



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DISTRITO JUDICIAL DE GARAGOA
JUZGADO PRIMERO PROMISCUO MUNICIPAL

Garagoa, Boyacá, quince (15) de enero de dos mil veinticuatro (2024).

Referencia: ACCIÓN DE TUTELA
Radicado: 152994089001-2023-00140-00
Accionante: NATALIA ANDREA HURTADO LÓPEZ
Accionada: IOLAVORANDO S.A.S. EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES
Vinculados: E.S.E. HOSPITAL REGIONAL VALLE DE TENZA, CLARA NIÑO, EDILMA GUTIÉRREZ, RUBIELA LÓPEZ CASTRO, CLÍNICA COLSANITAS S.A. CLÍNICA UNIVERSITARIA COLOMBIA, ARL SEGUROS BOLÍVAR Y BLANCA STELLA RIVERA.

Sentencia No. 01

Tema. Improcedencia de la acción de tutela para reclamar acreencias laborales. Improcedencia de la acción de tutela por inexistencia de vulneración al derecho fundamental al debido proceso.

Procede el Juzgado a resolver la acción de tutela de la referencia dentro de la oportunidad legal pertinente.

1. IDENTIFICACIÓN DEL TEMA DE DECISIÓN.

Se decide en primera instancia la acción de tutela propuesta por la señora **NATALIA ANDREA HURTADO LÓPEZ** en contra de **IOLAVORANDO S.A.S. EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES**, por medio de la cual solicita se le proteja su derecho fundamental al trabajo vulnerado por la accionada.

Fundamentó su petitum la tutelante en los hechos que se compendian de la siguiente manera:

Señaló que se desempeña como "trabajadora en misión" de la Empresa de Servicios Temporales IOLAVORANDO S.A.S. en la E.S.E. Hospital Regional Valle de Tenza, sede Garagoa, Boyacá.

Indicó que IOLAVORANDO S.A.S., le impuso sanción por haber dejado de asistir a cita médica con la ARL BOLÍVAR el 25 de octubre de 2023 y por ausentarse del trabajo en la anterior fecha y el 30 de octubre siguiente, no obstante, ella previamente contar con el permiso concedido.

Adujo que la anterior decisión vulneró su derecho fundamental al trabajo, por excesivo rigorismo y pese la calamidad familiar por el accidente de su progenitora sí dio oportuno aviso a la empresa usuaria sede Garagoa, a través de su Coordinadora, Clara Niño.

Dijo que a la cita programada para el 30 de octubre de 2023 tampoco asistió, pues no contaba con los resultados médicos requeridos. De igual manera que el 30 octubre no se presentó al sitio trabajo, porque previamente tenía intercambio de turno con su compañera, aprobado por la coordinadora Clara Niño, por lo que ella no incurrió en falta al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, ni en ninguna otra que diera lugar a sanción alguna.

Agregó que la empresa usuaria supo de su inasistencia a la cita porque ella dio aviso y anunció la justificación.

Solicitó tutelar sus derechos fundamentales y se revoque la sanción impuesta ordenando a IO-LAVORANDO S.A.S., proceda al pago de sus honorarios correspondientes a los días 24,25 y 26 de noviembre de 2023 computándolos para efecto del pago de las demás prestaciones.

2. PROBLEMA JURÍDICO

En el presente asunto se ha de determinar si es procedente conceder el amparo deprecado para reclamar acreencias laborales y establecer si la actuación desplegada por la accionada IO LAVORANDO SAS con ocasión de la sanción impuesta a la trabajadora le vulneró el derecho al debido proceso.

3. CRÓNICA DEL PROCESO O ANTECEDENTES

3.1. Mediante providencia de fecha 11 de diciembre de 2023, se admitió la acción de tutela, se ordenó notificar de manera inmediata a la accionada **EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES IOLAVORANDO S.A.S.**, para que en el término de dos (2) días emitiera su pronunciamiento al respecto. Igualmente se requirió a la entidad para que allegara de manera íntegra el proceso disciplinario adelantado en contra de la trabajadora y el reglamento interno de trabajo de dicha entidad.

Asimismo, se ordenó vincular a la E.S.E. Hospital Regional Valle De Tenza, a la doctora Clara Niño, a la señora Edilma Gutiérrez, a la señora Rubiela López Castro y a la Clínica Colsanitas S.A. Clínica Universitaria Colombia.

Mediante proveído del 12 de diciembre de 2023 se dispuso integrar el contradictorio con la ARL Seguros Bolívar y con auto del 14 de diciembre se vinculó a la señora Blanca Stella Rivera, en su calidad de Coordinador in house Hospital Regional.

3.2 Contestación de la accionada y vinculados.

3.2.1. INDIRA ROJAS GRANADOS, representante legal de IOLAVORANDO S.A.S, informó que durante la relación laboral con la accionante ha cumplido en forma y tiempo con todos y cada uno de los deberes y obligaciones que como empleadora debe atender según lo establecido por la ley laboral.

Indicó que la empresa usuaria donde la trabajadora realiza la prestación de sus servicios presentó informe en la cual la quejosa se vio involucrada debido a la inasistencia a citas de seguimiento por ARL y la solicitud de permiso para los efectos, por lo que la entidad procedió a iniciar el proceso disciplinario interno con el fin de esclarecer los hechos, razón por la que le comunicó a la trabajadora la queja, la apertura de proceso disciplinario, el traslado de pruebas

y la citación a descargos, en el cual se le garantizó a la hoy accionante el debido proceso y el derecho a la defensa.

Adicionó que IO LAVORANDO S.A.S., adelantó el proceso disciplinario en comento tomando como base, no solo lo informado por la empresa usuaria, sino que también tuvo en cuenta lo reportado por la ARL Bolívar en relación con la cancelación de 5 citas con diferentes especialidades, incurriendo, en varias ocasiones en el incumplimiento a las obligaciones del Sistema de Riesgos Laborales.

Solicitó se tengan como no llamadas a prosperar las pretensiones de la accionante, teniendo en cuenta que su empresa ha actuado ajustada a la Ley.

3.2.2. HOSPITAL REGIONAL SEGUNDO NIVEL DE ATENCIÓN VALLE DE TENZA, por intermedio de la Gerente Gloria Yaneth Manrique Abril, dijo que se oponía a todas las pretensiones de la parte actora en relación con su entidad, como quiera que no desplegó ninguna conducta por acción u omisión que vulnerara los derechos fundamentales de la accionante por lo que había lugar a declarar la falta de legitimación por pasiva a su favor. Indicó que frente a la sanción la ESE no puede emitir juicio alguno por tratarse de un proceso disciplinario surtido por otra entidad.

Además de lo anterior refirió que la accionante no tiene relación laboral con la ESE regional Valle de Tenza, por lo que no existe relación empleadora – trabajador, e infirió que el Reglamento de Trabajo de ESE Hospital Regional Valle de Tenza no le es aplicable a la trabajadora.

3.2.3. La señora **RUBIELA LÓPEZ CASTRO** en calidad de madre de la accionante, manifestó que todo el día 25 de octubre del año anterior, desde las primeras horas de la mañana, su hija acudió a auxiliarla con motivo de un accidente desde una bicicleta con lo que resultó lesionada.

3.2.4. SERGIO OSPINA COLMENARES, en representación de la Compañía de Seguros Bolívar S.A., indicó que la señora Natalia Hurtado presentó accidente de trabajo el 05/03/2023 ocasionándole a la trabajadora una contusión de la mano derecha en manejo en el Centro Médico de Bolívar.

Informó que el 2 de noviembre de 2023 la ARL envió una comunicación a la empresa IO LABORAMOS SAS indicando que entre marzo y mayo del 2023, la trabajadora canceló 5 citas con diferentes especialidades y no asistió a una cita con Cirujano de Mano, ni a una sesión de Terapia Física, por lo que era evidente que la trabajadora no había sido diligente con el cumplimiento de sus citas médicas, incumpliendo las obligaciones que el Sistema de Riesgos Laborales colombiano le ha impuesto a los trabajadores.

Resaltó que los temas relacionados con suspensión de contrato laboral, permiso para despido ante el Ministerio de Trabajo, pagos de seguridad social pendientes, así como de emolumentos salariales, indemnizaciones, procesos disciplinarios internos y Reintegro, no son competencia de esa Administradora y solicitó se desvincule de la acción de tutela.

3.2.5. BLANCA STELLA RIVERA PEÑA, Coordinador in house del Hospital regional Valle de Tenza, contestó que en realizó el reporte a la temporal donde indicó que la trabajadora en misión había solicitado permiso para los días 25 y 30 de

octubre de 2023 para citas medico laborales a las cuales no asistió y que el reporte lo hizo porque la trabajadora no informó que no había asistido a las citas, como tampoco le había allegado soporte de ninguna situación presentada.

3.2.6. CLARA EMILIA NIÑO TRUJILLO Coordinadora de la sede Garagoa Hospital Regional Valle De Tenza, frente al caso en concreto indicó que la trabajadora no tiene relación laboral con el Hospital, por lo que no existe relación empleador trabajador, ya que quien es empleador es IOLAVORANDO S.A.S. empresa que realizó el proceso disciplinario.

Refirió que de los hechos expuestos en la acción de tutela ella no se encuentra inmiscuida dentro del proceso disciplinario objeto de controversia ni es empleadora de la trabajadora por lo que no hay lugar a vulneración de derechos a la accionante.

Además de lo anterior mencionó que el Reglamento de Trabajo de la ESE Hospital Regional Valle de Tenza no le es aplicable a la trabajadora por lo que no tiene vínculo laboral con esa entidad.

3.2.7. EDILMA GUTIÉRREZ HIGUERA, dijo que su actuar fue seguir orden de su coordinadora y jefe inmediato Clara Niño de cubrir el turno del 30 octubre de 2023, aclaró que el trabajo de ellas es de mucha responsabilidad y compromiso y no se podían ausentar sin informar ni dejar a nadie que no sea apto para realizar dichas funciones.

3.2.8. LA CLÍNICA COLSANITAS S.A. CLÍNICA UNIVERSITARIA COLOMBIA, no obstante haberse notificado guardaron silencio.

4. COMPETENCIA

En virtud de lo previsto en los Decretos 2591 de 1991, 1382 de 2000 y 333 de 6 de abril de 2021 de, este Despacho es competente para conocer de la acción de tutela en primera instancia.

5. LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA

A) LEGITIMACIÓN POR ACTIVA. Se acreditó en el expediente que la señora **NATALIA ANDREA HURTADO LÓPEZ**, es la persona que puede verse afectada en sus derechos al trabajo y debido proceso.

B) LEGITIMACIÓN POR PASIVA. Se probó igualmente que la accionada **IOLAVORANDO S.A.S.**, resulta legitimada por pasiva, puesto que es la entidad a quien eventualmente le correspondería dar solución a lo pedido en la queja tutelar, quien en el término concedido emitió respuesta sobre el particular.

C) De otro lado, se hacía necesaria la vinculación de la E.S.E. Hospital Regional Valle De Tenza, las señoras Clara Niño, Edilma Gutiérrez, Rubiela López Castro, Blanca Stella Rivera, la ARL Seguros Bolívar y la Clínica Colsanitas S.A. Clínica Universitaria Colombia, por la calidad de su función en relación con la vulneración de los derechos fundamentales invocados.

6. DECISIONES PARCIALES SOBRE VALIDEZ Y EFICACIA DEL PROCESO.

- a) Decisión parcial sobre validez del proceso. El procedimiento se ha rituado por lo establecido en el Decreto 2591 de 1991 y no se observa causal de nulidad que pueda generar invalidación de lo actuado.
- b) Decisión parcial sobre eficacia del proceso. Se dan los presupuestos procesales para emitir la sentencia de fondo que corresponde.

7. TESIS DEL DESPACHO

En relación con el problema jurídico planteado en la presente sentencia, el Despacho sostendrá que la acción de tutela no es procedente para reclamar acreencias laborales, como tampoco se logró probar que la actuación desplegada por IO LAVORANDO SAS EMPRESAA DE SERVICIOS TEMPORALES vulneró el derecho fundamental al debido proceso de la trabajadora con ocasión de la sanción disciplinaria impuesta.

Para resolver se efectúan las siguientes

8. CONSIDERACIONES

8.1. Marco Normativo

Con el objeto de asegurar la protección inmediata de los derechos fundamentales, el artículo 86 de la Constitución Política consagra la acción de tutela como mecanismo procesal mediante el cual las personas pueden exigir el respeto de sus derechos constitucionales fundamentales, tanto al Estado como a particulares, cuando resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión y, condicionado, en todo caso, a la no disponibilidad de otros medios judiciales de defensa, salvo frente al perjuicio irremediable, donde opera de manera transitoria.

En Desarrollo de las directrices impartidas por el Decreto 2591 de 1991, la Honorable Corte Constitucional ha desarrollado una serie de criterios que sirven para identificar los derechos que son susceptibles de ser amparados por vía de tutela, dentro de los cuales se halla el criterio de los derechos fundamentales por definición jurisprudencial de esa alta corporación, siendo uno de esos derechos los aquí involucrados, es decir, derecho fundamental al debido proceso administrativo, a la presunción de inocencia, legalidad y defensa.

8.1.2 Improcedencia de la acción de tutela para reclamar acreencias laborales

De vieja data es sabido que para que proceda la acción de tutela para la protección al derecho al trabajo por vía de tutela deben acreditarse los requisitos tanto generales como especiales. En relación con estos la Suprema de Justicia en sentencia STP5755-2017 sostuvo que:

“La jurisprudencia constitucional ha establecido que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el pago de acreencias laborales, dado su carácter subsidiario, de acuerdo con el cual, la misma sólo es procedente cuando el afectado no disponga de otro mecanismo idóneo de defensa judicial o cuando en concurrencia de esta se acredite la inminencia de un perjuicio irremediable que permita conceder el amparo de manera transitoria.

En ese orden de ideas, en principio, el reconocimiento de acreencias laborales mediante acción de tutela resulta improcedente, pues el ordenamiento ha dispuesto medios judiciales específicos para la solución de este tipo de conflictos, ya sea en la jurisdicción laboral ordinaria o en el contencioso administrativo, según el caso.

Ahora bien, la acción excepcionalmente procede para ordenar el pago de acreencias laborales cuando se acredita la vulneración del mínimo vital del tutelante, como también la configuración de un perjuicio irremediable. Así, la Corte Constitucional ha concedido peticiones de tutela encaminadas a exigir el pago de acreencias laborales, siempre y cuando sean acreditadas las condiciones que permitan inferir la vulneración de un derecho fundamental.

En ese sentido, ha señalado algunos supuestos en los cuales se presume la vulneración del derecho al mínimo vital, los cuales se limitan a los siguientes: (i) que no se encuentre acreditado en el expediente que el accionante cuenta con otros ingresos que permitan su subsistencia; (ii) que se trate de un incumplimiento prolongado e indefinido; y (iii) que las sumas que se reclamen no sean deudas pendientes. Frente al primer supuesto, se ha explicado que no es exigible la plena acreditación de que no se tienen otros ingresos pues eso sería una prueba imposible, bastando con que se aporten elementos que le permitan al juez inferir que el salario es el único ingreso y que su no pago afecta gravemente las condiciones de vida del trabajador. En cuanto al segundo supuesto, la Corte Constitucional ha precisado que el incumplimiento debe ser mayor a dos meses, a menos que se trate de personas que devenguen un salario mínimo.

En este orden de ideas, cuando se solicite el pago de acreencias laborales y quede demostrado que las acciones correspondientes no brindan la protección requerida a los derechos fundamentales en juego, o cuando se demuestre la inminente ocurrencia de un perjuicio irremediable, debe entrar el juez de tutela a resolver el conflicto. Al respecto, ha dicho esta Corporación que *"de manera excepcional puede acudir a ella [la tutela] para obtener la cancelación de salarios, siempre y cuando éstos constituyan la única fuente de recursos económicos que le permitan al trabajador asegurar su vida digna y cuando su no percepción afecte su mínimo vital"*. (resaltado del despacho)

8.1.3. El debido proceso administrativo sancionador

En relación con la presunta afectación al DEBIDO PROCESO, con ocasión de la sanción impuesta a la trabajadora y para el caso sub judice la sentencia T-105 de 2023 señaló lo siguiente:

51. Esta corporación ha señalado que hacen parte de las garantías del debido proceso administrativo, entre otros, los derechos a: **(i) ser oído durante toda la actuación; (ii) la notificación oportuna y de conformidad con la ley; (iii) que la actuación se surta sin dilaciones injustificadas; (iv) que se permita la participación en la actuación desde su inicio hasta su culminación; (v) que la actuación se adelante por la autoridad competente y con el pleno respeto de las formas propias previstas en el ordenamiento jurídico; (vi) gozar de la presunción de inocencia; (vii) el ejercicio del derecho de defensa y contradicción; (viii) solicitar, aportar y controvertir pruebas; (ix) impugnar las decisiones y promover la nulidad de aquellas obtenidas con violación al debido proceso.** (resaltado del despacho)

8.2 EL CASO EN CONCRETO

Para resolver el caso en concreto se tiene que a la señora **NATALIA ANDREA HURTADO LÓPEZ** le fue impuesta sanción disciplinaria por IO-LAVORANDO S.A.S.,

EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES y como consecuencia de esta sanción se suspendió del trabajo sin derecho a remuneración los días 24, 25 y 26 de noviembre de 2023 por lo que la accionante se duele del excesivo rigorismo en que se basó la decisión tomada con fundamento en no haberle notificado directamente a su empleadora la eventualidad por la que no pudo cumplir con la asistencia a citas médico laborales que tenía con anterioridad programadas y para las cuales había solicitado permiso, vulnerándose de esa manera su derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y justas, afectándosele su economía y vida laboral.

Igualmente, que la disposición de suspensión se tomó sin soporte en las pruebas de su defensa, con las que se hubiera evitado la sanción, no obstante, ella haber reportado la novedad al Hospital Regional Valle de Tenza, es decir, a la empresa usuaria de sus servicios y allí haber dejado la historia clínica de su progenitora documento que justificaba la inasistencia a las citas por las cuales se le abrió el proceso disciplinario.

Frente lo expuesto por la quejosa, la accionada IO-LAVORANDO S.A.S., EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES, dijo que dio inicio al proceso disciplinario, por cuanto la empresa usuaria donde la trabajadora realiza la prestación de sus servicios informó la inasistencia de la tutelante a citas de seguimiento por ARL, no obstante disponer del permiso para concurrir a las mismas y además que también tuvo en cuenta para esa decisión lo reportado por la ARL Bolívar en relación con la cancelación de 5 citas con diferentes especialidades, incurriendo, en varias ocasiones la trabajadora en el incumplimiento a las obligaciones del Sistema de Riesgos Laborales.

Al respecto la vinculada Blanca Stella Rivera Coordinadora in house Hospital regional Valle de Tenza, indicó que el reporte lo hizo porque la trabajadora no informó sobre su inasistencia a las citas, como tampoco allegó soporte de ninguna situación presentada.

EL HOSPITAL REGIONAL VALLE DE TENZA y la señora CLARA E. NIÑO TRUJILLO indicaron que la trabajadora no tiene relación laboral con el Hospital, por lo que no existe relación empleador trabajador, ya que quien es empleador es IOLAVORANDO SAS empresa que realizó el proceso disciplinario; además que el Reglamento Interno de Trabajo de su entidad no le es aplicable a la trabajadora.

De los argumentos expuestos tanto por la accionante, como por la accionada y las vinculadas, y de las peticiones de la queja tutelar la señora NATALIA ANDREA HURTADO LÓPEZ, pretende que se profiera decisión a su favor ordenando revocar la sanción impuesta y como consecuencia de ello IO-LAVORANDO S.A.S., proceda al pago de sus honorarios correspondientes a los días descontados y no laborados por la decisión adoptada por la accionada de suspenderla del trabajo sin mediar justa causa.

De los presupuestos emanados por las involucradas, emerge claro que de acuerdo con la jurisprudencia citada en precedencia la acción de tutela se torna improcedente, toda vez que no le corresponde al juez constitucional de tutela disentir sobre los asuntos que ampliamente están definidos para ser conocidos por otra autoridad judicial encargada de resolver el conflicto en cuestión, pues no es este el escenario en primer lugar para revocar decisiones tomadas en sede de procesos disciplinarios o administrativos ya que si lo que pretende la accionante es que se produzca la revocatoria del acto que la sancionó y suspendió de su trabajo, deberá acudir a las vías administrativas y/o

jurisdiccionales correspondientes para que se profiera la decisión que en derecho se ajuste a la realidad; en segundo lugar tampoco el medio constitucional impetrado halla lugar para que sea el juez de tutela quien ordene el pago de los salarios descontados con ocasión de la sanción disciplinaria impuesta, pues como se dijo con anterioridad esta instancia únicamente prevé esta acción excepcionalísima para el estudio de derechos fundamentales afectados por la vulneración flagrante a los derechos protegidos por la Carta Magna, siendo efectivamente los derechos aquí alegados objeto de protección, no obstante, para que dicho juicio se tenga por acreditado en sede de amparo debe probarse que no existe otro medio con el cual se garantice la protección y/o que definitivamente esta sea la única acción que evite un perjuicio irremediable lo que evidentemente no sucede en este caso, pues si bien es cierto, se descontaron tres días de salario, la trabajadora, cuenta con la prerrogativa que una vez fue superada la situación adversa se reincorporó a sus actividades laborales, no habiendo menoscabo de su derecho al trabajo en condiciones dignas, como tampoco con dicha suspensión se acreditó la afectación a su mínimo vital requisitos sine qua non para que proceda la acción de tutela por vulneración al derecho al trabajo.

En ese orden de ideas y ahondando con los hechos, pretensiones y fundamentos jurisdiccionales narrados la acción de tutela para la protección al derecho al trabajo incoado por la trabajadora se torna manifiestamente improcedente.

Ahora bien como quiera que la accionante se queja que no le fue valorada la prueba que justificaba su inasistencia a las citas médicos laborales, no se halla vulneración alguna al debido proceso a la trabajadora, pues se siguió el ritual contemplado en el CAPÍTULO XIII REGIMEN DISCIPLINARIO LABORAL DEL REGLAMENTO INTERNO de trabajo de la empresa IO LAVORANDO SAS, dado que la quejosa tuvo la oportunidad de presentar escrito de descargos, recurso de apelación contra la decisión que ordenó la suspensión del trabajo y por ende el descuento de los salarios; frente a lo anterior, no puede el despacho entrar a debatir la decisión final tomada por la empleadora, pues como ya se expuso con anterioridad la accionante fue oída durante toda la actuación, se le notificó oportunamente las decisiones adoptadas, la actuación se surtió sin dilaciones injustificadas; se le permitió la participación en la actuación desde su inicio hasta su culminación; la actuación se adelantó por la autoridad competente y con el pleno respeto de las formas propias previstas en el ordenamiento jurídico; gozó de la presunción de inocencia; se le permitió el ejercicio del derecho de defensa y contradicción; solicitó, aportó y controvertió las pruebas y finalmente impugnó las decisiones, por lo que se halla totalmente garantizado el debido proceso y el derecho a la defensa de la trabajadora y ajustado tanto a las normas constitucionales y legales previstas para su protección.

Siguiendo con este razonamiento, frente al ritual riguroso y excesivo que adujo la accionante para ser sancionada, no puede desconocer el despacho la normatividad contemplada en el reglamento interno de trabajo de la empresa IO LAVORANDO SAS, y las consideraciones expuestas en los actos administrativos que fundamentaron las decisiones de primera y segunda instancia con base en el material probatorio allegado y valorado por la entidad, pues le corresponde es a ésta de acuerdo con las disposiciones reglamentarias determinar si se satisfacen o no los requisitos de la justificación alegada por la trabajadora en los descargos rendidos y recursos interpuestos, por lo que no puede ir en contra vía esta magistratura con lo decidido por la empresa y los lineamientos de la misma, pues al juez de tutela le corresponde mirar y verificar que se hayan agotado las etapas que conllevaron a tomar la respectiva decisión, con el pleno respeto de

las formas propias previstas en el ordenamiento jurídico y las normas internas de acuerdo con las disposiciones legales, por consiguiente, al despacho no les asiste la potestad de discurrir sobre la decisión impuesta por la entidad, sino que las misma haya sido tomada con base en los requisitos del ordenamiento jurídico.

Frente a la E.S.E. HOSPITAL REGIONAL VALLE DE TENZA, CLARA NIÑO, EDILMA GUTIÉRREZ, RUBIELA LÓPEZ CASTRO, CLÍNICA COLSANITAS S.A. CLÍNICA UNIVERSITARIA COLOMBIA, ARL SEGUROS BOLÍVAR Y BLANCA STELLA RIVERA, se considera no son agentes vulneradores de los derechos fundamentales de la parte actora y, en consecuencia, se ordenará su exclusión del presente trámite constitucional.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Garagoa, Boyacá, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución y la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO. - **NEGAR** por improcedente la acción de tutela formulada por NATALIA ANDREA HURTADO LÓPEZ, en contra de IOLAVORANDO S.A.S. EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES, en relación con al derecho fundamental al TRABAJO por las razones indicadas en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO. - **NO TUTELAR** el derecho fundamental al debido proceso, por no acreditarse concepto alguno de vulneración.

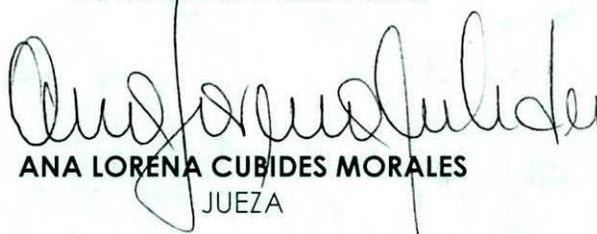
TERCERO: Declarar que la E.S.E. HOSPITAL REGIONAL VALLE DE TENZA, CLARA NIÑO, EDILMA GUTIÉRREZ, RUBIELA LÓPEZ CASTRO, CLÍNICA COLSANITAS S.A. CLÍNICA UNIVERSITARIA COLOMBIA, ARL SEGUROS BOLÍVAR Y BLANCA STELLA RIVERA, no son agentes vulneradores de los derechos fundamentales de la parte actora.

CUARTO: Notifíquese a las partes lo aquí decidido, conforme lo dispone el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

QUINTO. - En caso de no ser impugnada la presente providencia en el término de ley, **remítase** el expediente de forma electrónica a la Corte Constitucional, para su eventual revisión, dando cumplimiento al acuerdo PCSJA20-11594 del Consejo Superior de la Judicatura.

Una vez regrese el expediente de la Corte Constitucional archívese dejando las constancias de rigor.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


ANA LORENA CUBIDES MORALES
JUEZA