



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO VEINTICINCO CIVIL MUNICIPAL

Santiago de Cali, 19 de mayo de 2022

Ref. 760014003025**20220037800**

Sentencia No. 83

Procede el Despacho a dictar sentencia dentro de la acción de tutela interpuesta por Yeli Villafañe Bermúdez contra Colombiana de Temporales S.A.S., mediante la cual solicita la protección de sus derechos fundamentales a la seguridad social, estabilidad laboral reforzada y mínimo vital.

ANTECEDENTES

1. La accionante solicitó que se ordene a la entidad accionada 1) *“declarar la ineficacia del despido laboral ejecutado el día 21 de agosto de 2019”*; 2) *“el reintegro laboral a un cargo de igual o superior jerarquía que ofrezca mejores condiciones que las del cargo desempeñado al momento de su desvinculación y realizar las capacitaciones necesarias para cumplir con las tareas de su nuevo cargo”*; 3) *“realizar el pago de los salarios y las prestaciones sociales que legalmente le correspondían durante todo el tiempo que estuvo desvinculada, efectuar los aportes al Sistema General de Seguridad Social y pagar la sanción consistente en 180 días de salario”*. Pidiendo que, *“en caso de accederse a las pretensiones anteriores, ordenar a Colpensiones el reconocimiento de las semanas y la respectiva corrección a la historia laboral, que se dejaron de cotizar”*.

En sustento de sus pretensiones, manifestó que trabajó en Colombiana de Temporales S.A.S. desde el 1° de enero de 2018 hasta el 21 de agosto de 2019, desempeñando el cargo de Operaria de Lavandería. Agregó que, el 21 de agosto de 2019, su empleador le notificó la terminación de su contrato laboral, por cesación de la labor encomendada. Sin embargo, señaló que su empleador no tuvo en cuenta su estado de salud ni las disposiciones legales para su despido. Pues, sostuvo que el 1° de febrero de 2016 sufrió un accidente de trabajo que le dejó molestias en su brazo, las cuales perduraron a través del tiempo y la afectaban en sus actividades laborales, por lo que el 25 de octubre de 2018 debió ser operada debido a un síndrome del manguito rotatorio.

Agregó que, tras culminar su tiempo de recuperación pero no haberse notado mejoría, el 19 de febrero de 2019, asistió a una consulta por el dolor residual que continuó desde la operación, por lo que desde esa fecha se le ordenó iniciar terapias y tratamientos los cuales requerían que constantemente solicitara permisos o incapacidades médicas, lo que le ocasionó disminución progresiva en su capacidad de trabajo y productividad, situación que terminó por motivar a su empleador a despedirla argumentando causas distintas.

Esta circunstancia, en su opinión, vulnera sus derechos fundamentales a la seguridad social, estabilidad laboral reforzada y mínimo vital, dado que no está percibiendo actualmente ningún tipo de ingreso para su subsistencia propia.

2. La demanda se admitió el 11 de mayo de 2022 y se ordenó la notificación del ente accionado, quien no hizo pronunciamiento alguno hasta el momento del fallo.

La Lavandería Premier S.A.S., Ingeniería y Comercializadora del Pacífico S.A.S., entidades vinculadas al presente trámite, tampoco hicieron pronunciamiento alguno hasta el momento del fallo.

La vinculada, Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones, señaló que emitió respuesta a la petición radicada por la accionante el día 9 de mayo de 2019, relacionada con la solicitud de corrección de historia Laboral. Agregó que, no se evidencia dentro del expediente administrativo de la accionante petición pendiente por resolver.

De otro lado, señaló que frente a la estabilidad laboral reforzada de la accionante hay ausencia de legitimación por pasiva frente a esa entidad, dado que es Coltempora la obligada a emitir un pronunciamiento al respecto.

CONSIDERACIONES

Recuérdese que la tutela es una acción de carácter eminentemente subsidiario. Así se desprende del inciso 3º del artículo 86 del Constitución Política y del numeral 1º del artículo 6º del Decreto 2591 de 1991. De manera que la misma es procedente, únicamente, cuando el afectado no cuenta con otros mecanismos judiciales idóneos para la protección de sus derechos o cuando se solicite como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

En desarrollo del anterior postulado, en lo que se refiere a reclamaciones laborales, como la que se discute en el presente trámite, la jurisprudencia ha distinguido dos hipótesis totalmente distintas. La primera, referente a derechos ciertos e indiscutibles, caso en el cual es viable acudir excepcionalmente a la acción de tutela, cuando se presente alguna de las siguientes situaciones: i) conforme a las particularidades del caso, los mecanismos judiciales no sean idóneos para la protección de los derechos invocados; y ii) cuando se utilice como un mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La segunda, relacionada con las controversias sobre derechos inciertos y discutibles, caso en el cual las partes deben acudir, necesariamente, ante el juez natural del asunto – laboral o contencioso administrativo – según sea el caso, no siendo viable su discusión en el escenario de la acción de amparo.

Ciertamente, se ha señalado que, *“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”* (T-040 de 2018).

Aspecto sobre el cual en sentencia posterior se puntualizó que *“las controversias que recaen sobre los derechos ciertos e indiscutibles pueden, en algunos casos, protegerse a través de la jurisdicción constitucional, mientras que las de los derechos inciertos y discutibles deben debatirse necesariamente en la jurisdicción ordinaria”* (T-043 de 2018).

Sobre la naturaleza de este tipo de derechos, se ha dicho que *“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”* (Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 08 de junio de 2011, citada en la sentencia T-043 de 2018).

Sobre este aspecto, se ha recalcado que *“un derecho es cierto e indiscutible en la medida en que esté incorporado al patrimonio de un sujeto y haya certeza sobre su dimensión, es decir, cuando se cumplen los supuestos de hecho de la norma que consagra el derecho, así no se haya configurado aún la consecuencia jurídica de la misma. Por oposición, un derecho es incierto y discutible cuando los hechos no son claros, cuando la norma que lo consagra es ambigua o admite varias interpretaciones, o cuando el nacimiento del derecho está supeditado al cumplimiento de un plazo o condición y existe una circunstancia que impide su nacimiento o exigibilidad”* (T-043 de 2018).

A criterio de este Despacho, el derecho laboral que se discute a través de la demanda de tutela es incierto y discutible. Esto, en tanto que, no se encuentra probado que en este caso se activó el mecanismo de protección – de la estabilidad laboral reforzada – invocado por la accionante. De un lado, porque el contrato de trabajo de la señora Yeli Villafañe Bermúdez con Colombiana de Temporales S.A.S. no terminó por despido, sino por terminación de la obra o labor contratada de conformidad con lo establecido en el literal d), numeral 1° del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, tal como se observa en la carta de terminación visible a folio 6.

Téngase en cuenta que, la estabilidad laboral reforzada es el fuero de protección que *“hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador”* (SU.040/2018), o dicho de otra manera, *“tratándose de trabajadores con condiciones físicas, sensoriales o psíquicas diversas, como medida de protección la Ley 361 de 1997 impone a los empleadores el deber de solicitar autorización a la autoridad de trabajo para poder proceder a la terminación unilateral del contrato laboral”* (T-500 de 2019), hipótesis que, se reitera, no se presentó en este asunto, pues el contrato laboral de la accionante se terminó por la terminación de la obra o la labor contratada.

De otro lado, la estabilidad laboral reforzada reclamada por la accionante se torna también discutible si se tiene en cuenta que, las razones por las cuales señala que se terminó el contrato de trabajo de forma unilateral, no fueron acreditadas. Pues, la accionante se limitó a señalar que su empleador terminó de forma unilateral su contrato de trabajo por su estado de salud, dado que su padecimiento le ocasionó disminución progresiva en su capacidad de trabajo y productividad. Sin embargo, no aportó prueba alguna que conllevara al Despacho a arribar a dicha conclusión. Téngase en cuenta que, la accionante mencionó que en febrero de 2019

asistió a una consulta médica en la cual se le ordenó iniciar terapias y tratamientos los cuales requerían que constantemente solicitara permisos o incapacidades médicas ante su empleador; sin embargo, no aportó ningún documento que certificara que a la época de la terminación del contrato laboral estuviera con restricciones, incapacidades o terapias médicas pendientes de realizar. Pues, lo único que aportó fue la calificación de origen de la enfermedad dictaminada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez (fls.8 a 17), la cual no da cuenta de la existencia de estos padecimientos para la fecha del despido, ni la gravedad de los mismos, tampoco evidencia que la razón por la que se terminó la vinculación laboral fue el estado de salud de la trabajadora.

Adicionalmente, debe precisarse que, en la carta visible a folio 7, en la que la empresa Ingeniería y Comercializadora del Pacífico S.A.S. (empresa en misión donde la trabajadora realizó sus labores) le informó que no requería de sus servicios por su comportamiento el cual venía lesionando los intereses de dicha empresa, no se especificó cuál fue el comportamiento que conllevó a la empresa en misión a prescindir de los servicios de la señora Villafañe Bermúdez, ni de ese documento se puede concluir que dicha decisión fue por su estado de salud.

Así las cosas, se advierte que las afecciones de salud de la accionante no lucen, conforme al material probatorio recaudado en este escenario excepcional, como causa para la terminación del contrato de trabajo. Esto, en tanto que, no se aportó prueba de la cual se pueda concluir que a la finalización de la relación laboral la accionante se encontraba en una situación de salud grave, como lo presentó en el escrito de tutela, que le hubiera dificultado sustancialmente el desarrollo de sus labores.

Por ese mismo sendero, debe repararse en que la accionante no acreditó que le informó a su empleador sobre sus padecimientos, pues el accidente de trabajo por el cual considera que se afectó su rendimiento laboral, ocurrió el 1° de febrero de 2016, es decir, antes de iniciar su vinculación laboral con la empresa accionada el 1° de enero de 2018, de tal forma que su empleador no pudo enterarse en vigencia del contrato, de ser así, tampoco aportó las pruebas que acreditaran que su empleador de alguna forma se enteró de su estado de salud.

Al punto, es preciso señalar que la protección constitucional a la estabilidad laboral reforzada dependerá de: *“(i) que se establezca que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; (ii) **que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido**, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación”* (T-052 de 2020).

Así las cosas, es de resaltar que *“no es suficiente el mero hecho de la presencia de una enfermedad o una discapacidad en la persona que el empleador decida desvincular de manera unilateral sin justa causa. 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 condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral. En estos casos, si bien la*

desvinculación configuraba una discriminación, se debía comprobar que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante” (T-317/2017).

Así las cosas, en el presente asunto no se demostró la activación de la estabilidad laboral reforzada de la accionante por temas de salud.

Téngase en cuenta, frente a tal aspecto, que *“la carga probatoria en materia de tutela es flexible; sin embargo, ello no significa que la accionante esté exonerada de forma absoluta de probar los supuestos de sus aspiraciones, puesto que “la informalidad de la acción de tutela y el hecho de que el actor no tenga que probar que es titular de los derechos fundamentales reconocidos por la Carta Política, no lo exoneran de demostrar los hechos en los que basa sus pretensiones. En efecto, la Corte ha sostenido que quien pretende la protección judicial de un derecho fundamental debe demostrar los supuestos fácticos en que funda su pretensión” (sentencia T-864 de 1999, citada en la sentencia T-040 de 2018).*

Después de todo, *“el juez no puede conceder la protección solicitada simplemente con fundamento en las afirmaciones del demandante, y si los hechos alegados no se prueban de modo claro y convincente, el juez debe negar la tutela, pues ésta carece de justificación” (sentencia T-298 de 1993, citada en la sentencia T-040 de 2018).*

Así las cosas, la ausencia de elementos de juicio sobre la titularidad de la estabilidad laboral reforzada de la accionante genera que, el derecho laboral cuya protección se persigue en este escenario constitucional, sea incierto y discutible, circunstancia que, se itera, configura la improcedencia de la presente acción de tutela como el escenario idóneo para su discusión, puesto que como se ha señalado *“las controversias que recaen sobre derechos inciertos y discutibles deben discutirse en la jurisdicción ordinaria” (T-040 de 2018).*

Las anteriores consideraciones son suficientes para sellar la suerte adversa del amparo solicitado por la accionante; sin embargo, conviene resaltar, únicamente en gracia de discusión, que aun aceptándose que el derecho laboral que persigue la accionante sea un derecho cierto e indiscutible – conclusión que no comparte este Despacho –, de todas formas, esta acción de amparo no sería procedente.

En efecto, tratándose de derechos ciertos e indiscutibles la procedencia de la presente acción de tutela se supeditaría, conforme a la jurisprudencia de la Corte Constitucional, a la concurrencia de los siguientes requisitos *“(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” (T-1496 de 2000).*

Dichas exigencias no se presentan en el caso sometido a estudio, de un lado, porque para determinar si la terminación del contrato se dio por las razones que señala la accionante, es decir unas distintas invocadas en la carta de terminación del contrato enviada, esto es, por temas de salud y establecer que la señora Villafañe Bermúdez es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada se requiere un amplio y detallado análisis probatorio. Dichas discusiones no es factible abordarlas dentro del trámite de la acción de tutela y, por el contrario, son propias del escenario del proceso laboral, en donde, luego de agotado un periodo probatorio más amplio, es viable determinar si la accionante, en realidad, fue despedida y en tal sentido, tiene derecho al reintegro laboral que solicita. Téngase en cuenta que, en últimas, lo que se sugiere en el presente trámite es que las razones consignadas en la comunicación por la cual se terminó el contrato laboral de la accionante no son las que, realmente, motivaron la terminación de dicho vínculo, asunto que, evidentemente, requiere un despliegue probatorio amplio.

De otra parte, con los elementos probatorios obrantes en el expediente no es posible establecer que, conforme a las particulares condiciones del caso, el trámite respectivo dentro de la jurisdicción ordinaria – en su especialidad laboral – no es un escenario adecuado para la protección de los derechos invocados en la presente acción de amparo, por el contrario, estos mecanismos judiciales ordinarios lucen idóneos para tal fin.

Ciertamente, aunque en ocasiones se ha señalado que las discusiones laborales pueden abordarse dentro de un trámite de linaje constitucional, en el presente asunto no se acreditaron esas condiciones especiales que permitirían abrirle paso a la presente acción de amparo ya sea de forma definitiva o como un mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Sobre el primer aspecto, ténganse en cuenta que la accionante se limitó señalar que la terminación de su contrato de trabajo afecta su mínimo vital, dado que en la actualidad no percibe ningún ingreso para su sostenimiento; sin embargo, no aportó medio de convicción alguno que llevara a este juez constitucional a arribar a esa conclusión.

Frente al segundo punto, téngase en cuenta que para acreditar la existencia de un perjuicio irremediable, que abriría paso a la acción de amparo como un mecanismo transitorio, se debe probar que *“convergen estos tres elementos: i) **debe ser cierto e inminente** –esto es, que no se deba a meras conjeturas o especulaciones, sino a una apreciación razonable de hechos verídicos-, ii) **debe ser grave**, desde el punto de vista del bien o interés jurídico que lesionaría, y de la importancia de dicho bien o interés para el afectado, y iii) debe requerir **atención urgente**, en el sentido de que sea necesaria e inaplazable su prevención o mitigación para evitar que se consume un daño antijurídico en forma irreparable”* (T-043 de 2018), requisitos que no se encuentran probados en la acción de tutela que se decide mediante esta providencia judicial, pues, la afectación que trae a cuento la accionante a este escenario constitucional no es actual.

Sobre este último aspecto, se debe señalar que existió un periodo de 2 años, 8 meses y 19 días entre el momento en que finalizó el contrato laboral de la accionante (el 21 de agosto de 2019) y la fecha en la cual aquella promovió la presente acción de tutela para reclamar la estabilidad laboral reforzada y su reintegro laboral (10 de mayo de 2022). Por consiguiente, es posible

presumir que la demandante no tuvo un apremio económico significativo en razón de razón de la terminación de su contrato laboral. De dicha circunstancia, se puede concluir que su derecho al mínimo vital no se encuentra afectado. Por ende, no está probada la inminencia y gravedad del perjuicio que sufriría la accionante si este asunto no se resuelve de forma urgente en este escenario constitucional.

De forma que, conforme a las consideraciones precedentes, la accionante debe hacer uso de todos los recursos que la administración de justicia suministra para conjurar la situación que amenaza o lesiona sus derechos, con el propósito de que la acción de tutela no se constituya en una vía preferente o instancia judicial adicional de protección, desconociendo que los procesos ordinarios también son escenarios de protección de los derechos fundamentales.

En efecto, la accionante está habilitada para iniciar las acciones tendientes a obtener el reintegro laboral y el pago de los salarios y prestaciones sociales a que haya lugar; sin embargo, se reitera, dichas discusiones deben darse ante el juez natural del asunto, quien podrá definir si la accionante tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada. Estas discusiones, en este preciso asunto, se insiste, escapan de la competencia del juez de tutela dado el carácter subsidiario de la acción de amparo, que impiden, en principio, resolver controversias contractuales, las cuales son del resorte del juez ordinario. Por ello se declarará improcedente la tutela en referencia.

Al margen de las anteriores consideraciones – relacionadas con la subsidiariedad del presente trámite constitucional – suficientes para declarar improcedente la acción de amparo elevada por la accionante, téngase en cuenta que, la Corte Constitucional ha señalado que *“la finalidad de la acción de tutela es garantizar una protección efectiva, actual y expedita frente a la transgresión o amenaza inminente de un derecho fundamental, motivo por el cual, entre la ocurrencia de los hechos en que se funde la pretensión y la presentación de la demanda, debe haber transcurrido un lapso razonable”* (T-246/2018).

Sobre este aspecto la Corte Suprema de Justicia señaló que *“no puede tenerse por cumplida la exigencia de inmediatez de la solicitud por cuanto supera en mucho el lapso razonable de los seis meses que se adopta, y no se demostró, ni invocó siquiera, justificación de tal demora por el accionante”*. (STC20675-2017, Rad. T 1100102030002017-03296-00).

Así las cosas, en el presente asunto no se cumple con el requisito de inmediatez, por cuanto la interposición de la acción de tutela por la accionante superó los seis meses contados a partir de la supuesta vulneración y tampoco demostró justificación de tal demora. En efecto, no se acreditó causa alguna que le impidiera acudir al presente mecanismo constitucional oportunamente. Razón adicional para declarar la improcedencia del amparo solicitado. Sin que dicho plazo pudiera renovarse, como lo pretende la parte accionante, con la solicitud que elevó para llegar a un acuerdo con la accionada.

Finalmente, la solicitud de la accionante, consistente en que *“en caso de accederse a las pretensiones anteriores, ordenar a Colpensiones el reconocimiento de las semanas y la respectiva corrección a la historia laboral, que se dejaron de cotizar”*, tampoco puede abrirse paso, dado que las demás pretensiones de la accionante no se abrieron paso.

Por lo expuesto, el Juzgado Veinticinco Civil Municipal de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE la tutela interpuesta por Yeli Villafañe Bermúdez contra Colombiana de Temporales S.A.S., por las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes por el medio más expedito.

TERCERO: De no ser impugnado, **REMÍTASE** el expediente a la Corte Constitucional para que resuelva sobre su eventual revisión.

CUARTO: Una vez concluido el trámite de revisión ante la Corte Constitucional, **ARCHIVASE** el presente asunto.

Notifíquese y cúmplase,



JAVIER BUCHELI BUCHELI

Juez