



Bogotá D. C., 2 de octubre de 2020

**REF.: Acción de Tutela N° 2020-00282 de MIGUEL ALONSO HUÉRFANO BARBOSA contra NEIRA IMPRESORES S. A. S.**

## **SENTENCIA**

Corresponde a este Despacho resolver en primera instancia la Acción de Tutela promovida por Miguel Alonso Huérfano Barbosa contra la sociedad Neira Impresores S. A. S. por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo, estabilidad laboral reforzada, a la salud en conexidad con la vida, al debido proceso, mínimo vital y seguridad social.

## **ANTECEDENTES**

### **1. Hechos de la Acción de Tutela**

Señaló que el 9 de marzo del año en curso celebró un contrato a término indefinido de forma verbal con la accionada bajo la modalidad de prestación de servicios con un salario de \$1'600.000 y el pago de la seguridad social corría por su cuenta.

Indicó que la primera semana del mes de mayo al estar haciendo un arreglo mecánico sintió un dolor abdominal fuerte debido a una hernia umbilical y al consultar al médico, este le informo que estaba en un riesgo inminente por posible estrangulamiento.

Manifestó que, para el 6 de agosto de 2020, finalizado su turno laboral su jefe inmediato manifestó que la máquina que operaba ya no tenía trabajo, por lo tanto, ellos lo llamaban tan pronto llegara trabajo para esa máquina.

Sostuvo que, para el día 11 de agosto le enviaron el salario de la quincena anterior y los días trabajados hasta el 6 de agosto y la contadora de la empresa le reiteró telefónicamente que ellos lo llamaban, sin embargo, tiempo después se enteró que la maquina la estaba operando otra persona.

Reseñó que el 18 de agosto de 2020 envió derecho de petición solicitando su estado laboral actual en esa empresa y la respuesta fue que se encontraba sin vínculo contractual vigente, sin antecedentes de vinculo jurídico alguno y sin ningún tipo de relación contractual anterior o actual.

Informó que le faltan 41 meses para el disfrute de su pensión y en el momento no tiene entrada económica alguna, ni sustento económico, pues tiene a cargo a su hija y sus dos nietos.

### **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, estabilidad laboral reforzada, a la salud en conexidad con la vida, al debido proceso, mínimo vital y seguridad social y, en consecuencia, solicita ordenar el reintegro de manera inmediata a su puesto de trabajo junto con el pago de los salarios dejados de percibir desde la suspensión del contrato de trabajo.

## **TRÁMITE DE INSTANCIA**



La presente acción fue admitida por auto del 18 de septiembre de 2020, por medio del cual se ordenó vincular a la sociedad Soluciones Integrales S. A. S., por lo que se libraron comunicaciones a la accionada y vinculada con el fin de ponerles en conocimiento el escrito de tutela y se les solicitó la información pertinente.

### **Informes rendidos**

La vinculada **Soluciones Integrales S. A. S.** a través de su representante legal manifestó que el accionante no tiene ninguna clase de vinculación que la sociedad que representa, pues solo lo afilió al sistema de salud por la necesidad del accionante.

Por su parte, la accionada **Neira Impresores S. A. S.** a través de su representante legal, adujo que el accionante fue contratado en abril para prestar servicio técnico a una máquina, por lo que se hizo necesario expedir al accionante permiso de circulación.

Sostuvo que la empresa que representa no tiene vínculo contractual con el petente ni mucho menos tiene conocimiento del estado de salud de este.

Por último, solicitó no acceder a lo pedido por el accionante como quiera que no se demostró la vulneración de los derechos fundamentales invocados ni nexo de causalidad con los hechos que sustentan la presente acción.

### **CONSIDERACIONES**

La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la constitución política de Colombia, norma que la establece como un mecanismo jurídico sumario y que permite brindar a cualquier persona, sin mayores requisitos de orden formal, la protección específica e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales cuando le son vulnerados o están en amenaza debido a la acción o la omisión de una autoridad pública o de un particular.

Sin embargo, para que prospere la acción constitucional se debe demostrar la vulneración de los preceptos fundamentales que se consideran conculcados y en algunos casos, también la acusación de un perjuicio irremediable, para que el juez de tutela concrete su garantía, pues únicamente cuando sea indubitable su amenaza o vulneración resulta viable por esta vía ordenar el reconocimiento de una situación que puede llegar a ser dirimida por otro medio de defensa judicial (C. C. T-471 de 2017).

En cuanto a la legitimidad por pasiva, el artículo 5º del referido decreto establece que la tutela procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas que amenacen o vulneren derechos fundamentales. Excepcionalmente es posible ejercerla frente a particulares si: (i) están encargados de la prestación de un servicio público; (ii) su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo; o, (iii) el accionante se encuentra en una situación de indefensión o de subordinación.

Frente a la procedencia de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral, tenemos que la H. Corte Constitucional reiteradamente ha manifestado que, por regla general, no procede la acción de tutela para atender un reclamo que pretende un reintegro laboral, en razón a que el tema debe ser debatido en el escenario natural dispuesto por el legislador para tal fin en las respectivas jurisdicciones ordinaria laboral y de lo contencioso administrativo<sup>1</sup>, en las que se prevén las acciones adecuadas para proteger

<sup>1</sup> Sentencias T-341 de 2009, T-039 de 2010 y T-566 de 2011.



el derecho al trabajo y, con mayor veras cuando el amparo constitucional no puede operar como un medio de defensa alterno que pueda reemplazar los procedimientos judiciales ordinarios, en los cuales también deben protegerse derechos fundamentales.

En efecto, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y la naturaleza legal de la justeza o no del despido, imponen su improcedencia cuando el peticionario tiene otro medio de defensa judicial para hacer valer sus derechos.

En este sentido, de acuerdo a la jurisprudencia de esa Corporación, cuando el peticionario interpone la acción de tutela, como mecanismo transitorio para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, este tiene la carga de probar, aunque sea sumariamente<sup>2</sup> la existencia de un perjuicio que: (i) sea inminente, es decir que produzca, de manera cierta y evidente, la amenaza de un derecho fundamental; (ii) imponga la adopción de medidas urgentes para conjurarlo<sup>3</sup>; (iii) amenace gravemente un bien jurídico que sea importante en el ordenamiento jurídico<sup>4</sup> y; (iv) dada su urgencia y gravedad, imponga la impostergabilidad del amparo a fin de garantizar el restablecimiento del orden social justo en toda su integridad<sup>5</sup> pues, de lo contrario, la acción se torna improcedente.

En suma, la jurisprudencia Constitucional ha indicado que la acción de tutela es: a) *prima facie*, improcedente para discutir la justeza o no del despido salvo que; b) el peticionario demuestre, al menos sumariamente, la existencia de un perjuicio irremediable o; c) que los medios judiciales ordinarios disponibles no son adecuados para proteger los derechos del peticionario. En todo caso, la mera afirmación de que se está sufriendo un perjuicio irremediable o de que el medio judicial ordinario es ineficaz, no basta para declarar la procedencia de la acción de tutela pues el accionante debe, al menos, mencionar los hechos que le permitan al juez deducir la existencia de un perjuicio irremediable o la ineficacia del medio ordinario de defensa.

Por su parte, el derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución, constituye un principio que rige todas las relaciones laborales; dicho mandato se manifiesta en *"la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa"*<sup>6</sup>

Disposiciones como las establecidas en los artículos 13, 47, 54, 95 constitucionales y diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos que hacen parte del bloque de constitucionalidad se articulan para construir el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Sobre la base anterior, la Corte ha sostenido que este derecho *"nace de la necesidad de garantizar a las personas en situación de debilidad manifiesta, el desarrollo integral dentro de una sociedad consolidada en un Estado Social de Derecho, que reconoce en igualdad de condiciones derechos y obligaciones"*<sup>7</sup>

Al respecto, la Corte Constitucional ha establecido que un trabajador pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud cuando: *"i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les*

<sup>2</sup> Sentencia T-199 de 2004.

<sup>3</sup> Respecto a la característica de urgencia que debe tener el perjuicio irremediable, se puede consultar, entre otras, la sentencia T-525 de 2007.

<sup>4</sup> Respecto a la característica de gravedad, se puede estudiar, entre muchas otras, la sentencia T- 640 de 1996.

<sup>5</sup> En relación a la impostergabilidad del amparo, puede consultarse, entre otras, la sentencia T-535 de 2003.

<sup>6</sup> Sentencias T-449 de 2008 y T-320 de 2016.

<sup>7</sup> Sentencia T-502 de 2017.



*'impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares'; y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, **está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la 'estabilidad laboral reforzada'**.*<sup>8</sup>

En ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades.

Es necesario precisar que el concepto de discapacidad no debe confundirse con el de invalidez; siendo así, en la sentencia T-198 de 2006 se encontró necesario precisar la distinción entre dichos términos, explicándose que, si bien ambos implican la disminución de las capacidades físicas, mentales o sensoriales de la persona, existe una marcada diferencia en los conceptos, a saber:

*"Podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa.*

*En cuanto a la invalidez, el artículo 38 de la ley 100 de 1993 dispone:*

*'ARTÍCULO 38. ESTADO DE INVALIDEZ. Para los efectos del presente capítulo se considera inválida la persona que, por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral.'*

***Por el contrario, podría afirmarse que el concepto de discapacidad implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para ser humano en su contexto social. En este sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con un algún grado discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral [...].***" Texto resaltado fuera del original.

En igual sentido, en la sentencia T-340 de 2017 la Corte indicó que mientras la invalidez está atada al reconocimiento de una prestación económica que se otorga a aquellos que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley, el concepto de discapacidad es más amplio *"se origina en un conjunto de barreras contextuales, que dificultan la inclusión y participación de las personas con discapacidad en la sociedad"*; en consecuencia, las nociones de discapacidad e invalidez no son sinónimas.

Conviene indicar que en la SU-049 de 2017 la Sala Plena de la misma Corte estableció que la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; por tanto, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral.

Al respecto, en sentencia C-043 de 2017, se estudió la evolución del lenguaje legislativo en la determinación y definición del concepto de **discapacidad**, en la cual se estableció que: *"en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se recogió una definición comprensiva de discapacidad y se convino que los destinatarios de las disposiciones del tratado son todas aquellas personas que **"tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás"**.*

<sup>8</sup> Sentencia T-417 de 2010.



Por otra parte, en reciente jurisprudencia del Alto Tribunal, sobre el particular se estableció que:

*“Por el contrario, podría afirmarse que el concepto de discapacidad implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para ser humano en su contexto social. En este sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con algún grado de discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral (...).”*

Significa lo anterior, que una discapacidad es entendida como aquella limitación que persiste en el tiempo, que genera dificultad en el normal ejercicio de actividades y derechos de las personas que la padecen y que no siempre está ligada a la pérdida de capacidad laboral, máxime cuando se trata de un porcentaje leve o inexistente.

Así, la estabilidad laboral ha sido concebida como la garantía que tiene el trabajador de permanecer en el empleo, a pesar de que su capacidad laboral se pueda ver disminuida por razones de índole psicológico o físico. En palabras de la Corte Constitucional en sentencia T-320 de 2016, este derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en:

*“(...) (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo; y (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz (...).”*

Ahora bien, conforme a lo expuesto precedentemente, éste Juzgado se adentra a determinar la inminencia y gravedad del riesgo al que supuestamente se encuentra sometido el accionante y si el amparo de tutela constituye el único mecanismo idóneo de protección de derechos fundamentales, o por el contrario se torna improcedente como mecanismo principal de defensa.

### **Caso concreto**

En el presente caso, el señor Miguel Alonso Huérfano Barbosa solicita el amparo de sus derechos fundamentales al trabajo, estabilidad laboral reforzada, a la salud en conexidad con la vida, al debido proceso, mínimo vital y seguridad social y, en consecuencia, pide el reintegro de manera inmediata a su puesto de trabajo junto con el pago de los salarios dejados de percibir desde la suspensión del contrato de trabajo.

Ahora bien, de las documentales aportadas por el actor, y que cobran relevancia para resolver el problema jurídico que se plantea, obran permisos de circulación del 14 de abril, 20 de mayo y 10 de julio, respuesta del 1° de septiembre al derecho de petición presentado por el accionante el 18 de agosto en donde se informa que no existe vínculo contractual de la empresa y el señor Huérfano Barbosa; constancia de afiliación a la ARL Sura del 2 de julio y en donde se indica que el 3 de junio de 2020 el accionante se encuentra afiliado como trabajador de la sociedad Soluciones Integrales S. A. S., formulario único de afiliación en salud a Medimás EPS en donde se lee como empleador a la sociedad Soluciones Integrales S. A. S., formulario único de afiliación en salud a Compensar EPS del 2 de junio de 2020 en donde se aprecia como empleador a la sociedad Soluciones Integrales S. A. S., órdenes de citas y exámenes médicos diversos.

Ahora, a juicio de la sociedad accionada no existió ninguna clase de vinculación contractual con el accionante, pues, solo fue contratado para el arreglo de una maquina específica.



### De la protección laboral solicitada

Concretado ello, el Despacho precisa que conforme se indicó en los apartes jurisprudenciales citados, en principio, la acción de reintegro no es procedente por vía de tutela dado el carácter subsidiario de la misma, también lo es, que existen eventos en los cuales las circunstancias especiales de cada caso implican un estudio independiente a fin de establecer si la desvinculación vulnera o amenaza los derechos fundamentales del trabajador.

En ese sentido, esta sede judicial estima que la pretensión de reintegro y pago de salarios desde el momento de la suspensión del contrato, debe ser ventilada ante el juez competente, que no es otro que el ordinario laboral, ante quien deberá desplegar la actividad probatoria adecuada para establecer en el escenario correcto si se cumplen los presupuestos para que se materialicen dichas pretensiones pues, el propio accionante, manifiesta antípodamente que se suscribió un contrato a término indefinido de prestación de servicios pero además, no se logra probar, siquiera sumariamente, la existencia de un contrato laboral que permita inferir la intervención del juez constitucional, conclusión que se fortalece cuando de los formatos de afiliación al sistema de seguridad social integral se avizora que funge como empleador la vinculada y no la accionada, circunstancia que cierne aún más duda sobre la existencia de un contrato laboral.

Aunado a ello, debe precisar el Despacho que, muy a pesar de lo expuesto y sin desconocer su estado de salud, no se logró acreditar que se encuentre en urgencia manifiesta pues como se advirtió no cuenta con ninguna patología que le impida actualmente desempeñar sus funciones y al momento de terminación del contrato no estaba incapacitado o con recomendaciones médicas, tampoco se acreditó lo indicado en su escrito frente a la densidad de semanas que le faltan para adquirir el derecho a su pensión y además no se demostró la falta de idoneidad del mecanismo principal, es decir, del proceso ordinario.

Sobre este punto se le recuerda que el nuevo esquema del proceso laboral en audiencias y en oralidad, permite la resolución de los conflictos de manera rápida y eficaz, por lo que, en caso de mantener su intención, deberá acudir a dicho mecanismo.

Bajo ese panorama, el Despacho negará por improcedentes las pretensiones invocadas por el actor, dado que es el juez ordinario quien debe desplegar la actividad probatoria adecuada para establecer en el escenario correcto si se cumplen los presupuestos para que se materialice la existencia de una relación laboral y su posterior terminación y si la encartada debe pagar o no salarios e indemnizaciones, pues se recuerda que el requisito principal de la tutela es la subsidiariedad, el cual no se cumple en el presente caso.

Finalmente se ordenará desvincular de la presente acción a la sociedad Soluciones Integrales S. A. S. toda vez que sobre la misma, no recae ninguna orden directa por parte de esta sede judicial.

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: NEGAR POR IMPROCEDENTE** la acción de tutela instaurada por **Miguel Alonso Huérfano Barbosa** en contra de la sociedad **Neira Impresores S. A. S.** conforme lo expuesto.



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

**SEGUNDO: DESVINCULAR** a la sociedad Soluciones Integrales S. A. S.

**TERCERO: NOTIFICAR** a las partes por el medio más expedito y eficaz.

**CUARTO: 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 efectiva.

**QUINTO: PUBLICAR** esta providencia en la página de la Rama Judicial e informar a las partes sobre la forma de consultar la misma.

**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 comunique 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-pequeñas-causas-laborales-de-bogota/2020n1>.

**Notifíquese y Cúmplase,**

La Juez,

**LORENA ALEXANDRA BAYONA CORREDOR**

Comunicar por ESTADO N° 90 de octubre de 2020. Fijar virtualmente

**Firmado Por:**

**LORENA ALEXANDRA BAYONA CORREDOR**

**JUEZ MUNICIPAL**

**JUZGADO 3Ero MPAL PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES BOGOTA**

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: **78dce4396e55ceff9c58e068eac2cba4b3d2dc1754918d71a010f88327487919**

Documento generado en 02/10/2020 10:51:26 a.m.