



JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL EN ORALIDAD VALLEDUPAR – CESAR

Referencia: ACCIÓN DE TUTELA, Accionante: JESÚS DAVID PALACIOS BADILLO,
Accionado: MANPOWER DE COLOMBIA LTDA., Rad: 20-001-40-03-003-2019-
00712-00.

Valledupar, quince (15) de enero de dos mil veinte (2020).

ASUNTO A RESOLVER:

Procede el despacho a decidir, la acción de tutela promovida por JESÚS DAVID PALACIOS BADILLO contra MAPOWER DE COLOMBIA LTDA.

HECHOS.

El acervo fáctico soporte de la presente acción de tutela admite la siguiente síntesis:

Indica el accionante, que desde el año 2011 ingresó a laborar con la compañía Manpower de Colombia Ltda., como trabajador en misión suministrado en diferentes proyectos de explotación de carbón, mediante contrato de trabajo de obra y labor. Anualmente cuando se le realizaban los exámenes médicos ocupacionales se le declaraba apto para el cargo.

Manifiesta, que el día 20 de diciembre de 2017 se practicó resonancia magnética de columna mediante la cual se le diagnosticó una discopatía de columna lumbar y cervical. Posteriormente se le diagnosticó patología denominada Síndrome de Manguito Rotador, desde la fecha del diagnóstico de sus enfermedades hasta la fecha de su despido se mantuvo en tratamiento por fisioterapia, ortopedia y neurocirugía.

Afirma, que el día 06 de febrero de 2019 debido a sus patologías y recomendaciones médicas fue reubicado pasando de ser operador de camión a regulador de tránsito. El día 14 de junio de 2018 le notificó a la compañía y al Ministerio de la Protección sobre su estado de salud y las afecciones que estaba sufriendo en su columna y las recomendaciones laborales que estaba presentando.

Arguye, que Manpower desde el año 2012 hasta el 2017, le realizó exámenes ocupacionales, después que se le diagnosticaron sus patologías más nunca le realizó valoraciones ocupacionales. El día 08 de octubre de 2019 estando reubicado y en tratamiento médico con terapias por realizarse, la hoy accionada lo botó a la calle. Como se puede observar la empresa Manpower de Colombia Ltda.

DERECHOS FUNDAMENTALES PRESUNTAMENTE VIOLADOS.

La parte actora en la solicitud señala como derechos fundamentales violados o amenazados, los de la vida en conexidad con el mínimo vital, derecho al trabajo, igualdad y dignidad humana y estabilidad laboral reforzada.

PRETENSIONES.

1. Tutelar a favor suyo los derechos constitucionales fundamentales a la vida en conexidad directa con el mínimo vital, igualdad, trabajo, dignidad humana y estabilidad laboral reforzada, acorde a los supuestos facticos referidos en los anteriores acápite.
2. Que se declare la inconstitucionalidad del despido realizado por la compañía Manpower de Colombia Ltda.



JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL EN ORALIDAD
VALLEDUPAR – CESAR

3. En consecuencia del anterior pronunciamiento, ordenar a la compañía Manpower de Colombia Ltda., que proceda de inmediato a reintegrarlo en su trabajo, para continuar desempeñando sus labores y de la misma forma se garanticen los pagos de su mínimo vital desde cuando fue despedido y la indemnización a la que hace referencia la ley 361 de 1997.
4. Advertir a las directivas de las accionadas en el futuro abstenerse de continuar con la vulneración a sus derechos fundamentales.

RESPUESTA DE LA ENTIDAD ACCIONADA MANPOWER DE COLOMBIA LTDA.

La entidad accionada MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, al pronunciarse sobre los hechos de la acción de tutela, indicó lo siguiente:

AL HECHO PRIMERO. Es cierto, de acuerdo con la información depositada en los anexos de la tutela.

AL HECHO SEGUNDO. Es cierto parcialmente, toda vez que el tutelante estuvo contratado en varias oportunidades por Manpower de Colombia Ltda., bajo la modalidad "obra o labor contratada", esto para desempeñar diferentes proyectos mineros que se adelantaron en la zona. Lo anterior en cumplimiento de lo estipulado en los artículos 77 y sig., de la ley 50 de 1990.

AL HECHO TERCERO. Es cierto, sin embargo se resalta que su salario era variable, de acuerdo con los diferentes horarios y turnos que le eran asignados al trabajador.

AL HECHO CUARTO. Es cierto, que la modalidad de contrato por el cual se vinculo es el conocido como de "obra o labor", regulado por el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo.

AL HECHO QUINTO. No es cierto, la forma como lo describe el señor Jesús David Palacio, debido a que los exámenes que se le practicaron al tutelante se llevaban a cabo al momento de suscribir los distintos contratos de trabajo, conocidos estos como "examen médico ocupacional de pre ingreso", y no como lo pretende hacer ver al trabajador al indicar que esos exámenes eran de forma periódica. Lo anterior, lo distingue claramente la resolución 2346 de 2007.

A LOS HECHOS SEXTO Y SEPTIMO. No nos consta en la forma que lo indica el accionante, por lo cual nos remitimos al contenido de la historia clínica, ya que esta es la prueba idónea al momento de referirse en temas médicos y científicos.

AL HECHO OCTAVO Y NOVENO. Es cierto que el señor Jesús David Palacio Badillo se encontró bajo tratamiento médico, sin embargo, se resalta que Manpower de Colombia Ltda., siempre cumplió con sus obligaciones laborales, como es el pago de prestaciones y aportes al sistema general de seguridad social en salud, y en consecuencia, en ningún momento estuvo desprotegido o falto de atención de salud.

AL HECHO DECIMO. Es cierto, que ha mi representada le fue allegada comunicación, respecto de una averiguación preliminar, instaurada por parte del Ministerio de Trabajo.

No obstante, en cuento al estado de salud del señor Jesús David, se indica que el señor juez solo podrá tener en cuenta aquella que se puso en conocimiento efectivo de su representada, pues solo con información efectiva, le era previsible a Manpower tomar conductas específicas para con el señor Palacio Badillo.



JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL EN ORALIDAD VALLEDUPAR – CESAR

AL HECHO DECIMO PRIMERO. No es cierto, en concordancia con la respuesta dada en el numeral 5to, al trabajador se le practicaban los exámenes médicos de ingreso, y no exámenes ocupacionales periódicos, como lo pretende hacer ver el accionante. Lo anterior obedece a una afirmación meramente subjetiva del trabajador, sin sustento factico, por tal motivo no debe ser valorado por el mismo, pues es carente de toda prueba.

AL HECHO DECIMO SEGUNDO. Al trabajador le fue reubicado, con ocasión a que medicina laboral recomendó su cambio de puesto, debido a los padecimientos que presentó para ese momento, así se expone en el "Acta de Reincorporación/Reasignación de Funciones."

Es así, que en protección del trabajador, y en cumplimiento de las normas que el ordenamiento jurídico colombiano impone, se reubico en unas funciones que no interrumpieran la recuperación de las afecciones que para ese momento presentó el señor Palacio Badillo, no obstante, el cambio de funciones fue comunicado al trabajador en debida forma, y cumplía con las normas de seguridad y salud en el trabajo.

En este sentido, si el trabajador con la expresión "botar a la calle", hace referencia a la terminación del contrato de trabajo, es necesario explicar lo siguiente.

Se pretende hacer ver ante el juez, que el sujeto tuvo un despido injustificado por motivos discriminatorios, que evidentemente no ocurrieron pues no existió al momento de terminación del contrato una condición de especial protección constitucional de la cual se derivara una presunción de discriminación.

AL HECHO DECIMO TERCERO. No es cierto, Manpower de Colombia Ltda., no ha violado por ningún motivo los derechos fundamentales que alega el accionante, por el contrario, ha sido cumplidor de las obligaciones laborales a su cargo.

AL HECHO DECIMO CUARTO. No nos consta, las circunstancias familiares o económicas por las que atraviesa el trabajador, pues esta situación hace parte del fuero interno del mismo y por consiguiente no nos corresponde pronunciarnos.

PROBLEMA JURÍDICO.

El problema jurídico sometido al escrutinio del despacho, consiste en dilucidar si en efecto MANPOWER DE COLOMBIA LTDA., le está vulnerando al accionante los derechos fundamentales de la vida en conexidad directa con el mínimo vital, igualdad, trabajo, dignidad humana y estabilidad laboral reforzada, como consecuencia de haber omitido restablecer el vínculo laboral entre dicha empresa y su persona. Igualmente, que se le garanticen los pagos de su mínimo vital desde que fue despedido y cancelen la indemnización a la que hace referencia la Ley 361 de 1997.

CONSIDERACIONES.

Una de las características axiales de la acción de tutela es su carácter residual y subsidiario, lo cual impone una sola lectura: su procedencia está supeditada a que quien la utiliza carezca en absoluto de otro mecanismo de acción judicial, con la única excepción de cuando se interpone como mecanismo transitorio para precaver un perjuicio irremediable.

Sobre ello, la CORTE CONSTITUCIONAL en la sentencia T – 1190 de 2.004 expuso:



JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL EN ORALIDAD VALLEDUPAR – CESAR

“La Corte Constitucional - en ejercicio de su función de guardiana de la integridad y supremacía de la Constitución - ha tenido oportunidad de decantar la interpretación de la norma al establecer que, a falta de la existencia de mecanismos ordinarios de protección, la tutela es la acción principal y definitiva de defensa de los derechos fundamentales; mas, cuando dichos mecanismos existen, pero son insuficientes para proveer una protección efectiva, la tutela procede subsidiariamente, de manera transitoria, a fin de evitar la concreción de un perjuicio irremediable. Excepcionalmente, la Corte ha admitido la procedencia de la tutela subsidiaria con carácter definitivo cuando, pese a la existencia de mecanismos ordinarios de defensa, su recurrencia no haría desaparecer el perjuicio irremediable.

“De dicha interpretación se deduce que frente a la existencia de otras vías judiciales de defensa, la acción de tutela no actúa como mecanismo principal de protección, sino, -apenas- como herramienta subsidiaria. La índole subsidiaria de la acción de tutela se justifica, entre otras cosas, en la necesidad de preservar los espectros de competencia de las jurisdicciones ordinarias. Efectivamente, al instaurar la tutela como mecanismo subsidiario de amparo, el constituyente quiso evitar la intromisión del juez de tutela en la órbita decisoria del juez natural, conservando a su vez la estructura de las jurisdicciones ordinarias y, por ende, la organización de la Administración de Justicia.”.

Ahora bien, la insular existencia de otro medio de defensa judicial no hace improcedente per se el amparo perseguido, sino que el juzgador debe evaluar si ese mecanismo realmente resulta idóneo y eficaz. Sobre el tema, la corte en la sentencia T – 795 de 2.011 expuso:

“Es así como en aquellos casos en que se logra establecer la existencia de otro mecanismo de defensa judicial, debe ponderarse la idoneidad de dicho medio de protección, valorando el caso concreto y determinando su eficacia en las circunstancias específicas que se invocan en la tutela. Por esta razón, el juez constitucional debe establecer si el procedimiento alternativo permite brindar una solución ‘clara, definitiva y precisa’ a las pretensiones que se ponen a consideración del debate iusfundamental y su eficacia para proteger los derechos invocados.”.

En relación a la procedencia de la tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, la jurisprudencia constitucional en la sentencia T – 351 de 2.005 definió esta clase de perjuicio como “aquel que resulta del riesgo de lesión al que una acción u omisión de las autoridades públicas o de los particulares somete a un derecho fundamental que, de no resultar protegido por vía judicial en forma inmediata, perdería todo el valor subjetivo que representa para su titular y su valor objetivo como fundamento axiológico del ordenamiento jurídico”, puntualizando también la jurisprudencia que tal perjuicio debe ser inminente, las medidas que se requieran para conjurarlo deben ser urgentes, su entidad debe ser de gravedad, y el amparo debe ser impostergable.

En lo que respecta a la procedencia excepcional de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral del trabajador en condiciones de debilidad manifiesta, la Corte Constitucional ha reiterado que esta es procedente para solicitar dicho reintegro, siempre que se busque la protección de la estabilidad laboral reforzada, así lo dejó sentado en la Sentencia T-594 de 2.012, al establecer que:



259

JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL EN ORALIDAD
VALLEDUPAR – CESAR

“Como regla general, esta Corte ha señalado que la acción de tutela no es mecanismo principal para solicitar un reintegro laboral, independientemente de la causa que generó la ruptura del vínculo. Es la jurisdicción común (ordinaria laboral o contencioso administrativa), el camino natural para determinar los derechos laborales, entre ellos el reintegro.

“No obstante, cuando el accionante es un sujeto en condiciones de debilidad manifiesta (menores de edad, mujeres en estado de embarazo o trabajador discapacitado), se activa la protección constitucional conocida como estabilidad laboral reforzada.

“Así, ante la necesidad de amparar derechos de sujetos especialmente protegidos por la Constitución, la Corte ha precisado, frente al caso específico de empleados en situación de discapacidad o limitación, despedidos sin autorización previa del Ministerio del Trabajo, que es posible acceder al reintegro por orden de tutela, para restablecer su derecho a la estabilidad laboral reforzada.” (Negrillas ajenas al texto).

En ese contexto es dable concluir que, la procedencia excepcional de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral del trabajador en condiciones de debilidad manifiesta, la vía constitucional es más expedita y eficaz para proteger los derechos laborales, que el mecanismo común de defensa judicial, con el retardo normal que ello comporta.

EXÁMEN DEL CASO CONCRETO.

De entrada avizora este despacho que la tutela deprecada debe negarse, conclusión a la que se arriba con cimiento en los siguientes argumentos:

En cuanto a las reclamaciones relacionadas con la protección de estabilidad reforzada y reintegro al lugar de trabajo, en sentencia T-151 de 2017 la Corte Constitucional reiteró la procedencia excepcional de la tutela en estos casos. Al respecto se indicó:

“la acción de tutela no es la vía judicial idónea, dado que existe una jurisdicción especializada, que en los últimos años ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad introducido con la Ley 1149 de 2007. No obstante, “(...) de manera excepcional, la jurisprudencia de este Tribunal ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional para obtener el reintegro de una trabajador, en aquellos casos en que se encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna.

En efecto, ciertos factores pueden llegar a ser particularmente representativos en la determinación de una estado de debilidad manifiesta, tales como: (i) la edad del sujeto, (ii) su desocupación laboral, (iii) la circunstancia de no percibir ingreso alguno que permita su subsistencia, la de su familia e impida las cotizaciones al régimen de seguridad social y (iv) la condición médica sufrido por el actor”. Sentencia T-305 de 2018.

Así, se observa que el actor pretende se le reconozca su condición de debilidad manifiesta fundado en su estado de salud, y si bien es cierto, mediante resonancia nuclear magnética de columna cervical practicada el 25 de abril de 2018, al accionante se le diagnosticó Discopatía Degenerativas desde C2-C3 A C6-C7 (fl.59) y para el 11 de junio de 2018 en su historia clínica se expresa como diagnostico



JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL EN ORALIDAD VALLEDUPAR – CESAR

Cervicalgia, no es menos cierto que el accionante a raíz de estas patologías no presentaba un cuadro clínico severo, pues en los documentos anexados como prueba solo demuestra haberse incapacitado por un día, desde su primer diagnóstico, y aunque la accionada manifestó que en el 2019 éste acumuló 5 días de incapacidad por enfermedad general (ver folio 259), lo cierto es que no se deduce con su historia clínica que su padecimiento no ha interferido para que haya realizado durante todo este lapso de manera objetiva sus labores.

Lo anterior, para precisar que en este caso la condición de debilidad manifiesta de la que pretende beneficiarse el actor para efectos de que por esta vía sumaria se le resuelva el conflicto que posee con quien fuera su empleadora, no ha quedado establecida pese a que ambas partes han allegado abundantes documentos, lo que da cuenta de que se trata de una situación que escapa a este mecanismo de protección de derechos.

Téngase en cuenta que la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha insistido que en aquellas hipótesis en que exista un medio judicial ordinario, la acción de tutela es improcedente si la discusión probatoria excede la posibilidad del juez para establecer adecuadamente los hechos que darían lugar a negar u otorgar el amparo. La sentencia T-335 de 2015 consideró, respecto de la solicitud de declarar un contrato realidad -y como consecuencia de ello la estabilidad laboral reforzada-, que no era procedente un pronunciamiento de fondo debido a que no podía concluirse si existía un vínculo de índole laboral o mercantil. Por tanto, no se contaba con los elementos de juicio suficientes para negar la protección o concederla.

En este contexto, se inscribe también la sentencia T-550 de 2017, que declaró improcedente la acción de tutela presentada por una mujer en estado de embarazo que reclamaba, en un aparente contrato de agencia mercantil, la garantía a la estabilidad laboral reforzada. En su oportunidad, esta Corporación consideró que la intensidad y la complejidad del debate probatorio que se suscitaba, impedía adoptar una decisión de fondo. Se dijo entonces que era razonable acudir a los medios judiciales ordinarios, pues existían dudas acerca de la activación de la estabilidad laboral reforzada:

“(…) la contradicción entre los elementos probatorios aportados al proceso no permite comprobar si bajo los contratos suscritos entre las partes (agencia comercial y prestación de servicios) se ocultó o no una auténtica relación laboral. La verificación de los tres elementos que constituirían la mencionada relación, requiere que el juez laboral despliegue un debate probatorio especializado y detallado sobre los documentos que reposan en el expediente, e incluso, si lo considera pertinente, decrete la práctica de pruebas adicionales”.

Conforme a ello, a pesar del recaudo oficioso del material probatorio, no fue posible resolver las dudas sobre si la peticionaria tenía razón, pues *“las versiones rendidas por ambas partes se contraponen, de tal manera que se requiere de elementos de juicio adicionales para formar una convicción sobre los hechos”*.

En semejante dirección, la sentencia T-040 de 2018, con fundamento en los denominados *“derechos ciertos e indiscutibles”* señaló que *“teniendo en cuenta que la acción de tutela se invoca con el objetivo de superar en forma pronta y eficaz la vulneración incoada, para que el juez constitucional pueda impartir órdenes de protección dirigidas a materializar las garantías fundamentales involucradas, resulta primordial la certeza y carácter indiscutible de las acreencias laborales con las que*



JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL EN ORALIDAD VALLEDUPAR – CESAR

260

se lograría la realización efectiva de dichos derechos". Con apoyo en esa consideración sostuvo "que en este caso concreto el examen de procedencia de la acción de tutela no se supera por la sola calificación de la persona como un sujeto de especial protección constitucional, pues como se dijo con anterioridad, en estos casos el examen de procedibilidad de la acción de tutela es menos estricto, a través de criterios de análisis más amplios, pero no menos rigurosos". Indicó, a continuación, que "a pesar de que el accionante es un sujeto de especial protección constitucional, la inactividad injustificada para reclamar las acreencias laborales presuntamente adeudadas (...), su falta de certeza y carácter indiscutible, toman improcedente la acción de tutela". Concluyó entonces que "a partir de las circunstancias comprobadas se advierte que los mecanismos ordinarios resultan adecuados y prevalentes para dilucidar la controversia planteada por el demandante, relacionada con el reconocimiento de acreencias laborales presuntamente adeudadas (...)"

En síntesis cuando (i) a pesar de los esfuerzos probatorios realizados durante el proceso de tutela, no resulta posible dar por acreditadas las condiciones para negar o conceder la protección del derecho fundamental alegado, ni para declarar los supuestos que dan lugar a un amparo transitorio para evitar un perjuicio irremediable y, adicionalmente, (iii) no sea factible apoyarse en la presunción de veracidad prevista en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991 deberá, en principio, declararse la improcedencia de la acción de tutela.

Ahora bien, no se encuentra fehacientemente probada la condición de debilidad manifiesta del actor o que la terminación de su relación laboral con la accionada haya obedecido a discriminación por su estado de salud, y por ende la vulneración de los derechos fundamentales cuya tutela se deprecia a través del presente trámite, razones suficientes para desestimar el amparo solicitado por el demandante, por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que reintegre al trabajador desvinculado ni que cancele los pagos a los que arguye tener derecho el accionante. Así, para la eventual discusión sobre la configuración de la justa causa, se debe acudir ante el juez ordinario laboral.

Teniendo en cuenta entonces lo reiterado por la CORTE CONSTITUCIONAL, en el sentido de que la acción de tutela tiene un carácter residual y subsidiario, se evidencia su improcedencia en este evento, en la medida en que para dirimir la controversia planteada por el accionante, existe otro mecanismo judicial que ha creado el ordenamiento jurídico, ante la jurisdicción ordinaria laboral, a la cual el demandante no ha acudido a fin de hacer efectivo el restablecimiento de sus derechos presuntamente vulnerados. De acuerdo a lo esbozado podemos afirmar que el amparo solicitado no es procedente, debido a que los asuntos planteados son de competencia de la jurisdicción ordinaria laboral y por ello los mismos no se dirimen por medio de la presente acción y en esa medida, no corresponde al Juez constitucional entrar en esas esferas. En consecuencia el accionante deberá acudir a otra jurisdicción para hacer las reclamaciones correspondientes, de conformidad con las reglas y procedimientos previstos en la ley.

En mérito de lo expuesto el Juzgado Tercero Civil Municipal en oralidad de Valledupar- Cesar, administrando justicia en nombre de la república de Colombia y por autoridad de la ley;



JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL EN ORALIDAD
VALLEDUPAR – CESAR

R E S U E L V E:

PRIMERO: NEGAR por improcedente la tutela deprecada por JESÚS DAVID PALACIOS BADILLO contra MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, por lo expuesto en la parte motiva de la presente sentencia.

SEGUNDO: Notifíquese esta providencia por el medio más expedito y eficaz, a las partes interesadas.

TERCERO: De no ser impugnado este fallo, envíese a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE:

CLAURIS AMALIA MORÓN BERMUDEZ
JUEZA

A.N.