

JUZGADO VEINTISIETE CIVIL DEL CIRCUITO

Bogotá D.C., Noviembre diecisiete de dos mil veinte.

Ref: TUTELA No.2020-578 de ANGELA DELGADO RODRIGUEZ contra INSTITUTO DE ORTOPEdia INFANTIL ROOSEVELT.

Procede el Despacho en esta instancia a decidir la impugnación que formuló la parte demandante, contra el fallo de tutela de Octubre 14 de 2020, proferido por el Juzgado 33 Civil Municipal de esta ciudad, dentro de la **ACCION DE TUTELA** arriba referenciada.

1°. ANTECEDENTES.

Pretende el accionante obtener la protección de los derechos fundamentales a **LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR FUERO CIRCUNSTANCIAL, DERECHO AL TRABAJO, AL MÍNIMO VITAL** que indica están siendo vulnerados por la parte demandada.

La parte accionante en síntesis arguye como fundamentos de la pretensión: que es trabajadora del **INSTITUTO DE ORTOPEdia INFANTIL ROOSEVELT**. Actualmente desempeña el cargo de auxiliar de enfermería, en virtud del contrato de trabajo a término fijo con fecha del **1 de octubre de 2013**, suscrito y renovado sucesivamente hasta la fecha entre ella y el **INSTITUTO ROOSEVELT**.

Dice que esta afiliada al **SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE ORTOPEdia INFANTIL ROOSEVELT "SINTRAIROOS"** con Registro Sindical No. 000830. Que dicha organización sindical **"SINTRAIROOS"** se encuentra en un conflicto colectivo con el **INSTITUTO ROOSEVELT** iniciado el día 8 de noviembre de 2018, el cual a la fecha de presentación de la presente acción de tutela no ha sido resuelto. De lo que se depende que es titular de fuero circunstancial de acuerdo con la normativa aplicable.

Señala que El día 21 de julio de 2020, recibió comunicación del señor **CARLOS ENRIQUE MENDOZA BUITRAGO**, Director Administrativo, Financiero y Representante legal del **INSTITUTO ROOSEVELT**, donde se le notifica el vencimiento del Contrato de trabajo referido en el numeral 1 de

los presentes hechos. En dicha comunicación se indica que la terminación del contrato laboral se hará efectiva a partir del día **30 de septiembre de 2020**.

Que La notificación de aviso de vencimiento y no prorroga del contrato laboral se enmarca en una práctica sistemática ejecutada por parte del **INSTITUTO ROOSEVELT** hacia los trabajadores que estamos afiliados a la organización sindical "**SINTRAIROOS**", con una clara intención desincentivar la organización sindical y también de promover la vulneración los derechos fundamentales de sindicalización y derecho al trabajo de las personas afiliadas y trabajadoras.

Señala que a raíz de esta situación particular, existe una gran posibilidad de que sus derechos fundamentales al trabajo, estabilidad reforzada y protección al fuero circunstancial, así como los derechos de mínimo vital y vida digna de su núcleo familiar sean perjudicados de manera irremediable teniendo en cuenta la grave situación en materia social, económica y sanitaria que afronta el país a causa de la pandemia del COVID-19.

Solicita que a través de este mecanismo **se amparen los derechos fundamentales al Trabajo, mínimo vital y la estabilidad Laboral Reforzada** por encontrarse en situación de fuero circunstancial.

ORDENAR al **INSTITUTO ROOSEVELT** y al señor **CARLOS ENRIQUE MENDOZA BUITRAGO** en su calidad de Representante Legal, se **abstenga** de terminar su vínculo laboral mientras persistan las condiciones que dan origen a su situación de fuero circunstancial en los términos de ley.

Por haber correspondido el conocimiento de la tutela al Juzgado 33 Civil Municipal de Bogotá, previo reparto, fue admitida mediante providencia de Octubre 2 de 2020, vinculando al, **MINISTERIO DEL TRABAJO y SINTRAIROOS**, se dispuso oficiar a las partes accionadas para que se pronunciaran sobre los hechos materia de la tutela.

El extremo pasivo, hizo uso del derecho de defensa que le asiste, dando respuesta así:

INSTITUTO DE ORTOPEDIA INFANTIL ROOSEVELT

Dice en su respuesta que e la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido clara en el sentido de indicar que el fuero circunstancial impide solamente el despido SIN JUSTA CAUSA. Que Los trabajadores que gozan de fuero circunstancial se encuentran amparados para no ser despedidos sin justa causa, desde el momento de la

presentación del pliego de peticiones al empleador hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo, bien sea mediante la firma de la convención colectiva de trabajo, o cuando quede ejecutoriado el laudo arbitral si fuere pertinente, o en aquellos casos en donde se verifique la terminación anormal del conflicto colectivo, de ser el caso.

Señala que **no hay estabilidad o fuero frente a terminaciones contractuales por causales objetivas.**

Que La causal de terminación contractual de la accionante, no es otra, que la finalización del plazo fijo que las mismas partes pactaron para que este culminara. La protección del fuero circunstancial a que se refiere la accionante solamente impide el despido sin justa causa, ya que no ocurre lo mismo con el vencimiento del plazo fijo pactado, pues esta, no es una forma de terminación unilateral y sin justa causa, sino una causal objetiva de terminación contractual prevista en la ley, por lo tanto el fuero circunstancial no sería una limitante para preavisar la no prórroga del contrato de trabajo.

Indica que la decisión no tuvo nada que ver con la pertenencia de la trabajadora a la organización sindical, por cuanto como se indicó, se finalizó el contrato con ocasión a la culminación del plazo fijo pactado contractualmente, encontrándose el instituto amparado en una causal legal, establecida en el Código Sustantivo del Trabajo, y en el contrato de trabajo, la cual faculta al empleador a terminar el vínculo laboral de un trabajador (culminación del plazo fijo pactado).

Que se pagó la respectiva liquidación de prestaciones sociales.

Señala que Teniendo en cuenta el valor cancelado a la accionante por concepto de liquidación final de derechos laborales, pone de presente al juzgado que uno de los requisitos para la procedencia de la acción de tutela, es la demostración de un perjuicio irremediable, perjuicio que claramente no se da en el presente caso, por lo que la accionante al momento del retiro cuenta de esta forma con los recursos económicos para su sostenimiento mientras encuentra un nuevo empleo.

Dice que los conflictos contractuales son de rango legal y no constitucional. Que el juez de tutela NO está facultado para determinar en un proceso sumario, si debe dejarse sin efecto una carta de terminación contractual, fundamentada en una facultad legal y contractual. Que NO está facultado para ordenar dejar sin efecto una carta de terminación, por supuesta vulneración de derechos colectivos, cuando no se ha afectado la subsistencia de la organización sindical, que a la fecha tiene más de 130 afiliados. Que El juez de tutela NO puede determinar la validez de una terminación contractual laboral por decisión del empleador, luego de haber

preavisado la culminación del contrato, mal puede conceder u otorgar favorablemente lo pretendido por la accionante.

SINTRAIROOS

Da respuesta a través de su presidente, y aseguro que la accionante se encuentra vinculada a dicho sindicato desde el 5 de octubre de 2018; de la cual se notificó al Instituto Roosevelt el 8 siguiente. Señaló que el sindicato radicó pliego de peticiones el 31 de octubre de 2018 y que después de surtir todo el trámite del mismo, en la actualidad se encuentran a la espera que la Corte Suprema de Justicia resuelva el recurso de anulación formulado por SINTRAIROOS en contra del laudo proferido por el Tribunal de Arbitramento.

Que el Instituto ha realizado 12 despidos anticipados a trabajadores que pertenecen al Sindicato, lo que ha generado temor e incertidumbre entre los afiliados a la organización sindical, Algunos de ellos han renunciado al Instituto y otros han renunciado al Sindicato. Al mes de marzo de 2020 la organización sindical contaba con 145 afiliados a la fecha cuenta con 128 afiliados.

El Juzgado 33 Civil Municipal de Bogotá, mediante sentencia de fecha 14 de Octubre de 2020 negó el amparo de los derechos fundamentales incoados por el accionante, decisión que fue impugnada.

2°.CONSIDERACIONES DE SEGUNDO GRADO.

La Constitución Nacional en su artículo 86 estableció la acción de tutela, a fin de que toda persona pueda reclamar en todo tiempo y lugar, mediante un procedimiento breve y sumario la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública, o de particulares en casos excepcionales.-

Respecto de los derechos fundamentales alegados en la presente acción, como son: el **Fuero sindical circunstancial**, se tiene que La jurisprudencia de la alta Corporación ha manifestado que tratándose de la protección de la garantía de fuero sindical, lo procedente es acudir, de manera preferente, a los medios judiciales previstos para su protección. Estos se regulan en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social que, en particular, dispone de una acción expedita para que el trabajador que goza de fuero sindical y que hubiere sido despedido pueda lograr la protección de sus derechos, mediante un procedimiento especial, con términos bastante reducidos. Por lo que el *fuero circunstancial es un*

mecanismo de protección del que gozan los trabajadores que presentan un pliego de petición a su empleador que impide que este los despidan sin justa causa .

Como en este caso también se está alegando la vulneración al **mínimo vital**, corresponde verificar si se encuentra ante un inminente perjuicio irremediable que haga viable la acción de tutela. Al respecto es necesario reiterar la jurisprudencia constitucional atinente al derecho fundamental al mínimo vital por la ausencia o tardanza en el pago de prestaciones laborales, estableciéndose que dicha condición debe ser probada. “(...) el directo afectado debe demostrar la afectación de su mínimo vital, señalando qué necesidades básicas están quedando insatisfechas, para lograr la protección y garantía por vía de tutela, pues de no ser así, derechos de mayor entidad, como la vida y la dignidad humana se pueden ver afectados de manera irreparable. En este punto, es necesario enfatizar el hecho de que, no sólo basta hacer una afirmación llana respecto de la afectación del mínimo vital, sino que dicha aseveración debe venir acompañada de pruebas fehacientes y contundentes de tal afectación, que le permitan al juez de tutela tener la certeza de tal situación”

No hay vulneración a los derechos del trabajador, ya que como se indico, el despido fue por terminación del contrato, mas no por otras causas.

Tampoco hay vulneración ni afectación al mínimo vital, ya que no demostró dicha afectación, pues si bien dice que es madre cabeza de familia, debió demostrar tal circunstancia, pues la informalidad de la acción de tutela no impide allegar las pruebas pertinentes, además debe tenerse en cuenta que recibió el valor de la liquidación, lo cual le permite sostenerse mientras se ubica en otro empleo.

También para confirmar el fallo impugnado, se tiene que el accionante tiene otro medio al cual acudir y no precisamente a la tutela, ya que lo pedido concretamente en esta tutela es que se abstenga el demandado de terminar su vínculo laboral mientras persistan las condiciones de fuero sindical.

Por consiguiente el fallo que en via de impugnación se ha estudiado debe confirmarse toda vez que se ajusta a normas legales y constituciones y no amerita revocatoria ni nulidad alguna.

3°.- CONCLUSIÓN.

Con sustento en lo anteriormente considerado y razonado, se confirmara el fallo materia de impugnación, mediante el cual se negó la tutela.-

4°.- DECISIÓN DE SEGUNDO GRADO.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Veintisiete Civil del Circuito de Bogotá, D. C., administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

Primero: CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia de tutela proferida por el Juzgado 33 Civil Municipal de Bogotá de fecha 14 de Octubre de 2020.

Segundo: Notifíquesele a las partes este fallo por el medio más expedito.

Tercero: Envíese a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

La Juez.


MARIA EUGENIA FAJARDO CASALLAS.

