

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**JUZGADO OCTAVO DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DEL DISTRITO JUDICIAL DE  
BOGOTÁ D.C.**

**ACCIÓN DE TUTELA**

**RADICADO: 11001-41-05-008-2024-10037-00**

**ACCIONANTE: ELENA CHAGUALA YAGUARA**

**ACCIONADAS: ACCIONES Y SERVICIOS S.A.S. EN REORGANIZACIÓN  
JOBANDTALENT CO S.A.S.**

**SENTENCIA**

En Bogotá D.C., a los siete (07) días del mes de marzo del año dos mil veinticuatro (2024), procede este Despacho judicial a decidir la Acción de Tutela impetrada por **ELENA CHAGUALA YAGUARA**, a través de apoderado judicial, quien pretende el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo en condiciones dignas, a la dignidad, al mínimo vital, al debido proceso y a la defensa, presuntamente vulnerados por **ACCIONES Y SERVICIOS S.A.S. EN REORGANIZACIÓN** y por **JOBANDTALENT CO S.A.S.**

**RESEÑA FÁCTICA**

Afirma la accionante, que el *06 de enero del 2015* suscribió un contrato de trabajo por obra o labor con la empresa **ACCIONES Y SERVICIOS S.A.S.** para desempeñar funciones como *Aseadora*.

Que el 30 de agosto de 2018 la E.P.S. Famisanar le notificó el dictamen No. 4043213, en el que calificó el diagnóstico M511 *Trastorno de disco lumbar y otros* como de origen común.

Que dicha calificación fue confirmada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca mediante dictamen No. 52108940-6129, y por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez mediante dictamen No. 52108940-29317.

Que el 17 de junio de 2022 la E.P.S. Famisanar le notificó el dictamen No. 5265482 en el que se calificaron los diagnósticos *Síndrome de Manguito Rotatorio y Tendinitis de Bíceps* como de origen laboral, y los diagnósticos *Lumbago no especificado y Otros Trastornos Articulares Especificado de Rodillas* como de origen común.

Que el 31 de enero de 2024 **JOBANDTALENT CO S.A.S.** le notificó la terminación del contrato de trabajo.

Que el 02 de febrero de 2024 la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca le notificó el dictamen No. 52108940-1109, en el que calificaron los diagnósticos *Síndrome de Manguito Rotatorio y Tendinitis de Bíceps* como de origen laboral.

Que mediante correo electrónico del 08 de febrero de 2024 a **JOBANDTALENT CO S.A.S.** le notificó sobre la revisión de la agenda para la programación del examen de egreso.

Que **JOBANDTALENT CO S.A.S.** emitió la liquidación del contrato de trabajo No. 1114179 y el 10 de febrero de 2024 le expidió cata de autorización de retiro de las cesantías.

Que tiene a cargo a su hija Darley Vanessa Cabrera Chaguala, quien se encuentra en condición de discapacidad por padecer *Otras anomalías de los cromosomas*.

Por lo anterior, solicita el amparo de los derechos fundamentales y, en consecuencia, se declare la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo y se ordene a las accionadas: (i) reintegrarla al cargo que venía desempeñando o a uno superior, acatando las recomendaciones médicas; (ii) pagar los salarios, prestaciones sociales y aportes del periodo de desvinculación; y (iii) pagar una indemnización de 180 días de salario.

### **CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA**

#### **ACCIONES Y SERVICIOS S.A.S. EN REORGANIZACIÓN y JOBANDTALENT CO S.A.S.**

Las accionadas allegaron contestación de manera conjunta el 28 de febrero de 2024, en la que manifiestan que pertenecen al grupo empresarial denominado **JOBANDTALENT**, motivo por el que tienen la misma dirección de notificación judicial, pero objetos y obligaciones diferentes e independientes.

Que **JOBANDTALENT CO S.A.S.** no tiene ningún vínculo o relación laboral o comercial con la accionante, por lo que no realizará manifestación sobre los hechos y pretensiones.

Que la accionante tuvo una relación laboral con **ACCIONES Y SERVICIOS S.A.S.**, por lo que es quien ostenta la calidad de empleador.

Que **ACCIONES Y SERVICIOS S.A.S.** es una empresa contratista independiente, con autonomía técnica, administrativa y financiera, y por no ser empresa prestadora de servicios temporales, no está sujeta a la Ley 50 de 1990.

Que la accionante fue contratada el 08 de enero de 2015, mediante contrato por obra o labor, para el cargo de auxiliar de servicios generales.

Que en vigencia del contrato de trabajo dispuso de la actividad laboral de la trabajadora para dar cumplimiento al contrato de prestación de servicios celebrado con la empresa cliente Pontificia Universidad Javeriana - Sede Bogotá.

Que el contrato con la empresa cliente terminó el 31 de enero de 2024, por lo que desaparecieron las condiciones que dieron lugar al contrato de trabajo de la accionante.

Que la terminación del contrato se dio el 31 de enero de 2024, acogiéndose a lo establecido en el literal d) del artículo 61 del C.S.T. y a la cláusula segunda del contrato de trabajo.

Que para la fecha de terminación, la accionante no tenía tratamientos médicos pendientes que fueran de conocimiento de la empresa, ni se encontraba incapacitada, ni tenía recomendaciones médico-laborales que le impidieran el normal desempeño de sus funciones.

Que la accionante presentó algunas novedades médicas por enfermedades de origen común, pero los diagnósticos no le dificultaban o impedían sustancialmente continuar con el desempeño normal de sus labores.

Que desde el año 2016 la accionante se encontraba en controles por parte de su EPS por presentar síntomas en su zona lumbar, frente a lo cual la empresa garantizó la afiliación al Sistema de Seguridad Social y le dio el debido seguimiento médico.

Que la terminación de la relación laboral es ajena a la condición de salud de la accionante, y obedeció a la finalización de la relación comercial con la empresa cliente.

Por lo anterior, solicita se declare improcedente la acción de tutela, por cuanto cualquier tipo de controversia asociada con la legalidad de la terminación del contrato de trabajo debe tramitarse ante la jurisdicción ordinaria laboral.

## CONSIDERACIONES

### PROBLEMA JURÍDICO

¿Es procedente la acción de tutela para amparar los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo en condiciones dignas, a la dignidad, al mínimo vital, al debido proceso y a la defensa de la señora **ELENA CHAGUALA YAGUARA**, al haber sido desvinculada por su empleador **ACCIONES Y SERVICIOS S.A.S. EN REORGANIZACIÓN** de manera unilateral, desconociendo la presunta circunstancia de debilidad manifiesta en que se encuentra debido a su condición de salud?

### MARCO NORMATIVO

Conforme el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela es un instrumento judicial de carácter constitucional, subsidiario, residual y autónomo, dirigido a facilitar y permitir el control de los actos u omisiones de todas las autoridades públicas y excepcionalmente de los particulares cuando éstos vulneren derechos fundamentales.

Esta acción constitucional puede ser interpuesta por cualquier persona, a fin de obtener la pronta y efectiva defensa de los derechos fundamentales cuando ello resulte urgente para evitar un perjuicio irremediable, o cuando no exista otro medio de defensa judicial.

### EL PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD COMO REQUISITO DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA.

De acuerdo con reiterada y uniforme jurisprudencia de la Corte Constitucional<sup>1</sup>, en armonía con lo dispuesto por los artículos 86 de la Carta Política y 6º del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es un mecanismo judicial, para la protección inmediata de los derechos fundamentales, de carácter **subsidiario**, procede siempre que en el ordenamiento jurídico no exista otra acción idónea y eficaz para la tutela judicial de estos derechos.

La Alta Corporación ha reiterado que no siempre el juez de tutela es el primer llamado a proteger los derechos constitucionales, toda vez que su competencia es subsidiaria y residual; es decir, procede siempre que no exista otro medio de defensa judicial de comprobada eficacia, para que cese inmediatamente la vulneración<sup>2</sup>. Entendida de otra

<sup>1</sup> Sentencias T-228 de 2012 y T-177 de 2011. Ver también las Sentencias T-731, T-677, T-641 y T-426 de 2014; T-891, T-889, T-788 y T-736 de 2013; T-1074, T-1058, T-1047, T-932, T-928, T-778, T-703, T-699, T-452, T-358, SU-195 y T-001 de 2012; SU-339, T-531, T-649, T-655, T-693, T-710 y T-508 de 2011; T-354 de 2010; C-543 de 1992, entre otras.

<sup>2</sup> Sentencia T-753 de 2006.

manera, la acción de tutela se convertiría en un escenario de debate y decisión de litigios, y no de protección de los derechos fundamentales<sup>3</sup>.

Así las cosas, se puede indicar que, de acuerdo con el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, resulta improcedente cuando es utilizada como mecanismo alternativo de los medios judiciales ordinarios de defensa previstos por la ley. Sin embargo, en los casos en que existan medios judiciales de protección ordinarios al alcance del actor, la acción de tutela será procedente si el juez constitucional logra determinar que:

**(i)** Los mecanismos y recursos ordinarios de defensa no son suficientemente idóneos y eficaces para garantizar la protección de los derechos presuntamente vulnerados o amenazados; **(ii)** Se requiere el amparo constitucional como mecanismo transitorio, pues, de lo contrario, el actor se vería frente a la ocurrencia inminente de un perjuicio irremediable frente a sus derechos fundamentales; y, **(iii)** El titular de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados es sujeto de especial protección constitucional.

La jurisprudencia constitucional, al respecto ha indicado, que el perjuicio ha de ser **inminente**, esto es, que la amenaza está por suceder prontamente; las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser **urgentes**; no basta cualquier perjuicio, se requiere que este sea **grave**, lo que equivale a una gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona; la urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea **impostergable**, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad<sup>4</sup>.

De igual forma, la Corte Constitucional ha aclarado que, pese a la informalidad del amparo constitucional, **el actor debe exteriorizar y sustentar los factores a partir de los cuales pretenda derivar el perjuicio irremediable, ya que la simple afirmación de su acaecimiento hipotético es insuficiente para justificar la procedencia la acción de tutela**. Así se pronunció la Corte, sobre el punto:

*“En concurrencia con los elementos configurativos que llevan a determinar que se está en presencia de un perjuicio irremediable, este Tribunal ha sostenido que, para que proceda la tutela como mecanismo de defensa transitorio, se requiere también verificar que dicho perjuicio se encuentre probado en el proceso. Sobre este particular, ha expresado la Corte que el juez constitucional no está habilitado para conceder el amparo transitorio, que por expresa disposición constitucional se condiciona a la existencia de un perjuicio irremediable, si el perjuicio alegado no aparece acreditado en el expediente, toda vez que el juez de tutela no está en capacidad de estructurar, concebir, imaginar o proyectar, por sí mismo, el contexto fáctico en el que ha tenido ocurrencia el presunto daño irreparable.*

<sup>3</sup> Sentencia T-406 de 2005.

<sup>4</sup> Sentencias T-136, T-331 y T-660 de 2010; T-147, T-809 y T-860 de 2009; T-409 y T-629 de 2008; T-262 y T-889 de 2007; T-978 y T-1017 de 2006; T-954 y T-1146 de 2005; providencias en las que la Corte declaró la improcedencia de la acción de tutela por la no ocurrencia del perjuicio irremediable.

*La posición que al respecto ha adoptado esta Corporación, reiterada en distintos fallos, no deja duda de que la prueba o acreditación del perjuicio irremediable es requisito fundamental para conceder el amparo. Por ello, ha señalado la Corte<sup>5</sup> que quien promueva la tutela como mecanismo transitorio, no le basta con afirmar que su derecho se encuentra sometido a un perjuicio irremediable. Es necesario, además, que el afectado “explique en qué consiste dicho perjuicio, señale las condiciones que lo enfrentan al mismo y aporte mínimos elementos de juicio que le permitan al juez de tutela verificar la existencia del elemento en cuestión”<sup>6</sup>.*

En consonancia con lo anterior, la procedencia de la acción de tutela depende de la observancia estricta del principio de subsidiariedad, “*como quiera que este se encuentra ordenado a garantizar importantes principios de la función jurisdiccional, y asegura el fin contemplado por el artículo 86 de la Carta, que no es otro que el de brindar a la persona garantías frente a sus derechos constitucionales fundamentales. En este orden de ideas, en los casos en los que no sea evidente el cumplimiento de este principio, la tutela deberá ser declarada improcedente*”<sup>7</sup>.

En síntesis, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y la naturaleza legal de las relaciones laborales, implican, en principio, la improcedencia de la acción de tutela, pues tratándose de trabajadores, éstos tienen a su disposición acciones judiciales específicas para solicitar el restablecimiento de sus derechos. Sin embargo, ante indiscutibles condiciones de debilidad de quien reclama, que suponen la protección reforzada de su estabilidad laboral, aquellas acciones ordinarias pueden resultar inidóneas o ineficaces para brindarles un remedio integral, motivo por el que la protección procederá de manera definitiva. Finalmente, la protección también podrá concederse, aunque de manera transitoria, si se verifica la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

### **IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA OBTENER EL REINTEGRO LABORAL, SALVO QUE SE TRATE DE RESGUARDAR EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, CUYOS SUPUESTOS DEBEN ESTAR DEMOSTRADOS.**

En lo que se refiere a las solicitudes de reintegro laboral, la Corte Constitucional ha reiterado en numerosas ocasiones que en principio la acción de tutela no resulta procedente para resolver controversias derivadas de las relaciones de trabajo<sup>8</sup>, en virtud de la existencia de mecanismos judiciales ordinarios ante la Jurisdicción Laboral o la Jurisdicción Contencioso Administrativa, según sea la naturaleza de la vinculación jurídica del demandante<sup>9</sup>.

---

<sup>5</sup> Sentencia T-290 de 2005.

<sup>6</sup> Sentencia T-436 de 2007.

<sup>7</sup> Sentencia T-649 de 2011.

<sup>8</sup> Sentencias T-400 de 2015, T-663 de 2011 y T-864 de 2011.

<sup>9</sup> Sentencia T-400 de 2015.

Así, por ejemplo, en el caso de vínculos laborales entre particulares regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, las controversias relacionadas con reintegros se deben resolver en la Jurisdicción Laboral a través de una demanda ordinaria; mientras que, en lo que atañe a las relaciones laborales que se originan entre una entidad del Estado y un servidor público, estos debates –por lo general– se deben solucionar en la Jurisdicción Contencioso Administrativa, a través del medio de control que corresponda para el efecto, es decir, en estos asuntos existe una alternativa judicial distinta a la tutela, mediante la cual se puede desplegar todo el debate probatorio necesario para determinar si hubo o no una decisión ajustada a derecho por parte de empleador.

En efecto, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en el numeral 1° de su artículo 2º, contempla la regla de competencia en cabeza del juez laboral para conocer de todos aquellos conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo, como el relacionado con el reintegro y las demás prestaciones derivadas de la protección a la estabilidad laboral reforzada.

Es de señalar, que la Corte ha hecho extensiva la protección mencionada “(...) a todos aquellos trabajadores que, de ser despedidos o desvinculados, quedarían sumidos en una completa situación de desprotección, como aquellos que han sufrido menguas en su salud o en su capacidad general para desempeñarse laboralmente”<sup>10</sup> y solo en esta singular hipótesis, ha aceptado la procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada allí contenido, pues, como se dijo, por regla general estas controversias son de conocimiento del juez ordinario.

Así, la Alta Corporación ha anotado que, si bien el despido de un sujeto de especial protección constitucional es un asunto de relevancia constitucional, la protección de sus derechos puede garantizarse a través del mecanismo ordinario, en la medida en que el legislador desarrolló las garantías contenidas en la ley, precisamente para que el juez laboral tuviera la competencia y las herramientas legales necesarias para conocer de este tipo de procesos<sup>11</sup>.

Ahora bien, respecto a la idoneidad del mecanismo de defensa judicial al alcance del afectado, la Corte ha señalado que “*ha de tener una efectividad igual o superior a la de la acción de tutela para lograr efectiva y concretamente que la protección sea inmediata*”<sup>12</sup>, lo que requiere del juzgador constitucional un análisis de las condiciones de vulnerabilidad del accionante<sup>13</sup>, la cual se materializa en tres condiciones, a saber: “(i) *pertenecer a un grupo de especial protección constitucional, (ii) hallarse en una situación de riesgo (condición*

<sup>10</sup> Sentencia T-419 de 2016.

<sup>11</sup> Sentencia T-298 de 2014.

<sup>12</sup> Sentencia T-318 de 2017.

<sup>13</sup> Sentencia T-664 de 2017.

*subjetivo negativa) y (iii) carecer de resiliencia, esto es, de capacidad para esperar la finalización de la vía judicial ordinaria (condición subjetivo positiva)”<sup>14</sup>.*

Al respecto, en la Sentencia T-102 de 2020 la Corte señaló que, aun cuando se ha admitido la procedencia excepcional de la acción de tutela como mecanismo transitorio en tratándose de sujetos de especial protección constitucional, dicha situación debe tener como fundamento la necesidad de evitar la posible configuración de un perjuicio irremediable. En ese orden:

*“...el juez de tutela debe verificar si las particulares circunstancias del tutelante constituyen “una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial”. En suma, le corresponde valorar si, en concreto, le es exigible o no el deber de acudir al proceso ordinario laboral para reclamar la protección de sus intereses.*

***Si bien la afectación de salud del accionante pudiera ser una condición necesaria para acceder a la estabilidad laboral que solicita –en uno de los argumentos de la tutela–, no es por sí misma suficiente para dar por superado el requisito de subsidiariedad. Para ello habría que determinar si el mecanismo judicial de que dispone para la protección de sus derechos fundamentales es ineficaz en concreto, dado el riesgo de configuración de un perjuicio irremediable “atendiendo las circunstancias en que se encuentra”.***

En la Sentencia SU-040 de 2018, se recogieron las reglas que la jurisprudencia<sup>15</sup> ha fijado en relación con la estabilidad reforzada para que proceda su protección:

*“(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<sup>16</sup>, 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 de 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<sup>17</sup>.”<sup>18</sup>*

---

<sup>14</sup> Sentencia T-670 de 2017.

<sup>15</sup> Sentencias T-427 de 1992; T-441 de 1993; T-576 de 1998 y T-826 de 1999, entre otras.

<sup>16</sup> Sentencia T-576 de 1998.

<sup>17</sup> Sentencia T-826 de 1999.

<sup>18</sup> Sentencia T-077 de 2014.

En conclusión, la naturaleza de la tutela como mecanismo subsidiario exige que se adelanten las acciones judiciales o administrativas alternativas y que, por lo tanto, no se pretenda instituir a la acción de tutela como el medio principal e idóneo para la reclamación de prestaciones sociales. La Corte Constitucional ha determinado que no es una elección del accionante acudir al mecanismo previsto por el ordenamiento jurídico o interponer la acción de tutela, si así lo prefiere, pues, de ser así, la acción de tutela respondería a un carácter opcional y no subsidiario como el que le es propio<sup>19</sup>.

### CASO CONCRETO

La señora **ELENA CHAGUALA YAGUARA** interpone acción de tutela en contra de **ACCIONES Y SERVICIOS S.A.S. EN REORGANIZACIÓN** y de **JOBANDTALENT CO S.A.S.**, solicitando el amparo de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo en condiciones dignas, al mínimo vital, al debido proceso y a la defensa.

Afirma la accionante que sostuvo una relación laboral con **ACCIONES Y SERVICIOS S.A.S.**, a través de un contrato de trabajo por obra o labor, entre el *06 de enero de 2015* y el 31 de enero de 2024, el cual fue terminado de manera unilateral por el empleador desconociendo su condición médica. Por tal motivo, solicita se ordene su reintegro, así como el pago de salarios, prestaciones sociales, aportes, y la indemnización de 180 días de salario.

**ACCIONES Y SERVICIOS S.A.S. EN REORGANIZACIÓN** aceptó la existencia de la relación laboral a través de un contrato de trabajo por obra o labor, pero negó que éste se hubiera terminado por un acto discriminatorio en contra de la accionante o por su estado de salud, pues afirma que la decisión obedeció a una causa legal, cual es la de haber terminado el contrato de prestación de servicios con la empresa cliente. Agregó, que, a la terminación del contrato de trabajo, la accionante no presentaba un estado de salud que le impidiera desarrollar sus funciones, ni contaba con recomendaciones laborales o incapacidades vigentes, y que desconoce los hechos relacionados con las consultas médicas. Por lo anterior, dice que las pretensiones se deben resolver en un proceso ordinario laboral.

Por su parte, **JOBANDTALENT CO S.A.S.** manifestó que, junto con **ACCIONES Y SERVICIOS S.A.S.** pertenecen al grupo empresarial **JOBANDTALENT**, pero que tienen objetos diferentes y obligaciones independientes. Resaltó que no tuvo ninguna relación laboral o comercial con la accionante, y que su único empleador fue **ACCIONES Y SERVICIOS S.A.S.**

---

<sup>19</sup>Sentencia T-647 de 2015.

Previo a realizar el correspondiente análisis, es necesario determinar la legitimación en la causa de las partes, así como el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela: inmediatez y subsidiariedad.

Frente a la **legitimación** en la causa activa y pasiva, está probado que entre la accionante y **ACCIONES Y SERVICIOS S.A.S.** existió un vínculo laboral regido por un contrato de trabajo por obra o labor, suscrito el 08 de enero de 2015, el cual finalizó el 31 de enero de 2024<sup>20</sup>.

Sin embargo, en lo que atañe a **JOBANDTALENT CO S.A.S.**, se tiene que ésta negó ostentar la calidad de empleadora y, si bien en el hecho 1.18 de la demanda se dice que esa persona jurídica le “*notificó*” a la accionante la terminación del contrato de trabajo, lo cierto es que, revisada la carta de terminación, aun cuando en la parte superior tiene el logo *job&talent*, quien la elaboró fue la Representante Legal para Asuntos Laborales y Seguridad Social de **ACCIONES Y SERVICIOS S.A.S.**<sup>21</sup>

Conforme a lo anterior, se desvinculará a **JOBANDTALENT CO S.A.S.** por falta de legitimación en la causa por pasiva, y se efectuará el análisis correspondiente únicamente en relación con **ACCIONES Y SERVICIOS S.A.S. EN REORGANIZACIÓN.**

En cuanto al presupuesto de la **inmediatez**, se tiene que la terminación del contrato de trabajo data del 31 de enero de 2024, mientras que la acción de tutela se presentó el 26 de febrero de 2024, término razonable.

Sin embargo, el Despacho considera que en este caso no se cumple el requisito de **subsidiariedad** para que la controversia surgida entre las partes se ventile por medio de la acción de tutela, por las razones que se pasan a exponer.

Como se esbozó en el marco normativo de esta providencia, para la procedencia del mecanismo constitucional es imprescindible acreditar que no se cuenta con otros medios de defensa judicial, o que, teniéndolos, éstos no resultan idóneos y eficaces para lograr la protección de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados.

En este caso, la discusión deviene de la terminación de la relación laboral que vinculaba a las partes, es decir, se trata de un conflicto económico jurídico de competencia de la jurisdicción ordinaria laboral, tal como se desprende del artículo 2° del C.P.T., modificado por el artículo 2° de la Ley 712 de 2001: *“La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de: 1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo.”*

<sup>20</sup> Páginas 62 y 63 del archivo pdf 01AccionTutela y página 65 del archivo pdf 09ContestacionAccionesYJobAndTalent

<sup>21</sup> Página 88 del archivo pdf 01AccionTutela

No obstante, la accionante no acudió al juez ordinario laboral para la resolución de su conflicto, sino que, una vez terminado su contrato de trabajo, consideró prioritario acudir a la acción de tutela, frente a lo cual se debe decir que, prescindir de la Jurisdicción Ordinaria, en un caso como éste, comportaría la desnaturalización de la acción de tutela como un mecanismo subsidiario y lo convertiría en principal.

Ahora, en lo relativo a la idoneidad y a la eficacia del mecanismo ordinario, considera el Despacho que no pueden estar supeditadas a la voluntad del interesado en ejercer o no su derecho de acción, sino a la efectiva demostración de que el mecanismo ordinario ha sido agotado y pese a ello persiste la vulneración.

En este mismo sentido, la Corte Constitucional ha señalado que un proceso ordinario laboral que busque el reconocimiento de derechos laborales, es idóneo para proteger los derechos fundamentales que eventualmente podrían estar en juego, debido a que el objetivo de un proceso de esa naturaleza es solucionar los conflictos de orden laboral, contando con mecanismos de recaudo de pruebas que permiten resolver los problemas y adoptar las medidas que sean necesarias para la protección de los derechos afectados.

De este modo, ante la existencia de otro mecanismo de defensa judicial, que en este caso corresponde a un proceso ordinario laboral eficaz e idóneo, la acción de tutela tan solo podría llegar a ser procedente como mecanismo transitorio de protección en caso de que se comprobara que el accionante se encuentra sometido a la posible materialización de un perjuicio irremediable. En tal sentido, la jurisprudencia constitucional ha sostenido que corresponde al Juez determinar si el goce de los derechos al mínimo vital y a la salud se ven obstruidos o amenazados, *efectivamente*, debido a la terminación del vínculo laboral<sup>22</sup>.

Sin embargo, en el presente caso no hay prueba alguna de la afectación inminente, urgente, grave e impostergable de los derechos a la dignidad humana, al mínimo vital o la seguridad social de la accionante, pues no se encuentran acreditadas las circunstancias de debilidad manifiesta en las que dice encontrarse, conforme se explica a continuación:

(i) En primer lugar, como ha sostenido la jurisprudencia constitucional, la **condición de salud** del peticionario no configura *por sí sola* la existencia de un perjuicio que permita dar por superado el requisito de subsidiariedad y que, por ende, haga imperativo el amparo, pues de ser así la jurisdicción constitucional sustituiría siempre, o casi siempre, a la jurisdicción ordinaria en las controversias que involucren a ese tipo de sujetos y pretensiones, en lo que respecta al reconocimiento del fuero de estabilidad<sup>23</sup>.

---

<sup>22</sup> Sentencias T-586 de 2019, T-052 de 2020 y T-525 de 2020

<sup>23</sup> Sentencias T-586 de 2019 y T-102 de 2020.

En el presente caso se encuentra probado, que la señora **ELENA CHAGUALA YAGUARA** ha sido diagnosticada con las siguientes patologías: *Trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía, Lumbago no especificado, Síndrome de manguito rotatorio lateralidad derecha, Tendinitis de bíceps lateralidad derecha, Fibromialgia*, entre otros.

Igualmente, fueron aportadas las historias clínicas de las atenciones médicas recibidas por la accionante en los años 2015, 2016, 2017, 2022 y 2023, así como fórmulas de medicamentos, procedimientos diagnósticos, terapias y controles de seguimiento en dichas anualidades, que evidencian el tratamiento de esas patologías.

Particularmente, en el año anterior a la terminación del contrato, se observan historias clínicas del: 06 de junio, 03 de agosto, 28 de agosto, 22 de noviembre, 19 de diciembre y 20 de diciembre de 2023, y del 09, 11 y 15 de enero de 2024, en las que se detalla lo siguiente:

- El 06 de junio de 2023 la accionante fue atendida por Clínica del Dolor, donde se le formularon medicamentos, 20 sesiones de hidroterapia, remisión a psiquiatría del dolor y control en 3 meses<sup>24</sup>.
- El 03 de agosto de 2023 la accionante fue valorada por el médico psiquiatra, quien ordenó un examen de *polisomnografía basal* y cita de control con resultados<sup>25</sup>.
- El 28 de agosto de 2023 la accionante fue valorada por el médico ortopedista, quien ordenó una consulta de control o seguimiento, así como una resonancia magnética de articulaciones de miembro inferior<sup>26</sup>.
- El 22 de noviembre de 2023 la accionante fue valorada por el médico especialista en medicina alternativa, quien ordenó 10 terapias neurales<sup>27</sup>.
- El 19 de diciembre de 2023 la accionante fue valorada por el médico neurólogo, quien ordenó una consulta de control en 3 meses<sup>28</sup>.
- El 20 de diciembre de 2023 la accionante fue valorada por el médico especialista en columna, quien ordenó una resonancia magnética de columna cervical, consulta de clínica del dolor, consulta de medicina física y rehabilitación, valoración por fisiatría y control por neurocirugía en 6 meses con resultados<sup>29</sup>.

---

<sup>24</sup> Páginas 183 a 185 ibidem

<sup>25</sup> Páginas 188 a 191 ibidem

<sup>26</sup> Páginas 192 a 195 ibidem

<sup>27</sup> Páginas 201 y 202 ibidem

<sup>28</sup> Páginas 203 a 206 ibidem

<sup>29</sup> Páginas 207 a 213 ibidem

- El 09 de enero de 2024 la accionante fue valorada en el Centro de Atención Integral de Artritis Reumatoide de Bogotá, donde se ordenaron dos consultas médicas por las especialidades de reumatología y clínica del dolor, así como exámenes de laboratorio<sup>30</sup>.
- El 11 de enero de 2024 la accionante fue valorada por la especialista en dermatología, quien ordenó una biopsia de piel y consulta de control con resultados<sup>31</sup>.
- El 15 de enero de 2024 la accionante fue valorada por la especialidad de gastroenterología, donde se ordenaron exámenes de laboratorio y consulta de control en 6 meses<sup>32</sup>.

Si bien dichas documentales evidencian que la accionante, previo a la terminación del contrato de trabajo, se encontraba bajo seguimiento por parte de distintos médicos especialistas, lo cierto es que, esa sola circunstancia no tiene la entidad de configurar la existencia de un perjuicio irremediable.

En efecto, del contenido de dichas historias clínicas no se desprende que las patologías hubieran constituido un impedimento para el desarrollo de la labor contratada, pues en ninguna fueron expedidas recomendaciones laborales, ni incapacidades, ni se estableció que los diagnósticos obstaculizaran de manera sustancial el desarrollo de sus funciones.

Aunado a ello, es de resaltar que, en ningún hecho se mencionó, y tampoco se probó, que los referidos documentos hubieran sido puestos en conocimiento de **ACCIONES Y SERVICIOS S.A.S.** Por el contrario, en su contestación, la accionada manifestó que, al momento de la terminación del contrato de trabajo la empresa no tenía conocimiento de que la accionante tuviera tratamientos médicos pendientes, incapacidades vigentes, o recomendaciones médico-laborales que le impidieran el normal desempeño de sus funciones. Ante dicha afirmación -se itera- no obra en el plenario documental alguna que acredite lo contrario, pues ninguna de las historias clínicas, ni de las órdenes médicas, cuentan con sello de recibido por parte del empleador.

Es decir, no hay elementos que permitan establecer que, cuando el empleador decidió dar por terminado el contrato de trabajo, conocía los tratamientos médicos en los que se encontraba la accionante.

Ahora bien, en las pruebas aportadas por la actora se evidencia que le fueron otorgadas diversas incapacidades en los años 2016<sup>33</sup> y 2017<sup>34</sup>, empero, la última incapacidad data del 24 de abril de 2022, la cual fue otorgada por 5 días<sup>35</sup>.

---

<sup>30</sup> Páginas 215 a 220 ibidem

<sup>31</sup> Páginas 222 a 225 ibidem

<sup>32</sup> Páginas 226 a 232 ibidem

Sobre este particular, **ACCIONES Y SERVICIOS S.A.S.** indicó que “los últimos ausentismos que tuvo la extrabajadora” fueron los siguientes<sup>36</sup>:

05_DOCUMENTO	06_NOMBRE	17_FECHA_INICIO	18_FECHA_FINAL	20_DIAS_DU	28_TIPO_AUSENTISMO	30_COD_DIA	31_DIAGNOSTICO
52108940	CHAGUALA YAGUARA ELENA	30/01/2023	30/01/2023	1	ENFERMEDAD GENERAL	A09X	DIARREA Y GASTROENTERITIS DE PRESUNTO ORIGEN INFECCIOSO
52108940	CHAGUALA YAGUARA ELENA	22/03/2023	24/03/2023	3	ENFERMEDAD GENERAL	L030	CELULITIS DE LOS DEDOS DE LA MANO Y DEL PIE
52108940	CHAGUALA YAGUARA ELENA	27/03/2023	28/03/2023	2	ENFERMEDAD GENERAL	R104	OTROS DOLORS ABDOMINALES Y LOS NO ESPECIFICADOS
52108940	CHAGUALA YAGUARA ELENA	04/05/2023	05/05/2023	2	ENFERMEDAD GENERAL	J00X	RINOFARINGITIS AGUDA (RESFRIADO COMUN)
52108940	CHAGUALA YAGUARA ELENA	06/05/2023	06/05/2023	1	ENFERMEDAD GENERAL	J00X	RINOFARINGITIS AGUDA (RESFRIADO COMUN)
52108940	CHAGUALA YAGUARA ELENA	23/07/2023	27/07/2023	5	ENFERMEDAD GENERAL	M511	TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATIA
52108940	CHAGUALA YAGUARA ELENA	13/09/2023	13/09/2023	1	ENFERMEDAD GENERAL	M545	LUMBAGO NO ESPECIFICADO
52108940	CHAGUALA YAGUARA ELENA	14/09/2023	14/09/2023	1	ENFERMEDAD GENERAL	M545	LUMBAGO NO ESPECIFICADO
52108940	CHAGUALA YAGUARA ELENA	14/10/2023	14/10/2023	1	ENFERMEDAD GENERAL	M545	LUMBAGO NO ESPECIFICADO

Como se puede observar, las incapacidades que la accionada reconoce en el último año de servicios, se expidieron de manera esporádica, sin continuidad, por diagnósticos diferentes, incluso no todas se otorgaron con ocasión de las patologías en las que la accionante fundamenta su *debilidad manifiesta*; y la mayoría de ellas se otorgaron por un solo día, siendo la última la del 14 de octubre de 2023, esto es, más de 3 meses antes de la terminación del contrato de trabajo. Lo anterior, denota que la accionante no se encontraba imposibilitada para cumplir las funciones para las que fue contratada.

De otro lado, se observa que la accionante aportó copia de unas recomendaciones de salud ocupacional y otras de recomendaciones laborales, ambas expedidas por la E.P.S. Famisanar el 19 de julio de 2016 y el 29 de mayo de 2017; las primeras se establecieron por un tiempo de 6 meses y las segundas por 3 meses<sup>37</sup>.

Si bien se allegó copia de unas “Recomendaciones” expedidas por la IPS Colsubsidio los días 27 de julio de 2022, 21 de diciembre de 2022, 11 de julio de 2023 y 26 de octubre de 2023, donde se dice que la paciente debe evitar realizar unas actividades y realizar pausas activas<sup>38</sup>, tales documentos no indican el periodo, tampoco están dirigidos a **ACCIONES Y SERVICIOS S.A.S.**, y no obra prueba de que se le hayan puesto en su conocimiento.

De lo anterior es dable concluir que, las recomendaciones dadas a la accionante lo fueron de manera intermitente, al punto que durante los años 2018 a 2021 no contó con ninguna restricción, y en los años 2022 y 2023 sólo se expidieron 2 recomendaciones de carácter general y sin ninguna limitación para el desarrollo de sus labores.

<sup>33</sup> Páginas 139, 140, 233 a 245, 246 y 247 ibidem

<sup>34</sup> Páginas 158 a 162, 163 a 166 y 249 ibidem

<sup>35</sup> Páginas 179 a 182

<sup>36</sup> Página 8 del archivo pdf 09ContestacionAccionesYJobAndTalent

<sup>37</sup> Páginas 137, 138 y 167 a 169 del archivo pdf 01AccionTutela

<sup>38</sup> Páginas 186, 187 y 200 ibidem

En conclusión, no está acreditado que la señora **ELENA CHAGUALA YAGUARA**, para el 31 de enero de 2024, se encontrara en una condición de salud que le imposibilitara o le dificultara de manera sustancial el desarrollo de sus actividades laborales, pues no existían para ese momento recomendaciones médico-laborales ni incapacidades vigentes, cuyo desconocimiento, por parte del empleador, constituya una controversia que deba resolverse en este escenario constitucional.

Por último, es pertinente señalar que, si bien la accionante refiere y prueba que unas de sus patologías fueron calificadas por la E.P.S. Famisanar y por las Juntas Regional y Nacional de Calificación de Invalidez, ello tampoco la ubica en una situación de vulnerabilidad.

En efecto, se observa que, mediante Dictamen No. 52108940 - 6129 del 06 de septiembre de 2019, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca calificó la patología *Trastorno de disco lumbar y otros, con radiculopatía*, como enfermedad de origen común; calificación que fue confirmada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez mediante Dictamen No. 5210940 -29317 del 03 de septiembre de 2020<sup>39</sup>.

Igualmente, mediante Dictamen No. 5265482 del 17 de julio de 2022, la EPS Famisanar calificó los diagnósticos *Síndrome de Manguito Rotatorio Lateralidad Derecha y Tendinitis de Bíceps Lateralidad Derecha* como de origen laboral; y los diagnósticos *Lumbago no especificado y Otros Trastornos Articulares Especificados de Rodillas* como de origen común<sup>40</sup>. La calificación de origen de los primeros dos diagnósticos fue confirmada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca en Dictamen No. 52108940 – 1109 del 02 de febrero de 2024<sup>41</sup>, empero éste no se encuentra en firme, pues el 25 de febrero de 2024 la ARL Seguros Bolívar presentó recurso de apelación<sup>42</sup>.

De acuerdo con lo anterior, se tiene que: (i) la calificación de origen de la patología *Trastorno de disco lumbar y otros, con radiculopatía* culminó en el año **2020**, es decir, más de 3 años antes de la terminación del contrato de trabajo; (ii) la calificación de origen de los diagnósticos *Lumbago no especificado y Otros Trastornos Articulares Especificados de Rodillas* data del año **2022**, año y medio antes; y (iii) la calificación de origen de los diagnósticos *Síndrome de Manguito Rotatorio Lateralidad Derecha y Tendinitis de Bíceps Lateralidad Derecha* aún no se encuentra en firme. Lo anterior descarta, *prima facie*, que el despido hubiera sido producto de la condición de salud de la accionante.

En todo caso, debe resaltarse que los procesos de calificación en que ha estado inmersa la actora han versado únicamente respecto del **origen** de sus patologías, empero nada se ha

<sup>39</sup> Páginas 75 a 83 ibidem

<sup>40</sup> Páginas 84 a 87 ibidem

<sup>41</sup> Páginas 6 a 13 del archivo pdf 03PoderAccionanteYAnexo

<sup>42</sup> Página 102 del archivo pdf 09ContestacionAccionesYJobAndTalent

estudiado respecto del porcentaje de pérdida de capacidad laboral, circunstancia que impide tener certeza acerca de la afectación de la salud para el momento del despido.

**(ii)** En segundo lugar, la accionante solicita el amparo del derecho fundamental al **mínimo vital**, aduciendo en el hecho 26 del líbello, que tiene bajo su custodia a su hija Darley Vanessa Cabrera Chaguala, quien presenta una condición de discapacidad al estar diagnosticada con *Otras anomalías de los cromosomas*. Sin embargo, las pruebas allegadas no acreditan la veracidad de tales afirmaciones.

Según ha sostenido la jurisprudencia constitucional, pese a la informalidad de la acción de tutela, para su procedencia, si quiera de forma transitoria, es imperativo que el perjuicio alegado sea real y cierto, y que, además, se encuentre probado, pues no es suficiente con la afirmación de la presencia o del hipotético acaecimiento, sino que está en cabeza del actor explicar en qué consiste el perjuicio y aportar *“mínimos elementos de juicio que le permitan al juez de tutela verificar (su) existencia”*<sup>43</sup>.

Particularmente, cuando se alega como perjuicio irremediable la afectación al mínimo vital, dicha afirmación debe acompañarse de alguna prueba, pues -se itera- la informalidad de la acción de tutela no exonera al actor de probar, siquiera de forma sumaria, los hechos en los que basa sus pretensiones<sup>44</sup>.

En el presente asunto, contrario a lo afirmado por la accionante, se advierte que, en las historias clínicas aportadas, del 03 de agosto y 22 de noviembre de 2023, se registró que el *“estado civil”* de la señora **ELENA CHAGUALA YAGUARA** es unión libre<sup>45</sup>; circunstancia que permitiría considerar, *prima facie* y por no existir prueba que demuestre lo contrario, que no tiene bajo su responsabilidad exclusiva el sostenimiento del núcleo familiar, lo que impide ubicarla en una situación de vulnerabilidad manifiesta frente a este punto.

En ese orden, no obra prueba alguna de que la actora se encuentre ante una grave e irreparable afectación a su mínimo vital, o en un estado de inminente incertidumbre para costear los gastos necesarios para llevar una vida en condiciones dignas, pues no se evidencia que su capacidad económica se encuentre seriamente comprometida y que sea insuficiente para procurarse su subsistencia y la de su núcleo familiar.

Ahora, la accionante refiere que ella es quien tiene bajo su custodia y cuidado a su hija en condición de discapacidad, sin embargo, tampoco se encuentra demostrada la eventual calidad de madre cabeza de familia, que permita desprender una protección especial.

---

<sup>43</sup> Sentencias T-702 de 2008 y T-381 de 2017

<sup>44</sup> Ibidem

<sup>45</sup> Páginas 188 y 201

Según ha dispuesto la jurisprudencia constitucional<sup>46</sup>, la condición de madre/padre cabeza de familia se acredita siempre y cuando: a) la persona tenga a su cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras personas “*incapacitadas*” para trabajar; b) la responsabilidad exclusiva de la jefatura del hogar sea de carácter permanente; c) exista una auténtica sustracción de los deberes legales de manutención por parte de la pareja o de la madre/padre de los menores de edad a cargo; y d) exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia.

Aplicando dichos parámetros al caso concreto, el Despacho encuentra que (a) la accionante tiene una hija de nombre Darley Vanessa Cabrera Chaguala, quien, conforme al registro civil de nacimiento, nació el 06 de abril de 2006, por lo que en la actualidad tiene 17 años<sup>47</sup>. Igualmente, está acreditado que la menor ha sido diagnosticada con *Trisomía X (47, XXX) y Otras anomalías de los cromosomas, especificadas*<sup>48</sup>, y que tiene discapacidad física e intelectual<sup>49</sup>.

(b) Sin embargo, y como ya se dijo, no se encuentra probado que la responsabilidad exclusiva del hogar esté en cabeza de la accionante de manera permanente, y (c) tampoco manifiesta, ni prueba, que exista una auténtica sustracción de los deberes legales de manutención por parte del padre, que haga que todas las responsabilidades estén a cargo de la madre.

Sobre este punto la Corte ha indicado que dicha circunstancia puede ocurrir cuando la pareja abandona el hogar, omitiendo el cumplimiento de sus deberes como progenitor o cuando no asume la responsabilidad que le corresponde debido a un motivo externo a su voluntad, como una incapacidad física, sensorial, síquica o mental, o incluso, la muerte<sup>50</sup>.

Al respecto, se observa que en las historias clínicas de la menor, que datan de los años 2015 y 2016, se registró que la *ocupación* el padre era “*construcción*”<sup>51</sup>; y en este asunto la accionante no hizo mención alguna al padre, en el sentido de indicar si actualmente cumple o no con su rol, ni a las circunstancias en que se encuentra; en todo caso, las pruebas no permiten evidenciar que él haya abandonado el hogar, ni demuestran la existencia de un motivo externo a su voluntad que le impida atender tales obligaciones, de manera que no se encuentra cumplido este presupuesto.

---

<sup>46</sup> Sentencia T-048 de 2018

<sup>47</sup> Página 58 del archivo pdf 01AccionTutela

<sup>48</sup> Páginas 285 a 287 ibidem

<sup>49</sup> Páginas 294 y 295 ibidem

<sup>50</sup> Sentencias T-206 de 2006, T-827 de 2009, T-835 de 2012, T-316 de 2013, T-084 de 2018, entre otras.

<sup>51</sup> Páginas 278 y 279 del archivo pdf 01AccionTutela

Finalmente, (d) tampoco se evidencia que exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, pues dicho supuesto no está señalado en el escrito de tutela, ni probado de alguna manera dentro del plenario.

En consecuencia, las circunstancias descritas no permiten establecer que la accionante ostente la calidad de madre cabeza de familia para que pueda predicarse alguna situación de debilidad manifiesta, ni que se encuentre desprotegida ante una grave e irreparable afectación a su mínimo vital, o en un estado de inminente incertidumbre para costear los gastos necesarios para llevar una vida en condiciones dignas.

De conformidad con lo hasta aquí expuesto, el Despacho no encuentra razones suficientes que permitan establecer el *perjuicio irremediable* alegado por la accionante, que tenga la entidad de afectar de manera grave e inminente su dignidad humana y la de su familia, a efectos de resultar necesaria y urgente la intervención del Juez constitucional.

Ahora bien, si en gracia de discusión se analizara la jurisprudencia constitucional que considera que, en los casos en los que se discute la salvaguarda del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, el Juez de Tutela debe dilucidar si la desvinculación laboral estuvo o no precedida de una motivación distinta a la condición médica del trabajador, lo cierto es que en ninguna de las pruebas arrojadas al plenario se sugiere la existencia de un acto de discriminación en contra de la accionante.

Contrario a ello, de la lectura de la carta de terminación del contrato de trabajo<sup>52</sup>, se encuentra que **ACCIONES Y SERVICIOS S.A.S.** sustentó tal determinación así:

*“Por medio de la presente nos permitimos informarle que **ACCIONES Y SERVICIOS S.A.S.**, da por terminado su contrato de trabajo a partir de la terminación de la jornada laboral del día 31 de enero de 2024.*

*Lo anterior teniendo en cuenta que el contrato comercial con la empresa cliente **PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA** no fue prorrogado y por lo tanto finaliza el día 31 de enero de 2024, situación que ocasiona que la obra o labor para la cual usted fue contratado ha concluido de conformidad con lo establecido en el Artículo 61 literal d) del C.S.T. y su contrato de trabajo. (...)*”

Al respecto, la accionada allegó copia de una carta del 15 de noviembre de 2023, suscrita por el Director de Recursos Físicos de la Pontificia Universidad Javeriana y dirigida a **ACCIONES Y SERVICIOS S.A.S.**, en la que se informa sobre la prórroga del contrato de servicio de aseo general en el campus de la Sede Bogotá para los meses de diciembre de 2023 y enero de 2024, así<sup>53</sup>:

---

<sup>52</sup> Página 88 ibidem

<sup>53</sup> Páginas 97 a 99 del archivo pdf 09ContestacionAccionesYJobAndTalent

*“Luego de efectuar la evaluación de buena calidad y desempeño del servicio prestado por la empresa que usted representa, la Universidad ha decidido prorrogar el contrato por el término de dos (2) meses a partir del primero (1) de diciembre de dos mil veintitrés (2023) hasta el treinta y uno (31) de enero de dos mil veinticuatro (2024), siendo este el último plazo para prórroga con este contrato. Lo anterior teniendo en cuenta que a la fecha la Universidad, por intermedio de las instancias correspondientes, se encuentra concluyendo el proceso de valoración y adjudicación de la empresa que llevará a cabo el servicio de aseo, y cuya adjudicación determinará la empresa que deberá iniciar sus actividades a partir del primer (1) de febrero de 2024. (...)”*

Igualmente, aportó copia de una carta del 13 de diciembre de 2023, suscrita por la misma persona, en la que se agradece a **ACCIONES Y SERVICIOS S.A.S.** su participación en el proceso de selección del contrato del servicio de aseo, y se informa que la oferta seleccionada fue la presentada por la empresa Elite Facility Management S.A.S.<sup>54</sup>

Como se puede ver, en ninguno de los citados documentos se percibe que la motivación para dar por terminado el contrato de trabajo de la accionante fuera su estado de salud; por el contrario, con aquellos se constata que la relación comercial que sostenía el empleador con la empresa cliente finalizó el 31 de enero de 2024, tal como se informó en la carta de terminación del contrato de trabajo.

Además, cabe reiterar que, a la fecha de terminación del contrato de trabajo, la señora **ELENA CHAGUALA YAGUARA** no se encontraba incapacitada, ni mediaban recomendaciones laborales, así como tampoco hay prueba de que la empresa estuviera informada del tratamiento médico en que se encontraba. Por lo tanto, teniendo el accionante la carga de la prueba, no allegó ningún elemento de juicio que acredite, o que permita si quiera inferir, que el despido obedeció a su estado de salud; es decir, no se percibe un nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y el estado de salud.

Bajo el panorama analizado, no existen argumentos razonables para sostener que en este caso concreto no pueda acudir al proceso ordinario laboral y esperar los resultados del mismo, por cuanto al analizar las condiciones particulares de la señora **ELENA CHAGUALA YAGUARA** se tiene que (i) no pertenece a un grupo de especial protección constitucional, (ii) no se halla en una situación de riesgo y (iii) no carece de resiliencia, esto es, de capacidad para esperar la finalización de la vía judicial ordinaria.

Ello, como quiera que no obra prueba en el plenario que demuestre una disminución física sustancial en la actora que le impida el desarrollo de actividades laborales, o que se encuentre en una situación de inminente riesgo que demande de su protección por la vía residual de la acción de tutela, sin que pueda esperar una decisión por parte del juez

---

<sup>54</sup> Página 101 ibidem

natural dentro del proceso ordinario laboral, quien es el llamado a calificar si el despido fue o no injusto, y ordenar un eventual reintegro.

En este punto téngase en cuenta que, no solo no quedó desvirtuada la idoneidad y eficacia del proceso ordinario laboral para ventilar la controversia, sino que, tal como se dijo en la Sentencia T-525 de 2020: *“el derecho a la estabilidad laboral reforzada no es un asunto que únicamente pueda ser discutido y amparado ante los jueces constitucionales sino que, por el contrario, hace parte de los asuntos propios de decisión de los jueces laborales ordinarios, en su calidad también de jueces garantes de derechos fundamentales”*.

En ese orden, en el presente asunto:

- (i) Existe una vía idónea (acción ordinaria laboral) para ventilar la controversia suscitada entre las partes, que aún no ha sido agotada, y cuya eficacia no quedó desvirtuada; y
- (ii) No se percibe la ocurrencia de un perjuicio irremediable, o una situación que revista tal gravedad, o que ponga a la peticionaria en situación de indefensión, de manera que amerite la intervención del juez constitucional.

En consecuencia, concluye el Despacho, que la presente acción de tutela también resulta improcedente por no satisfacer el requisito de **subsidiariedad**.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO OCTAVO DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

#### **RESUELVE**

**PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE** la acción de tutela de **ELENA CHAGUALA YAGUARA** en contra de **ACCIONES Y SERVICIOS S.A.S. EN REORGANIZACIÓN**, por las razones expuestas en esta providencia.

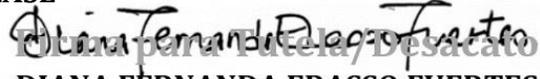
**SEGUNDO: DESVINCULAR** a **JOBANDTALENT CO S.A.S.** por falta de legitimación en la causa.

**TERCERO:** Notifíquese a las partes por el medio más eficaz y expedito, advirtiéndoles que cuentan con el término de tres (3) días hábiles para impugnar esta providencia, contados a partir del día siguiente de su notificación.

La impugnación deberá ser remitida al email: [j08lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:j08lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co)

**CUARTO:** En caso de que la presente sentencia no sea impugnada, por Secretaría remítase el expediente a la Corte Constitucional para que surta el trámite eventual de revisión. Una vez sea devuelta de la Corte Constitucional, tras haber sido excluida de revisión, archívese.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
~~Acta para Tutela/Desacato~~  
**DIANA FERNANDA ERASSO FUERTES**  
**JUEZ**