

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL  
JUZGADO OCTAVO DE PEQUEÑAS CAUSAS  
Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ  
(Acuerdos PSAA15-10412 y PCSJA18-11068)

Bogotá D.C., dieciséis (16) de junio de dos mil veinte (2020)

Radicado: Acción de tutela 2020-00348

1. OBJETO DE LA DECISIÓN

Lo constituye la sentencia que se impone proferir, luego de surtido el trámite pertinente dentro de la acción de tutela formulada por ERIKA MARCELA ESPAÑOL USMA en contra del BANCO PICHINCHA S.A., en donde se vinculó por solicitud de la accionante al MINISTERIO DEL TRABAJO, a la SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA, y al BANCO DE LA REPÚBLICA y a la UNION SINDICAL BANCARIA y de oficio del Juzgado a COMPENSAR EPS, a la ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTIA PROTECCION SA y RIESGOS PROFESIONALES COLMENA SA COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA.

2. ANTECEDENTES

La accionante reclama la protección de sus derechos fundamentales el derecho a estabilidad laboral, al reintegro laboral a la vida, salud, mínimo vital, en conexidad con la subsistencia de todo ser humano, debido proceso, respecto a la labor profesional con base en los siguientes hechos.

Afirma que fue contratada por el Banco Pichincha bajo la modalidad de contrato obra labor por el término de 6 meses labor de contrato que culminó el 18 de Noviembre del año 2019. Que a partir del 19 de Noviembre último, se suscribió contrato con el Banco Pichincha a término indefinido, en el cargo de abogada junior.

Que el 19 de mayo del 2020, fue citada a una reunión en donde, en su consideración arbitrariamente le informó dar por terminado su contrato de trabajo bajo la figura de TERMINACION DE CONTRATO SIN JUSTA CAUSA.

Asevera que la representante legal del Banco Pichincha emprendió persecuciones laborales en contra de la accionante, difamándola ante sus superiores, señalando que no tenía conocimiento jurídico para

desarrollar cabalmente las tareas emanadas del área en los asuntos procesales y judiciales.

De lo anterior señala que, a pesar de no tener un solo llamado de atención y contrario a ello, cumpliendo su labor, le significó afectación de su buen nombre profesional, discriminación, sensación de persecución laboral y las consecuentes repercusiones en su estado de ánimo.

Señala que con la decisión de terminar su contrato unilateralmente, denota desigualdad, parcialización, persecución laboral, y el atropello que despliega, desconociendo su estabilidad laboral que otorga un contrato a término indefinido.

### 2.3. PRONUNCIAMIENTO DE LA SOCIEDAD ACCIONADA Y VINCULADA

- BANCO PICHINCHA S.A., a través de apoderado judicial contestó la presente acción de tutela informando que:

El conflicto suscitado es un tema de competencia especial de los jueces del trabajo y que en los términos de la jurisprudencia configura un uso indiscriminado e irresponsable de la acción de tutela. Que al tratarse de reclamaciones de índole laboral las cuales cuentan con un procedimiento especial, preferente y corto, lo que implica que las pretensiones de la actora pueden y deben ser discutidas dentro del proceso ordinario que la ley ha establecido para ello.

Que no existe fundamento legal o constitucional que justifiquen el reintegro solicitado. Por un lado informa que los supuestos actos de “persecución”, no son ciertos, razón por la que la actora deberá demostrar sus manifestaciones.

Informa que la terminación unilateral y sin justa causa constituye un mecanismo legal para la cesación de los contratos de trabajo. Por lo que i) la decisión de terminación se encuentra amparada por la Ley; ii) como contraprestación se generó la obligación de pago de una indemnización para el resarcimiento de perjuicios, obligación cumplida y acatada por parte del Banco.

Argumenta que al no existir fundamento legal que habilite el reintegro solicitado por la accionante, tampoco existe fundamento legal que permita conceder el pago de salarios y prestaciones sociales reclamadas por la actora. Que Banco Pichincha canceló todos y cada uno de los salarios, prestaciones sociales y derechos laborales derivados del

contrato de trabajo, por lo que es totalmente improcedente una condena en ese sentido.

**La Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías Protección**

**S.A.**, informó que la accionante presenta afiliación al Fondo de Pensiones Obligatorias administrado por Protección S.A., desde el 18 de septiembre de 2012 como una vinculación inicial al Sistema General de Pensiones.

Que no tiene conocimiento de las condiciones de vida de la señora Erika Marcela Español Usma ni las circunstancias que rodearon el vínculo laboral celebrado entre la accionante y BANCO PICHINCHA S.A. y su culminación.

Argumenta que, como quiera que la presunta vulneración de los derechos fundamentales de los que se reclama protección, se le atribuyen a su empleador, por lo tanto será éste quien debe pronunciarse respecto de las pretensiones y además es ante dicha entidad que se dirige inicialmente la presente acción de tutela, por lo que la vinculación de esta Administradora carece de sentido

**COMPENSAR EPS** indicó que la accionante se encuentra vinculada en el Plan de Beneficios de Salud (PBS), de la EPS Compensar, estando registrado el último aporte efectuado en el mes de mayo de 2020. Que a la fecha no registra hechos de salud por los que se encuentre en condición de incapacidad, discapacidad u otros, relacionando en su respuesta la fecha de la última atención y de los servicios es incapacidades que en su momento se otorgaron.

Que las peticiones de la accionante son en contra de la empresa BANCO PICHINCHA S.A. el cual ni esa EPS no tiene responsabilidad alguna, toda vez que la señora ERIKA MARCELA ESPAÑOL USMA, no tuvo ni ha tenido relación laboral alguna dicha entidad prestadora de salud, la cual carece de toda legitimación en la causa por pasiva dentro de la presente acción de tutela.

**COLMENA ARL** informa que la accionante no tiene reporte de accidente de trabajo o enfermedad laboral, que pueda ser objeto de cobertura por esta Administradora de Riesgos Laborales.

Que Colmena Seguros no ha prestado de manera directa ni a través de su red de prestadores ningún servicio asistencial a la señora Erika Marcela Español Usma y en consecuencia desconoce el tipo de evento o enfermedad que eventualmente pueda padecer y el tratamiento médico que le hayan podido suministrar.

Solicita la desvinculación de dicho ente en razón a que los hechos y pretensiones no están dirigidos a actuación u omisión de esa entidad.

**El MINISTERIO DEL TRABAJO** señaló dentro del término concedido que, respecto de los hechos y pretensiones de la acción de tutela no existe legitimación en la causa por pasiva de ese ente ministerial dada la ausencia de relación laboral con el accionante por lo que solicita la desvinculación, no obstante sobre el caso concreto presenta concepto general haciendo referencia a la normativa aplicable respecto del tema de estabilidad laboral reforzada, destacando también la unificación que sobre esa materia realizó la Corte Constitucional a través de la sentencia SU 049-2017, resaltando además la existencia de un medio de defensa ordinario.

**La Superintendencia Financiera de Colombia** informó que, no se encontró queja o reclamación alguna presentada por la hoy accionante que verse sobre hechos similares a los narrados en el libelo introductorio.

Que no se avizora relación alguna de la SFC con los intereses que se discuten o una vulneración a los derechos fundamentales alegados por la accionante que sea atribuible a la misma, razón por la que no es esa Entidad la llamada a responder por la trasgresión de los derechos que considera afectados la accionante y por lo que solicita la desvinculación por una falta de legitimación en la causa por pasiva.

**El Banco de la República** señaló que no tiene relación alguna con los hechos ni con las pretensiones formuladas por la accionante en la acción de tutela.

Que el Banco de la República es un órgano del Estado con rango constitucional, concebido como persona jurídica de derecho público económico, con autonomía patrimonial, técnica y administrativa, sujeta a un régimen especial, con el propósito primordial de ejercer las siguientes funciones básicas de banca central: regular la moneda, los cambios internacionales y el crédito; emitir la moneda legal; administrar las reservas internacionales; ser prestamista de última instancia y banquero de los establecimientos de crédito; y servir como agente fiscal del Gobierno.

### 3. CONSIDERACIONES

#### 3.1. Naturaleza de la acción y competencia.

La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política, concebida como un mecanismo de carácter excepcional para solicitar la protección de los derechos fundamentales de cualquier persona, cuando quiera que se encuentren vulnerados o amenazados por la acción u omisión de una autoridad pública o de un particular.

En cuanto a la competencia, se destaca que todos los jueces de la República, sin importar su especialidad o el trámite del que conozcan, devienen competentes para velar por tales derechos fundamentales, así como para alcanzar la realización de los fines del Estado Social de Derecho.

El carácter excepcional de la tutela hace relación con el presupuesto según el cual el accionante no disponga de otros instrumentos jurisdiccionales a su alcance o, teniéndolos, pretenda evitar que se le irroque un perjuicio irremediable mientras acude a las acciones pertinentes ante las autoridades competentes.

#### 3.2. Problema jurídico planteado.

Conforme los hechos y pretensiones antes referidos, corresponde a este despacho establecer si el BANCO PICHINCHA S.A., ha vulnerado los derechos fundamentales a la estabilidad laboral, al reintegro laboral a la vida, salud, mínimo vital, en conexidad con la subsistencia de todo ser humano, debido proceso, respecto a la labor profesional de la señorita ERIKA MARCELA ESPAÑOL USMA por haber decidido finalizar la relación laboral que los vinculaba, bajo la figura de TERMINACION DE CONTRATO SIN JUSTA CAUSA.

Además, debe revisarse si ERIKA MARCELA ESPAÑOL USMA goza del beneficio de estabilidad laboral reforzada que reclama y si por ello, es viable acceder a la pretensión de declarar la ineficacia de su despido y finalmente, si es la acción de tutela el mecanismo idóneo para tales reclamaciones.

### 3.3. PROCEDENCIA EXCEPCIONAL DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA SOLICITAR EL REINTEGRO LABORAL.

La regla general es que la acción de tutela es improcedente, como mecanismo principal para solicitar un reintegro laboral, independientemente de la causa que causó la ruptura del vínculo. Por el contrario, ha señalado que es la jurisdicción ordinaria laboral, o contencioso administrativo, el camino natural para determinar los derechos laborales, entre ellos el reintegro.

La Corte Constitucional ha establecido de manera constante que la acción de tutela no procede como mecanismo principal para ventilar problemas de naturaleza laboral, relacionados con la estabilidad laboral reforzada. Lo anterior, en virtud del principio de subsidiariedad, que indica que la acción de tutela solo procede (i) cuando no existe otro medio para resolver el conflicto relacionado con la vulneración de un derecho fundamental; (ii) cuando aun existiendo las acciones, estas no son eficaces o idóneas para la protección del derecho; o, (iii) cuando existiendo acciones ordinarias, resulta imprescindible la intervención del juez para evitar un perjuicio irremediable.

La excepción para lo anterior, se da precisamente si el accionante cuenta con un instrumento que resulta idóneo y persiste en la presentación de la acción constitucional como mecanismo transitorio, pero para su procedencia es necesario que se demuestre que la tutela de sus derechos es indispensable para evitar un perjuicio irremediable. En este sentido, la Corte ha manifestado que:

*“(...) siempre que la acción de tutela sea utilizada como mecanismo transitorio, su procedencia está condicionada a la existencia de un perjuicio irremediable: ese fue precisamente el requisito impuesto por el Constituyente y no puede ni la Corte, ni ningún otro juez, pasarlo inadvertido(...)”* **Sentencia T-065 de 2006 y Sentencia T-424 de 2011.**

Con relación al perjuicio irremediable, la jurisprudencia constitucional lo ha definido como aquél que se caracteriza por: (i) ser inminente, es decir, que se trata de una amenaza que está por suceder prontamente; (ii) ser grave, esto es, que el daño moral o material sea de gran intensidad en el haber jurídico de la persona; (iii) porque las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio sean urgentes y (iv) porque que la acción de tutela sea impostergable a fin de garantizar el restablecimiento del orden social justo en toda su integridad. **(Reiteración en las sentencias T-225 de 1993, SU-544 de 2001, T-1316 de 2001, T-983 de 2001 y T-290 de 2005)**

### 3.4. EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

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”* **Sentencias T-002 de 2011 y T-520 de 2017.**

La estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura aplica para cualquier empleado que por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado.

El 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”*. **Sentencia T-002 de 2011 M.P. Mauricio González Cuervo**

### 3.5. EL DERECHO AL TRABAJO -DERECHO FUNDAMENTAL

El reconocimiento del carácter de fundamentalidad del derecho al trabajo se refleja en la especial consagración que la Carta Política hace tanto en el sentido de protección subjetiva con la enumeración de principios mínimos que limitan el ejercicio legislativo (artículo 53) y con el reconocimiento expreso de la responsabilidad del Estado en la promoción de políticas de pleno empleo (artículo 334).

En principio el carácter de fundamental del derecho al trabajo daría lugar a la procedibilidad de la acción de tutela como mecanismo para que cesara cualquier vulneración, amenaza o violación contra este derecho sin embargo, no es posible olvidar el carácter subsidiario de la acción y en el caso del derecho laboral la existencia de la jurisdicción ordinaria como medio de protección especial.

Según lo señala la Sentencia T-611 del año 2001 la protección del derecho al trabajo por medio de la acción de tutela sin desconocer la jurisdicción laboral, es viable cuando *“Se desconoce el núcleo esencial del derecho al trabajo que consiste en toda acción u omisión que impida el ejercicio de la facultad de desarrollar una labor remunerada en un espacio y tiempo determinado”* cuando hay *“vulneración de un derecho conexo que conlleve el ataque injustificado del núcleo esencia”* por el *“incumplimiento o retardo en la obligación de pagar el salario más la prueba de vulneración al mínimo vital del trabajador”* o cuando *“El empleador da por terminado el contrato con justa causa pero faltó en el procedimiento a los principios de buena fe al no expresar los hechos precisos e individuales que provocan la justa causa de terminación para que así, la otra parte tenga la oportunidad de enterarse de los motivos que originaron el rompimiento de la relación laboral y pueda hacer uso del derecho a la defensa y controvertir tal decisión si está en desacuerdo”*

### 3.5. Análisis del caso concreto.

Para resolver la presente acción de tutela, destaca en primer lugar esta sede judicial, las pretensiones de la señorita ERIKA MARCELA ESPAÑOL USMA, las cuales son:

- 1- Señor Juez que en primer orden se Tutela, EL DERECHO A ESTABILIDAD LABORAL, AL REINTEGRO LABORAL A LA VIDA, SALUD, MINIMO VITAL, EN CONEXIDAD CON LA SUBSISTENCIA DE TODO SER HUMANO, DEBIDO PROCESO, RESPECTO A LA LABOR PROFESIONAL ACOSO LABORAL, ACCESO A LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA.
- 2- SE TUTELE AL "BANCO PICHINCHA EMPLEADOR" AL PAGO DE LAS REMUNERACIONES Y PRESTACIONES SOCIALES, SUELDOS, INDEMNIZACIONES, REINTEGRO LABORAL, EN ARAS DEL RESPETO A LA LABOR PROFESIONAL.
- 3- QUE SE TUTELE EL DERECHO A LA SALUD Y OTROS DERECHOS A LA VIDA, MINIMO VITAL, LA FAMILIA LA SUBSISTENCIA Y PROCEDIMIENTOS QUE DEJARON DE EXISTIR AL MOMENTO DE LA TERMINACION DEL CONTRATO INDEFINIDO SIN JUSTA CAUSA.
- 4.- SE TUTELE LA PROTECCIÓN SEÑOR JUEZ CONSTITUCIONAL AL TEMA DE ESTABILIDAD LABORAL Y EL RESPETO DE LABOR, EN CONEXIDAD CON LA SALUD.
- 5.- QUE SE AMPAREN LAS GARANTIAS POR LA SITUACIÓN ACTUAL QUE ATRAVIESA EL PAÍS DE UNA ESTABILIDAD LABORAL, POR LAS CIRCUNSTANCIAS DE EMERGENCIA SANITARIA COVID-19- CONFINAMIENTO Y PANDEMIA. PROTECCION DE DERECHOS CONSTITUCIONALES AL TRABAJO, EN CONCORDANCIA CON LOS DECRETOS EXPEDIDOS POR EL GOBIERNO NACIONAL.

De lo anterior, emerge evidente que las pretensiones de la señorita ERIKA MARCELA ESPAÑOL USMA, se dirigen a la resolución de un conflicto de orden laboral, solicitando la orden de reintegro, además de una serie de reclamaciones de tipo económico siendo clara también que tales diferencias tienen su propia jurisdicción. Sólo excepcionalmente

interviene el juez constitucional, cuando se trata de eventos donde hace falta prevenir un mal irreparable, debido al carácter subsidiario de la justicia constitucional.

Por lo anterior, sería del caso señalar la falta de procedibilidad de la presente acción de tutela, no obstante, en el ánimo de establecer si existe alguna forma excepcional de procedencia del presente reclamo constitucional, es del caso verificar, si el medio ordinario, el mismo resulta ineficaces para la protección del derecho; o resulta imprescindible la intervención del juez de tutela para evitar un perjuicio irremediable.

En ese sentido debe indicarse que la señorita ERIKA MARCELA ESPAÑOL USMA pone como eje central de su argumento, que BANCO PICHINCHA S.A.- decidió terminar unilateralmente el contrato de trabajo, a pesar de que el mismo tenía características de ser a término indefinido, y que tal disposición se originó en una persecución laboral y/o circunstancias de discriminación

Al revisar los anexos presentados por la accionante, así como las documentales aportadas por la entidad bancaria accionada, resulta evidente que las condiciones laborales de la señorita ERIKA MARCELA ESPAÑOL USMA y su vínculo con Banco Pichincha se circunscriben en el siguiente marco:

Se trata de un CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO suscrito entre las partes, el cual fue finalizado por parte del empleador de manera unilateral, conforme se establece en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y conforme se lo anunció en su momento a la hoy accionante:

<p><b>BANCO PICHINCHA</b></p> <p>Bogotá, 19 de mayo de 2020</p> <p>Señor(a): ESPAÑOL USMA ERIKA MARCELA, ABOGADO JUNIOR DE ASUNTOS PROCESALES, Ciudad.</p> <p>REF. TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA</p> <p>Estimado(a) señor(a):</p> <p>Por medio de la presente se le comunica la determinación de la empresa en el sentido de dar por terminado de manera unilateral su contrato de trabajo a partir de la finalización de la jornada laboral del día 19 de mayo de 2020.</p> <p>En cumplimiento de lo dispuesto por el Parágrafo 1 del Artículo 29 de la ley 789 de 2002 se le informa el estado de pago de sus cotizaciones en seguridad social y parafiscalidad correspondientes a los últimos 3 meses de su vinculación laboral con la empresa.</p> <p>Se adjuntan copias de los comprobantes de pago de dichas cotizaciones así:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Caja de Compensación – parafiscales</li><li>- ARP</li><li>- Pensión</li><li>- Salud E.P.S</li></ul> <p>Las cotizaciones correspondientes a la fracción del mes en curso, que por disposición legal la empresa efectuara el mes siguiente. Se encontrarán a su disposición.</p> <p>Cordialmente,</p> <p><i>Catalina Caballero Gómez</i> CATALINA CABALLERO GÓMEZ Directora Talento Humano</p> <p>Elaboró: Wilmar Roman Analista junior admínistrativa Revisó: Claudia Rodríguez Coordinador de admínistrativa</p> <p>Dirección General Av. de las Américas # 42 - 81 Bogotá D.C. / Tel. 650 10 00 / Nacional: 01 8000 919918 / <a href="http://bancopichincha.com.co">bancopichincha.com.co</a></p>	<p><b>REF. TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA</b></p> <p>Estimado(a) señor(a);</p> <p>Por medio de la presente se le comunica la determinación de la empresa en el sentido de dar por terminado de manera unilateral su contrato de trabajo a partir de la finalización de la jornada laboral del día 19 de mayo de 2020.</p> <p>En cumplimiento de lo dispuesto por el Parágrafo 1 del Artículo 29 de la ley 789 de 2002 se le informa el estado de pago de sus cotizaciones en seguridad social y parafiscalidad correspondientes a los últimos 3 meses de su vinculación laboral con la empresa.</p> <p>Se adjuntan copias de los comprobantes de pago de dichas cotizaciones así:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Caja de Compensación – parafiscales</li><li>- ARP</li><li>- Pensión</li><li>- Salud E.P.S</li></ul> <p>Las cotizaciones correspondientes a la fracción del mes en curso, que por disposición legal la empresa efectuara el mes siguiente. Se encontrarán a su disposición.</p>
--	--

En el presente caso, no es evidente que la decisión del BANCO PICHINCHA S.A., de terminar el contrato de manera unilateral, se haya fundado por circunstancias de discriminación, lo cual sería inaceptable desde la perspectiva constitucional.

Es claro que, la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, si bien es una facultad discrecional, no puede ser entendida como una licencia para la arbitrariedad, sino que, en contrario, debe fundarse, de acuerdo con las normas legales que regulan la materia.

En ese hilo argumentativo, debe destacarse que en cumplimiento de las obligaciones legales que se imponen al empleador que decide la terminación sin justa causa de una relación laboral concebida como “a término indefinido”, BANCO PICHINCHA S.A. procedió a indemnizar a su trabajadora en la forma en que se establece en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cual es verificable según la liquidación que se aportó por parte de la entidad accionada.

Elaborado por Midesoft, Reporte Liquidación Definitiva de Prestaciones Sociales Fecha de Generación: 5/18/2020

**Liquidación Definitiva de Prestaciones Sociales.**

NOMBRES Y APELLIDOS: ESPAÑOL USMA ERIKA MARCELA FECHA DE INGRESO: 18/11/2019

C.C. NRO: CODIGO: CARGO: DESCRIPCIÓN CARGO: CENTRO COSTO: DESCRIPCIÓN CENTRO COSTO: MOTIVO DEL RETIRO: DESCRIPCIÓN MOTIVO RETIRO: EPS: PENSION: CONCEPTO DESCRIPCIÓN CONCEPTO DÍAS HORAS

PENSION:		PROTECCION AFP		DÍAS TOM	
CONCEPTO	DESCRIPCIÓN CONCEPTO	DÍAS	HORAS		
A001	SUELDO BASICO	0.00	32.00		
D021	PRIMA EXTRALEGAL NAVIDAD	5.79	0.00		
D022	PRIMA EXTRALEGAL JUNIO	0.77	0.00		
F001	INDEMNIZACION TERM CONTRATO	30.00	0.00		
G001	CESANTIAS DEFINITIVAS	11.58	11.58		
G010	INT CESANTIAS DEFINITIVAS	4.63	0.00		
G013	PRIMA LEGAL SERV	11.58	0.00		
G023	VACACIONES POR RETIRO	7.58	0.00		
H100	APORTE SALUD	0.00	0.00		
I100	APORTE PENSION	0.00	0.00		

Declaro que en la fecha he recibido de GRUPO PICHINCHA la suma de: \$ 5,50

En ese orden de ideas, la intervención del Juez Constitucional en las diferencias entre la señorita ERIKA MARCELA ESPAÑOL USMA y su empleador BANCO PICHINCHA S.A., está supeditada a que sea evidente hechos de discriminación del empleador, y que ello sea la real motivación para la finalización del contrato.

Esto nos lleva a la imperiosa de necesidad, de verificar si dentro del conflicto constitucional que nos ocupa se han endilgado en cabeza de la sociedad accionada, alguna conducta que implique trato discriminatorio hacia la señorita ERIKA MARCELA ESPAÑOL USMA.

Sobre ese particular la accionante afirmó que, fue víctima de una persecución laboral en la cual sufrió difamación por su trabajo, atentando contra su buen nombre como profesional, lo que incidió definitivamente en la decisión de terminar su contrato de trabajo.

No obstante las aseveraciones hechas por la señorita Erika Marcela Español Usma, de su dicho no se aporta ningún elemento de juicio que pueda ser soporte para el Juez de Tutela y advertir que, en efecto, la finalización del contrato laboral de la accionante, en realidad se fundó en circunstancias de discriminación, de persecución laboral y no por las razones en que la entidad financiera soportó su decisión.

Como ninguna información siquiera somera fue traída a colación sobre el particular mal puede el Juez de Tutela, deducir algún hecho para fundamentar la intervención y acceder a las pretensiones del reclamo constitucional.

En el mismo sentido, es claro que para el momento en el que fue terminado el contrato de trabajo, la señorita ERIKA MARCELA ESPAÑOL USMA no contaba con incapacidad médica alguna, no tenía ninguna recomendación laboral, no se encontraba en estado de gravidez o en alguna condición de indefensión, lo que permitiría la defensa de la estabilidad laboral reforzada.

Ha de resaltarse que la protección de una estabilidad reforzada emerge como herramienta de protección, cuando el despido o finalización del contrato se da sobre trabajadores en evidente situación de vulnerabilidad por su condición de salud, o cuando se vea afectada su productividad por la misma razón; sin embargo la señorita ERIKA MARCELA ESPAÑOL USMA ninguna mención hace sobre el particular, circunstancia que toma relevancia con la información que aportó tanto ARL como la EPS, donde en resumen se certifica que a la fecha, la accionante no se encuentra en ningún tratamiento médico, no se advierte el padecimiento de alguna dolencia de orden laboral o común y por tanto, mal puede hallarse establecido este elemento fundamental para poder conceder protección de estabilidad laboral reforzada.

Finalmente, conforme a los lineamientos dictados por la H. Corte Constitucional, en el presente asunto no es dable indicar que el

accionante se trata de una persona en situación de debilidad manifiesta o cobijada por la garantía de estabilidad laboral reforzada, y si bien se advierte que el hecho de que su empleador haya decidido unilateralmente la terminación de la relación laboral, puede resultar alguna afectación sobre la tutelante, no hay prueba suficiente que permita inferir que tal decisión se dio por alguna causa ajena a las permitidas por la ley que rige las relaciones laborales y los reglamentos internos de trabajo, a los que estaba sometido el hoy accionante.

Así las cosas, la aseveración de existencia de un perjuicio irremediable se encuentra huérfano de prueba, pues si bien, es entendible la necesidad de un empleo para su sostenimiento, las meras manifestaciones semánticas no son elemento suficiente para que el Juez de Tutela desconozca la existencia del mecanismo ordinario ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral, e intervenga para ordenar un reintegro laboral, cuando se carece de la garantía de estabilidad laboral reforzada; máxime que no puede aceptarse la errática interpretación que la accionante hace del “contrato de trabajo a término indefinido”, queriendo asignarle a este la condición de que por el hecho de ser indefinido, ello traduzca que inexorablemente debe permanecer inmutable en el tiempo; ya que precisamente el legislador en el artículo 64 del C.S del To, plasmó la posibilidad de que aun estando frente a una relación laboral de tal naturaleza, es facultad i derecho del empleador, extinguir ese vínculo contractual, eso sí, acomodándose a la exigencia legal de reconocer y pagar la indemnización respectiva.

Lo anterior, sin perjuicio de que la hoy accionante adelante las acciones que considere necesarias, para reclamar sobre las condiciones en que le fue finalizado su contrato de trabajo o las circunstancias de persecución laboral que aduce y para que discuta en proceso judicial ordinario, idóneo y eficaz para resolver la controversia suscitada, donde además cuenta con una garantía mayor, dadas las posibilidades de desarrollo de una amplio debate probatorio con vigencia efectiva del principio de inmediación, hecho por el cual, en la presente acción de tutela no se cumple con la premisa de subsidiaridad que reviste a este medio excepcional de defensa de derechos fundamentales.

#### DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO OCTAVO (8º) DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO. DENEGAR la acción de tutela promovida por ERIKA MARCELA ESPAÑOL USMA en contra del BANCO PICHINCHA S.A. según lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

SEGUNDO. NOTIFICAR el presente fallo a las partes por el medio más expedito, de tal manera que asegure su cumplimiento, tal como lo dispone el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

TERCERO. DESVINCULAR del presente trámite constitucional al MINISTERIO DEL TRABAJO, a la SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA, y al BANCO DE LA REPÚBLICA y a la UNION SINDICAL BANCARIA, a COMPENSAR EPS, a la ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTIA PROTECCION SA y RIESGOS PROFESIONALES COLMENA SA COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA.

CUARTO. ENTERAR a los extremos de esta acción, que contra la presente determinación procede impugnación, ante los Jueces Civiles del Circuito de este Distrito Judicial.

QUINTO. REMITIR sin tardanza esta actuación a la Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de que el fallo no sea impugnado; lo anterior en acatamiento a lo dispuesto por el artículo 31 del precitado decreto.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

  
EDGAR ALBERTO SAAVEDRA CÁCERES  
Juez