



JUZGADO TREINTA Y SIETE CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

Bogotá D.C., cinco (5) de mayo de dos mil veinte (2020)

REFERENCIA:	ACCIÓN DE TUTELA
RADICADO:	2020-00210-00
ACCIONANTE:	ANDREA DEL PILAR UREÑA MONTEALEGRE
ACCIONADO:	ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S.
PROVIDENCIA:	SENTENCIA DE TUTELA DE PRIMERA INSTANCIA

1

De conformidad con lo preceptuado en el Decreto 2591 de 1991, y dentro del término consagrado en el artículo 86 de la Constitución Nacional, procede este Despacho a decidir sobre la acción de tutela instaurada por **ANDREA DEL PILAR UREÑA MONTEALEGRE**, en contra de **ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S.**

DERECHOS FUNDAMENTALES INVOCADOS:

Se pretende la tutela de los derechos fundamentales a la vida en conexidad directa con el mínimo vital, el de la salud, el del trabajo y el de la seguridad social.

FUNDAMENTOS FACTICOS:

En la formulación de la acción de tutela, **ANDREA DEL PILAR UREÑA MONTEALEGRE**, indicó que el día 13 de enero de 2020, la empresa temporal **ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S.**, la contrató por medio de un contrato de obra y labor, en el cargo de “*Agente teleoperador*”, con el fin de que laborara en la empresa ATENTO TELESERVICIOS ESPAÑA S.A. SUCURSAL COLOMBIA.

Refiere que, desde el día de la firma del contrato ha desempeñado su labor en ATENTO TELESERVICIOS ESPAÑA S.A. SUCURSAL COLOMBIA, sin ningún contratiempo.

Afirma que, el 9 de marzo de 2020, se sintió mal por cuanto tenía síntomas de gripa y, debido a la contingencia sanitaria derivada del COVID 19, en la mitad del turno, solicitó, a su coordinadora permiso para acudir al medico y así la valoraran y tomaran los exámenes pertinentes y descartar el virus que hoy por hoy se esta propagando por el mundo (COVID 19).

Como consecuencia de lo anterior, el medico le otorgo dos (2) días de incapacidad, los cuales fueron el 9 y 10 de marzo de la anualidad.

Señala que, el 10 de marzo de 2020, la empresa accionada le envió un correo electrónico, en donde le notifica que su contrato había sido terminado el día 08 de marzo de 2020, sin que mediara ningún tipo de justificación al respecto.



Terminación del contrato que, se hizo cuando se encontraba incapacitada. Vulnerando de esta manera la estabilidad laboral reforzada que le asistía y le asiste, por cuanto se encuentre sin trabajo y sin la oportunidad de llevar el sustento a su hogar.

Aduce que, es una situación muy particular por cuanto, se encontraba con una incapacidad certificada por la EPS, a la que se encuentra afiliada, por lo que el único motivo factible del despido es por estar incapacitada por el estado de salud que presentaba en el momento de los hechos.

De igual manera, recalca que la despidieron y ni siquiera le pagaron los dos (2) días de incapacidad que por derecho le corresponden y tampoco las tres horas nocturnas que laboró el día 9 de marzo de 3:00 am a 6:00 am, teniendo conocimiento que soy madre cabeza de hogar, que tengo cuatro (4) hijos que mantener y que, en mi casa, soy la única que lleva sustento al hogar, de mí depende mi familia.

Insiste que el artículo 61 literal del Código Sustantivo del Trabajo que dio origen a su despido señala expresamente: *“Terminación del contrato e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento; (..) 2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, **el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente”***.

Por todo lo anterior, manifiesta que acude a este mecanismo constitucional en aras de lograr cesen la vulneración a sus derechos fundamentales y se le permita, por parte de la accionada, reintegrarse a su puesto de trabajo y le paguen los dos (2) días de incapacidad, que, por su situación económica, son necesarios para su sustento y el de su familia.

Por último, solicita que, se le **TUTELEN** sus Derechos Fundamentales invocados y con ello, se **ORDENE** a la **ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S.**, para que en el término que su Despacho disponga me reintegren a mi empleo, sin solución de continuidad, y con el pago retroactivo de todas las prestaciones sociales dejadas de percibir desde el día del arbitrario e injusto despido, e igualmente se pongan al día en el pago de los aportes a salud para garantizar la atención médica. Asimismo, pide que se ordene a la accionada que de forma inmediata le paguen los dos (2) días de incapacidad 09 y 10 de marzo de 2020 y, las tres horas del turno realizado del día 09 de marzo de 3:00 am a 6:00 am. Y se **ORDENE** también, a que le paguen la indemnización por haberla despedido sin mediar justificación alguna, ya que la obra, para la que fue contratada, no ha concluido y, por haberla despedido estando en incapacidad médica.

ACTUACIÓN DE INSTANCIA:



Avocada la presente acción el día veinte (20) de abril de dos mil veinte (2020), se notificó del mismo a la accionada **ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S.**, y se ordenó vincular de oficio al **MINISTERIO DEL TRABAJO** y a la **PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA**, a **SALUD TOTAL EPS S.A.**, y a **ATENTO TELESERVICIOS ESPAÑA S.A. SUCURSAL COLOMBIA**, con el objeto que manifestaran sobre cada uno de los hechos descritos en el libelo.

3

CONTESTACIONES:

- PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA:

La apoderada señor presidente de la República y del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, solicitó declarar la improcedencia de la presente acción de tutela, o en su defecto, desvincular al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y/o al presidente de la República de los efectos de su decisión en caso de ser favorable para el accionante. Esta solicitud la fundamenta por Falta de legitimación en la causa por pasiva del señor presidente de la República y de la Presidencia de la República, toda vez que no existe ningún hecho u omisión atribuible a su representado, frente a quien pueda predicarse una afectación de los derechos fundamentales invocados.

- MINISTERIO DEL TRABAJO

La Asesora de la oficina Asesora Jurídica, solicita al despacho declarar la improcedencia de la acción con relación al Ministerio del Trabajo, y en consecuencia exonerarlo de responsabilidad alguna que se le endilgue por falta de legitimación en la causa, dado que no hay obligación o responsabilidad de su parte, ni ha vulnerado ni puesto en peligro derecho fundamental alguno al accionante.

Sin embargo, indica que la accionante dispone de los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos, medios judiciales y procesales ordinarios y apropiados, para resolver las controversias que se suscitan en las relaciones laborales, así se desprende de lo previsto por el Código Procesal del Trabajo, que en el artículo 1° determina los asuntos de que conoce la Jurisdicción Ordinaria en sus especialidades laboral y de seguridad social y que se tramitarán de conformidad con dicho Código. Ahora que respecto de las competencias señala:

ARTICULO 2o. COMPETENCIA GENERAL. 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.

(...) 4. Modificado por el art. 622, Ley 1564 de 2012. Las controversias referentes al sistema de seguridad social integral que se susciten entre los afiliados, beneficiarios o usuarios, los empleadores y las entidades administradoras o prestadoras, cualquiera que sea la naturaleza de la relación jurídica y de los actos jurídicos que se controviertan.

(...)



Asimismo, indicó que en materia del ejercicio de la acción de tutela para obtener un orden judicial que dirima conflictos relacionados con el pago de las acreencias laborales, la Corte Constitucional ha sostenido en forma inveterada que la acción de tutela resulta improcedente para obtener el reconocimiento y pago de acreencias que surgen en virtud de un vínculo laboral, salvo que esté de por medio la vulneración del mínimo vital de subsistencia de la accionante.¹

- SALUD TOTAL EPS S.A.

La Administradora Principal de Salud Total S.A. Sucursal Bogotá, solicito que se declare la improcedencia de la presente acción de tutela respecto de su representada por cuanto no ha vulnerado derecho fundamental alguno de la accionante y los hechos y pretensiones van encaminados al reproche de una acción u omisión ajena a sus funciones como EPS.

Sin embargo, informa que la señora **ANDREA DEL PILAR UREÑA MONTEALEGRE**, identificada con cedula de ciudadanía número No. 52307458 esta afiliada al Sistema General de Seguridad Social de Salud a través de Salud Total EPS-S en calidad de **BENEFICIARIA** del señor **JORGE EDUARDO PRIETO VARGAS**, y en este momento su estado es **ACTIVO**. y allega un cuadro donde se evidencia que, el señor **PRIETO VARGAS**, es su **COMPAÑERO PERMANENTE**.

Documento TCCons	Nombres y Apellidos	Parentesco	Fecha nacimiento	N. J. TX	Rango	Antigüedad Salud Total	Antigüedad Otra EPS	F. Radicación	F. Retiro	Estado Servicio	Fecha Inicio Cobertura	Regimen	Nivel	Tipo Poblacion	Tipo Afiliado
1031156801CO	JORGE EDUARDO PRIETO VARGAS	COTIZANTE	10/20/1994	Ver	1	23	0	09/29/2018		ACTIVO	09/29/2018	Contributivo	Sin nivel		C
52307458 CO	ANDREA DEL PILAR UREÑA MONTEALEGRE	COMPAÑERO(A)	04/08/1978	Ver	1	22	28	10/29/2018		ACTIVO	12/01/2018	Contributivo	Sin nivel		B
1012484552RO	SAMARA PRIETO UREÑA	HUJO MENOR DE 18 AÑOS	09/22/2017	Ver	1	22	28	10/29/2018		ACTIVO	12/01/2018	Contributivo	Sin nivel		B
1012319055TO	ALAN CAMILO SERRANO UREÑA	HUJO MENOR DE 18 AÑOS	01/24/2004	Ver	1	22	28	10/29/2018		ACTIVO	12/01/2018	Contributivo	Sin nivel		B
1145925733TO	NICOLAS SERRANO UREÑA	HUJO MENOR DE 18 AÑOS	05/28/2010	Ver	1	22	28	10/29/2018		ACTIVO	12/01/2018	Contributivo	Sin nivel		B
1012488473CO	BYRON STEBAN SERRANO UREÑA	HUJO DE 18 A 28 AÑOS	09/06/1999	Ver	1	22	28	10/29/2018		ACTIVO	12/01/2018	Contributivo	Sin nivel		B

- ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S.

El Representante Legal Suplente, solicitó negar el amparo solicitado pues su representada no ha vulnerado los derechos fundamentales señalados en la acción de tutela toda vez que su representada da por terminado el contrato de trabajo por la existencia de una causal legal y objetiva al momento de finiquitar el contrato de trabajo su representada no tenía conocimiento de la incapacidad y es solo hasta el día 30 de marzo que la misma accionante informa de esta novedad. Por lo que, la presente acción de tutela resulta improcedente dado que, no se le ha vulnerado derecho fundamental alguno a la accionante, pues no demostró lo afirmado en el escrito de tutela.

Adicionalmente, aduce que como se puede observar en los anexos de la contestación ATENTO, informo a la empresa que ya había finalizado la obra o la labor por la que fue contratada.

¹ Fallo de tutela T-691 del 2 de octubre de 2009, M.P. Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.



De la misma forma, refiere que se debe tener en cuenta que, para predicar que una persona está protegida por el denominado fuero de estabilidad laboral reforzada, debe:

- a) contar con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.
- b) tener una PCL reconocida y que se encuentre en determinados en grados de limitación que permitan reconocer derechos especiales por su limitación.

Lo anterior, conforme lo establecido en sentencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral SL14134 del 2015 del 14 de octubre, que hace alusión en sus consideraciones que bajo el artículo 26 de la ley 361 de 1997, para que una persona obtenga la estabilidad reforzada por condición de salud deberá presentar grado de limitación severo o profundo y no para las que padezcan cualquier tipo de limitación.

Por tal motivo, recalca que para que la accionante se encuentre protegida legalmente de acuerdo con su limitación, deben existir aspectos facticos que demuestren que su desvinculación se originó por causa de la incapacidad y que su estado de salud conlleve dos aspectos fundamentales:

- i) Tener un fuero especial circunstancial, el cual se determina con la sentencia C-531 de 2000 en donde se establece para aquellos trabajadores que se encuentren en un proceso de rehabilitación integral, tengan una incapacidad temporal o sus restricciones afecten el pleno uso de sus facultades de desenvolvimiento actitudinal con los demás miembros de la sociedad.
- ii) Que su PCL sea igual o mayor a 15%.

Bajo este cariz, afirma que si estas circunstancias no se presentan **no habrá un nexo causal entre la condición de salud y la terminación del contrato de trabajo que logre demostrar que la actitud del empleador es un acto discriminatorio y mucho menos que la terminación se debe o relaciona con sus limitaciones.**

Para el caso en mención, ninguna de las anteriores circunstancias es acreditada por el accionante ya que, no presenta afectaciones severas en su estado de salud por cuanto la documental aportada indica que la trabajadora tuvo problemas estomacales que no afectan de forma sustancial su vida y su desvinculación obedece a una causal objetiva, la cual es la terminación de la obra o labor para la cual fue contratada.

- **ATENTO TELESERVICIOS ESPAÑA S.A. SUCURSAL COLOMBIA**

Guardo silencio.

CONSIDERACIONES

1. De la Competencia



Es competente este Despacho Judicial, para proferir sentencia dentro de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en el artículo 86, en armonía con las normas contenidas en el Decreto 2591 de 1991.

2. Problema Jurídico

En el caso objeto de estudio, corresponde establecer ¿sí la accionada **ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S.**, ha vulnerado los derechos fundamentales a la vida en conexidad directa con el mínimo vital, el de la salud, el del trabajo y el de la seguridad social de la accionante por haberla despedido estando al parecer en situación de vulnerabilidad?

Tesis, No

3. Marco Jurisprudencial

Para zanjar la cuestión planteada, es preciso ahondar en primer lugar sobre los lineamientos esbozados por la jurisprudencia constitucional respecto a:

La acción de tutela se estableció en el artículo 86 de la actual Constitución Política de 1991, como el medio más expedito y rápido para hacer cesar las acciones u omisiones que vulneran o amenazan un derecho fundamental, pero se presenta como un instrumento de naturaleza subsidiaria y residual, es decir, sólo procede en ausencia de otros mecanismos adecuados de defensa, con la finalidad de otorgar protección inmediata a los derechos constitucionales fundamentales, cuando sean vulnerados o amenazados por la acción u omisión de la autoridad pública o de los particulares.

Dada la concordancia entre el art. 37 del Decreto 2591 de 1991 y el inciso primero del art. 1° del Decreto 1382 de 2000, este Juzgado es competente para conocer la presente acción de tutela, toda vez que está dirigida en contra de particular respecto del cual la actora se encuentra en estado de indefensión y subordinación.

PRECEDENTES CONSTITUCIONALES

Del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión, ha sostenido el mismo alto Tribunal lo siguiente:

“Esta Corporación en varios pronunciamientos, ha señalado la especial protección, conforme a la garantía que consagran los artículos 13, 47, 53 y 54 de la norma superior^[1], de que son sujetos las personas que sufren algún tipo de discapacidad o que tienen limitaciones en su estado de salud.

De lectura sistemática y finalista de dicho articulado, este Tribunal Constitucional estableció que quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o en estado de indefensión -por su condición económica, física o mental-, son titulares del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada^[2], que se traduce en garantizar “la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”^[3].

De allí que en favor de este grupo de personas, exista la obligación por parte de sus empleadores de ubicarlos en cargos en los cuales puedan desarrollar labores que no atenten contra su integridad, además, con la prohibición de desvincularlos de sus puestos de trabajo, salvo los casos en que medien causas objetivas previamente evaluadas por la Oficina de Trabajo. Al respecto, en la sentencia T – 554 de 2009, se indicó:

“(…) [E]n aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, todo trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la grave afectación de su estado de salud, tiene derecho a permanecer en su lugar de trabajo hasta que se



configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral, causal que, en todo caso, deber ser previamente verificada por el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces. En este sentido, se reitera que el derecho a la estabilidad laboral reforzada es una consecuencia de la grave afectación del estado de salud del trabajador, afectación que no necesariamente se deriva del estado de invalidez o discapacidad declarado así por la autoridad competente.

3.4 En virtud de lo anterior, la Corte ha dicho que si el juez constitucional comprueba que el despido o la no renovación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente, se produjo sin la autorización de la autoridad del trabajo, deberá presumir que la desvinculación laboral es una consecuencia de los padecimientos de salud del trabajador^[10]. De ser así, de conformidad con la jurisprudencia de esta Corporación, el juez deberá concluir que se causó una grave afectación de los derechos fundamentales del accionante, conceder el amparo invocado, declarar la ineficacia del despido y ordenar su reintegro a un cargo acorde con su situación especial^[11].

Es por ello que la garantía real y efectiva del derecho a la estabilidad laboral reforzada, se encuentra en armonía con: (i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido por el estado de vulnerabilidad o por presentar una grave afectación en la salud, y (iii) a permanecer en el cargo hasta tanto no se configure una causa objetiva que amerite la terminación del vínculo laboral, que en todo caso, debe ser previamente evaluada por el inspector de trabajo.

1.2. Sin embargo, la Corte también ha establecido que en los casos donde se procura el reintegro laboral a través de la acción de tutela, cuando se alega la titularidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada, no basta con que la persona demuestre encontrarse en situación de debilidad manifiesta como consecuencia de su estado de salud o de las limitaciones físicas que padece, sino que también debe comprobar que a causa de dicho estado se produjo la terminación del contrato de trabajo.

Sobre este aspecto, la jurisprudencia constitucional ha señalado que:

“(i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente.”^[12]

Así mismo, este Tribunal en reciente jurisprudencia, al realizar un análisis sobre la procedibilidad de la acción de tutela para lograr el reintegro de los sujetos que tienen el derecho a la estabilidad laboral reforzada, precisó que:

“(…) procede el reintegro mediante la acción de tutela, cuando queda demostrado que la desvinculación se produjo con violación de la garantía del fuero sindical o como consecuencia de un acto de discriminación contra una mujer embarazada o una madre cabeza de familia o contra una persona enferma o discapacitada. En este sentido, si el despido se produjo sin que mediara una justa causa demostrada se presume la discriminación y procede el reintegro. Ahora bien, para que proceda la acción de tutela, es absolutamente indispensable – además de otros requisitos de procedibilidad – que pueda razonablemente presumirse la discriminación, que no existan pruebas que la desvirtúen o que, por el contrario, quede demostrado claramente que esta fue la causa del despido. En particular, cuando se trata de personas que afirman haber sido desvinculadas en razón de su enfermedad o discapacidad, la Corte ha exigido, cuando menos, elementos que permitan razonablemente establecer una relación de conexidad entre la discapacidad o enfermedad y la decisión laboral impugnada.”^[13] (Subrayado fuera de texto).

En este sentido, para efectos de tomar una decisión en sede constitucional que ampare la estabilidad laboral reforzada, debe acreditarse plenamente que el despido o el vínculo laboral terminó por causa directa de la discapacidad o enfermedad que presenta el trabajador, lo que trae consecuentemente, la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo.

1.3. Sumado a lo anterior, esta Corte ha establecido la necesidad de precisar “el modo de terminación de la relación laboral como elemento de procedencia de la acción de tutela”^[14] toda vez



que existen varias formas de terminación del contrato de trabajo[15], que dependen de la unilateralidad o de la consensualidad de las partes que han concurrido en la creación del vínculo laboral.

Frente a este punto, es necesario precisar que la causa de terminación de la relación laboral que se alegue para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada, debe ser imputable exclusivamente al empleador -bien sea por efecto del despido o del despido indirecto[16]-, ya que es el sujeto a quien la ley y la jurisprudencia constitucional le han impuesto la carga de la estabilidad laboral.

Por consiguiente, el reintegro como forma de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada es viable mediante la acción de tutela si se acreditan los siguientes aspectos: (i) que “sin la intervención del juez constitucional podría causarse [un] perjuicio irremediable”[17], (ii) que existe una relación de causalidad entre el hecho o acto que produjo la terminación del contrato de trabajo, la enfermedad o discapacidad que aqueja al trabajador; (iii) que el rompimiento del vínculo laboral no fue justificado por una causa objetiva y relevante; y (vi) que la forma en que terminó la relación laboral le es imputable al empleador.

Solamente la comprobación de los anteriores presupuestos, legitima la reclamación por vía de acción de tutela, ya que de no establecerse, se puede concluir que se está frente a de una controversia ordinaria, la cual escapa de la esfera de conocimiento del juez constitucional, en aplicación del principio de subsidiariedad que rige la acción de amparo (art. 86 C.P.). Lo anterior, en atención a los reiterados pronunciamientos de esta Corte, que han señalado que en principio, el mecanismo constitucional es improcedente para ordenar el reintegro laboral en la medida en que el ordenamiento jurídico prevé para el efecto, determinadas acciones judiciales cuya competencia ha sido atribuida a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según sea el caso.

Es por lo anterior que esta Corporación ha considerado que la titularidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada no implica la inamovilidad del trabajador[18], pues en ciertas circunstancias es viable terminar la relación laboral, a pesar de que en uno de sus extremos se encuentre un sujeto de especial protección constitucional; ya que la ruptura del vínculo laboral no implica per se un perjuicio irremediable[19], que deba ser considerado como relevante para que el caso sea sometido a un estudio constitucional.

1.4. Ahora bien, la Corte ha tenido contadas oportunidades para pronunciarse sobre la estabilidad laboral reforzada de los sujetos constitucionalmente protegidos que presentan renuncia al empleo, no obstante, ha especificado con respecto a este modo de terminación del contrato lo siguiente[20]:

(...) la renuncia del trabajador es otro modo previsto por la ley para que el contrato de trabajo termine, siempre y cuando cuente con la característica de ser un acto espontáneo de su voluntad para terminar el contrato; es decir, debe estar libre de toda coacción o inducción por parte del patrono porque ello conllevaría a su ineficacia jurídica. Al ser un acto unilateral de voluntad, del mismo puede retractarse el autor con consecuencias de validez jurídica, pero sólo si esto se le comunica al empleador que no ha manifestado la aceptación de la dimisión; pues, lo que era inicialmente un acto unilateral, cuando se acepta por el empleador, se convierte en un mutuo consentimiento sobre la cesación del vínculo contractual como forma de extinguir la relación laboral y por consiguiente, en caso de retractación del trabajador en estas nuevas circunstancias, deberá también contarse con la anuencia del patrono para que haya reactivación de la relación contractual[21]

Por consiguiente, en el anterior contexto, cuando el modo de terminación del contrato laboral invocado sea la renuncia del trabajador, debe entonces evaluarse por el juez la espontaneidad con que ella se produjo, la oportunidad de su retractación para determinar su oponibilidad al empleador y lo referente a la aceptación de una y otra decisión del trabajador por el empleador (...).”

De lo anterior surge que, en el campo de la estabilidad laboral reforzada es constitucionalmente aceptable la terminación del contrato de trabajo cuando el trabajador renuncia a su empleo, siempre que la dimisión sea espontánea, libre de coacción y producto de la voluntad. La renuncia al empleo así presentada, en aplicación del principio de subsidiariedad, impide que el asunto sea estudiado por el juez constitucional y por tanto, habrá que declararse improcedente la acción de tutela que se persiga bajo los anteriores supuestos.

Sin embargo, de lo expuesto también surge que, a pesar de la renuncia del trabajador como modo de terminar el contrato de trabajo, el asunto puede ser conocido por el juez constitucional cuando la persona titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, demuestre en sede constitucional –



adicionalmente de los presupuestos estudiados anteriormente-, los elementos probatorios que evidencien que la renuncia además de haber sido presionada por el empleador, -es decir, que se produjo un despido indirecto- le produce un perjuicio irremediable. En tal sentido, corresponderá al juez constitucional evaluar si el despido indirecto que se alega como forma de terminación del contrato de trabajo, causa una grave lesión a los derechos fundamentales de la persona que invoca la protección.

Para la Sala, este último aspecto resulta de suma importancia, ya que es la vulneración al derecho a la estabilidad laboral reforzada la que hace que el caso sea evaluado a través de la acción de tutela, toda vez que, a pesar de la existencia de una renuncia forzada o despido indirecto, la terminación no produce forzosamente, como se ha indicado, un perjuicio irremediable; aunque sí, los efectos del despido sin justa causa, que implica la obligación por parte del empleador de indemnizar al trabajador.”²

CASO CONCRETO

De conformidad con las normas citadas, entraremos a estudiar con las pruebas aportadas a este trámite tutelar, uno a uno los requisitos de la estabilidad laboral reforzada que se mencionaron en el párrafo de precedencia:

En este caso la accionante solicita la protección de sus derechos fundamentales al Mínimo vital, a la a la vida en conexidad directa con el mínimo vital, el de la salud, el del trabajo y el de la seguridad social; que estima vulnerados por el despido sin justa causa que efectuó la empresa cuestionar, para argumentar sus pretensiones indico que al momento de la terminación del **CONTRATO DE OBRA O LABOR** suscrito con la accionada, se encontraba incapacitada, incapacidad que como se puede corroborar en la documental aportada fue entregada solo hasta el 30 de marzo de 2020, como da cuenta la sociedad accionada, sin que al momento de la terminación del contrato como aduce la accionante supieran de la incapacidad que tanto se recalca.

Es sabido, que la Corte Constitucional ha determinado en múltiples pronunciamientos que, la tutela es un mecanismo excepcional para solicitar la protección del derecho al trabajo en los casos en que quien la reclama de muestra hacer parte del grupo de especial protección o encontrarse ante un perjuicio irremediable, caso que aquí no ocurre, pues, si bien es cierto, la señora **ANDREA DEL PILAR UREÑA MONTEALEGRE**, es madre de 4 hijos y se encuentra desempleada no es menos cierto que, tiene un compañero permanente, el cual la tiene afiliada a ella y a sus 4 hijos al sistema de seguridad social en salud – SGSSS, en la EPS SALUDTOTAL, y en cuanto a la afirmación de que el madre cabeza de familia, no allego prueba siquiera que corrobore dicha versión, por lo cual se entiende por no cierta. Adicionalmente, de ser cierta dicha afirmación, el solo hecho de pronunciar ser madre cabeza de familia, no le da el derecho absoluto para perpetuarse en un trabajo en el que desde su inicio era sabido de las partes que, el contrato fue por una obra o labor encomendada la cual termino como se puede avizorar dentro del expediente donde, la empresa **ATENTO TELESERVICIOS ESPAÑA S.A. SUCURSAL COLOMBIA**, le comunicó a la **ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S.**, que se terminaba dicha encomienda contratada

² Sentencia T-457/2010



la cual, estaba en cabeza de la señora **ANDREA DEL PILAR UREÑA MONTEALEGRE**.

En conclusión, en este caso la accionante no logra demostrar que su desvinculación de la empresa **ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S.**, obedeció a un nexo de causalidad entre su enfermedad (problemas estomacales) y el motivo de su despido. Por lo que, no es dable para este caso en particular conceder el amparo deprecado, además de que el despido como se indica en antecedencia, no logra demostrarse que obedeció a la enfermedad que afecta a la accionante sino a la terminación de la obra o labor para la cual fue contratada.

10

Por lo anterior, se habrá de negar su amparo por improcedente, Maxime cuando no se demostró tener un fuero especial circunstancial, ni que la empresa haya causado un perjuicio irremediable con la terminación del contrato de obra labor.

En cuanto, al pago de salarios y prestaciones sociales, es de indicar que, la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar las acreencias laborales que solicita la accionante, tal y como lo ha sostenido la H. Corte Constitucional en Sentencia T-061 de 2013, del M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, en la cual señaló:

“La acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el pago de acreencias laborales, en el entendido que el artículo 86 de la Carta establece que dicho instrumento tiene entre sus características la subsidiaridad. Así, la acción de tutela por regla general es improcedente, salvo que el actor pruebe (i) que no existe otro medio de defensa judicial, o que existiendo no es efectivo, por una parte, o por otra, (ii) que existe un perjuicio irremediable al mínimo vital como consecuencia del no pago de lo debido.

La Sala concluye que en este caso la tutela es improcedente, pues el accionante contaba con otros recursos judiciales que omitió agotar, los cuales resultaban idóneos para la protección de sus derechos fundamentales que consideraba vulnerados. Además, no demostró que la falta de pago de las obligaciones reclamadas representara la inminencia de un perjuicio irremediable; y en todo caso, no existe certeza sobre la existencia de las acreencias objeto de la controversia. Por esta razón, la tutela es improcedente y el actor debe acudir ante el juez natural para que estudie sus pretensiones conforme a las leyes laborales aplicables.”

Cabe hacer la claridad al accionante que el hecho de negarse el amparo constitucional deprecado no obsta para que se impetre la acción que encuentre pertinente ante la jurisdicción ordinaria en procura de la salvaguarda de sus derechos.

Por estas razones, estima el Despacho que la acción de tutela interpuesta no es procedente, por cuanto el actor cuenta con otro medio de defensa judicial que asoma idóneo para la protección de sus derechos fundamentales y, además, itérase, no se advierte la presencia de un perjuicio irremediable que habilite la procedencia de la acción como mecanismo transitorio.

En virtud y mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TREINTA Y SIETE CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.



RESUELVE:

PRIMERO: DENEGAR POR IMPROCEDENTE la presente solicitud de tutela instaurada por **ANDREA DEL PILAR UREÑA MONTEALEGRE**, en contra de **ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S.** por las razones expuestas en la parte motiva de este fallo.

SEGUNDO: En caso de no ser impugnada la presente decisión, envíese las presentes diligencias a la Corte Constitucional para eventual revisión, conforme a lo determinado en el inciso segundo del Art. 31 del Decreto 2591 de 1991.

TERCERO: Una vez regrese la tutela de la H. Corte Constitucional, excluida de REVISIÓN, sin necesidad de ingresar el expediente al despacho, por secretaria ARCHIVENSE las diligencias.

CUARTO: NOTIFICAR esta decisión a los interesados, por el medio más expedito posible (Art. 30 Decreto 2591 de 1991).

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE,


LUIS CARLOS RIAÑO VERA³
Juez

³ Firma electrónica: Ley 527 de 1999, Decreto 1747 de 2000, Decreto 19 de 2012, Decreto 333 de 2014, Decreto 1078 de 2015, Decreto 1413 de 2017 Lo anterior, atendiendo a que el Consejo Superior de la Judicatura, mediante los acuerdos PCSJA20-11517, PCSJA20-11518, PCSJA20-11519, PCSJA20-11521, PCSJA20-11526 de marzo de 2020 y PCSJA20-11546 de abril de 2020 suspendió los términos judiciales y adoptó otras medidas por motivos de salubridad pública y fuerza mayor por haberse visto afectado el país con casos de la enfermedad denominada COVID-19, catalogada por la Organización Mundial de la salud como una emergencia de salud pública de impacto mundial; y que el Presidente de la República, facultado en el artículo 215 de la Constitución Política expidió el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020: "por el cual se declara un estado de Emergencia Económica, Social, y Ecológica en todo el territorio Nacional".