



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**

**Bogotá D.C., 20 de mayo de 2020**

Radicado: 110014003031-2020-00264-00

Se resuelve la solicitud de tutela promovida por **Luz Esperanza Rodríguez** en contra de la sociedad **Sodexo S.A.S.**, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al mínimo vital, seguridad social, salud, igualdad y al trabajo.

### **ANTECEDENTES**

1. La accionante busca, como consecuencia de la protección de los derechos constitucionales enunciados, se declare la ilegalidad de la terminación de su contrato laboral y se ordene a la accionada el pago de los salarios causados desde la terminación del vínculo laboral.

Explicó que el 20 de febrero de este año celebró contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con la sociedad accionada para desempeñar el cargo de auxiliar de servicios generales en el terminal puente aéreo. El 16 de marzo se sintió enferma con síntomas que indicaban posible contagio de COVID-19 (coronavirus), por lo que su EPS dispuso su aislamiento preventivo por catorce (14) días en casa, y se le realizó la prueba para corroborar si era o no portadora del virus -pero aseguró en el escrito de tutela que no le han notificado el resultado-.

Relató que el 1° de abril recibió en su correo electrónico, la comunicación de la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, bajo el sustento de la finalización del periodo de prueba, lo que, a su juicio, resulta extraño pues cumplió sus tareas idóneamente.

Finalizó indicando que no cuenta con recursos económicos para soportar la cuarentena ordenada con ocasión a la emergencia sanitaria, económica, social y ambiental decretada en nuestro país, y por eso solicita el amparo por esta vía.

2. La accionada manifestó que la terminación del vínculo laboral se debió a una causal objetiva, pues en el periodo de prueba notó que la señora Rodríguez no cumplía con los requisitos del cargo al cual fue contratada. Por ello, al no superar dicha etapa, canceló el contrato laboral, tasó y canceló la liquidación final, sin quedar a la fecha ningún pago pendiente derivado de dicha relación.

En lo que se refiere a la procedencia de la acción de tutela, aseguró que la accionante no es madre cabeza de familia, pues del contenido de las partidas de nacimiento que acompañaron el escrito de tutela, sus hijos tienen registrado un padre quien está en capacidad de asumir el sostenimiento de su familia, pues la señora Rodríguez cuando presentó la entrevista para el empleo, dijo tener una relación de convivencia con su esposo y tres (3) hijos, lo cual demuestra que no tiene la condición de protección.



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**

Con todo, esgrimió existen otros mecanismos de defensa judicial, y no está demostrado el uso de esta herramienta jurídica para evitar un perjuicio irremediable.

**3.** Las vinculadas se pronunciaron así:

**3.1.** La Caja de Compensación Familiar CAFAM reveló que la accionante es afiliada de la caja desde marzo de 2020, en virtud de la relación laboral con SODEXO S.A.S.

En cuanto a la solicitud de auxilio por despido de que habla el Decreto 488 del año 2020, expresó la accionante si la hizo, pero le fue negada porque no allegó los documentos tales como: Formulario Único de Postulación; Certificación Laboral (Fecha de ingreso – retiro, último salario devengado, mes de retiro); Cédula de Ciudadanía y Firma.

**3.2.** La Secretaria Distrital de Salud informó que la accionante está afiliada a NUEVA EPS, con estado activo en el régimen contributivo, y por ende, es ésta la encargada de atención en salud.

No obstante, recordó la protección a los trabajadores, pues dentro del Estado de Emergencia Económica y Sanitaria, los empleadores no pueden desempeñar acciones que vulneren el principio de solidaridad contemplado en el art. 95 de la Constitución Política, ya que de suceder esto, aquel deberá justificar su actuar ante el juez laboral, más cuando en Circular 021 del año 2020 se previeron alternativas, como el trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones anuales anticipadas, permisos remunerados y salario sin prestación del servicio.

**3.3.** El Instituto Nacional de Salud señaló que no haría pronunciamiento en torno a los hechos fundante de la acción. Sin embargo, aclaró que no recibió ni realizó la prueba para la detección de COVID-19 a la tutelante, pues esta función recae en la EPS quien actúa por intermedio de las IPS contratadas para tal fin. En otras palabras, su función se limita a verificar si las personas son positivas o no para COVID-19, pero la responsabilidad de tomar muestras diagnósticas y comunicar los resultados a los pacientes, recae en las EPS.

Con todo, destacó que al realizar una búsqueda en el sistema denominado “*REGISTRO NACIONAL DE PACIENTES Y RESULTADOS – SIMUESTRAS*”, no encontró información alguna de muestra tomada a la paciente.

**3.4.** El Ministerio de Salud y Protección Social alegó la ausencia de legitimación en la causa por pasiva. Con todo, recordó los protocolos y medidas de bioseguridad que deben seguir los colombianos a fin de mitigar el contagio del coronavirus; e indicó que el Ministerio de Trabajo emitió la Circular 0022 del 19 de marzo del año 2020 en la que se menciona la no autorización para despidos colectivos, y la imposibilidad de suspensión de contratos laborales; a lo anterior agregó, que jurisprudencialmente se ha



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**

concedido la estabilidad laboral reforzada del trabajador discapacitado o que sufra una disminución física, sensorial o psíquica, por lo tanto, para su despido debe mediar autorización por parte del inspector de trabajo.

**3.5.** Nueva EPS confirmó que la accionante se encuentra afiliada a su entidad en el régimen contributivo con estado activo, pero, en lo concerniente a la muestra de COVID-19, refirió adelantar la consulta ante su área médica, y posteriormente, remitir comunicación de la búsqueda. No obstante, a pesar de los distintos requerimientos, hasta el momento de esta sentencia no había remitido la respuesta.

**3.6.** La IPS Bienestar dijo que no realiza toma de muestras de COVID-19, por ello, la EPS a la que se encuentre afiliada la paciente debe atender tal cuestionamiento.

**3.7.** El Ministerio del Trabajo dijo que la legislación laboral contempla la estabilidad reforzada a favor de personas con discapacidad o incapacitados, garantizando permanencia en sus trabajos, comoquiera que su situación de salud los pone en desigualdad con los demás empleados, por lo que su despido solo puede surgir si media la autorización de la oficina del trabajo.

Finalmente, reiteró que en la Circular No. 22 del 19 de marzo del año 2020, recordó el llamado de la Organización Internacional de Trabajo a todos los gobiernos del mundo con ocasión a la pandemia COVID-19, para proteger a los trabajadores, sostener sus puestos de trabajo e ingresos. Por lo que aclaró a los empleadores que la configuración o no de fuerza mayor, corresponde valorarla a los jueces de la República.

### **CONSIDERACIONES**

De conformidad al numeral 1º del artículo 2.2.3.1.2.1. del Decreto 1983 de 2017, este Despacho Judicial es competente para disipar la situación planteada, para lo cual se recuerda que estamos ante el ejercicio de la acción constitucional prevista en el artículo 86 de la Constitución Política, a través de la cual, toda persona que considere vulnerado o amenazado eventualmente o potencialmente sus derechos fundamentales por parte de una autoridad, y en ciertos casos de un particular<sup>1</sup>, acude al órgano judicial con el fin de solicitar la protección correspondiente, para lo que se adelante un procedimiento preferencial y sumario.

Según lo relatado, corresponde establecer si se vulneraron o no los derechos fundamentales de la actora, lo cual impone abordar el análisis del caso bajo los lineamientos demarcados sobre la estabilidad laboral reforzada.

---

<sup>1</sup> De conformidad a lo normado en el numeral 4º del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, es procedente acudir a este mecanismo constitucional al tenor literal de la norma en cita "Cuando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada quien controle efectivamente o fuere beneficiario real de la situación que motivo la acción, siempre y cuando el solicitante tenga una relación de subordinación o indefensión con tal organización",



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**

En efecto, se parte de la base de que las discusiones sobre derechos laborales, por vía de principio cuentan con mecanismos de resolución en la justicia ordinaria, y bajo tal entendimiento, la acción de tutela se torna improcedente. Sin embargo, es admitida la viabilidad excepcional y residual de la tutela cuando dichos instrumentos jurídicos no sean idóneos en el caso concreto, o pueda ocasionarse un perjuicio irremediable<sup>2</sup>.

La Corte Constitucional ha determinado algunas categorías de personas que, por su posible estado de vulnerabilidad, son calificadas como sujetos de especial protección constitucional; entre ellos podemos mencionar: personas de la tercera edad, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, los niños y personas en condiciones de debilidad manifiesta por incapacidad. En esta última -personas con incapacidad-, la estabilidad laboral reforzada consiste en una prerrogativa otorgada *“para cualquier trabajador que por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado”*<sup>3</sup>.

Es importante recalcar que la misma Corporación en la providencia citada, enunció que tal protección está reservada a aquellos casos en los cuales se demuestre que la afectación médica reviste una envergadura importante por derivar una disminución en las capacidades laborales de los trabajadores: ***“Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación”***. (Subrayo el despacho).

Por otro lado, la protección al trabajador no es homogénea, pues el juez debe verificar el tipo de vinculación. En esta dirección, hay que mencionar que el periodo de prueba dentro de un contrato de trabajo *“...es excepcional porque en otras disciplinas jurídicas una terminación anticipada y unilateral del contrato implica graves consecuencias, pero aquí es posible porque se incardina sobre la promoción de la libertad de empresa, que no por ello deja de ser vista al tamiz de los principios constitucionales de protección al trabajo, que la limitan y condicionan, pues existe interés de los trabajadores de conservar el vínculo laboral, en tanto constituye la posibilidad material de procurarse su digna existencia(...) Precisamente por tales características es que se asegura que el periodo de prueba sea conocido por las partes desde el inicio, de allí que se exija la solemnidad de que conste por escrito y de que tenga un término de duración máximo, pues en ese interregno puede culminar anticipadamente, sin causarse la indemnización que ordinariamente tendría de optar el empleador por rescindirlo sin señalar justa causa.(...) **La forma escrita permite determinar si el mismo excede o no el tiempo máximo que ha sido permitido para la prueba, eliminando la facultad de extinción libre, sin consecuencias monetarias y retornando a la garantía de la estabilidad en el empleo que***

<sup>2</sup> La acción de tutela no ha sido diseñada como un medio judicial alternativo, ni tampoco adicional o complementario a los estatuidos legalmente para la defensa de los derechos en general. No se trata de una institución procesal que tienda a remplazar los procesos ordinarios o especiales y, menos aún, a desconocer los mecanismos dispuestos al interior de estos procesos para controvertir las decisiones que se adopten...” (sentencia T-094 de 2013).

<sup>3</sup> Sentencia T – 320 de 2016.



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**

**protege a la parte débil de la relación y que reconduce a establecer límites materiales y formales para desasir el vínculo. Cuando no se acuerda de esa manera, se produce una renuncia implícita a dicha facultad, que luego no puede ser remediada por las partes, máxime cuando esa figura opera por una sola vez en el marco de la relación laboral...**<sup>4</sup>  
(Subrayó y resaltó el Despacho).

En relación cabe traer a colación, que “...la actividad judicial que estudia la utilización de la facultad de terminación del contrato de trabajo dentro del periodo de prueba ha estado dirigida por los siguientes criterios: i) la verificación de los requisitos para que el periodo de prueba sea considerado válido; ii) el análisis de la forma en la que el empleador evalúa las aptitudes del trabajador; y iii) que el ejercicio de dicha facultad no puede ser discriminatoria ni vulneradora de los derechos fundamentales de la empleada.(...) la Sala concluye que el periodo de prueba, de conformidad con lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo, permite la terminación del contrato de trabajo por parte del empleado. Aunque, esta facultad no puede extenderse al punto de afectar los derechos fundamentales del trabajador, como por ejemplo la prohibición de la discriminación injustificada en el empleo. En tal virtud, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador durante la vigencia del periodo de prueba debe estar fundada en la comprobación objetiva de la falta de las competencias mínimas para el ejercicio de la labor por parte del trabajador, a fin de evitar decisiones arbitrarias contrarias a los postulados de la Carta Política...”<sup>5</sup> (Subrayó el Juzgado).

### **Caso concreto.**

Según lo recopilado en el trámite se tiene demostrado lo siguiente:

- a. Entre la empresa Sodexo S.A.S. y la señora Luz Esperanza Rodríguez se suscribió contrato de trabajo a término fijo entre el 20 de febrero y el 30 de noviembre de 2020 (9 meses y 10 días), según la cláusula adicional.
- b. En la cláusula quinta del contrato se estipuló un periodo que equivaldría a la 5ª parte de la duración del término contractual y no podría ser superior a dos meses, y durante el cual se podría terminar el contrato sin previo aviso.
- c. En los documentos que acompañaban el contrato de trabajo está el “*FORMATO PARA DESIGNACIÓN DE ASEGURADOS SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A.*” con fecha de diligenciamiento del 19 de febrero del año en curso, y suscrito por la demandante, en el que reveló cuenta con una relación vigente con JOSE FABIAN GALINDO CASTIBLANCO, a quien señaló como su esposo.
- d. El día 19 de marzo del año actual se expidió a la trabajadora remisión de incapacidad por un tiempo de catorce (14) días. Según informó la accionante en el escrito de tutela, esto se dio de modo preventivo por riesgo de infección de la pandemia COVID-19, y según llamada

<sup>4</sup> Corte Constitucional, Sentencia C-028 del año 2019

<sup>5</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-1097 del año 2012.



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**

que realizó el Despacho a la accionante, comunicación de la que se rindió el respectivo informe, tal circunstancia que no fue desvirtuada ni por el empleador, la EPS NUEVA o la IPS BIENESTAR.

**e.** También se allegó la entrevista realizada a Luz Esperanza Rodríguez el día 22 de enero del año 2020, en la que se determinó como elegible para el cargo de Auxiliar de Servicios Generales, precisando que la empleada tiene buena actitud y conoce los procesos de limpieza.

**f.** El informe de la Administradora de contrato Avianca Nacional Sodexo del 22 de marzo del año 2020, en el que solicitó la terminación del contrato laboral de la accionante, basada en circunstancias que denomino “*abuso de confianza con funcionarios del cliente*”, “*indisposición por parte del equipo de trabajo*” y “*actitud conflictiva*”.

**g.** A través de escrito del 1º de abril del año 2020 la empresa demandada informó a la trabajadora la terminación del contrato de trabajo y realizó la correspondiente liquidación, la cual no cuenta con prueba de haber sido entregada a la empleada.

Valorado en conjunto los medios probatorios, debe resaltarse que para ser considerada madre cabeza de familia, la accionante debe cumplir con los siguientes presupuestos jurisprudenciales “...i) *que la mujer tenga a su cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras personas “incapacitadas” para trabajar; (ii) que la responsabilidad exclusiva de la mujer en la jefatura del hogar sea de carácter permanente; (iii) que exista una auténtica sustracción de los deberes legales de manutención por parte de la pareja o del padre de los menores de edad a cargo; y (iv) que exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia...*”<sup>6</sup>; y dentro de este caso no se probó que la accionante sea la única persona aportante en el hogar, por el contrario, dentro del material aportado se demostró que sostiene una relación con el señor JOSE FABIAN GALINDO CASTIBLANCO, de quien no informó ni mucho menos demostró que se encuentre en situación que le impida desenvolverse en el mercado laboral; y por otro lado, tampoco se indicó que el padre registrado en las partidas de nacimiento de sus hijos se haya sustraído por completo de sus responsabilidades. Por ello, la accionante no puede tenerse considerarse dentro de esta categoría de protección.

Se discute la ausencia de causa objetiva en la terminación del contrato por no superación del periodo de prueba, porque a juicio de la accionante, ello tuvo relación con la incapacidad ordenada que se cumplió durante el periodo de prueba, y según afirma, no existe medio demostrativo de la no superación de las expectativas para el trabajo. Así las cosas, como la accionante señala en el escrito de tutela que la motivación de la desvinculación laboral fue la incapacidad, y no la falta de superación del periodo de prueba, se hace necesario abordar este tópico

---

<sup>6</sup> Corte Constitucional, sentencia, T-088 del año 2018



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**

El periodo de prueba se encuentra regulado en los artículos 76 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, cuyo objeto es que el empleador aprecie las aptitudes del trabajador, y a su vez éste, verifique la conveniencia de las condiciones del trabajo, por ello se sostiene que es una excepción al principio de estabilidad laboral, pues durante el mismo cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato sin previo aviso.

A la luz del artículo 78 del Código Sustantivo del Trabajo, el término del periodo de prueba de los contratos a término indefinido no puede ser superior a dos (2) meses, y en los contratos a término fijo de duración inferior a un (1) año, no puede ser superior a la quinta parte. En este caso, cuando se observa la cláusula quinta del contrato se advierte que su redacción deviene respetuosa de dicha disposición; y aplicado el término en el caso concreto, es claro que para el 1 de abril de 2020 la accionante se encontraba todavía en periodo de prueba.

Ahora bien, también está demostrado que para el 1 de abril la accionante se encontraba cumpliendo la incapacidad ordenada por el médico tratante -reiterando el Juzgado que en el curso del trámite no se controvertió la autenticidad ni el contenido de la incapacidad aportada, por lo que deberá darle credibilidad-. En este sentido, recuérdese que tal como se indicó anteriormente, no toda incapacidad temporal genera protección laboral reforzada, pues para que ello ocurra debe tratarse de una afectación de tal magnitud que ponga al trabajador en una situación de debilidad manifiesta, lo cual no se advierte en el presente asunto, de tal suerte que la terminación del vínculo pudo hacerse durante la incapacidad bajo el cumplimiento de las causales permitidas.

La Corte Constitucional señaló en un caso similar que *“la utilización de los efectos jurídicos del periodo de prueba por parte del empleador, con el objetivo de ejercer tales actos discriminatorios, que impiden la igualdad de oportunidades para los trabajadores, es contraria a las mencionadas disposiciones que hacen parte del bloque de constitucionalidad”*<sup>7</sup>. Por ello, si un despido durante el periodo de prueba se basa en un acto discriminatorio injustificado, *“no podrá otorgársele los efectos jurídicos fijados en la legislación laboral para esta clase de actuaciones”*. Por esta razón, *“la terminación unilateral del contrato de trabajo durante la vigencia del periodo de prueba por parte del empleador, si bien es una facultad discrecional, no puede ser entendida como una licencia para la arbitrariedad, sino que, en contrario, debe fundarse, de acuerdo con las normas legales que regulan la materia, en la comprobación cierta de la falta de aptitudes suficientes por parte del trabajador para el desempeño de la labor encomendada”*. Y concluye la idea en que la terminación debe ser fundada *“a fin de evitar decisiones arbitrarias contrarias a los postulados de la Carta Política, con la comprobación objetiva de la falta de las competencias mínimas para el ejercicio de la labor por parte del trabajador”*<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> Sentencia T-978 de 2004.

<sup>8</sup> Ibídem.



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**

La accionante manifestó que no existe prueba de la no superación del periodo de prueba, pero en el curso del trámite el empleador aportó el informe rendido el 22 de marzo de 2020 por la administradora del contrato Avianca en el cual presentó el resultado de desempeño del personal del equipo de trabajo en el Terminal Puente Aéreo, y señaló las falencias de la señora Luz Esperanza Rodríguez bajo los aspectos “*abuso de confianza con funcionarios del cliente*”, “*indisposición por parte del equipo de trabajo*” y “*actitud conflictiva*”.

Con base en lo anterior, para el Juzgado no existió trato discriminatorio en tanto que la decisión de terminación del contrato no estuvo motivada en la incapacidad de la accionante, sino en la comprobación de falta de aptitudes para el trabajo durante el periodo de pruebas, las cuales se evaluaron desde parámetros de naturaleza cualitativa.

Finalmente, es importante aclarar que si la valoración del empleador no se ajustó a la realidad o contenía elementos sospechosos indicativos de que la finalidad de su actuar fue presentar un informe infundado para evitar la continuidad del contrato laboral ante los inminentes cambios en el desarrollo de las relaciones laborales por el COVID-19, es una situación que la accionante podrá discutir con las pruebas pertinentes ante el juez laboral, pero que, en este caso, a partir de las pruebas recaudadas en el trámite de la acción constitucional no se logra vislumbrar. En consecuencia, se negará la protección a los derechos fundamentales invocados.

**DECISIÓN**

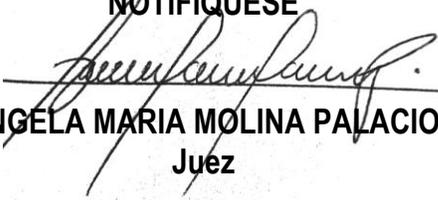
En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ, D.C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:**

**PRIMERO: NEGAR** la solicitud de tutela instaurada por la señora Luz Esperanza Rodríguez, de acuerdo con las consideraciones realizadas en precedencia.

**SEGUNDO: NOTIFICAR** esta decisión por el medio más expedito a los aquí intervinientes, **remítase** la presente actuación, si no fuere impugnada esta providencia, a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión en la oportunidad señalada en el Acuerdo PCSJA20-11549.

**TERCERO:** Cumplido lo anterior y previas las constancias de rigor **ARCHÍVESE** la tutela.

**NOTIFIQUESE**

  
**ANGELA MARIA MOLINA PALACIO**  
Juez