



## **JUZGADO OCTAVO PENAL DEL CIRCUITO CON FUNCIONES DE CONOCIMIENTO DE BUCARAMANGA**

Bucaramanga, veintidós (22) de junio de dos mil veintiuno (2021).

<b>Acción:</b>	TUTELA
<b>Radicación:</b>	68 001 40 88 014 2021 00053 01
<b>Demandante:</b>	JULIAN ANDRES GONZALEZ ARDILA
<b>Demandado:</b>	S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS S.AS.

### **ASUNTO**

Se encuentra pendiente por resolver la impugnación propuesta por Julián Andrés González Ardila, contra la sentencia de fecha 20 de mayo de 2021, por medio de la cual el Juzgado Catorce Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Bucaramanga, negó la acción de tutela promovida por él en contra de la empresa S&A Servicios y Asesorías S.AS., por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la dignidad humana, a la vida, al mínimo vital, a la igualdad, al trabajo y a la seguridad social.

### **I. ANTECEDENTES:**

#### **1. FUNDAMENTOS FÁCTICOS DE LA ACCIÓN**

El accionante se encontraba vinculado con contrato por obra o labor, con la bolsa de empleo Servicios y Asesorías, en la sede principal de la UIS como ayudante de construcción, y por presentar síntomas de COVID-19, el médico tratante lo envió a aislamiento preventivo por un término de 10 días calendario, comprendidos desde el 7 al 17 de abril del año en curso, y le ordenó la prueba de COVID-19, la cual salió negativa.

El 18 de abril pasado debía retomar labores, sin embargo, el 17 de abril en horas de la tarde, fue notificado por parte de la bolsa de empleo, de que su contrato había terminado en atención que la obra o labor para la que fue contratado,

Calle 35 N° 11-12, oficina 312 - Palacio de Justicia – Bucaramanga - [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co)

Correo notificaciones: [j08pcbuc@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:j08pcbuc@cendoj.ramajudicial.gov.co)

📞 Whatsapp: 318 5664222 Información audiencias virtuales

1





finalizó el 16 de abril de la misma anualidad, lo cual considera injusto pues a su juicio la verdadera razón obedeció al aislamiento preventivo por sospecha de COVID-19.

Al acudir a la bolsa de empleo solicitando una explicación de la causa de la cancelación de su contrato, quien lo atendió, Yenni, no le dio respuesta satisfactoria y, además, le insinuó la presunta falsificación de los documentos para obtener la incapacidad, por lo que grabó el procedimiento. Además, fue remitido al ortopedista por la pérdida de movilidad del dedo meñique de la mano derecha, lesión causada por el abusivo régimen de trabajo impuesto.

En cuanto al acoso laboral que padeció, lo evidencia en que la encargada de las afiliaciones “Yenni”, no tramitó la afiliación de su hijo al seguro, excusándose en que debía esperar un mes con el seguro de la madre y aunque le entregó la copia del registro civil del menor, le informó que era su responsabilidad hacerlo.

Finalmente, argumentó que por cuenta de la sospecha de Covid y el acoso laboral a que fue sometido, se encuentra en una situación de estabilidad laboral reforzada, que no se tuvo en cuenta para finalizar el contrato de trabajo, vulnerando sus derechos fundamentales, lo cual torna procedente este medio judicial, pues no cuenta con otros recursos para su subsistencia y la de su núcleo familiar, además de la dificultad actual para vincularse en otra empresa.

## **2. PRETENSIONES**

Solicita se tutelen sus derechos fundamentales a la dignidad humana, a la vida, al mínimo vital, a la igualdad, al trabajo y a la seguridad social y en consecuencia se le ordene a Servicios y Asesorías el reintegro al trabajo que venía desempeñando o un cargo de la misma jerarquía o superior. De igual forma, que se le ordene a dicha empresa realizar el pago de todos los derechos laborales dejados de percibir desde la terminación de su contrato laboral (salarios, prestaciones sociales y seguridad social), se garantice su estabilidad laboral reforzada, dada su condición de debilidad manifiesta por el estado en que se



encuentra y finalmente se ordene cancelarle el equivalente a 180 días de salario, consagrado en la ley 361 de 1997- artículo 28.

## II. ACTUACIÓN PROCESAL:

2.1 Axa Colpatria Seguros de Vida S.A., indicó que el accionante fue afiliado a la Administradora de Riesgos Laborales, a través de S&A Servicios y Asesorías S.A.S, el día 6 de noviembre de 2020 y con afiliación vigente a la fecha, no tiene reporte alguno de enfermedad o accidente laboral sufrido por el actor, por lo que no existe vulneración a sus derechos fundamentales.

En consecuencia, las pretensiones se encuentran dirigidas a su empleador, por lo que es el directamente responsable frente a las mismas. En consecuencia, al no haber falta de legitimidad en la causa por pasiva, se debe declarar la improcedencia en su favor.

2.2 Colpensiones indicó que las pretensiones van encaminadas a que la entidad Servicios y Asesorías despliegue actuaciones administrativas a su cargo, que no son de su competencia, por lo que solicitó declarar la improcedencia por falta de legitimidad en la causa por pasiva.

2.3 El Ministerio del Trabajo Dirección Territorial Santander, manifestó que conforme el relato de los hechos, en principio, gozaría de especial protección de acuerdo a la normatividad constitucional y legal que rige las relaciones laborales. Que en lo de su competencia, a los funcionarios del Ministerio de Trabajo, no les está permitido declarar derechos individuales ni definir controversias, como quiera que es una competencia atribuida a los jueces de la república.

Sin embargo, ante esa entidad puede desarrollarse una audiencia de conciliación y para ventilar el asunto, adelantarse una investigación administrativa. Acotando que si bien no se opone a un eventual amparo de derechos, solicita su desvinculación por falta de legitimación en la causa por pasiva.

2.4 Porvenir manifestó que una vez validada su base de datos y sistemas de información, evidenció que a la fecha no se encuentra en curso ninguna solicitud

3

*Calle 35 N° 11-12, oficina 312 - Palacio de Justicia – Bucaramanga - [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co)*

*Correo notificaciones: [j08pcbuc@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:j08pcbuc@cendoj.ramajudicial.gov.co)*

*☎ Whatsapp: 318 5664222 Información audiencias virtuales*





por parte del accionante, además que el tutelante no figura afiliado a esa entidad, por lo que deviene la improcedencia por falta de legitimación en la causa por pasiva.

2.5 Salud Total Eps- S S.A., informó que el señor Julián Andrés González Ardila se encuentra en estado activo como cotizante dependiente de SA Servicios y Asesorías S.A.S., por lo que es totalmente ajeno a su competencia dar cumplimiento a una orden en dicho sentido. Asimismo, manifiesta la inexistencia de obligación actual a cargo de esa entidad, por lo que solicita su desvinculación.

2.6 S&A Servicios y Asesorías S.A.S., manifestó que el 6 de noviembre de 2020, suscribió un contrato de trabajo por obra o labor determinada con el accionante, para laborar como trabajador en misión para la UIS, en el cargo de ayudante de albañilería, dicha obra o labor, siempre estuvo limitada a la duración que la ley estableció para los trabajadores en misión “ley 50 de 1990 artículos 77 y Decreto 4369 de 2006”, que establecen que los trabajadores en misión podrán ser contratados por una duración máxima de 6 meses”, en ese sentido, previo a cumplir con el plazo de los 6 meses, procedió con la terminación del mismo, por finalización de la otra obra o labor contratada.

Mencionó que la estabilidad laboral opera como una herramienta disuasoria para que los empleadores no efectúen despidos discriminatorios, situación que no se evidencia en el presente caso, porque la condición médica del accionante indica que es una persona 100% funcional, que realizó sus labores de acuerdo a las directrices impartidas y nunca reportó ningún tema médico, asimismo anexa examen médico de ingreso, en el que no se reportó ninguna condición especial y carta de terminación de contrato, informándole que se podía tomar examen médico de egreso, para evidenciar el estado de salud al finalizar el contrato de trabajo, sin que el accionante atendiera esa recomendación.

Por el contrario, en el escrito de tutela no se anexa si quiera prueba sumaria de que tenga pendientes por salud. Que su contrato finalizó el 16 de abril pasado, una vez finalizó el periodo de aislamiento y a pesar de que no estuvo incapacitado, le cancelaron dicho periodo como si lo estuviera, por tanto sin que se le hubieran

4

**Calle 35 N° 11-12, oficina 312 - Palacio de Justicia – Bucaramanga - [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co)**

**Correo notificaciones: [j08pcbuc@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:j08pcbuc@cendoj.ramajudicial.gov.co)**

**☎ Whatsapp: 318 5664222 Información audiencias virtuales**





vulnerado derechos y menos se evidenciara la ocurrencia de un perjuicio irremediable, no se hace acreedor al fuero por estabilidad laboral reforzada y si lo considera necesario debe acudir a la justicia ordinaria y a la caja de compensación familiar para el subsidio de desempleo.

Ahora, en caso tal de ordenarse el reintegro, solamente habría opción en la ciudad de Ibagué, donde la empresa tiene su sede principal, ello contando con que hubiera una vacante.

2.7 La Universidad Industrial de Santander, manifiesta que como resultado de convocatoria pública abreviada No 012 de 2020, la Universidad Industrial de Santander, suscribió el contrato DC-089 de 2020 con la empresa S&A Servicios y Asesorías S.AS., cuyo objeto es la *“Celebración de Acuerdo Marco de Precios para la prestación del servicio de suministro de personal en misión requerido por la Universidad Industrial de Santander para la ejecución de proyectos de infraestructura”*.

Por ello, solicitó al contratista proveer cargos operativos para realizar labores de construcción y en virtud de la cláusula tercera “acuerdo marco de precios”, fue remitida a la empresa S&A Servicios y Asesorías S.AS., la solicitud de cotizaciones para presentar oferta técnica comercial, por ello de acuerdo a información remitida por la empresa S&A Servicios y Asesorías S.AS., el accionante desarrolló su labor como ayudante de albañilería en el proyecto de infraestructura “Edificio de Bienestar Universitario del campus principal de la Universidad”, desde el 6 de noviembre del 2020, sin embargo en atención a que en abril de 2021 se inició la etapa de acabados, se produjo la disminución en la necesidad de dicho servicio, dado que ya no se requería la totalidad de ayudantes.

Bajo esas condiciones, se explica que esa alma mater no tiene ni ha tenido relación alguna con Julián Andrés González Ardila, situación claramente aceptada por el mismo accionante, por lo que hay falta de legitimación en la causa por pasiva e inexistencia de vulneración de los derechos fundamentales del accionante, razón por la cual solicita su desvinculación del presente tramite.



2.8 La IPS Medicina Integran S.A a pesar de que fue notificada en debida forma a través del correo electrónico [bucaramanga@medicinaintegralips.com](mailto:bucaramanga@medicinaintegralips.com) guardó silencio.

2.9 El Juzgado Catorce Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Bucaramanga, negó la acción de tutela promovida por Julián Andrés González Ardila en contra de la empresa Servicios y Asesorías, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la dignidad humana, a la vida, al mínimo vital, a la igualdad, al trabajo y a la seguridad social.

Señaló que de acuerdo a los planteamientos jurisprudenciales sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas que se encuentran en algunas circunstancias de debilidad, específicamente la salud por cuenta de la pérdida de movilidad del dedo meñique derecho, no se evidenció la existencia de incapacidad o recomendación laboral alguna, por lo que no se puede predicar dolo alguno en el despido, siendo la causal de terminación objetiva y de insistir en sus pretensiones, le corresponde al tutelante acudir ante el juez ordinario laboral para dirimir la controversia sobre el despido.

Frente al acoso laboral por parte de la accionada, a partir del dicho del tutelante, esa situación sólo se predica respecto de una empleada al no registrar la afiliación a su hijo al servicio de salud, mas no logró demostrar que fuera la empresa como tal y lo cierto es que de las pruebas aportadas por la accionada obra formularios de afiliación que cuentan con la firma del accionante, que al parecer no realizó la afiliación, lo cual es una obligación que le compete conforme se prevé por vía jurisprudencial en la S.T. T-089 de 2018.

2.10. El accionante manifestó su desacuerdo con la decisión, por considerar una indebida valoración de las pruebas aportadas, así como la inaplicación de normas superior y precedentes constitucionales, pues a su juicio, resulta claro que el despido se dio únicamente teniendo como base un posible contagio, lo que comprueba la mala fe del empleador en su desvinculación y respecto del acoso laboral, no solo hizo referencia al acoso por parte de una empleada ante la



situación de la afiliación de su hijo menor, sino un actuar generalizado y sistemático de sus empleadores, con tratos discriminatorios.

Agrega a los hechos, que tiene a cargo a su pareja y a su hijo, por lo que insiste en la protección de sus derechos.

### III. CONSIDERACIONES:

1. En garantía de los derechos constitucionales fundamentales, cuando resulten violados o amenazados por la acción u omisión de la autoridad pública o de los particulares, en aquellos específicos eventos consagrados en la ley, se consagró la acción de tutela, en virtud de la cual se podrá acudir ante los jueces en demanda de protección inmediata de esos derechos mediante un procedimiento preferente y sumario.

Esta acción es de carácter residual y subsidiario; por tanto solo ha de prosperar cuando no exista otro medio constitucional, legal o judicial de defensa, a menos que se utilice como un mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, situación que debe ser acreditada en el proceso.

2. La discusión que plantea el impugnante gira en torno a que se deben tutelar sus derechos fundamentales, por encontrarse vulnerados por parte de S&A Servicios y Asesorías S.A.S., al haberlo despedido injustificadamente, en razón al aislamiento preventivo por el termino de 10 días, debido a los síntomas de Covid 19, prueba que salió negativa, así como por el acoso laboral de que fue objeto.

Al respecto la jurisprudencia constitucional ha fijado las siguientes reglas para que se configure una estabilidad laboral reforzada:

“5.1. La jurisprudencia constitucional relacionada con la estabilidad reforzada, desde sus inicios[48] ha fijado las reglas para que esta proceda protección. La Sentencia T-077 de 2014[49] recogió estos parámetros señalando que:



“(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[50], 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 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[51].”[52] (Resaltado fuera de texto)”

3. De lo anterior este despacho pudo cerciorarse que al momento de la terminación del contrato, su empleador no tenía conocimiento de alguna enfermedad que le aquejara al señor Julián Andrés González Ardila o de algún tratamiento o restricción que tuviere, así como no hubo una manifestación por parte del accionante, de que le hubiera dado aviso a su empleador de tal situación, asimismo, se verificó que no habían incapacidades médicas prescritas por el médico tratante, igualmente se evidenció que a pesar de que los días de aislamiento preventivo no fueron por incapacidad, su empleador realizó dicho pago.



Bajo esas circunstancias, conforme el caudal probatorio obrante y los dichos de accionante y accionados, al ser confrontados permiten evidenciar que no se encuentra probado el nexo causal entre el despido y alguna enfermedad padecida por Julián Andrés González Ardila, y lo cierto es que la causa real de terminación del contrato se basó en la aplicación al artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo, literal d), esto es “por terminación de la obra o labor contratada”, es decir una causal meramente objetiva.

Ahora, como también informó que presentaba problemas de salud por cuenta de la pérdida de movilidad del dedo meñique de su mano derecha, debido al abusivo régimen de trabajo que le imponen – anexando como soporte una orden de consulta para ortopedia y traumatología<sup>1</sup>, sin embargo no anexó alguna incapacidad médica o restricciones por su médico tratante, a su vez, su empleador le informó en la carta de terminación del contrato, que podía realizarse el examen médico ocupacional de egreso, lo cual no hizo a pesar de contar con 5 días siguientes al recibido del comunicado.

Es importante resaltar que el artículo 86 constitucional estableció como excepciones a la regla de improcedencia, que el amparo tiene cabida cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial y se utilice como mecanismo para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable; o cuando el mecanismo del que se dispone no resulta idóneo y/o eficaz.

En otras palabras, se ha indicado que la acción de tutela procede para el reconocimiento de prestaciones laborales cuando: i) no existe otro medio de defensa judicial, o de existir, éste no es apto para salvaguardar los derechos fundamentales en juego; o ii) cuando se pruebe la posible ocurrencia de un perjuicio irremediable, con las características de grave, inminente y cierto, que exija la adopción de medidas urgentes y necesarias para la protección de derechos fundamentales.

Frente a la primera hipótesis, la jurisprudencia ha desarrollado algunos

---

<sup>1</sup> Escrito de impugnación escaneado - folio 16



parámetros adicionales que permiten a los jueces establecer con mayor grado de certeza la idoneidad o no de los medios ordinarios<sup>2</sup>. En efecto, la edad, el estado de salud, las condiciones económicas, sociales y familiares son aspectos relevantes que se deben ponderar, cuando se exige a una persona asumir las complejidades propias de los procesos ordinarios, pues en algunos casos ello podría redundar en que la vulneración de un derecho fundamental se prolongue injustificadamente.

Frente a la hipótesis del perjuicio irremediable, la jurisprudencia constitucional ha recalcado la necesidad de evaluar los siguientes rasgos (i) la inminencia, es decir, que la situación genera una amenaza que está por suceder prontamente; (ii) la gravedad, esto es, que el daño o menoscabo material o moral sea de gran intensidad; (iii) la necesidad urgente de protección; y (iv) el carácter inaplazable de la acción de tutela para que realmente pueda garantizar el restablecimiento de los derechos fundamentales de manera integral.<sup>3</sup>

Ahora, en este caso no se pudo evidenciar el daño grave ni la consecuente necesidad de acudir mediante este mecanismo transitorio, por otro lado, el accionante afirma que esta en debilidad manifiesta, para lo cual a juicio de este despacho no se encuentra soportado y de ello no se allegó prueba siquiera sumaria donde se pudiera evidenciar su condición, esto es, que hubiera una disminución física que le impidiera el normal desempeño de sus labores. Por lo que este despacho reitera que la corporación no ha diseñado la acción de tutela como un mecanismo judicial alternativo ni complementario a los que ya existen, este no reemplaza procesos ordinarios o especiales, solo excepcionalmente conforme al artículo 6, numeral 1, del decreto 2591 de 1991, cuando este sea necesario para evitar un daño irremediable, siendo necesario que el accionante pruebe dicho daño.

La Honorable corte ha precisado en Sentencia T-149 del 2007:

<sup>2</sup> Ver entre otras: T-333 de 2013 y T-721 de 2012, en ambas M. P. Luis Ernesto Vargas Silva; T-404 de 2010, M. P. María Victoria Calle Correa y T-311 de 1996, M. P. José Gregorio Hernández.

<sup>3</sup> Sentencias SU-544 de 2001, M. P. Eduardo Montealegre Lynett, T-1316 de 2001, M. P. (E) Rodrigo Uprimny Yepes, T-983-01, M. P. Álvaro Tafur Galvis.



“Cuando esta Corporación ha exigido la existencia de prueba siquiera sumaria de la ineficacia del mecanismo ordinario, ha querido con ello señalar que existe una carga mínima en cabeza del interesado; carga –mínima, se reitera- consistente en el deber de dar algún elemento del juicio al juez para que éste, en el caso concreto, examine la situación frente al principio de subsidiaridad de la acción de tutela.(..)”

Así las cosas, no se está negando la responsabilidad que puede recaer sobre S&A Servicios y Asesorías S.A.S., frente a la terminación de contrato del trabajador, por ello se debe iniciar trámite ante la jurisdicción ordinaria laboral si así lo considera, ya que la acción de tutela no constituye un mecanismo idóneo para resolver controversias de ese tipo, y aunque si bien es cierto que opera como medio transitorio en casos excepcionales, el despacho no vislumbro ese perjuicio que pudiera llegar a ocurrir.

Siguiendo el hilo conductor, en referencia al acoso laboral, la jurisprudencia ha señalado:

“En Colombia, el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006 define el acoso laboral en los siguientes términos: “...se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo[42]o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.<sup>4</sup>

En este caso el accionante manifestó que era víctima de acoso laboral, ya que una de las empleadas de la empresa para la cual laboraba, no tramitó la afiliación de su hijo menor, sumado a un actuar generalizado y sistemático de sus empleadores, con tratos discriminatorios, pero lo cierto es que no hubo claridad sobre las conductas que constituían dicho trato discriminatorio y quien específicamente era el que las ejercía, por lo que razón le asiste al *a quo* en considerar que la afirmación no se encontraba demostrada, toda vez que solo se

---

<sup>4</sup> T-317 2020



señalaron unos hechos mas no se allegaron pruebas. Igualmente, e actor cuenta con los mecanismos legales previstos para adelantar procesos que tengan que ver con la verificación de esta situación e acoso, que también escapan del ámbito subsidiario de la acción de tutela.

En consecuencia, se confirmará la decisión de primera instancia que negó la tutela instaurada por Julián Andrés González Ardila en contra S&A Servicios y Asesorías S.A.S., por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la dignidad humana, a la vida, al mínimo vital, a la igualdad, al trabajo y a la seguridad social.

Por lo expuesto **EL JUZGADO OCTAVO PENAL DEL CIRCUITO DE BUCARAMANGA**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley.

**R E S U E L V E:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** íntegramente el fallo proferido por el Juzgado Catorce Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Bucaramanga, de fecha 20 de mayo de 2021, que negó la acción de tutela promovida por Julián Andrés González Ardila en contra S&A Servicios y Asesorías S.A.S.,,

**SEGUNDO:** Dentro de los diez días siguientes a la ejecutoria de este fallo, **REMITASE** el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**

**CARLOS DANIEL ARIAS LOZANO**  
**JUEZ**