



REPUBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
JUZGADO CIVIL MUNICIPAL  
MOSQUERA CUNDINAMARCA

12 de diciembre de 2022.

**TUTELA:** 2022-01461  
**ACCIONANTE:** LUZ STELLA VALLECILLA  
CASTELLANOS  
**ACCIONADO:** ALIMENTOS, SOLUCIONES Y  
SUMINISTROS DE COLOMBIA  
S.A.S. - ALSOLYSUM S.A.S.  
**Acción de Tutela.**

**I. ASUNTO**

Resuelve el Juzgado la acción de tutela impetrada por la señora **LUZ STELLA VALLECILLA CASTELLANOS** contra **ALIMENTOS, SOLUCIONES Y SUMINISTROS DE COLOMBIA S.A.S. - ALSOLYSUM S.A.S.**, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al Trabajo, Seguridad Social y Trato Digno.

**II. ANTECEDENTES**

**1. Aspectos Fácticos.**

Manifiesta la gestora del amparo, que desde el 24 de abril de 2022 laboró con la sociedad ALIMENTOS, SOLUCIONES Y SUMINISTROS DE COLOMBIA S.A.S. - ALSOLYSUM S.A.S, desempeñando el cargo de jefe de cocina, con una remuneración de un millón cuatrocientos mil pesos (\$ 1.400.000) mensuales, incluido auxilio de transporta y recargos dominicales.

Afirma, que su empleador, *“le hacía responsable de lo que sucedía en turnos en los que yo no me encontraba, aseverando que, al ser la Jefe de Cocina, si o si debía responder. Tan es así que tuve dos llamados de atención por el desorden que se presentaba en la cocina, en un turno en que yo no me encontraba.”*

Agrega que, por causa de una calamidad doméstica se vio afectado su desempeño laboral, en razón a la enfermedad de su esposo, situación que informó a su empleador, *“quien me manifestó que entendía mi situación pero que el hecho que le faltara una persona y más un sábado o un domingo era fatal y que por eso habían tomado la decisión de dar por terminado el contrato laboral.”*

Alega, que no ha incurrido en alguna de las causales de terminación por justa causa de su contrato laboral.

Concluye que, pese haber transcurrido más de dos meses, desde que su empleador tomo arbitrariamente la decisión de terminar el vínculo laboral, *“no me ha pagado liquidación alguna y aun me debe salario correspondiente a la última quincena del mes de agosto.”*

## **2. Pretensiones.**

Solicita la accionante se le protejan sus derechos fundamentales al Trabajo, Seguridad Social y Trato Digno, y en consecuencia, se ordene a la empresa **ALIMENTOS, SOLUCIONES Y SUMINISTROS DE COLOMBIA S.A.S. - ALSOLYSUM S.A.S.**, *reintegrarla al trabajo en condiciones dignas, cancelarle las quincenas adeudadas, y pagar los aportes de seguridad social, salud y pensión, así como las demás prestaciones a que tiene derecho.*

## **3. Actuación Procesal.**

Mediante providencia de 28 de noviembre de 2022, se admitió la solicitud de tutela y se ordenó la notificación la empresa **ALIMENTOS, SOLUCIONES Y SUMINISTROS DE COLOMBIA S.A.S. - ALSOLYSUM S.A.S.**, para que ejerciera su derecho de defensa.

En igual dirección se vinculó a la **CORPORACIÓN SERREZUELA COUNTRY CLUB, NUEVA EPS, CAJA DE COMPENSACIÓN COMPENSAR, FONDO DE PENSIONES PORVENIR** y al **MINISTERIO**

**DE TRABAJO**, para que informaran sobre los hechos expuestos por la accionante en la solicitud (artículo 30 del Decreto 2591 de 1991).

La **CORPORACIÓN SERREZUELA COUNTRY CLUB** atendiendo la vinculación señaló que, nunca existió contrato de trabajo ni relación laboral alguna con la señora LUZ STELLA VALLECILLA CASTELLANOS

Añade que, no ha violado ni amenazado derecho laboral, ni mucho menos derecho fundamental alguno de la señora LUZ STELLA VALLECILLA CASTELLANOS, dado que su verdadero y único empleador fue la empresa **ALIMENTOS, SOLUCIONES Y SUMINISTROS DE COLOMBIA S.A.S. - ALSOLYSUM S.A.S.**, por lo que las supuestas controversias que plantea la petente deben ser dirimidas por el respectivo juez laboral.

**ALIMENTOS, SOLUCIONES Y SUMINISTROS DE COLOMBIA S.A.S. - ALSOLYSUM S.A.S.** indicó que, en cuanto a la calamidad domestica que estaba pasando la accionante, respecto al delicado estado de salud de su esposo, *“en varias ocasiones le permitimos el ingreso y salida en horarios que le permitieran estar junto a su esposo, se le autorizo una licencia no remunerada, para ella poder acompañar a su esposo por lo cual nunca fue este el motivo para su despido.”*

Afirma, que la causa del despido de la quejosa, se sustenta en tres llamados de atención por el incumplimiento a las labores contratadas, *“el primero hecho el día 27 de mayo por medio de WhatsApp, el segundo de forma escrita el día 22 de julio firmado por la Sra. LUZ STELLA VALLECILLA, donde con su firma acepta los hechos que generaron este y un tercero que dio para su despido.”*

Informa que, el 27 de agosto le notificó el despido a la señora **LUZ STELLA VALLECILLA CASTELLANOS** con el siguiente mensaje:

*“Doña Stella buenas tardes, entendemos la situación que estás pasando pero también queremos que entiendas la nuestra un día que haga falta un persona es fatal, y más un sábado o domingo Por eso hemos tomado la decisión de dar por terminado el contrato de obra y labor que tenemos actualmente*

*contigo. Esta terminación de contrato se da por justa causa ya que a la fecha cuentas con 2 llamados de atención y se generó el día de ayer un nuevo llamado de atención puesto que el ingreso es a las 7:00 am y ayer llegaste a las 7:30 am, adicional al abandono de trabajo el día de hoy, pues me dijiste que ibas a trabajar y luego me envías un mensaje cito textualmente “señorita buenas noches estoy acá en la clínica con mi esposo porque hasta ahorita le están dando ingreso para la hospitalización y me toca quedarme con el señorita gracias” Mensaje que no solicita ni permiso ni licencia ni avisa si asiste o no a laborar el cual fue recibido a las 9:49 pm.*

*El lunes se genera la liquidación y la idea es que nos reunamos para que entregues uniformes y poderte entregar la liquidación con el pago de los días laborados hasta el día de ayer.*

*Muchas gracias.”*

Indica que, se encuentra al día con la accionante por concepto de salarios, no obstante, frente a la liquidación sostiene que, “no se le ha cancelado puesto que el día 31 de octubre se le llamo a citarla para hacerle entrega de su liquidación y que de su parte se entregara la dotación a lo cual ella informo que iniciara acciones legales en contra nuestra por lo cual no podía aceptar la liquidación.”

Tanto **COMPENSAR EPS** como la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR** de cara a las pretensiones de la tutela reseñaron, que la señora LUZ STELLA VALLECILLA, no ha estado afiliada a esas entidades por lo que se presenta una falta de legitimación por pasiva.

**NUEVA EPS** con relación a los hechos de la tutela expuso que, una vez revisada la base la base de afiliados, se evidencia que la señora **LUZ STELLA VALLECILLA CASTELLANOS** se encuentra en estado activo en el Sistema General de Seguridad Social en Salud en el régimen contributivo.

Concluye que, se presenta una falta de legitimación por pasiva, toda vez, *“que no se evidencia una vulneración real de un derecho fundamental que requiera atención urgente, ya que el accionante sigue afiliado al Sistema General de Seguridad Social en Salud”*.

### III. CONSIDERACIONES

La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política como un mecanismo dirigido a proteger en forma inmediata los derechos constitucionales fundamentales de las personas, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los casos señalados en la ley, y sólo procede cuando el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

La Corte Constitucional en Sentencia T 009 de 2008, respecto a la acción de tutela para lograr el reintegro a una persona despedida, señaló:

*“No obstante, la jurisprudencia ha admitido que la tutela puede proceder para ordenar el reintegro, de manera excepcional, cuando se verifica la existencia de un perjuicio irremediable. En esos casos, el juez de tutela está habilitado para conceder la protección de manera definitiva, si por la gravedad de las circunstancias del caso resulta inoperante asistir al debate ante la jurisdicción laboral, o transitoria, cuando el asunto objeto de discusión puede ser discutido en última instancia ante la jurisdicción laboral.*

*Para que la acción de tutela proceda como mecanismo transitorio de protección se requiere, de cualquier manera, que los medios ordinarios resulten inoficiosos, es decir que no sean idóneos para enfrentar la vulneración del derecho fundamental. Por supuesto, esta idoneidad del medio ordinario de defensa debe evaluarse en cada caso -para el asunto concreto que se estudia- pues la irremediabilidad del perjuicio que enfrenta el derecho fundamental depende siempre de las circunstancias particulares de la amenaza.*

*Con todo, pese a que el estudio del perjuicio irremediable es un asunto factual, derivado de los hechos del proceso en cuestión, la jurisprudencia constitucional ha establecido ciertos criterios de definición que le dan al juez de tutela herramientas para identificar la existencia de la figura. A grandes rasgos, la jurisprudencia pertinente ha dicho que un perjuicio es irremediable cuando se cierne sobre un derecho fundamental de manera grave y urgente, y requiere de la adopción de medidas impostergables.”*

En la Sentencia T- 742 de 2011, precisó la Corte:

*“La sola existencia de un medio alternativo de defensa judicial, no implica automáticamente la improcedencia de la acción de tutela, porque como se dijo, el medio judicial debe ser idóneo y eficaz para la defensa de los derechos fundamentales. En ese orden de ideas, si el juez constitucional constata que el otro medio de defensa no resulta conducente para la protección efectiva de los derechos invocados, - al no asegurar, por ejemplo, la eficacia necesaria para su defensa real -, el fallador puede válidamente garantizar la protección preeminente y efectiva de los derechos fundamentales, admitiendo la procedencia en estas circunstancias, de la acción de tutela”.*

En reciente pronunciamiento, esa corporación precisó que la prerrogativa de estabilidad ocupacional reforzada también se extendía a aquellas personas que en situación de debilidad manifiesta, quienes sin estar calificados con pérdida de capacidad laboral, ostentan padecimientos de salud que los ubica sustancialmente impedidos para laborar, indicando en la Sentencia SU 49 de 2017, lo siguiente:

*“La Corte decide reiterar su jurisprudencia para casos como este, esta vez en su Sala Plena, con el fin de unificar la interpretación constitucional. El derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no tiene un rango puramente legal sino que se funda razonablemente y de forma directa en diversas disposiciones de la Constitución Política: en el derecho a “la estabilidad en el empleo” (CP art 53); en el derecho de todas las personas que “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegidas “especialmente” con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y*

*efectiva” (CP arts. 13 y 93); en que el derecho al trabajo “en todas sus modalidades” tiene especial protección del Estado y debe estar rodeado de “condiciones dignas y justas” (CP art 25); en el deber que tiene el Estado de adelantar una política de “integración social” a favor de aquellos que pueden considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (CP art 47); en el derecho fundamental a gozar de un mínimo vital, entendido como la posibilidad efectiva de satisfacer necesidades humanas básicas como la alimentación, el vestido, el aseo, la vivienda, la educación y la salud (CP arts. 1, 53, 93 y 94); en el deber de todos de “obrar conforme al principio de solidaridad social” (CP arts. 1, 48 y 95).*

Estas disposiciones se articulan sistemáticamente para constituir el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, en la siguiente manera. Como se observa, según la Constitución, no solo quienes tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, definida con arreglo a normas de rango reglamentario, deben contar con protección especial. Son todas las personas “en circunstancias de debilidad manifiesta” las que tienen derecho constitucional a ser protegidas “especialmente” (CP art 13). Este derecho no se circunscribe tampoco a quienes experimenten una situación permanente o duradera de debilidad manifiesta, pues la Constitución no hace tal diferenciación, sino que se refiere genéricamente incluso a quienes experimentan ese estado de forma transitoria y variable. Ahora bien, esta protección especial debe definirse en función del campo de desarrollo individual de que se trate, y así la Constitución obliga a adoptar dispositivos de protección diferentes según si las circunstancias de debilidad manifiesta se presentan por ejemplo en el dominio educativo, laboral, familiar, social, entre otros. En el ámbito ocupacional, que provoca esta decisión de la Corte, rige el principio de “estabilidad” (CP art 53), el cual como se verá no es exclusivo de las relaciones estructuradas bajo subordinación, sino que aplica al trabajo en general, tal como lo define la Constitución; es decir, “en todas sus formas” (CP art 53). Por tanto, las personas en circunstancias de debilidad manifiesta tienen derecho a una protección especial de su estabilidad en el trabajo. El legislador tiene en primer lugar la competencia para definir las condiciones y términos de la protección especial para esta población,

*pero debe hacerlo dentro de ciertos límites, pues como se indicó debe construirse sobre la base de los principios de no discriminación (CP art 13), solidaridad (CP arts. 1, 48 y 95) e integración social y acceso al trabajo (CP arts. 25, 47, 54).”*

#### IV. DEL CASO CONCRETO

Solicita la accionante se le protejan sus derechos fundamentales al Trabajo, Seguridad Social y Trato Digno, y en consecuencia, se ordene a la empresa **ALIMENTOS, SOLUCIONES Y SUMINISTROS DE COLOMBIA S.A.S. - ALSOLYSUM S.A.S.**, reintegrarla al trabajo en condiciones dignas, cancelarle las quincenas adeudadas, y pagar los aportes de seguridad social, salud y pensión, así como las demás prestaciones a que tiene derecho.

Frente a las pretensiones de la acción de la tutela, orbita la controversia, respecto a la terminación unilateral de la relación contractual existente entre la señora **LUZ STELLA VALLECILLA CASTELLANOS** y la empresa **ALIMENTOS, SOLUCIONES Y SUMINISTROS DE COLOMBIA S.A.S. - ALSOLYSUM S.A.S.**, lo que a su juicio le causó la vulneración de sus derechos fundamentales.

En virtud a las reclamaciones que se elevan por esta vía constitucional, sea lo primero señalar, que, en términos generales, a través de este excepcional medio no puede exigirse la conservación del trabajo o disponer la permanencia por determinado tiempo en un empleo, no obstante, en virtud de las particulares garantías que señala la Constitución Política, algunas personas merecen especial protección a su estabilidad laboral. En esta medida, no se les puede desvincular laboralmente mientras no exista una especial autorización de la oficina del trabajo o del juez, como son, las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aforados o **las personas limitadas por la debilidad manifiesta en que se encuentran.**

Así las cosas, debe decirse que la doctrina constitucional ha establecido como regla general, la improcedencia de la acción de tutela cuando están de por medio derechos laborales, esto en aplicación del principio



de subsidiariedad que reviste la acción de tutela, en virtud del cual el derecho de amparo no es la vía procedente ante la existencia de otros mecanismos de defensa judicial. No obstante, se establecieron excepciones específicas a la citada regla general, permitiendo la procedencia excepcional en aquellos casos en los cuales (i) existiendo otra vía de defensa judicial ésta no sea eficaz, (ii) se acuda a la tutela para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable o (iii) el peticionario sea un sujeto de especial protección constitucional<sup>1</sup>.

Afirma la activante que la empresa **ALIMENTOS, SOLUCIONES Y SUMINISTROS DE COLOMBIA S.A.S. - ALSOLYSUM S.A.S.**, terminó su contrato laboral, *sin tener en cuenta la situación personal que estaba afrontando*, debiendo establecerse si su desvinculación constituye una vulneración a sus derechos fundamentales y lo hace parte de las excepciones reseñadas previamente, al punto que pueda ordenarse su reintegro y pago de acreencias.

Al respecto el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 indica:

*“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

*“No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.*

Como se observa, lo que pretende garantizar la norma es la no discriminación laboral por la existencia de limitaciones físicas,

---

<sup>1</sup> C Const, T-887 de 2010

garantizando así una estabilidad laboral mayor, sin embargo, no es suficiente el simple hecho de la presencia de una enfermedad o una discapacidad en la persona para que el empleador decida desvincularla de manera unilateral. Para que la protección vía tutela prospere debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa particular condición. Es decir, debe haber nexo de causalidad probado entre la condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral.

De las pruebas obrantes en el plenario, se observa la *comunicación* de terminación de 27 de agosto de 2022, dirigida a la señora **LUZ STELLA VALLECILLA CASTELLANOS**, proveniente de la empresa **ALIMENTOS, SOLUCIONES Y SUMINISTROS DE COLOMBIA S.A.S. - ALSOLYSUM S.A.S.**, en la que se señalan las causales de la extinción de la relación laboral, así:

*“Doña Stella buenas tardes, entendemos la situación que estás pasando pero también queremos que entiendas la nuestra un día que haga falta un persona es fatal, y más un sábado o domingo Por eso hemos tomado la decisión de dar por terminado el contrato de obra y labor que tenemos actualmente contigo Esta terminación de contrato se da por justa causa ya que a la fecha cuentas con 2 llamados de atención y se generó el día de ayer un nuevo llamado de atención puesto que el ingreso es a las 7:00 am y ayer llegaste a las 7:30 am, adicional al abandono de trabajo el día de hoy, pues me dijiste que ibas a trabajar y luego me envías un mensaje cito textualmente “señorita buenas noches estoy acá en la clínica con mi esposo porque hasta ahorita le están dando ingreso para la hospitalización y me toca quedarme con el señorita gracias” Mensaje que no solicita ni permiso ni licencia ni avisa si asiste o no a laborar el cual fue recibido a las 9:49 pm*

*El lunes se genera la liquidación y la idea es que nos reunamos para que entregues uniformes y poderte entregar la liquidación con el pago de los días laborados hasta el día de ayer.”*

Ahora bien, revisadas las pruebas adosadas al plenario, puede establecerse, que al momento de la culminación del contrato de trabajo

con la empresa **ALIMENTOS, SOLUCIONES Y SUMINISTROS DE COLOMBIA S.A.S. - ALSOLYSUM S.A.S.**, la señora **LUZ STELLA VALLECILLA CASTELLANOS** no se ubicaba dentro de la prerrogativa que concede el ***estado de debilidad manifiesta***, pues no se encontraba en adelanto de incapacidad médica y/o en espera de algún tratamiento o procedimiento, por lo que no se observa configurada una situación que la hiciera acreedora a la prerrogativa de ***estabilidad laboral reforzada***, teniendo en cuenta para ello las premisas jurisprudenciales señaladas en la parte considerativa de esta providencia, pues no se establece al respecto, la relación de causalidad entre el despido de la accionante y algún tipo de enfermedad que pudiera padecer.

Por lo expuesto, de cara a la solicitud de reintegro que hace el accionante, puede concluirse, que la decisión adoptada por la empresa **ALIMENTOS, SOLUCIONES Y SUMINISTROS DE COLOMBIA S.A.S. - ALSOLYSUM S.A.S.**, se fundó en las causales señaladas en la comunicación de 27 de agosto de 2022, situación que en primera medida permitiría establecer que la accionada no hizo uso excesivo de sus facultades legales para desvincularla.

Por el contrario, en el presente caso se puede determinar que la señora **LUZ STELLA VALLECILLA CASTELLANOS** se encontraba vinculada mediante contrato de obra labor, suscrito con la empresa **ALIMENTOS, SOLUCIONES Y SUMINISTROS DE COLOMBIA S.A.S. - ALSOLYSUM S.A.S.**, el cual fue concluido de forma unilateral desde el 27 de agosto de 2022, por razones de carácter disciplinario.

Por otro lado, tampoco puede deducirse de la narración fáctica de la acción, el perjuicio irremediable que se requiere para emitir una orden por vía de tutela, teniendo en cuenta que no se advierte la incursión de un daño inminente a los derechos fundamentales de la accionante de manera grave y urgente, pues si bien señala la necesidad del reintegro y pago de dineros adeudados, de dicha determinación no se observa y tampoco se prueba el daño inminente que obligue a la emisión de una

orden transitoria de tal magnitud, más aun cuando se puso a su disposición la correspondiente liquidación.

Respecto a este último rubro, y en cuanto a la manifestación de la accionante en el hecho decimo de su escrito introductor, en cuanto a que (se cita), no fue remunerado en consecuencia a mi salario, trabajaba de domingo a domingo con un día de descanso, debe traerse a colación lo expuesto por la Corte Constitucional en sentencia T 040 de 2018, donde señaló lo siguientes,

“En el área del derecho laboral y de la seguridad social existen dos tipos de derechos: los inciertos y discutibles, y los ciertos e indiscutibles.

Para determinar cuáles son los elementos que distinguen a estos últimos, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 08 de junio de 2011, radicado No. 3515, precisó lo siguiente:

*“el carácter de cierto e indiscutible de un derecho laboral, que impide que sea materia de una transacción o de una conciliación, surge del cumplimiento de los supuestos de hecho o de las condiciones establecidas en la norma jurídica que lo consagra un derecho será cierto, real e innegable, cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad.”*

En este orden de ideas, un derecho es cierto e indiscutible cuando está incorporado al patrimonio de un sujeto y haya certeza sobre su dimensión, es decir, cuando hayan operado los supuestos de hecho de la norma que lo consagra, así no se haya configurado aún la consecuencia jurídica de la misma. Por el contrario, un derecho es incierto y discutible cuando (i) los hechos no son claros; (ii) la norma que lo prevé es ambigua o admite varias interpretaciones, o (iii) su origen está

supeditado al cumplimiento de un plazo o condición y existe una circunstancia que impide su nacimiento o exigibilidad.

Esta Corporación ha sostenido que por regla general la liquidación y pago de acreencias laborales escapa del ámbito propio de la acción de tutela, y solo de manera excepcional, se ha admitido su procedencia ante la falta de idoneidad del medio de defensa ordinario. No obstante, en cualquier caso resulta indispensable el carácter cierto e indiscutible de las acreencias laborales que se reclaman, pues de ahí surge precisamente la transgresión de los derechos fundamentales cuya protección se solicita:

*“El juez de tutela no puede ordenar el pago de un derecho incierto y discutible, pues aquello escapa de la órbita constitucional para radicarse en una discusión de rango legal que debe resolverse en la jurisdicción competente. **En este orden de ideas, la acción de tutela sólo procede para el pago de derechos económicos, cuyo carácter cierto e indiscutible evidencia la trasgresión de derechos fundamentales.**”*

Lo anterior encuentra su fundamento en que en el ámbito de las relaciones laborales, la procedencia excepcional de la acción de tutela surge del desconocimiento de los principios que desde el punto de vista constitucional rodean la actividad laboral, esto es, aquellos consagrados en el artículo 53 Superior, como la remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales y la garantía del derecho a la seguridad social, entre otros.

Teniendo en cuenta que la acción de tutela se invoca con el objetivo de superar en forma pronta y eficaz la vulneración incoada, para que el juez constitucional pueda impartir

órdenes de protección dirigidas a materializar las garantías fundamentales involucradas, resulta primordial la certeza y carácter indiscutible de las acreencias laborales con las que se lograría la realización efectiva de dichos derechos. De manera más concreta, la jurisprudencia ha establecido que la protección de derechos fundamentales que dependen del cumplimiento de obligaciones laborales, requiere que se trate de derechos indiscutibles reconocidos por el empleador y que sean ordenados por las normas laborales o declarados por medio de providencias judiciales en firme.

Ahora bien, lo anterior de ninguna manera significa que quien reclame la existencia de acreencias laborales inciertas y discutibles no pueda acudir a las vías ordinarias para obtener su declaración, pues lo que se busca es precisamente que todas aquellas controversias carentes de incidencia constitucional, debido a su ausencia de definición plena, quedan sometidas al escrutinio del juez laboral. En **sentencia T-1496 de 2000**, la Corte sintetizó las reglas que la jurisprudencia había decantado para determinar la procedencia excepcional de la acción de tutela para la reclamación de acreencias laborales:

*“ (...) la Corte ha señalado que una controversia laboral puede someterse a juicio de tutela, desplazando el medio ordinario de defensa cuando se reúnan las siguientes condiciones: (1) que el problema que se debate sea de naturaleza constitucional, es decir, que pueda implicar la violación de derechos fundamentales de alguna de las partes de la relación laboral, puesto que si lo que se discute es la violación de derechos de rango legal o convencional, su conocimiento corresponderá exclusivamente al juez laboral; (2) que la vulneración del derecho fundamental se encuentre probada o no sea indispensable un amplio y detallado análisis probatorio, ya que si para la solución del asunto es necesaria una amplia controversia judicial, el interesado debe acudir a la jurisdicción*

*ordinaria pues dicho debate escapa de las atribuciones del juez constitucional y (3) que el mecanismo alternativo de defensa sea insuficiente para proteger íntegramente los derechos fundamentales amenazados o vulnerados y no resulte adecuado para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable de carácter iusfundamental.”*

En esa medida, mientras las controversias que recaen sobre derechos ciertos e indiscutibles pueden ser tramitadas ante la jurisdicción constitucional, a condición que se cumplan los requisitos de inmediatez y subsidiariedad, las que giran en torno a la declaración de derechos inciertos y discutibles deben discutirse en la jurisdicción ordinaria. Lo anterior en razón a que mientras los primeros constituyen una garantía para las personas cuya renuncia implica una vulneración a sus derechos fundamentales, los segundos, al tener un carácter transable y renunciable, implican una dimensión prestacional o económica que, como se dijo con anterioridad, compete resolverlos al juez laboral.”

A su vez la Corte Constitucional, ha señalado “[...] *El amparo laboral, en lo que concierne al pago oportuno de los salarios adeudados, tiene carácter excepcional. En primer término, la vía de la tutela sólo se reserva para situaciones límite en las que la falta de pago del salario expone al trabajador a sufrir una situación crítica económica y psicológicamente. En segundo término, la tutela es procedente, “siempre que concurren las condiciones de procedibilidad de la misma”, esto es, “cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable” (C.P. art., 86). Estas dos condiciones de fondo no le restan eficacia ni validez a los derechos de los trabajadores, cuya defensa se garantiza a través de los procedimientos ordinarios y especiales diseñados por el Legislador, y por conducto de la jurisdicción ordinaria. De otro lado, se reconoce el carácter subsidiario de la acción de tutela, que no puede desconocerse a riesgo de que la jurisdicción constitucional olvide su verdadero cometido institucional y termine por invadir de manera*

*ilegítima e inconveniente la competencia constitucional y legal de la jurisdicción ordinaria. Ni la Corte Constitucional, ni los jueces de tutela, pueden ni deben sustituir a los jueces de la jurisdicción ordinaria encargados de ordenar la ejecución y pago de las deudas laborales y demás derechos de los trabajadores". (Sentencia T 157 de 2014).*

Sumado a lo anterior, para el reconocimiento de pagos de sumas presuntamente adeudas de una relación laboral a través de esta herramienta constitucional, es necesario establecer una actuación arbitraria del empleador, que el acto o la omisión sea manifiestamente ilegal o inconstitucional, debiendo demostrarse que el no reconocimiento de dichos montos se configuran como una amenaza o vulneración de los derechos fundamentales expuestos; además, no debe enarbolarse otro mecanismo de defensa judicial de los derechos amenazados o vulnerados o que, de existir, el amparo constitucional aparece como una medida necesaria para evitar la consumación de un perjuicio irremediable.

En este orden, en lo tocante a la manifestación de que, no fue remunerado en consecuencia a mi salario, trabajaba de domingo a domingo con un día de descanso, debe advertirse que se trata de pretensiones netamente patrimoniales, y no orbitan sobre el contexto de un perjuicio irremediable.

Por lo expuesto, el amparo solicitado por la accionante, en cuanto al reintegro al cargo y las reclamaciones económicas, resultan improcedente por infracción evidente del principio de subsidiariedad, toda vez que no es acertado pretender en sede constitucional se resuelvan sobre dichas pretensiones, como en este caso lo pretende la gestora de la acción, siendo lo correcto para determinar su procedencia, promover acciones que deben ventilarse ante la respectiva jurisdicción, pues existe una competencia especial delegada sobre del Juez natural distinto al Juez de tutela, porque es precisamente aquel quien podría definir la situación acaecida sobre el contrato suscrito entre las partes, y por tanto, si le asiste el derecho que reclama la



accionante, el cual se reitera, no debe ser resuelta por la vía constitucional.

De suerte que el juez de tutela no puede reemplazar al juez natural para resolver aquello que le autoriza la ley, sino que su accionar es un medio de protección de derechos propios de la persona humana en su primacía. Por ello, no es pertinente como así ocurre en el presente asunto, formular la acción de tutela para provocar decisiones alternas al trámite ordinario, por cuanto supone desconocer los medios ordinarios para dirimir controversias como la que nos ocupa, pues es en ese campo donde debe formularse y dirimirse.

Tomando en cuenta lo expuesto, puede apuntarse que no es la acción de tutela en su carácter subsidiario y residual el medio idóneo para reclamar los derechos que estima conculcados la accionante, por cuanto no reúne los requisitos necesarios para su procedencia, teniendo en cuenta que no demostró ser acreedora de la protección laboral reforzada, toda vez no concurrieron los presupuestos para determinar que la finalización de su contrato ocurrió en adelanto de alguna incapacidad o durante algún tratamiento médico, que la sumergieran en estado de debilidad manifiesta.

Por lo anterior, la valoración de la legalidad del despido o terminación del contrato cuestionado por la accionante, no corresponde determinarla a este Despacho, y a través del presente trámite especial y expedito, responsabilidad que recae sobre la Jurisdicción Ordinaria Laboral, donde podrá acudir la señora **LUZ STELLA VALLECILLA CASTELLANOS** en busca de la protección de los derechos que aquí reclama.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Civil Municipal de Mosquera – Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

**V. FALLA**

**PRIMERO: NEGAR** la acción de tutela presentada por la señora **LUZ STELLA VALLECILLA CASTELLANOS**, quien actúa en nombre propio, por las consideraciones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** Desvincular de la presente acción al **CORPORACIÓN SERREZUELA COUNTRY CLUB, NUEVA EPS, CAJA DE COMPENSACIÓN COMPENSAR, FONDO DE PENSIONES PORVENIR y al MINISTERIO DE TRABAJO**

**TERCERO: NOTIFÍQUESE** esta providencia a las partes de conformidad con el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

**CUARTO: REMÍTASE** el expediente a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión, si no fuere impugnada.

**Notifíquese y cúmplase,**

**ASTRID MILENA BAQUERO GUTIÉRREZ  
JUEZA**

Firmado Por:  
Astrid Milena Baquero Gutierrez  
Juez  
Juzgado Municipal  
Civil 000  
Mosquera - Cundinamarca

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: **12baeb68ad0436a2d81a9795418d0033524b19c88dfe4ca47f937ecabb97d093**  
Documento generado en 12/12/2022 02:53:53 PM

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