



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

Bogotá D. C., 19 de mayo de 2022

REF.: Acción de Tutela N° 2022-345 de DAVID FERNANDO BELTRÁN SALGADO contra TEMPORAL S.A.S.

SENTENCIA

Corresponde a este Despacho resolver en primera instancia la Acción de Tutela promovida por David Fernando Beltrán Salgado contra Temporal S.A.S. por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, la igualdad y a la estabilidad laboral reforzada.

ANTECEDENTES

1. Hechos de la Acción de Tutela

Manifestó que suscribió contrato con la sociedad Temporal S.A.S. para iniciar labores el 9 de mayo de 2022 como empleado en misión para la empresa DHL.

Sostuvo que el 8 de mayo de 2022 sufrió un accidente en el cual se fracturó la tibia y el peroné, motivo por el cual no pudo presentarse el 9 de mayo a iniciar las labores para las cuales fue contratado.

Indicó que de manera inmediata se comunicó con la empresa DHL a fin de comunicar el accidente de trabajo y la imposibilidad de asistir el día 9 de mayo, adjuntando la incapacidad y certificado de la atención medida, pero que la empresa respondió indicándole que le anulaban el contrato.

Señaló que dicho despido vulnera sus derechos fundamentales, pues le interrumpen el pago de los aportes a EPS ocasionando su desafiliación como cotizante.

2. Objeto de la Tutela

De acuerdo con lo anterior solicita que, a través de la presente acción, se protejan sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, la igualdad, salud, a la seguridad social y la estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, pide ordenar a la parte accionada el reintegro al cargo que venía desempeñando y le sean pagados los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir.

TRÁMITE DE INSTANCIA

La presente acción fue admitida por auto del 13 de mayo de 2022 y se ordenó la vinculación de DHL Global Forwarding Colombia S.A.S., por lo que se libraron comunicaciones a la accionada y vinculada con el fin de ponerle en conocimiento el escrito de tutela y se les solicitó la información pertinente.

Informes rendidos

Temporal S.A.S. manifestó que si bien es cierto hubo una intención entre las partes para que el accionante iniciará a laborar como empleado en misión en la empresa usuaria DHL Global Forwarding Colombia S.A.S. desde el 9 de mayo de 2022, dicho contrato tan solo nació a la vida jurídica hasta dicha data, por lo que ante la imposibilidad del señor Beltrán Salgado de iniciar las labores en la fecha acordada, el contrato nunca tuvo vigencia y por ende fue anulado.



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

Reseñó que, si bien suscribieron el contrato el día 6 de mayo de 2022, ello obedeció a que prestan sus servicios de lunes a viernes y todos los ingresos que tengan previstos para el lunes siguiente quedan firmados en atención a la documentación y firmas requeridas para la afiliación al sistema de seguridad social del empleado a contratar para que este pueda iniciar sus actividades a primera hora del día.

Indicó que anuló el contrato puesto que el mismo nunca nació a la vida jurídica, puesto que nunca se le confirmó al señor Beltrán Salgado el ingreso a las instalaciones de la empresa usuaria, no se le indicó su lugar de trabajo y horario, así como la demás información pertinente, así como tampoco se realizaron las afiliaciones al sistema.

Sostuvo que la acción de tutela es improcedente por cuanto existen otros mecanismos judiciales a los cuales puede acudir el accionante y en consecuencia solicitó la improcedencia de la acción de tutela o en su defecto que las pretensiones sean desestimadas, pues no vulnero derecho fundamental alguno al señor Beltrán Salgado.

DHL GLOBAL FORWARDING COLOMBIA S.A.S. en su informe manifestó que, si bien posee un vínculo contractual y comercial con la empresa de servicios temporales Temporal S.A.S., no tiene injerencia en las determinaciones, decisiones o actuaciones administrativas que tome, pues sus aliados comerciales cuentan con plena autonomía técnica, financiera y presupuestal para el desarrollo de sus actividades propias de su objeto social.

Sostuvo que nunca suscribió vínculo laboral alguno con el accionante, que la relación laboral es entre el señor Beltrán Salgado y la sociedad Temporal S.A.S. por lo que no está dentro de sus competencias reconocer un reintegro a quien no ha sido un trabajador suyo y mucho menos el reconocer el pago de salarios y prestaciones sociales.

Finalmente, solicitó la desvinculación e improcedencia de la acción de tutela, por cuanto considera que no ha vulnerado derecho fundamental alguno al accionante y porque carece de legitimación en la causa para atender a las pretensiones de la tutela pues ello está en cabeza del ex empleador Temporal S.A.S.

CONSIDERACIONES

Conforme el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela es un instrumento judicial de carácter constitucional, subsidiario, residual y autónomo, dirigido a facilitar y permitir el control de los actos u omisiones de todas las autoridades públicas y excepcionalmente de los particulares cuando éstos vulneren derechos fundamentales.

Esta acción constitucional puede ser interpuesta por cualquier persona, a fin de obtener la pronta y efectiva defensa de los derechos fundamentales cuando ello resulte urgente para evitar un perjuicio irremediable, o cuando no exista otro medio de defensa judicial.

El principio de subsidiariedad como requisito de procedibilidad de la acción de tutela.

De acuerdo con reiterada y uniforme jurisprudencia de la Corte Constitucional en sentencias como la T-228 de 2012 y T-177 de 2011, entre otras, en armonía con lo dispuesto por los artículos 86 de la Carta Política y 6º del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es un mecanismo judicial, para la protección inmediata de los derechos fundamentales, de carácter **subsidiario**. Esta procede siempre



que en el ordenamiento jurídico no exista otra acción idónea y eficaz para la tutela judicial de estos derechos.

Por otro lado, la Corte Constitucional en sentencia T-177 de 2021 ha reiterado que *"... no siempre el juez de tutela es el primer llamado a proteger los derechos constitucionales, toda vez que su competencia es subsidiaria y residual; es decir, procede siempre que no exista otro medio de defensa judicial de comprobada eficacia, para que cese inmediatamente la vulneración (...) Entendida de otra manera, la acción de tutela se convertiría en un escenario de debate y decisión de litigios, y no de protección de los derechos fundamentales"*

Así las cosas, se puede indicar que, 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.

A su vez, la sentencia en cita ha indicado que *el perjuicio ha de ser **inminente**, esto es, que la amenaza o está por suceder prontamente; las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser **urgentes**; no basta cualquier perjuicio, se requiere que este sea **grave**, lo que equivale a una gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona; la urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea **impostergable**, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad.*

De igual forma, la Corte Constitucional ha aclarado que, pese a la informalidad del amparo constitucional, **el actor debe exteriorizar y sustentar los factores a partir de los cuales pretenda derivar el perjuicio irremediable, ya que la simple afirmación de su acaecimiento hipotético es insuficiente para justificar la procedencia la acción de tutela**. Así se pronunció la Corte en sentencia T-436 de 2007, sobre el punto:

En concurrencia con los elementos configurativos que llevan a determinar que se está en presencia de un perjuicio irremediable, este Tribunal ha sostenido que, para que proceda la tutela como mecanismo de defensa transitorio, se requiere también verificar que dicho perjuicio se encuentre probado en el proceso. Sobre este particular, ha expresado la Corte que el juez constitucional no está habilitado para conceder el amparo transitorio, que por expresa disposición constitucional se condiciona a la existencia de un perjuicio irremediable, si el perjuicio alegado no aparece acreditado en el expediente, toda vez que el juez de tutela no está en capacidad de estructurar, concebir, imaginar o proyectar, por sí mismo, el contexto fáctico en el que ha tenido ocurrencia el presunto daño irreparable.

La posición que al respecto ha adoptado esta Corporación, reiterada en distintos fallos, no deja duda de que la prueba o acreditación del perjuicio irremediable es requisito fundamental para conceder el amparo. Por ello, ha señalado la Corte que quien promueva la tutela como mecanismo transitorio, no le basta con afirmar que su derecho se encuentra sometido a un perjuicio irremediable. Es necesario, además, que el afectado "explique en qué consiste dicho perjuicio, señale las condiciones que lo enfrentan al mismo y aporte mínimos elementos de juicio que le permitan al juez de tutela verificar la existencia del elemento en cuestión.



En síntesis, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y la naturaleza legal de las relaciones laborales, implican, en principio, la improcedencia de la acción de tutela, pues tratándose de trabajadores, éstos tienen a su disposición acciones judiciales específicas para solicitar el restablecimiento de sus derechos. Sin embargo, ante indiscutibles condiciones de debilidad de quien reclama, que suponen la protección reforzada de su estabilidad laboral, aquellas acciones ordinarias pueden resultar inidóneas o ineficaces para brindarles un remedio integral, motivo por el que la protección procederá de manera definitiva. Finalmente, la protección también podrá concederse, aunque de manera transitoria, si se verifica la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

Improcedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral, salvo que se trate de resguardar el derecho a la protección laboral reforzada, cuyos supuestos deben estar demostrados.

En lo que se refiere a las solicitudes de reintegro laboral, la Corte Constitucional en Sentencia T-400 de 2015 sostuvo que en principio la acción de tutela no resulta procedente para resolver controversias derivadas de las relaciones de trabajo, ante la existencia de mecanismos judiciales ordinarios ante la Jurisdicción Laboral o la Jurisdicción Contencioso Administrativa, según sea la naturaleza de la vinculación jurídica del demandante.

Así, por ejemplo, en el caso de vínculos laborales entre particulares regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, las controversias relacionadas con reintegros se deben resolver en la Jurisdicción Laboral a través de una demanda ordinaria; mientras que, en lo que atañe a las relaciones laborales que se originan entre una entidad del Estado y un servidor público, estos debates –por lo general– se deben solucionar en la Jurisdicción Contencioso Administrativa, a través del medio de control que corresponda para el efecto, es decir, en estos asuntos existe una alternativa judicial distinta a la tutela, mediante la cual se puede desplegar todo el debate probatorio necesario para determinar si hubo o no una decisión ajustada a derecho por parte de empleador.

En efecto, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en el numeral 1° de su artículo 2°, contempla la regla de competencia en cabeza del juez laboral para conocer de todos aquellos conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo, como el relacionado con el reintegro y las demás prestaciones derivadas de la protección a la estabilidad laboral reforzada.

Es de señalar, que la Corte ha hecho extensiva la protección mencionada en diferentes sentencias entre las que tenemos la T-419 de 2016 que dispone: *“(...) a todos aquellos trabajadores que, de ser despedidos o desvinculados, quedarían sumidos en una completa situación de desprotección, como aquellos que han sufrido menguas en su salud o en su capacidad general para desempeñarse laboralmente”* y solo en esta singular hipótesis, ha aceptado la procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada allí contenido, pues, como se dijo, por regla general estas controversias son de conocimiento del juez ordinario.

Es por ello que la Corte Constitucional sostiene que si bien el despido de un sujeto de especial protección constitucional es un asunto de relevancia constitucional, la protección de sus derechos puede garantizarse a través del mecanismo ordinario, en la medida en que el legislador desarrolló las garantías contenidas en la ley, precisamente para que el juez laboral tuviera la competencia y las herramientas legales necesarias para conocer de este tipo de procesos.



Ahora bien, respecto a la idoneidad del mecanismo de defensa judicial al alcance del afectado, la Corte Constitucional en Sentencia T-318 de 2017 determinó que *"ha de tener una efectividad igual o superior a la de la acción de tutela para lograr efectiva y concretamente que la protección sea inmediata"*, lo que requiere del juzgador constitucional un análisis de las condiciones de vulnerabilidad del accionante, la cual se materializa en tres condiciones a saber: *"(i) pertenecer a un grupo de especial protección constitucional, (ii) hallarse en una situación de riesgo (condición subjetivo negativa) y (iii) carecer de resiliencia, esto es, de capacidad para esperar la finalización de la vía judicial ordinaria (condición subjetivo positiva)"*.

En la Sentencia SU-040 de 2018, se recogieron las reglas que la jurisprudencia constitucional ha fijado en relación con la estabilidad reforzada para que proceda su protección:

(i) La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección, atendiendo las circunstancias particulares del caso.

(ii) El concepto de "estabilidad laboral reforzada" se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas discapacitadas u otras personas en estado de debilidad manifiesta.

(iii) Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral

En conclusión, la naturaleza de la tutela como mecanismo subsidiario exige que se adelanten las acciones judiciales o administrativas alternativas y que, por lo tanto, no se pretenda instituir a la acción de tutela como el medio principal e idóneo para la reclamación de prestaciones sociales. La Corte Constitucional ha determinado que no es una elección del accionante acudir al mecanismo previsto por el ordenamiento jurídico o interponer la acción de tutela, si así lo prefiere, pues, de ser así, la acción de tutela respondería a un carácter opcional y no subsidiario como el que le es propio.

La protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada en personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales.

La estabilidad laboral reforzada es parte integral del derecho constitucional al trabajo y las garantías que se desprenden de éste, la cual se activa cuando el trabajador se encuentra en situación de vulnerabilidad, debido a condiciones específicas de afectación a su salud, su capacidad económica, su rol social, entre otros. Dicha estabilidad se materializa en la obligación impuesta al empleador de mantenerlo en su puesto de trabajo en razón de su condición especial.

Este derecho tiene estrecha relación con el artículo 13 de la Constitución Política, en virtud del cual se establece lo siguiente: *"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"*.



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

Por su parte, el artículo 47 Superior establece que el Estado debe adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social para aquellos que tienen disminuidas sus capacidades físicas, sensoriales y psíquicas, a quienes se les debe brindar la atención especializada que necesiten.

De manera similar, el artículo 53 prevé como uno de los principios mínimos que debe orientar las relaciones laborales, la estabilidad en el empleo y la garantía de la seguridad social. Seguidamente, el artículo 54 Superior, establece que es una obligación del *“Estado y de los empleadores ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”*.

En cumplimiento de las normas prescritas, el legislador creó instrumentos jurídicos que permiten proteger a las personas en condición de discapacidad del ejercicio arbitrario de la autoridad por parte de los empleadores. Concretamente, el ordenamiento jurídico colombiano dispone que el despido de una persona en condición de discapacidad, es procedente sólo cuando el trabajador incurre en una causal objetiva para la culminación de su contrato, aspecto generalmente relacionado con el incumplimiento de las funciones asignadas en desarrollo de su labor, para lo cual deberá contar con la autorización del Inspector del Trabajo.

A propósito de ello, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 determina: (i) la prohibición de despedir a una persona que presenta alguna limitación física, sensorial o psíquica sin autorización del Ministerio del Trabajo y (ii) que en el evento en que se produzca tal desvinculación, el empleador pague al trabajador una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las otras prestaciones que establezca la legislación en materia laboral.

En relación con el artículo 26, la Corte Constitucional en la Sentencia C-531 de 2000 consideró que la norma no contradice el ordenamiento superior, sino que por el contrario lo desarrolla, toda vez que constituye una garantía para que el trabajador que presenta una limitación, no sea despedido en razón a tal circunstancia y que, en caso de que se presente una causal justificativa de despido, la autoridad administrativa correspondiente, pueda validar que la desvinculación no presenta conexidad con su estado de salud.

De igual manera, la Corte declaró la constitucionalidad del inciso segundo del citado artículo, que obliga al empleador a que reconozca y pague una indemnización equivalente a 180 días salario, y estimó que la misma no configura una salvaguarda de sus derechos y un desarrollo del principio de protección especial de la cual son destinatarios, por razón de su debilidad manifiesta, en la medida en que la protección de esta forma establecida es insuficiente respecto del principio de estabilidad laboral reforzada que se impone para la garantía de su derecho al trabajo e igualdad y respeto a su dignidad humana.

No obstante, precisó que el carácter sancionatorio y complementario de esta indemnización, no habilita el despido de un trabajador en circunstancias de indefensión, sin que medie autorización del Ministerio de Trabajo. Por lo tanto, declaró la exequibilidad de la norma bajo el entendido de que el despido del trabajador o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la Oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.



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

En la Sentencia T-021 de 2011, se expuso que, despedir a una persona en estado de discapacidad sin autorización del Ministerio del Trabajo, es un acto que tiene consecuencias identificables, como lo son: (i) que el despido sea absolutamente ineficaz, (ii) que en el evento de haberse presentado éste, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado y que, (iii) sin perjuicio de lo dispuesto, el empleador pagará la suma correspondiente a 180 días de salario, a título de indemnización, sin que ello signifique la validación del despido.

Por otro lado, la Corte Constitucional de manera uniforme ha sostenido, que la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ampara tanto aquellas personas que se encuentran en condición de discapacidad, de acuerdo con la calificación efectuada por los organismos competentes, como a quienes están bajo una situación de debilidad manifiesta ya sea por ocurrencia de un evento que afecta su salud, o de una limitación física, sin importar si ésta tiene el carácter de accidente, enfermedad profesional, o enfermedad común, o si es de carácter transitorio o permanente.

Es decir, la Corte protege el derecho de las personas con limitaciones, al margen de que hayan sido o no calificada su discapacidad, pues unas y otras son merecedoras de un trato especial y tienen derecho a no ser discriminadas en el ámbito laboral con ocasión de sus condiciones particulares.

Así las cosas, la tutela se torna procedente para obtener el reintegro de las personas afectadas por el deterioro en su estado de salud, cuando concurren los siguientes presupuestos: (i) que el peticionario sea una persona con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta; (ii) que el empleador tenga conocimiento de la situación, y (iii) que se demuestre un nexo causal entre el despido y el estado de salud.

En la Sentencia T-589 de 2017 se indicó, que el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada impone al empleador la obligación de respetar el procedimiento preestablecido para terminar el contrato de trabajo de una persona que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta y que si el empleador omite dicho procedimiento recae sobre él una presunción de despido sin justa causa y por ende discriminatorio. Sin embargo, se advirtió que el trabajador tiene el deber de informar al empleador sobre su situación de salud, pues en el supuesto de omitir comunicar tal información no opera la presunción de discriminación que recae en cabeza del empleador.

Al respecto, la Corte Constitucional en la Sentencia T-029 de 2016 argumentó:

Es forzoso que el empleador conozca la discapacidad del trabajador como instrumento de protección de la seguridad jurídica. Esto evade el hecho de que posteriormente en la jurisdicción se asuma intempestivamente que el trabajador es discapacitado y se le impongan al empleador diversas obligaciones que no preveía, debido a su desconocimiento de la discapacidad. Ahora bien, este deber del trabajador de informar no está sometido a ninguna formalidad en la legislación actual, de modo que atropellaría la Sala el artículo 84 constitucional si impone vía jurisprudencia algún requisito formal para efectos del ejercicio de los derechos que se desprenden de la discapacidad. De tal suerte que el deber de informar puede concretarse con la historia clínica, con frecuentes incapacidades e, incluso, con la realidad cuando ella es apta para dar cuenta de la discapacidad, en concordancia con el principio de primacía de la realidad sobre las formas.

Por otra parte, en la Sentencia T-201 de 2018 se reafirmó que los motivos que lleven a la terminación de una relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones, y sean verificados por el Inspector de Trabajo cuando se trate de asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público.



En esa Sentencia se aclara que la estabilidad laboral reforzada no opera como un mandato absoluto y por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Implica que su despido no puede materializarse por razón de su especial condición (persona en situación de discapacidad física o mental, o mujer en estado de embarazo). Dicha protección, entonces, no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado. Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos discriminatorios en contra de la población protegida por esta figura, que es la más vulnerable entre los trabajadores.

Al respecto, la Sentencia T-077 de 2014 señaló:

Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral.

En conclusión, si se encuentran acreditados todos los presupuestos mencionados, el juez tiene el deber *prima facie* de reconocer a favor del trabajador: i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral; ii) el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado hasta su desvinculación, iii) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso, y iv) el derecho a recibir una indemnización equivalente a 180 días del salario.

Caso concreto

En el presente caso, el señor David Fernando Beltrán Salgado solicita el amparo de sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, la igualdad, salud, a la seguridad social y estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, pide ordenar a la parte accionada el reintegro al cargo que venía desempeñando y le sean pagados los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir.

Adujo que firmó un contrato laboral con la sociedad Temporal S.A.S. para iniciar a laborar el 9 de mayo de 2022 como empleado en misión en la empresa DHL GLOBAL FORWARDING COLOMBIA S.A.S., pero que el 8 de mayo sufrió un accidente el cual impidió que iniciará sus labores en la fecha acordada, por lo que la encartada decidió anular el contrato de trabajo pese a saber de su condición médica.

Por su parte, la accionada Temporal S.A.S. sostuvo que si bien suscribió un contrato con el accionante el 6 de mayo para iniciar labores el 9 de mayo, ello obedeció a trámites administrativos internos para realizar las afiliaciones del señor Beltrán Salgado para que desde el primer día a primera hora contará con seguridad social, pero que como quiera que no se dio inicio a las actividades laborales el contrato no nació a la vida jurídica y en consecuencia fue anulado.

De otro lado, la vinculada DHL Global Forwarding Colombia S.A.S. sostuvo que no suscribió vínculo laboral alguno con el accionante, por lo que no está llamado a responder por las pretensiones de la acción de tutela, indicó que su único vínculo es de tipo comercial con la sociedad Temporal S.A.S. quien es la ex empleadora del señor Beltrán Salgado y en consecuencia la llamada a responder por la solicitud de reintegro y pago de salarios.



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

Procedibilidad de la acción de tutela

Previo a realizar el correspondiente análisis, es necesario determinar la legitimación de las partes, y el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela: inmediatez y subsidiariedad.

Frente a la legitimación en la causa activa y pasiva, está probado que entre el accionante y Temporal S.A.S. se suscribió un contrato de trabajo tal y como da fe el contrato de trabajo de fecha 6 de mayo de 2022, por lo que está superado este requisito pese a que exista una controversia frente a la materialización del contrato o su validez jurídica.

Por otro lado, en cuanto a la legitimación por pasiva de la sociedad DHL Global Forwarding Colombia S.A.S., la misma no se encuentra acreditada por cuanto no existe prueba documental alguna que acredite el vínculo entre el accionante y dicha empresa, pues si bien fue contratado para trabajar en misión en la misma, lo cierto es que no hay certeza de que al menos hubiera trabajado al servicio de esta tan siquiera por un día.

En cuanto a la inmediatez, la anulación del contrato de trabajo tuvo lugar presuntamente el 12 de mayo de 2022 según el correo remitido en esa data por la señora Ingrid Silva – Analista de Vinculación de la sociedad Temporal SAS (folio 5 y 6 Archivo 05Contestación), mientras que la acción de tutela se presentó el mismo 12 de mayo del hogaño, es decir, en un tiempo más que inmediato, pues no supera el término de 6 meses que ha sido indicado por la Corte Constitucional como máximo para entender que se ha cumplido este requisito.

Ahora, frente al requisito de subsidiariedad para que la discusión se ventile por medio de la acción de tutela, tenemos que:

Como se esbozó en el marco normativo de esta providencia, para la procedencia del mecanismo constitucional es imprescindible acreditar que no se cuenta con otros medios de defensa judicial o que teniéndolos, éstos no resultan idóneos y eficaces para lograr la protección de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados.

En este caso la discusión deviene de la terminación de la relación laboral y/o anulación del contrato que vinculaba a las partes, es decir, se trata de un conflicto económico-jurídico de competencia de la jurisdicción ordinaria laboral, tal como se desprende de la lectura del artículo 2° del C.S.T., modificado por el artículo 2° de la Ley 712 de 2001: *“La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de: 1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo.”*

No obstante, el accionante no acudió al juez ordinario laboral para la resolución de su conflicto, sino que, una vez anulado su contrato de trabajo, consideró prioritario acudir a la acción de tutela, frente a lo cual se debe decir, que prescindir de la Jurisdicción Ordinaria en un caso como éste, comportaría la desnaturalización de la acción de tutela como un mecanismo subsidiario y lo convertiría en principal.

Ahora, en lo relativo a la idoneidad y a la eficacia del mecanismo ordinario, considera el Despacho que no pueden estar supeditadas a la voluntad del interesado de ejercer o no su derecho de acción, sino a la efectiva demostración de que el mecanismo ordinario ha sido agotado y pese a ello persiste la vulneración.



En este mismo sentido, la Corte Constitucional ha señalado, que un proceso ordinario laboral que busque el reconocimiento de los derechos laborales, es idóneo para lograr proteger los derechos fundamentales que eventualmente podrían estar en juego. Lo anterior, debido a que el objetivo de un proceso de esa naturaleza es solucionar los conflictos de orden laboral, contando con mecanismos de recaudo de pruebas, que sin lugar a dudas permiten resolver los problemas en discusión y adoptar las medidas que eventualmente sean necesarias para la protección de los derechos afectados.

De este modo, ante la existencia de otro mecanismo de defensa judicial, que en este caso corresponde a un proceso ordinario laboral eficaz e idóneo, la presente acción de tutela tan solo podría llegar a ser procedente como mecanismo transitorio de protección en el evento que se comprobara que el accionante se encuentra sometido a la posible materialización de un perjuicio irremediable.

Es así como en este caso, considera el Despacho que se está ante una eventual afectación inminente, urgente, grave e impostergable de los derechos al trabajo, al mínimo vital o la seguridad social del accionante.

En primer lugar, es importante señalar, que la condición de salud no configura por sí sola la existencia de un perjuicio que haga imperativo el amparo, tal como lo ha sostenido la jurisprudencia constitucional reseñada en el marco normativa de esta providencia. No obstante, en el presente caso se aportó una certificación en la que se evidencia que el accionante fue hospitalizado el 8 de mayo de 2022 en la Clínica Medifaca IPS SAS y que con ocasión a su accidente se le concedió una incapacidad médica del 8 de mayo al 27 de mayo de 2022 por el diagnóstico "*fractura de la diáfisis de la tibia*", por lo que al momento de la anulación del contrato de trabajo -12 de mayo de 2022-, el señor Beltrán Salgado se encontraba incapacitado y en proceso de recuperación, constituyendo claramente un perjuicio

Conforme a lo anterior, el Despacho encuentra que se cumplen los presupuestos para conceder el reintegro por vía de tutela, por cuanto al existir dicha condición médica, la misma claramente establece o concluye una disminución de la posibilidad física del trabajador, pues la labor para la cual fue contratado es la de "*warehouse assistant*" o "*asistente de almacén*" la cual no puede ejercer por tener reducida su movilidad ante la fractura acaecida y es que incluso por su condición de salud actual, se le dificultaría conseguir cualquier otro tipo de empleo, dado que tal y como se ve en las imágenes aportadas por el accionante en su escrito de tutela, el mismo cuenta con un yeso en su pierna derecha, limitación que impide que este pueda moverse libremente y emprender acciones para encontrar un nuevo empleo; adicionalmente y si bien no se aportaron ordenes médicas para controles médicos lo cierto es que los mismos si tendrán lugar pues claramente la asistencia ortopédica o yeso debe ser retirado de la extremidad del accionante, oportunidad en la cual se conocerán las secuelas, recomendaciones o tratamiento a seguir para la debida rehabilitación del señor Beltrán Salgado.

Por otra parte, para esta Juzgadora, se evidencia un nexo causal cierto y certero entre el despido o la supuesta *anulación del contrato* y el estado de salud del accionante, pues según el informe rendido por la encartada, el contrato fue anulado por no haber nacido a la vida jurídica en la fecha prevista para su inicio, dado que nunca le confirmó el ingreso a las instalaciones de la empresa, el lugar de trabajo, el horario y la información pertinente para ejercer el trabajo en misión; no obstante, dicho argumento no puede ser acogido como pasa a explicarse:

j) El contrato de trabajo es un acto bilateral, por lo que su eventual anulación debe contar con la voluntad de ambas partes, ya que en caso de que la anulación sea de forma unilateral como en el



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

presente caso, se estaría en presencia de un despido y no de una anulación y; *ii)* en gracia de discusión los argumentos esbozados por la encartada carecen de todo sustento y razonamiento, toda vez, que en el contrato de trabajo suscrito entre Temporal SAS y el accionante (fl 4 a 8 "01Tutela") se estipuló la empresa para la cual se prestarían los servicios -DHL Global Forwarding Colombia S.A.S.-, la fecha de inicio -9 de mayo de 2022-, el cargo -warehouse assistant- además en cuanto su horario en la cláusula décima primera se indicó que está iba a ser definida por la empresa usuaria, así como el lugar cierto de la prestación del servicio, en consecuencia quedan desvirtuadas las supuestas razones para la anulación del contrato.

Aunado a lo expuesto, no puede pasar por alto el Despacho que el contrato se suscribió el 6 de mayo para iniciar labores el día 9 de mayo, según la accionante con la finalidad de que el trabajador contará con afiliación a seguridad social desde el inicio de su primera jornada laboral, por lo que ante su dicho se tiene que dichas afiliaciones se dieron bien sea el 6 o 9 de mayo, por lo que a consideración de la suscrita el vínculo contractual sí tiene validez jurídica y es que precisamente con la atención médica del 8 de mayo de 2022 se evidencia que el paciente tiene afiliación activa en el régimen contributivo como cotizante, por lo que se presume que dicha afiliación corresponde a la de su empleador Temporal SAS, quien por temas administrativos y de sus jornadas laborales realizan afiliaciones en el día anterior hábil al inicio de la jornada laboral según sus propias manifestaciones.

De otro lado, según el correo electrónico allegado por la accionada y que se encuentra visible a folio 6 del archivo "05ContestacionStaffing" se evidencia que la anulación del contrato tuvo lugar hasta el 12 de mayo de 2022, esto es, 4 días posteriores a la fecha pactada para iniciar laborales, por lo que si la intención de la Temporal SAS era la de anular el contrato tuvo que hacerlo el mismo 9 de mayo de 2022; no obstante, no explicó supuestamente porque en dicha data -9 de mayo- no anuló el contrato, o no confirmó el ingreso al sitio de trabajo, horario o demás, lo que pone en entredicho su sustento para anular el contrato, máxime que no puede aducir que nunca nació a la vida jurídica cuando, como se dijo, suscribió el contrato con anterioridad a la fecha de inicio precisamente para adelantar las gestiones de afiliación a seguridad social, ya que en gracia de discusión si el accionante no hubiera sufrido su infortunio el se hubiera presentado a laborar el 9 de mayo a las instalaciones de la empresa usuaria sin necesidad de la presunta confirmación por parte de la empresa de servicios temporales.

En conclusión, para el Despacho si existe un nexo causal entre la anulación del contrato y la condición médica del accionante, pues las razones expuestas por la parte accionada en nada prueban lo contrario, pues carecen de todo sustento fáctico y jurídico pues no se permite concluir el por qué suscribir un contrato de trabajo e incluso adelantar afiliaciones, antes de iniciar las labores y posteriormente, 4 días, de manera arbitraria, anular el mismo, cuando de manera paralela el trabajador sufrió un infortunio que ocasiono una incapacidad por 20 días y su consecuente imposibilidad de presentarse a laborar.

En segundo lugar, si bien el accionante no adujo en el escrito de tutela que su salario fuera su única fuente de ingreso, para el caso en concreto se presume lo propio ante la evidencia de su condición médica, no puede movilizarse para ejercer algún tipo de trabajo extra o independiente que le permita tener otro sustento, adicionalmente la accionada no desvirtúa tal situación y no realizó pronunciamiento alguno.

Adicionalmente, según la incapacidad médica allegada, el accionante se encuentra afiliado al régimen contributivo como cotizante activo, por lo que le asiste derecho al reconocimiento y pago de la incapacidad médica, la cual será pagada por la EPS directamente al empleador que hubiera realizado la afiliación -presuntamente Temporal SAS-, por lo que hasta que se defina si la EPS paga al empleador



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

o al trabajador encuentra el Despacho que hay una merma en los ingresos del accionante, recordando que precisamente la naturaleza del auxilio por incapacidad es la de suplir el salario del trabajador que se encuentre en imposibilidades de trabajar.

En ese entendido, concluye el Despacho que existen argumentos razonables para sostener que en este caso concreto existe una vulneración a los derechos fundamentales del señor David Fernando Beltrán Salgado, por lo que se concederá el amparo solicitado y en consecuencia, se ordenará a la sociedad accionada Temporal S.A.S. a que reintegre al accionante a un cargo de igual o superior categoría al que ostentaba al momento del despido, junto al pago de los aportes al sistema de seguridad social integral hasta el 27 de mayo de 2022 fecha en que concluye la incapacidad y en caso de prórroga de la misma, el reintegro se extenderá o mantendrá hasta que finalicen las consecuentes incapacidades médicas por el diagnóstico *"fractura de la diáfisis de la tibia"*, una vez finalizadas dichas incapacidades médicas la accionada puede adoptar las decisiones que considere pertinentes frente al contrato de trabajo, con apego a la normatividad laboral vigente.

Frente a la pretensión tendiente a obtener el reconocimiento y pago de salarios, el Despacho no accederá a la misma, como quiera que, al encontrarse incapacitado, lo procedente es el pago de incapacidades médicas para lo cual tanto Temporal S.A.S. y el señor Beltrán Salgado deberán adelantar las gestiones pertinentes para su reconocimiento, pago y recobro en los términos del Decreto 780 de 2016 y demás normas concordantes.

Finalmente, se desvinculará a la sociedad DHL GLOBAL FORWARDING COLOMBIA S.A.S. por falta de legitimación en la causa por pasiva.

DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: AMPARAR los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, la igualdad y a la estabilidad laboral reforzada de **DAVID FERNANDO BELTRÁN SALGADO** conforme lo expuesto.

SEGUNDO: ORDENAR al señor **JUAN PABLO CHAUSTRE GARCÍA** en su condición de representante legal de la sociedad **TEMPORAL S.A.S.** o quien haga sus veces, que en el término de 48 horas siguientes a la notificación de la presente providencia **REINTEGRE** al señor **DAVID FERNANDO BELTRÁN SALGADO** a un cargo de igual o superior categoría al que ostentaba al momento del despido, junto al pago de los aportes al sistema de seguridad social integral hasta el 27 de mayo de 2022 fecha en que concluye la incapacidad y en caso de prórroga de la misma, el reintegro se extenderá o mantendrá hasta que finalicen las consecuentes incapacidades médicas por el diagnóstico *"fractura de la diáfisis de la tibia"*, conforme lo expuesto.

TERCERO: NEGAR las demás pretensiones incoadas por el accionante, de conformidad con lo expuesto.



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

CUARTO: DESVINCULAR a **DHL GLOBAL FORWARDING COLOMBIA S.A.S.** conforme a la parte motiva.

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

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

SÉPTIMO: ORDENAR que por secretaría se comuniquen la decisión por estado electrónico, el cual deberá ser publicado en la página de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-03-de-pequenas-causas-laborales-de-bogota/91>.

Notifíquese y Cúmplase,

La Juez,

LORENA ALEXANDRA BAYONA CORREDOR

Firmado Por:

Lorena Alexandra Bayona Corredor

Juez Municipal

Juzgado Pequeñas Causas

Laborales 3

Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

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:

9a89ae89c5629094ec1ca400de1b1d2f63c4c40249f233381f56994e8383ef80

Documento generado en 19/05/2022 12:32:26 PM



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

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>