

JUZGADO TREINTA Y DOS CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ



Bogotá, D.C., cuatro (04) de diciembre de dos mil veinte (2020).

Accionante: Karen Daihana Montes Roa.

Accionado: Pink Life S.A.S. y Alianza Talento Humano Ltda.

Radicado: 11001400303220200062400

Decisión: Niega.

Se decide la acción de tutela de la referencia, trámite al que fueron vinculados EPS Sanitas, Colpensiones y ARL Sura.

ANTECEDENTES

La promotora deprecó la protección de las prerrogativas supralegales de igualdad, debido proceso y estabilidad laboral reforzada, presuntamente lesionadas por las empresas accionadas, al terminar su contrato de trabajo, sin tener en cuenta que se encontraba en estado de embarazo.

En consecuencia, rogó ordenar a las accionadas: i) ser reintegrada en su trabajo; ii) pagar los dineros dejados de percibir desde que fue desvinculada hasta el reintegro; iii) pagar los aportes a seguridad social causados durante su desvinculación; iv) evitar persecuciones o retaliaciones por el reintegro, y; v) que eviten realizar conductas similares con otros de sus trabajadores.

La EPS Sanitas solicitó la desvinculación del remedio constitucional al no ser la entidad encargada de cumplir las pretensiones del demandante, informó que no existen incapacidades radicadas por la accionante en las fechas enunciadas.

Pink Life S.A.S. imploró ser desvinculada comoquiera que no le corresponde atender las solicitudes de la quejosa, ya que el contrato laboral se celebró únicamente con Alianza Talento Humano Ltda., y no con dicha sociedad.

Alianza Talento Humano Ltda. aseveró que la terminación del contrato del reclamante se debió al acta de mutuo acuerdo celebrado entre las partes suscrita el 19 de septiembre hogaño, tal como se aprecia en los anexos enviados, y no por un despido, mucho menos a

causa de su embarazo, máxime cuando nunca informó dicho estado, ni la incapacidad alegada; agregó que la reclamante no tuvo ninguna relación laboral con Pink Life S.A.S., sino que hacía parte de la planta administrativa de la temporal, tal como lo demuestra el contrato de trabajo allegado. En consecuencia, solicitó negar el amparo deprecado.

ARL Sura suplicó decretar la improcedencia de la acción constitucional respecto a lo que a ella corresponde, comoquiera que no ha vulnerado ningún derecho fundamental de la accionante.

Colpensiones suplicó declarar la falta de legitimación por pasiva, comoquiera que no es su competencia administrativa ni funcional conceder las pretensiones pretendidas por la accionante, ya que su competencia se circunscribe a la Administración del Régimen de Prima Media con Prestación Definida en Materia Pensional.

CONSIDERACIONES

La acción de tutela es un instrumento jurídico confiado por la Constitución a los jueces, cuya justificación y propósito consiste en brindar a la persona la posibilidad de acudir sin mayores requerimientos de índole formal y con la certeza de que obtendrá oportuna resolución a la protección directa e inmediata del Estado, con el fin de que en su caso, y consideradas las circunstancias específicas, y a falta de otros medios, se haga justicia frente a situaciones de hecho que representen quebranto o amenaza de sus derechos fundamentales, logrando así que se cumpla uno de los fines esenciales del Estado consistente en garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución.¹

Se duele la promotora porque considera que las empresas accionadas terminaron su contrato laboral sin tener en cuenta su calidad de madre gestante, con lo cual, vulneran sus derechos fundamentales; por ende, corresponde a este despacho verificar si existen las circunstancias determinadas en la jurisprudencia, para salvaguardar los intereses de la accionante.

Sea lo primero destacar que en el presente asunto se cumple el presupuesto de subsidiariedad base de la acción constitucional tal

¹ Sentencia, T-001 de 1992.

como lo ha señalado la H. Corte Constitucional en sentencia T-177 de 2011, en la que indicó:

Sin embargo, en los casos en que existan medios judiciales de protección ordinarios al alcance del actor, la acción de tutela será procedente si el juez constitucional logra determinar que: (i) los mecanismos y recursos ordinarios de defensa no son suficientemente idóneos y eficaces para garantizar la protección de los derechos presuntamente vulnerados o amenazados; (ii) se requiere el amparo constitucional como mecanismo transitorio, pues, de lo contrario, el actor se vería frente a la ocurrencia inminente de un perjuicio irremediable frente a sus derechos fundamentales; y, (iii) el titular de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados es sujeto de especial protección constitucional.

Dicho esto, se advierte que la actora se encuentra en estado de embarazo, y, por ende, es sujeto de especial protección, razón por la cual procede el estudio de la acción constitucional.

Una vez superado el análisis de procedencia, corresponde entrar a estudiar la presunta estabilidad laboral reforzada que ostenta la quejosa, en cuanto a ello, la Corte Constitucional en sentencia T-320 de 2016 dispuso:

El derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”

Así mismo sobre la estabilidad laboral reforzada, el máximo órgano constitucional en la misma sentencia indicó:

Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de

debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente. la jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, motivo por el cual, el vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta. En este sentido, si el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional, en los contratos a término fijo también es imperativo que el empleador acuda ante la oficina del Trabajo con el fin de obtener la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo pactado. (subrayado fuera del original).

En el caso *sub lite*, y de acuerdo con los medios probatorios recaudados en el expediente, se advierte de entrada que el amparo será negado, pues, en primer lugar, si bien la accionante se encuentra en estado de gestación, la terminación de su contrato de trabajo, no obedeció a dicha situación, sino que se dio de mutuo acuerdo, tal como lo prueba los anexos allegados por la parte convocada.

En segundo lugar, se denota que contrario a lo dicho por la accionante, el empleador no conocía de su estado de salud, ya que como señala en su escrito de tutela, presuntamente informó de su estado de embarazo hasta el 23 de septiembre, sin embargo, la terminación del contrato se dio el 19 de septiembre anterior, además, no existe prueba cierta de la remisión de tal incapacidad, ya que los pantallazos de whatsapp aportados, se dirigen a una persona cuya calidad no se encuentra acreditada dentro de la tutela, ya que la quejosa indicó que se trataba de su superior en la sociedad Lili Pink, sin embargo, se acreditó que el contrato laboral se suscribió con Alianza Talento Humano Ltda., y no con dicha empresa; si lo anterior no fuera suficiente, la EPS a la cual se encuentra afiliada la tutelante, afirmó que hasta el momento, no le han sido radicadas las incapacidades alegadas.

En tercer lugar, se advierte que la accionante no probó encontrarse ante la ocurrencia de un perjuicio irremediable, pues no

indicó cuales eran sus gastos, obligaciones o cual era su núcleo familiar, de lo cual se advierte, que en caso de estar inconforme con las decisiones tomadas por su empleador, puede ejercer las acciones ordinarias correspondientes.

Corolario de los anteriores argumentos, se avizora, que se negará el amparo implorado, al no cumplir los requisitos establecidos en la jurisprudencia, para la protección por estabilidad laboral reforzada.

Finalmente, se negará el derecho fundamental a la igualdad y al debido proceso, pues la actora se limitó a alegarlo sin sustentar en qué consistía su vulneración tal como lo ha requerido la jurisprudencia, *“si el perjuicio alegado no aparece acreditado en el expediente, toda vez que el juez de tutela no está en capacidad de estructurar, concebir, imaginar o proyectar, por sí mismo, el contexto fáctico en el que ha tenido ocurrencia el presunto daño irreparable”* (T - 900 de 2014).

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Treinta y Dos Civil Municipal de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

Primero: Negar la protección a la estabilidad laboral reforzada solicitada por Karen Daihana Montes Roa por las razones esbozadas.

Segundo: Negar la protección al derecho constitucional de la igualdad y al debido proceso por lo antes dicho.

Tercero: Comunicar la presente decisión a los interesados por el medio más expedito, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

Cuarto: Si no fuere impugnada, **enviar** el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

OLGA CECILIA SOLER RINCÓN
Juez

Firmado Por:

**OLGA CECILIA SOLER RINCON
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 032 CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

**e2a0e0d71954d0e81197214fe1f7d051255f864cfd32771d6a16c421
51507881**

Documento generado en 04/12/2020 07:32:50 p.m.

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**