



República de Colombia  
Rama Judicial del Poder Público  
**JUZGADO ONCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD**  
Medellín, cuatro (4) de noviembre de dos mil veinte (2020)

|                     |                                                                                                                         |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Proceso:</b>     | Acción de Tutela                                                                                                        |
| <b>Accionante:</b>  | Eddy Janneth Álvarez Correa                                                                                             |
| <b>Accionado:</b>   | Complementos Humanas S.A.S                                                                                              |
| <b>Radicado:</b>    | 05001 40 03 011 <b>2020 00760 00</b>                                                                                    |
| <b>Instancia:</b>   | Primera                                                                                                                 |
| <b>Providencia:</b> | <b>Sentencia Tutela No. 662 de 2020</b>                                                                                 |
| <b>Decisión:</b>    | Concede Acción de tutela de forma transitoria                                                                           |
| <b>Tema:</b>        | El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. |

Dentro de la oportunidad contemplada en el artículo 86 de la Constitución Política, se decide la **ACCIÓN DE TUTELA**, promovida por **EDDY JANNETH ALVAREZ CORREA**, en contra de la Empresa de Servicios Temporales **COMPLEMENTOS HUMANOS S.A.S**, para la protección de sus derechos constitucionales fundamentales a la seguridad social, igualdad, dignidad humana, mínimo vital y trabajo.

## **I. ANTECEDENTES**

**1. Fundamentos Fácticos.** Indicó la accionante que es una mujer de 39 años de edad, quien presenta diagnostico de ASMA NO ESPECIFICADA. Dice que desde el 9 de octubre de 2017 laboró bajo la modalidad de contrato de trabajo por obra o labor determinada para la Empresa de Servicios Temporales **COMPLEMENTOS HUMANOS S.A.S**, devengando un salario mínimo legal mensual y realizando la labor de operaria de confecciones para una de las empresas usuarias.

Manifiesta que durante su vinculación el empleador tenía conocimiento de su condición de salud y siempre respetó sus numerosas incapacidades que se derivaban de crisis respiratorias.

Expresa que fue calificada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, quien expresó que su patología es de origen común, pero no le concede un porcentaje de perdida de capacidad laboral, por lo que decidió apelar la decisión.

Arguye que debido a su patología y con el fin de evitar contacto con sustancias químicas, siguiendo las recomendaciones medicas fue reubicada temporalmente en las dependencias de la Empresa de Servicios Temporales COMPLEMENTOS HUMANOS S.A.S para lo cual se le asignaron labores de archivo y cocina; siendo así retirada de la empresa usuaria donde prestaba sus servicios.

Cuenta que el 16 de abril de 2020 su empleador decide terminar su contrato de trabajo aduciendo la terminación de la obra o labor, hecho que dice es difícil de predicar debido a la naturaleza del trabajo que desempeñaba, por lo cual se generó una vulneración de sus derechos fundamentales, en tanto con la crisis sanitaria es difícil conseguir un nuevo trabajo.

Finalmente, dice que la empresa no solicitó permiso del Ministerio del Trabajo para proceder con su desvinculación.

**2. Petición.** Con fundamento en los hechos narrados, la accionante solicita se le tutelen sus derechos fundamentales y se le ordene a la Empresa de Servicios Temporales COMPLEMENTOS HUMANOS S.A.S reintegrarla.

Conjuntamente, solicita ordenar el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema dejadas de percibir.

**3. De la contradicción.** Habiéndose notificado a la accionada del auto admisorio de la acción de tutela proferido el 26 de octubre de 2020, mediante mensaje de datos remitido a la dirección electrónica reportada como dirección de notificación judicial electrónica, la misma dio respuesta a la presente acción en los siguientes términos:

La Empresa de Servicios Temporales COMPLEMENTOS HUMANOS S.A.S expresó que el 18 de marzo de 2020 finalizaron las recomendaciones con las cuales se encontraba la accionante y a partir de esta fecha no presentó ningún tipo de incapacidad medica ni prorroga de recomendaciones médicas.

Dice que a la terminación del contrato de trabajo la accionante no presentaba incapacidad o recomendación médica, por lo que no tiene ningún impedimento ni debilidad manifiesta.

Indican que, la accionante fue contratada para ser remitida como trabajadora en misión, por lo que la empresa no puede garantizarle una vinculación permanente.

Aduce que la accionante cuenta con otros medios de defensa consagrados en la legislación laboral que son efectivos, como lo es el proceso laboral y no la acción de tutela.

**4. Problema Jurídico:** Corresponde al Despacho resolver: ¿Si la terminación unilateral del contrato de trabajo de obra o labor que tuvo lugar el 16 de abril de 2020, vulnera los derechos fundamentales de EDDY JANNETH ALVAREZ CORREA? Y ¿Si la acción de tutela es el medio idóneo para solicitar el reintegro laboral?

Para dar respuesta al problema jurídico planteado, el despacho tendrá en cuenta las siguientes consideraciones jurisprudenciales:

(1) Requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela en asuntos de naturaleza laboral. (2) El régimen jurídico de las Empresas de Servicios Temporales. (3) Contrato de obra o Labor. (4) Derecho Fundamental al trabajo. (5) Derecho Fundamental al Mínimo Vital. (6) Covid-19 "Coronavirus" y (7) Estado de Emergencia.

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

## **II. CONSIDERACIONES**

**1. Requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela en asuntos de naturaleza laboral.** La Corte Constitucional a través de su jurisprudencia ha señalado que el respeto a los requisitos de subsidiariedad e inmediatez, como exigencias generales de procedencia de la acción de tutela, ha sido tradicionalmente una condición necesaria para el conocimiento de fondo de las solicitudes de protección de los derechos fundamentales, por vía excepcional.

De hecho, de manera reiterada, se ha reconocido que la acción de tutela conforme al artículo 86 de la Carta, 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 y eficaz para la protección de los derechos invocados, o cuando existiendo otros medios de defensa judiciales, se requiera acudir al amparo constitucional como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

**Requisito de subsidiariedad.** La naturaleza subsidiaria y excepcional de la acción de tutela, permite reconocer la validez y viabilidad de los medios y recursos ordinarios de protección judicial, como dispositivos legítimos y prevalentes para la salvaguarda de los

derechos. Al existir tales mecanismos, los ciudadanos deben acudir de manera preferente a ellos cuando son conducentes para conferir una eficaz protección constitucional. De allí que quien alega la vulneración de sus derechos fundamentales deba haber agotado los medios de defensa disponibles por la legislación para el efecto.

Exigencia que se funda en el principio de subsidiariedad de la tutela descrito, 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 en los procesos judiciales.

Sin embargo, la Corte Constitucional también ha considerado la acción de tutela como un mecanismo procesal supletorio de los dispositivos ordinarios, cuando estos adolecen de idoneidad y eficacia, circunstancia que está ligada a la inminencia de un perjuicio irremediable. Es por ello que se ha señalado que la sola existencia de un medio alternativo de defensa judicial, no implica automáticamente la improcedencia de la acción de tutela, porque, como se dijo, el medio judicial debe ser idóneo y eficaz para la defensa de los derechos fundamentales.

En este orden de ideas, si el juez constitucional constata que el otro medio de defensa no resulta conducente para la protección efectiva de los derechos invocados –al no asegurar, por ejemplo, la eficacia necesaria para su defensa real–, el fallador puede válidamente garantizar la protección preeminente y efectiva de los derechos fundamentales, admitiendo, en estas circunstancias, la procedencia de la acción de tutela.

**Requisito de inmediatez.** En lo que hace referencia al denominado requisito de la inmediatez, la acción de tutela debe ser interpuesta dentro de un plazo razonable y proporcionado a partir del evento generador de la supuesta amenaza o violación de los derechos fundamentales, so pena de que se determine su improcedencia.

Ahora bien, insistentemente ha resaltado esta Corporación que la razonabilidad del plazo no puede determinarse *a priori*, pues ello se traduciría en la imposición de un término de caducidad o prescripción prohibido por el artículo 86 de la Constitución, sino de conformidad con los hechos de cada caso concreto. Es por ello que “en algunos casos, seis (6) meses podrían resultar suficientes para declarar la tutela improcedente; pero, en otros eventos, un término de 2 años se podría considerar razonable para ejercer la acción de tutela, ya que todo dependerá de las particularidades del caso”.

En este orden de ideas, surtido el análisis de los hechos del caso concreto, el juez constitucional puede llegar a la conclusión de que una acción de tutela, que en principio parecería carente de inmediatez por haber sido interpuesta después de un tiempo considerable desde la amenaza o vulneración del derecho fundamental, en realidad resulta procedente debido a las particulares circunstancias que rodean el asunto.

**2. El régimen jurídico de las Empresas de Servicios Temporales.** El marco jurídico de las empresas de servicios temporales está contenido en la Ley 50 de 1990, que regula la relación de estas con la empresa usuaria y el régimen laboral de los trabajadores a ellas vinculados, a fin de proteger las partes de la relación laboral.

El artículo 71 de la Ley 50 de 1990, manifiesta que la empresa de servicios temporales es aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.

De conformidad con el artículo 74 de esta Ley, los trabajadores vinculados a las empresas de servicios temporales son de dos categorías: trabajadores de planta y trabajadores en misión. Estos últimos son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios, a cumplir la tarea o servicio contratado por estos. Se les aplica, en lo pertinente, lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del régimen laboral.

Por otra parte, conforme al artículo 77 *ibídem*, las empresas usuarias únicamente pueden contratar trabajadores en misión por medio de las empresas de servicios temporales, en los siguientes casos: (i) cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo; (ii) cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad; (iii) 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, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.

A su vez, esta Ley dispone que a los trabajadores en misión: (i) se les aplica, en lo pertinente, las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del régimen laboral; (ii) tienen derecho a un salario ordinario, equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que ejecuten la misma actividad; (iii) deben acceder a los mismos beneficios que aquella tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo, en lo relacionado con transporte, alimentación y recreación; (iv) se les

debe dar la compensación monetaria por vacaciones y primas de servicios, de forma proporcional al tiempo laborado, cualquiera que éste sea. Por último, en materia de salud ocupacional de estos trabajadores, la Ley refiere que de ella es responsable la empresa de servicios temporales, en los términos de las leyes que rigen la materia para los trabajadores de planta.

En Sentencia T-284 de 2019, la Corte Constitucional expresó que:

*(...) la relación laboral entre el trabajador y la empresa de servicios temporales "subsiste mientras el usuario necesite de los servicios del trabajador o se haya finalizado la obra para la cual fue contratado". Sin embargo, como se indicó en precedencia, esta relación se encuentra sujeta a un límite temporal correspondiente a máximo un año, restricción que tiene el objeto de proteger los derechos de los trabajadores, impidiendo que las empresas que contratan trabajadores temporales evadan las obligaciones que derivan los contratos con trabajadores permanentes. En consecuencia, cuando la empresa usuaria requiera los servicios que realiza el trabajador en misión, ya no de forma temporal sino de manera permanente, debe acudir a otra modalidad de contratación en procura del respeto de los derechos laborales y prestacionales del trabajador, so pena de su vulneración.*

*El vínculo contractual entre una empresa de servicios temporales y la persona contratada es de carácter laboral, razón por la cual, la empresa de servicios temporales es el empleador para todos los efectos legales. Diferente es la relación entre la empresa de servicios temporales y las empresas usuarias, en el marco de la cual recae, en la primera, la obligación de remitirle personal a las segundas a cambio de un precio determinado, para lo cual deberá vincular trabajadores mediante la modalidad contractual que se adecue a la necesidad del servicio y duración de la misión."*

En conclusión, la Corte ha reconocido que el vínculo contractual entre una empresa de servicios temporales y la persona contratada es de carácter laboral, por lo que entre las mismas surge una relación contractual; y que la relación laboral entre el trabajador y la empresa de servicios temporales subsiste mientras el usuario necesite de los servicios del trabajador o se haya finalizado la obra para la cual fue contratado.

**3. Contrato de Obra o Labor.** El artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo establece la duración de los contratos de trabajo celebrado entre las partes, dentro de las cuales se encuentra la duración por la obra o labor determinada.

Esto quiere decir que las empresas podrán celebrar válidamente contratos laborales por un término igual a la duración de la obra o labor contratada.

De lo anterior, se desprende una de las características fundamentales del contrato de obra o labor, y es que el mismo termina una vez finalizada o concluida la obra o labor para la cual se contrató al empleado.

Por esta razón, un requisito fundamental para la vinculación por este medio es la fijación de los límites de la actividad que se va a desarrollar.

Esto resulta necesario para conservar la naturaleza del contrato de trabajo por obra o labor, puesto que, si no se fija la duración de la obra o si se hace de forma errónea, existiría un potencial riesgo para el empleador ya que se estaría desnaturalizando el contrato.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia, sala de casación laboral expreso:

*"(...) De pactarse en esos documentos que su término depende de la duración de una obra o labor, lo que inclusive legalmente no requiere la solemnidad escrita, constituye, cuando se utiliza esa forma, un valioso elemento de juicio para que se pueda determinar con más claridad que, en principio, **la voluntad de las partes es que la proyección de la actividad del trabajador esté ligada a una obra o labor.**"* (Negrillas intencionales)

En relación con el contrato de obra puede darse dos situaciones **(i)** la obra o labor es extraña a las actividades normales de quien encargó su ejecución; y por tanto, dicho negocio jurídico sólo produce efectos entre los contratantes y **(ii)** la labor hace parte del giro ordinario de los negocios del beneficiario del trabajo. Aquí se produce una responsabilidad solidaria entre el dicho beneficiario y los trabajadores del contratista.

Sobre el particular, se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia en los siguientes términos:

*"Dos relaciones jurídicas contempla la norma transcrita, a saber: a) Una entre la persona que encarga la ejecución de una obra o labor y la persona que la realiza; y b) Otra entre quien cumple el trabajo y los colaboradores que para tal fin utiliza.*

*La primera origina un contrato de obra entre el artífice y su beneficiario y exige la concurrencia de estos requisitos: que el contratista se obligue a ejecutar la obra o labor con libertad, autonomía técnica y directiva, empleando en ella sus propios medios y asumiendo los riesgos del negocio, y de parte del beneficiario, que se obligue a pagar por el trabajo un precio determinado. La segunda relación requiere el lleno de las condiciones de todo contrato de trabajo, que detalla el artículo 23 del estatuto laboral sustantivo.*

*El primer contrato ofrece dos modalidades así: 1ª La obra o labor es extraña a las actividades normales de quien encargó su ejecución; y 2ª Pertenece ella al giro ordinario de los negocios del beneficiario del trabajo. En el primer caso el contrato de obra sólo produce efectos entre los contratantes; en el segundo entre éstos y los trabajadores del contratista independiente.*

*Según lo expuesto, para los fines del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, no basta que el ejecutor sea un contratista independiente, sino que entre el contrato de obra y el de trabajo medie una relación de causalidad, la cual consiste en que la obra o labor pertenezca a las actividades normales o corrientes de quien encargó su ejecución, pues si es ajena a ella, los trabajadores del contratista independiente no tienen contra el beneficiario del trabajo, la acción solidaria que consagra el nombrado texto legal."*

**4. Derecho Fundamental al Trabajo.** La jurisprudencia constitucional ha considerado que la naturaleza jurídica del trabajo cuenta con una triple dimensión. En palabras de la Corte Constitucional la *"lectura del preámbulo y del artículo 1º superior muestra que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social."*

El artículo 25 de la Constitución Política dispone que *"El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas."*

La protección constitucional del trabajo, que involucra el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del trabajador o del servidor público, no está circunscrita exclusivamente al derecho a acceder a un empleo sino que, por el contrario, es más amplia e incluye, entre otras, la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada.

Desde el Preámbulo de la Constitución, se enuncia como uno de los objetivos de la expedición de la Constitución de 1991, el asegurar a las personas la vida, la convivencia,



el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz. Es decir, el trabajo es un principio fundante del Estado Social de Derecho. Es por ello que desde las primeras decisiones de la Corte Constitucional se ha considerado que *"Cuando el Constituyente de 1991 decidió garantizar un orden político, económico y social justo e hizo del trabajo requisito indispensable del Estado, quiso significar con ello que la materia laboral, en sus diversas manifestaciones, no puede estar ausente en la construcción de la nueva legalidad"*.

Lo anterior implica entonces que dentro de la nueva concepción del Estado como Social de Derecho, debe entenderse la consagración constitucional del trabajo no sólo como factor básico de la organización social sino como principio axiológico de la Carta.

**5. Vulneración al mínimo vital.** Las personas por el solo hecho de existir poseen derechos innatos que requieren de protección legal y constitucional, como lo es el caso del derecho al mínimo vital que no es más que garantizar la vida de los individuos en condiciones dignas para el disfrute pleno de sus derechos en igualdad de condiciones con los demás individuos de la sociedad, propiciando las condiciones materiales mínimas de existencia.

Este mínimo vital, no se limita a la simple supervivencia de la persona sino a la vida digna del individuo, lo que abarca conceptos como vivienda digna, seguridad social, salud, entre otros, que permitan la raigambre de la dignidad humana, constituye, como lo dice la Corte: *"la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional"*.

Ahora, su afectación se acredita, tal y como lo ha dicho la jurisprudencia de la Corte, cuando: *"(i) el salario o mesada sea el ingreso exclusivo del trabajador o pensionado o existiendo ingresos adicionales sean insuficientes para la cobertura de sus necesidad (sic) básicas y que (ii) la falta de pago de la prestación genere para el afectado una situación crítica tanto a nivel económico como psicológico, derivada de un hecho injustificado, inminente y grave (subraya fuera del original)"*<sup>1</sup>

De manera, que en tanto la vida digna de las personas depende, en gran medida, de una fuente de ingreso económico que le permita satisfacer sus necesidades y las de su familia, sea a través de la remuneración salarial o mesada pensional, la suspensión o la restricción a recibir esta prestación económica pone en grave riesgo la vida digna del titular del derecho y de las personas que están a su cargo.

---

<sup>1</sup>. Corte Constitucional. Sentencia T-827 de 2004.

**6. Covid-19 "Coronavirus".** La Organización Mundial de la Salud explicó que, los coronavirus son una extensa familia de virus que pueden causar enfermedades tanto en animales como en humanos. En los humanos, se sabe que varios coronavirus causan infecciones respiratorias que pueden ir desde el resfriado común hasta enfermedades más graves como el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS). El coronavirus que se ha descubierto más recientemente causa la enfermedad por coronavirus COVID-19.

La COVID-19 es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto el nuevo virus como la enfermedad eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019.

En la página oficial del Ministerio de Salud, se indicó el nuevo Coronavirus (COVID-19) ha sido catalogado por la Organización Mundial de la Salud como una emergencia en salud pública de importancia internacional (ESPII), puesto que se han identificado casos en todos los continentes y, el día 6 de marzo de 2020, se confirmó el primer caso en Colombia.

**7. Estado de Emergencia.** La Constitución de 1991 regula, en sus artículos 212 a 215, los estados de excepción. A la luz de tales artículos, excepcionalmente el presidente de la República, con la firma de todos los ministros, podrá declarar tres tipos de estados de excepción: (i) Guerra Exterior, (ii) Conmoción Interior y (ii) Emergencia Económica, Social y Ecológica. Además de lo previsto en tales artículos constitucionales, dichas modalidades de estados de excepción, así como su sistema de controles, están regulados en la LEEE.

El artículo 215 de la Constitución prescribe que la declaratoria del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica solo puede llevarse a cabo *"por períodos hasta de treinta días en cada caso, que sumados no podrán exceder de noventa días en el año calendario"*.

A su vez, la misma disposición prevé que los decretos legislativos en el marco del Estado de Emergencia tendrán fuerza de ley y deberán ser (i) motivados, (ii) firmados por el Presidente y todos los Ministros, (iii) destinados exclusivamente a conjurar la crisis y a impedir la extensión de sus efectos, (iv) referirse a materias que tengan relación directa y específica con el Estado de Emergencia, y, finalmente, (v) podrán, de forma transitoria, establecer nuevos tributos o modificar los existentes, los cuales dejarán de regir al término de la siguiente vigencia fiscal, salvo que el Congreso, durante el año siguiente, les otorgue carácter permanente.

Ahora, mediante Decreto 417 del 17 de marzo de 2020 el presidente de la Republica declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el Territorio Nacional, por el término de treinta días calendario. Posteriormente, con la expedición de los Decretos 457 de 2020, Decreto 531 de 2020, entre otros, el Gobierno Nacional anunció el aislamiento preventivo obligatorio del pueblo colombiano, como medida preventiva en la propagación del coronavirus.

### III. CASO CONCRETO

De conformidad con el inciso 1º del artículo 86 superior y el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es un mecanismo preferente y sumario que tiene toda persona para solicitar, de manera directa o por interpuesta persona que actúe legítimamente a su nombre, la protección inmediata de los derechos fundamentales cuando éstos resulten lesionados o amenazados por la acción o la omisión de las autoridades públicas o particulares.

Para el caso de la referencia, EDDY JANNETH ALVAREZ CORREA es persona mayor de edad que actúa en nombre propio, por lo que tiene la capacidad para comparecer personalmente, y se encuentra **legitimada por activa** para actuar en el presente trámite constitucional.

El artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 consagra la procedencia de la acción de tutela contra las acciones u omisiones de particulares que presuntamente ha vulnerado o amenazado derechos fundamentales.

Para el presente caso, la Empresa de Servicios Temporales COMPLEMENTOS HUMANOS S.A.S tienen personería jurídica, por lo que se encuentra **legitimada por pasiva**, para ser parte en el proceso y para comparecer al mismo, por intermedio de su representante legal o apoderado judicial.

Ahora bien, pretende la aquí demandante en tutela, que, por esta vía constitucional, se ordene a la empresa accionada reintegrarla a su puesto de trabajo, en tanto, considera que la terminación unilateral del contrato de obra o labor no respetó su derecho a la estabilidad laboral reforzada.

La accionada en su defensa expresó que la actora no se encontraba en estado de debilidad manifiesta, ni cumplía con una estabilidad reforzada; por lo que no pueden garantizar a los trabajadores en misión, una vinculación permanente.

Para abordar la situación planteada con la presente acción de tutela, es necesario primeramente analizar los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela, decantados por la Corte Constitucional, previo a realizar manifestación alguna.

En lo que hace a la **subsidiariedad**, se evidencia que si bien, se cuenta con otro mecanismo ordinario para la protección de los derechos fundamentales llamados a proteger, como lo es acceder a un proceso judicial ante la jurisdicción ordinaria - Juez Laboral, que sería el Juez natural para resolver dicha controversia, dicho mecanismo actualmente no es efectivo para el caso en concreto, puesto que el juzgado evidencia que la parte accionante presenta problemas en su salud que ameritan una protección constitucional inmediata, lo que le resta idoneidad al mecanismo legal dispuesto, en tanto su protección resultaría acogida pero en un lapso de tiempo superior en el cual se prolongaría la vulneración de sus derechos, lo que en sede constitucional, el Juez está llamado a evitar; por lo que la subsidiaridad de la acción de tutela en el presente caso queda superada.

En lo que tiene que ver con la **inmediatez**, la fecha de interposición de la acción se dio dentro de un plazo razonable, puesto que la terminación del contrato de trabajo tuvo lugar el 16 de abril de 2020, y la accionante presentó la acción de tutela el 26 de octubre de 2020, por lo que nos encontramos aún en un término hábil para su interposición más aún si tenemos en cuenta que actualmente se está en presencia de una pandemia que generó el aislamiento obligatorio de todo el mundo y en consecuencia, limitó el acceso a los servicios de justicia, en tanto estuvieron con los términos suspendidos; cumpliéndose el requisito de la inmediatez.

Bajo este panorama, es viable proceder con el análisis del caso en particular y para realizar esta determinación partiéremos de los Decretos Presidenciales, las Circulares del Ministerio del Trabajo y del material probatorio obrante en la foliatura.

El Juzgado observa que el día 16 de abril de 2020, la empresa de servicios temporales, termina el contrato de obra o labor celebrado con la accionante, manifestando como justificación la terminación de la misión encomendada.

Frente a este punto, es importante recordar que en la Circular No. 021 de 2020 el Ministerio del Trabajo especifica que las empresas deben garantizar el derecho fundamental al trabajo de los empleados, por lo que no es una opción la terminación de los contratos laborales, puesto que el ordenamiento jurídico en materia laboral prevé unos mecanismos alternativos, como lo son: el Trabajo en casa o teletrabajo, las jornadas laborales flexibles, las vacaciones anticipadas y las suspensiones de los contratos.

Ahora, en la Circular No. 022 de 2020 el Ministerio del Trabajo hizo un llamado a los empleadores para mantener la estabilidad de los empleos, teniendo en cuenta el principio de la solidaridad, puesto que el salario representa la estabilidad del empleado y de su familia, resaltando que esta aplicación se da indiferentemente si el vínculo laboral se dio de forma directa o en misión.

Es por lo anterior, que ante el Estado de Emergencia Sanitaria que nos aflige actualmente, promulgado mediante el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, la terminación de los contratos laborales, no es una opción para el empleador, puesto que su terminación viola derechos fundamentales del trabajador, tales como el derecho al mínimo vital, el derecho a una vida digna, entre otros.

Considera esta dependencia judicial, además, que la terminación del contrato de trabajo de obra o labor, no obedeció a la terminación propiamente de la misión encomendada o en otros términos de la obra o labor, teniendo en cuenta que dentro del expediente reposa la manifestación de la parte de que la empresa tenía conocimiento de su estado de salud, por lo que siguiendo las recomendaciones médicas la reubicó en un puesto de trabajo diferente, no en misión, sino de forma interna dentro de la misma empresa de servicios temporales, realizando labores de archivo y concina, pero luego de un tiempo le fue terminado su contrato bajo la excusa de la terminación de la labor u obra. Ahora, dicho hecho jurídico será objeto de debate dentro de un proceso ordinario, y no en la presente acción de tutela.

Si bien esta dependencia judicial es consciente de las implicaciones de la pandemia a nivel mundial, esto es, la imposibilidad del desarrollo de la actividad económica de diferentes actores de la economía; también debemos ser conscientes que los despidos que se produjeron durante la pandemia, generan una serie de perjuicios irremediables al mínimo vital de los empleados, en tanto, es imposible que el mismo encuentre inmediatamente nuevas fuentes de ingresos económicos para solventar los gastos que lógicamente genera un aislamiento preventivo obligatorio, como la compra de productos y/o servicios de primera necesidad.

Ahora, el Juzgado advierte que la accionante si gozaba del beneficio de la estabilidad laboral reforzada, ya que de las pruebas aportadas por la E.P.S SURA se evidencia las constantes prestaciones en salud que le ha brindado la entidad prestadora del servicio de salud a la señora EDDY JANNETH ALVAREZ CORREA, la mayoría de todas estas prestaciones por el diagnóstico de asma no especificada, es decir la parte actora si se encuentra en un estado de indefensión puesto que se encuentra actualmente en tratamiento medico con medicinas para mitigar las consecuencias de su patología.

Si bien las incapacidades medicas no fueron prorrogadas por los especialistas, esto no quiere decir que la accionante hubiese superado su situación de salud o en otras palabras el hecho de que se dejen de expedir incapacidades medicas no le quita la estabilidad laboral reforzada de la cual es beneficiaria la accionante por su condición de salud.

Se observa de las pruebas aportadas en SURAMERICANA, las incapacidades si bien se presentan desde hace varios años, solo analizando las mismas desde el año 2018, tenemos que la primera es el 2 de enero de 2018 y la última el 19 de diciembre del mismo año, advirtiendo que no son continuas, pero si son más que numerosas y no hay un solo mes del año donde no se haya incapacitado en mínimo 3 o 4 ocasiones. En el año 2019 la situación no cambia, la primera incapacidad es el 18 de enero de 2019 y la última el 17 de diciembre e igualmente todos los meses del año fue incapacitada. El reporte del año 2020 solo cubre los años de enero y febrero. Adicional a lo anterior, el historial de órdenes y medicamentos que aporta la misma EPS desde el año 2005 contiene sin número de atenciones al punto que son 70 paginas como se puede observar en el expediente.

Se cuestiona esta dependencia judicial sobre el actuar de la empresa temporal, quien decidió terminar el contrato de trabajo de un empleado con un diagnóstico de asma en mitad de una pandemia, pandemia que afecta en su mayoría a las personas que parecen algún tipo de problemas de salud, como lo es el caso de la accionante. Por lo dicho en el párrafo anterior, tampoco se comprende porque se niega el conocimiento del padecimiento de la accionante ante tal número de atenciones médicas e incapacidades, no por el hecho de haber pasado un mes sin incapacidades se da carta libre al despido con el argumento de no estar en condición especial alguna la accionante y no solicitar como se debió el permiso ante el ministerio de trabajo.

Téngase en cuenta que el hecho de que la empresa no tenga acceso a la historia clínica de la paciente no genera un desconocimiento del estado de salud de la paciente, por el contrario, la empresa se encontraba lo suficientemente informada sobre el estado de salud de EDDY JANNETH ALVAREZ CORREA, y pese a esto terminó su contrato de trabajo sin ni siquiera llegar a probar que se contaba con la autorización del ministerio del trabajo.

Cabe recordar, que el Gobierno Nacional anunció que apoyaría a las micro, pequeñas y medianas empresas con el objetivo de que estas tuvieran la solvencia necesaria para poder mantener el empleo y pagar sus nóminas, mediante el Fondo Nacional de Garantías - FNG.

Bajo este contexto, se avizora la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la accionante, pero de una forma transitoria, hasta que el Juez Laboral se pronuncie sobre la causal de terminación del contrato laboral, por lo que la accionante contará con el término de cuatro meses, siguientes a la ejecutoria de la presente providencia, para formular demanda laboral. Lo anterior, porque evidentemente, este despacho en el trámite expedito de la acción de tutela no cuenta con la capacidad probatoria que el asunto requiere para decidir sobre la ineficacia como tal de la terminación del contrato, sin embargo, como se explicó más arriba, los fenómenos que vive el mundo actualmente y la evidente situación médica de la accionante ameritan la intervención del juez constitucional, por lo menos de manera transitoria como en esta decisión se formulará.

Por lo anterior, se dispondrá ordenar a la Empresa de Servicios Temporales **COMPLEMENTOS HUMANOS S.A.S**, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contados a partir de la notificación de la presente providencia, procedan a reintegrar laborablemente a **EDDY JANNETH ALVAREZ CORREA** y nuevamente a afiliarla como cotizante al sistema de salud.

En lo que tiene que ver con los salarios, las prestaciones sociales y demás emolumentos dejados de percibir por el despido, serán objeto de debate y conocimiento del Juez Natural, esto es un Juez laboral es quien deba resolver sobre dicha pretensión económica y sus consecuencias.

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

#### **IV. FALLA**

**PRIMERO: CONCEDER DE FORMA TRANSITORIA** el amparo constitucional deprecado por **EDDY JANNETH ALVAREZ CORREA**, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia, advirtiendo a la accionante que contará con el término de cuatro meses, siguientes a la ejecutoria de la presente providencia, para formular demanda laboral.

**SEGUNDO: ORDENAR** a la Empresa de Servicios Temporales **COMPLEMENTOS HUMANOS S.A.S**, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contados a partir de la notificación de la presente providencia, procedan a reintegrar laborablemente a **EDDY JANNETH ALVAREZ CORREA** y nuevamente a afiliarla como cotizante al sistema de salud.

**TERCERO: NOTIFICAR** a las partes la presente decisión, por el medio más expedito y eficaz posible, según lo dispuesto por los artículos 16 y 30 del Decreto 2591 de 1991 y el artículo 5° del Decreto 306 de 1992.

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

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,**

A handwritten signature in black ink, reading "Vélez P." with a stylized flourish at the end.

**LAURA MARÍA VÉLEZ PELÁEZ**  
**JUEZ**

R.C.R.