia constitucional ha sostenido invariablemente que la ausencia de un término de caducidad o prescripción en la acción de tutela implica que el juez no puede simplemente rechazarla en la etapa de admisión con fundamento en el paso del tiempo. No obstante, de la misma forma ha dicho que la finalidad de la tutela como vía judicial de protección inmediata de derechos fundamentales, obliga a la autoridad judicial a tomar en cuenta como dato relevante el tiempo

transcurrido entre el hecho generador de la presunta amenaza o vulneración y la petición de amparo, pues un lapso irrazonable puede llegar a demostrar que la solución que se reclama no se requiere con prontitud, que es precisamente el caso para el cual el mecanismo preferente y sumario de la tutela está reservado.

En suma, la acción de tutela se torna improcedente en los siguientes eventos: (i) cuando el afectado dispone de otros mecanismos de defensa judicial en la jurisdicción ordinaria, salvo que se formule como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable y (ii) cuando no se presenta dentro de un término razonable y proporcionado en relación con el suceso que generó la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales respecto de los cuales se reclama la protección constitucional”.

2.6. CASO CONCRETO.

En el presente asunto, el accionante considera que sus derechos fundamentales fueron lesionados por el actuar de las accionadas, al despedirlo padeciendo problemas de salud. Por ello, solicitó el reintegro y el consecuente pago de salarios dejados de percibir desde junio de 2020.

Por su parte, las accionadas se opusieron a la prosperidad de las pretensiones, al considerar que el actor no es destinatario de la estabilidad laboral reforzada, por cuanto este no acreditó los padecimientos que alega, ni se encontraba enfermo o con recomendaciones laborales al momento de finalizar el contrato de trabajo. El tipo de vinculación era por obra o labor y las razones por las que terminó la relación laboral se basaron en el fenecimiento del término pactado.

Así las cosas, el amparo constitucional deprecado será denegado por lo que pasa a exponerse:

En primer lugar, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido enfática en establecer que si bien la acción de tutela no cuenta con un término de caducidad o prescripción para ser interpuesta, la demora en su

presentación sí desdibuja una de sus características principales y es precisamente la que hace referencia a que se trata de un mecanismo para la “protección urgente de los derechos fundamentales” y, ante la demora en su presentación, nuestro tribunal constitucional acepta presumir poco interés en la protección o poca gravedad de la situación.

A su vez, como requisito a analizar por parte del juez de instancia, es el hecho que se argumente las razones de la demora en la interposición de la solicitud, lo cual se echa de menos en la presente situación, pues el despido se produjo en el mes de junio de 2020 y apenas en febrero se presentó la solicitud; esto es, casi 8 meses después. Si bien en situaciones similares la Corte ha considerado la procedencia de los amparos, incluso en un tiempo superior (como en la sentencia T 594 de 2015, cuya acción de tutela se presentó dos años después del despido y esta prosperó en sede de revisión), la decisión se fundamentó en las razones expuestas por la accionante al momento de justificar su pasividad con respecto a la solicitud de amparo y las cuales consistían en un paro judicial acaecido en el 2014 y su estado grave de enfermedad; pero en el presente caso, el accionante no mencionó absolutamente nada y si bien informó que se encontraba enfermo, como regla de experiencia se sabe que los dolores lumbares alegados por el actor no disminuyen su capacidad de raciocinio, ni su posibilidad de actuar y buscar -si se quería- la asesoría de un abogado.

No puede obviarse que, si bien las relaciones laborales son de superioridad del empleador frente a su trabajador, tampoco esta situación puede convertirse en un abuso respecto al fuerte, pues de admitirse la procedencia de la estabilidad laboral reforzada mucho tiempo después del despido **sin justificación alguna**, significaría un compromiso económico bastante serio y en menoscabo del patrimonio de la empresa, como fuerte creadora de riqueza, trabajo y oportunidades, en la medida que tendría que asumir el pago de los salarios dejados de percibir.

Así las cosas, ante la inexistencia de argumentos que justifiquen la demora en la interposición de la acción de tutela, se advierte que el amparo es improcedente por falta del requisito de inmediatez.

De otro lado, si se pensara que es admisible que el actor puede tardar la interposición de la acción de tutela, tampoco se advierte la vulneración a los derechos fundamentales alegados, toda vez que, el actor no acreditó el nexo causal entre las razones del despido y su estado de salud, pues este es el requisito esencial para predicar la necesidad de la declaratoria de la estabilidad laboral reforzada basada en la necesidad de proteger a los trabajadores de los actos de discriminación por parte de sus empleadores.

No obstante lo anterior, esta sentencia no es óbice para que el actor acuda a la jurisdicción ordinaria, ante el juez laboral quien deberá procesar su solicitud y a través de disquisiciones probatorias y un trámite procesal más profundo se determine la ineficacia del despido efectuado al actor, fundamentados en la ley aplicable al caso.

Corolario de lo expuesto, el amparo será denegado.

III. DECISIÓN

Por lo anterior, en mérito de lo expuesto, el **Juzgado Trece Civil Municipal de Oralidad de Medellín**, administrando justicia en nombre de la Republica de Colombia y por mandato de la Constitución Política,

RESUELVE

PRIMERO: Denegar por improcedente el amparo constitucional deprecado por **Brahian Germán Higueta**, en contra de **Misión Empresarial Servicios Temporales S.A.S. y Comercializadora Internacional Jeans S.A.S.**, por lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: Notificar esta decisión a las partes -accionante y accionado- en forma personal, o por cualquiera de los medios que establece el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991. En el acto de la notificación se les hará saber que contra la decisión procede impugnación, mismo que deberá ser interpuesto dentro del término de los tres (3) días siguientes a dicha notificación al email cmpl13med@cendoj.ramajudicial.gov.co.

TERCERO: Remitir el presente expediente ante la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de no ser apelada esta decisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

PAULA ANDREA SIERRA CARO

JUEZ

5

Firmado Por:

PAULA ANDREA SIERRA CARO

JUEZ MUNICIPAL

JUZGADO 013 CIVIL MUNICIPAL DE MEDELLÍN

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:

**e23333e7b16c267d4557315fc1d9b2b7b30add1efcc936131c89365746
5512a3**

Documento generado en 15/02/2021 04:13:39 PM

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

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