



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE SOLEDAD ATLÁNTICO

Soledad, veintidós (22) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

Sentencia de 2° Instancia

Referencia Clase de acción: TUTELA

 Demandante: YURIS VANESSA MIER CADENA

 Demandado: COMPAÑÍA DE INGENIERIA Y MONTAJES S.A.S

 Radicado: No. 2023-00043-01

 C.U.I.: 084334089001-2023-00210-00

Procede a pronunciarse el despacho sobre la impugnación instaurada por la parte accionante, contra la sentencia de fecha diecinueve (19) de julio de dos mil veintitrés (2023), por medio de la cual el Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Malambo-Atlántico, declaró improcedente la acción de tutela interpuesta por la señora YURIS VANESSA MIER CADENA.

I. ANTECEDENTES

La señora YURIS VANESSA MIER CADENA, actuando en nombre propio, presentó acción de tutela contra COMPAÑÍA DE INGENIERIA Y MONTAJE S.A.S, a fin de que se le ampare sus derechos fundamentales al DEBIDO PROCESO, DIGNIDAD HUMANA, MÍNIMO VITAL, SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL, BUEN NOMBRE Y PROTECCIÓN A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR ENCONTRARSE EN CONDICIÓN DE MADRE CABEZA DE FAMILIA, elevando las siguientes,

I.I. Pretensiones

“... (...) **PRIMERO:** Se tutelen los derechos fundamentales a al: Debido Proceso, Dignidad Humana, Mínimo Vital, Seguridad Social Integral, al Buen Nombre y protección a la Estabilidad Laboral Reforzada. **SEGUNDO:** Se ordené el reintegro a mi cargo y funciones en la empresa CIM COMPAÑÍA DE INGENIERIA Y MONTAJES S.A.S., para así garantizar una estabilidad laboral para mí y mis hijos menores de edad. **TERCERO:** Se ordené el pago de los salarios dejados de percibir desde el momento de la suspensión del contrato hasta cuando sea efectivamente reintegrada. **CUARTO:** Se ordene el pago a los aportes en seguridad social integral, salud, pensión y parafiscales caja de compensación familiar. **QUINTO:** Ordenar a CIM COMPAÑÍA DE INGENIERIA Y MONTAJES S.A.S., enviar comunicado por escrito a mis hijos menores de edad, EMANUEL JOSE FERNANDEZ MIER y RUBY CAROLINA FERNANDEZ MIER donde aclaren que su madre no es una ladrona. **SEXTO:** Ordenar a CIM COMPAÑÍA DE INGENIERIA Y MONTAJES S.A.S., se ABSTENGA de realizar actos de acoso laboral en mi contra una vez se produzca mi reintegro...”

Lo anterior lo fundamenta en los siguientes:

II. Hechos

La accionante narra los siguientes hechos:

PRIMERO: El día 21 de junio de 2019, firmé contrato de trabajo con la empresa CIM COMPAÑÍA DE INGENIERIA Y MONTAJES S.A.S., desempeñando el cargo de AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES.

SEGUNDO: Que el contrato de trabajo fue denominado OBRA LABOR, fecha de inicio 21 de junio de 2019, el cual era renovado de manera consecutiva (excepto unos meses en el año 2020 por la pandemia del COVID 19) y suspendido el 5 de mayo del año en curso, donde de manera unilateral mi empleador da por terminado la relación contractual, por presuntas justas causas, (FALTAS GRAVES AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO).

TERCERO: El 24 de abril del año en curso, a las 5 de la tarde, al salir de la jornada de trabajo, en la fila para timbrar la tarjeta de salida en la portería, presuntamente el vigilante vio arrojar un rollo de alambre a un trabajador en la fila, que supuestamente llevaba en su calzado, comenzaron a despedir a varios compañeros de trabajo por supuestos rumores de pérdida de retazos de cobre que supuestamente los trabajadores se llevaban dentro de su calzado.

CUARTO: El 4 de mayo del año en curso, fui requerida a la oficina de talento humano de la empresa, donde me presentaron un documento, ¿pregunte de que se trataba?, y me respondió la SISO, YECELIN IGLESIAS PADILLA, que lo firmara, que eran los descargos. (Solicito que mi ex empleador aporte documento con fecha y hora del descargo y testimonio de testigos bajo la gravedad de juramento que afirmen que yo participe del supuesto hecho delictivo).

QUINTO: Ese mismo día, 4 de mayo del año en curso, la SISO YECELIN IGLESIAS PADILLA, me informa que me dirija a la oficina donde estaba una señora conectada virtualmente a través de una pantalla de un computador de la empresa, dicha señora me realizó varias preguntas relacionada con los hechos ocurridos el pasado 24 de abril del año en curso, a las cinco (5) de la tarde, donde le manifesté que desconocía lo sucedido. (Solicito que mi ex empleador aporte documento audiencia de mis descargos fecha y hora).

SEXTO: El día 5 de mayo del año en curso, mi ex empleador a través del correo electrónico: gestionhumana@cim.com.co, envía a mi correo electrónico: joserubiyuris@hotmail.com, carta de terminación unilateral del contrato de trabajo, fecha de inicio 21 de junio de 2019, fecha de terminación 5 de mayo de 2023, aduciendo justas causas, delito de hurto.

SÉPTIMO: El día 6 de junio del año en curso, radique denuncia ante la FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN, MINTRABAJO Y DEFENSORIA DEL PUEBLO, POR CALUMNIA DELITO DE HURTO, para que este ente judicial investigue a fondo los hechos por los cuales de manera arbitraria, acudiendo a las vías de hecho, mi ex empleador abusando de la posición dominante, atenta contra mi derecho fundamental al debido proceso y a la presunción de inocencia, garantía constitucional que gozan todas

las personas en el territorio colombiano, de conformidad con los artículos 29 y 83 de la Constitución Política de 1991.

OCTAVO: El día 6 de junio del año en curso, cancele con mis últimos ahorros el canon de arrendamiento donde vivo actualmente con mis dos hijos menores de edad, a través de transferencia en NEQUI por valor de QUINIENTOS MIL (\$500.000) pesos, a nombre de la señora SHIRLEY BARRANCO SANMIGUEL, esposa de mi arrendador, señor HOLLMAN PEREZ, para mayor información contactarse al celular: 316- 563-42-16.

NOVENO: Mi hijo EMANUEL JOSE FERNANDEZ MIER, de OCHO (8) años de edad, fue diagnosticado con TRASTORNO HIPERCINETICO DE LA CONDUCTA por la EPS COOSALUD, donde mi empleador tenía previo conocimiento la condición de salud de mi hijo, es decir, antes del despido, donde ellos sabían que no cuento con ningún familiar para llevarlos a sus citas médicas, y frecuentemente me otorgaba permisos remunerados, firmado por mi jefe inmediato, Ingeniero LIBARDO SILVA, para llevarlos a las TERAPIAS INTEGRAL AL CENTRO DE REHABILITACIÓN SALUD SOCIAL CENTRO VIVIR.

III. La Sentencia Impugnada

El Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Malambo- Atlántico, mediante providencia del 19 de julio del 2023, declaró improcedente la presente acción de tutela instaurada por la accionante.

Considera el a-quo, que, ante la situación fáctica y dada la necesidad de determinar si están llamadas o no a prosperar las pretensión expuestas, sin que se estime necesario ahondar en exposiciones acerca de la situación personal que dice estar atravesando la accionante, se puede deducir que muy a pesar de comprender las circunstancias que significa la pérdida del empleo, no es posible salir avante la acción de tutela en base a que si bien manifiesta que suscribió contrato bajo modalidad de contrato por obra labor desde el 21 de junio de 2019, no logra demostrar que la vinculación del contrato de trabajo que lo unía a la accionada fue terminada sin una justa causa como tampoco logra desvirtuar que no tenga otra alternativa económica, pues se denota que es una mujer joven, de 33 años, que goza de buen estado de salud, pues no existe soporte médico que indique que padece algún tipo de enfermedad u otras afectación que le impidan laborar, o realizar otro tipo de actividades económica que le provean el sustento.

Que en cuanto a la presunta estabilidad laboral reforzada por encontrarse en condición de madre cabeza de familia, revisando el expediente, no encontró el despacho confluencia de los elementos que pudieran esclarecer al despacho tal situación y que permitiera con certeza atribuir tal condición a la señora Mier Cadena.

El a-quo en su decisión manifiesta que no se vislumbra una afectación al mínimo vital que conlleven a un inminente perjuicio irremediable, puesto que corresponde a las partes probar los supuestos de hecho, de modo que al proferir sentencia se pueda obtener una decisión favorable, pues todo fallo debe de fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas, sin embargo, mal haría esa célula judicial basarse en meras aseveraciones, para obligar a la empresa a continuar con un vínculo laboral, a sabiendas que existen medios judiciales idóneos para debatir esta clase de controversias que

requieren sin duda como el caso objeto de análisis, un agotamiento de etapas y recaudación de pruebas para determinar cuál de los extremos de la relación laboral es quien cuenta con toda la razón, por lo que no se torna procedente el amparo ni de forma extraordinaria o excepcional y ni siquiera es dable de acogerse transitoriamente a lo expuesto por la parte accionante.

IV. Impugnación

La parte accionante a través de memorial radicado a través del correo institucional presentó escrito de impugnación, manifestando que el fallo de primera instancia no se ajusta de acuerdo a los derechos vulnerados, por encontrarse en condición de madre cabeza de familia con un menor de edad enfermo con tratamientos médicos constantes por parte de la EPS donde se encontraba afiliada por parte de su empleador y ellos le daban los permisos remunerados para llevar las terapias integrales.

Que no tuvo en cuenta las condiciones de vulnerabilidad de su núcleo familiar, la estabilidad laboral reforzada, a no ser despedida sin antes agotar un debido proceso, es decir acudir ante el Ministerio de Trabajo para ejercer esa facultad legal, dar por terminado un contrato laboral de manera unilateral adjuntando, pantallazos solicitud de permiso y cita terapia medica del menor.

Pruebas relevantes allegadas

- Copia contrato de trabajo
- Copia Carta terminación contrato de trabajo
- Copia denuncia penal
- Copia respuesta queja defensoría del pueblo
- Copia pago arriendo
- Solicitud permiso
- Historia clínica menor hijo
- Copia citas médicas menor
- Copia servicio publico
- Contestación accionada
- Fallo de primera instancia
- Escrito de impugnación

V. CONSIDERACIONES

V.I. Competencia

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991 y en el Decreto 1382 de 2000, este despacho resulta competente para conocer de la impugnación del fallo de la acción de tutela en referencia, por resultar ser el superior funcional de la agencia judicial que la profirió.

Deberán despejarse los siguientes interrogantes:

¿Resulta procedente formalmente la acción de tutela en el caso que nos ocupa?

En caso positivo,

¿La empresa accionada está vulnerando los derechos Al TRABAJO y a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA de la actora al desvincularle laboralmente alegando justa causa?

- **El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de trabajadores en estado de incapacidad, de discapacidad, de indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta.**

La Corte Constitucional ha efectuado una síntesis de las reglas jurisprudenciales y criterios de interpretación establecidos en los fundamentos considerativos de esta providencia en relación con el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de trabajadores en estado de incapacidad, de discapacidad, de indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta, y la procedencia de la tutela para su protección, para posteriormente establecer, los hechos materiales de cada uno de los casos acumulados, y así abordar el análisis de fondo y la resolución de cada uno de ellos.

(i) La acción de tutela procede contra particulares, de conformidad con las causales previstas en el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, entre las cuales se encuentra la relación de subordinación entre las partes del proceso, el estado de incapacidad, de discapacidad, de indefensión, de vulnerabilidad o debilidad manifiesta, particularmente para las relaciones derivadas del contrato de trabajo, que ahora nos ocupan.

(ii) Si bien la acción de tutela no es en principio procedente para resolver conflictos derivados de relaciones o vínculos laborales, ya que para ello existe la jurisdicción ordinaria laboral y la contenciosa administrativa, la tutela puede proceder de manera excepcional con el fin de proteger derechos laborales relativos a la terminación unilateral de un contrato de trabajo sin justa causa, por tratarse de un caso de estabilidad laboral reforzada, de un trabajador en estado de discapacidad, de afectación o disminución de su salud, lo cual lo coloca en una situación de indefensión, de vulnerabilidad o debilidad manifiesta, casos frente a los cuales la tutela se torna en mecanismo principal, idóneo y eficaz, respecto a los medios ordinarios de defensa, superándose así el requisito de subsidiariedad, establecido en el Decreto 2591 de 1991, o cuando se instaure la acción de tutela de forma transitoria para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

(iii) La estabilidad laboral implica las siguientes dimensiones:

“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”.

(iv) Por tanto, la protección de la estabilidad laboral reforzada debe prosperar si: a) el trabajador se encuentra en debilidad manifiesta o en estado de vulnerabilidad, que se expresa a través de factores que afectan su salud, bienestar físico, mental o fisiológico; b) la desvinculación del empleado se produjo sin autorización previa de autoridad competente; c) la terminación del contrato o desvinculación del trabajador por motivos discriminatorios se entenderá demostrada si se acreditan las dos primeras reglas señaladas, porque la carga de la prueba se traslada al empleador, quien debe demostrar que despidió al empleado con base en una justa causa, para poder oponerse válidamente al amparo; d) se debe pagar al trabajador una indemnización de 180 días de salario; y e) si ello no ocurre, el despido será ineficaz y por tanto se deberá reintegrar y, según el caso, reubicar al trabajador.

(v) La procedencia excepcional de la tutela para proteger derechos laborales relativos a la terminación de un contrato de trabajo, salvo cuando se trate de casos de estabilidad laboral reforzada, como personas en estado de discapacidad, no solo frente a contratos a término indefinido, sino a toda clase de contratos, y en relación con toda clase de empleadores, incluyendo empresas temporales y contratistas independientes, frente a los cuales se presenta la figura de la responsabilidad solidaria con los derechos laborales del empleador.

(vi) En consecuencia, el despido resulta discriminatorio en razón de la situación de salud del trabajador si se acredita en el caso particular:

(a) Que el peticionario pueda considerarse una persona en incapacidad, discapacitada, o en estado de indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta por su estado de salud;

(b) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación;

(c) Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador; y

(d) Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester.

(vii) Finalmente, la alta Corporación reitera el principio de solidaridad como fundamento constitucional de la protección a la estabilidad laboral reforzada, el cual evoca un deber de ayuda o auxilio a las personas que se encuentran en estado de debilidad.-.

VIII. Del Caso Concreto

De acuerdo con el memorial que impulsa la presente acción la señora YURI VANESSA MIER CADENA solicita la protección de sus derechos fundamentales al DEBIDO PROCESO, DIGNIDAD HUMANA, MÍNIMO VITAL, SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL, BUEN NOMBRE Y PROTECCIÓN A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR ENCONTRARSE EN CONDICIÓN DE MADRE CABEZA DE FAMILIA., que afirma están siendo conculcado por la empresa COMPAÑÍA DE INGENIERIA Y MONTAJE S.A.S, al desvincularla alegando justa causa.

El Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Malambo Atlántico, resolvió declarar improcedente la presente acción de tutela instaurada por la accionante, al considerar que esta cuenta con otros mecanismos judiciales idóneos para propender la defensa de sus derechos fundamentales presuntamente violados al declarar terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de la empresa COMPAÑÍA DE INGENIERIA Y MONTAJE S.A.S, tal es el caso de los jueces de la jurisdicción ordinaria laboral.

La parte accionante presentó escrito de impugnación manifestando que el fallo de primera instancia no se ajusta de acuerdo a los derechos vulnerados, por encontrarse en condición de madre cabeza de familia con un menor de edad enfermo con tratamientos médicos constantes por parte de la EPS donde se encontraba afiliada, desconociendo las condiciones de vulnerabilidad de su núcleo familiar.

Dicho lo anterior, pasará este fallador de instancia a hacer unas precisiones en torno a la procedencia formal de la acción, y a luego se ocupará de establecer si en el caso concreto se cumplen las sub-reglas jurisprudenciales trazadas por la Corte Constitucional para que en el tema que nos ocupa prospere la acción de tutela.

La Corte Constitucional ha establecido en reiteradas ocasiones la improcedencia de la acción de tutela para solicitar reintegros laborales, toda vez que existen otros medios de defensa judicial a los cuales puede acudir para lograr lo pretendido; no obstante excepcionalmente es aceptada la viabilidad del amparo cuando se establece que aquellos mecanismos de defensa no son idóneos o que se requiera la urgente intervención del Juez de tutela para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

De igual manera, ha establecido como excepción a la regla general de improcedencia, que se trate de un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta o en circunstancia que le conceda el derecho a permanecer en su empleo, es decir, en una circunstancia que le otorgue el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

En el caso de marras, la tutelante hace derivar el desmedro de sus garantías fundamentales del hecho de haber sido desvinculada de su trabajo, sin tener en cuenta su condición de madre cabeza de hogar, condición que estima tener, con ocasión de ser madre de un menor hijo a quien se le están practicando terapias integrales ocupacionales.

Pues bien, revisado el plenario, se estima que el hecho de tener un menor hijo con tal patología, no prueba la condición de madre cabeza de hogar o que no pueda laborar en otra empresa o compañía, pues no demostró estar en situación de discapacidad o un estado de debilidad manifiesta.

Por otra parte, en lo concerniente a los presupuestos necesarios para que se abra paso la prosperidad de la pretensión de reintegro por estabilidad laboral reforzada dentro del ámbito de la acción de tutela hay que precisar lo siguiente:

De conformidad con los documentos visibles aportados con la tutela, se acredita que la accionante YURIS VANESSA MIER CADENA al terminar la relación laboral no estaba incapacitada o con pérdida de capacidad laboral, o que se encontrara en algún proceso de rehabilitación.

Así las cosas, puede considerarse que, de los documentos mirados en conjunto, resulta plausible concluir que lo que motivó a la empresa demandada a despedir al trabajador no fue un ánimo discriminatorio en razón de su estado enfermedad o discapacidad, sino el hecho de dar por terminado el contrato por justa causa y la facultad legal de no prórroga del contrato establecida en el Código Sustantivo del Trabajo.

En tal medida no encuentra este operador judicial configurando el requisito relativo la estabilidad laboral reforzada.

La finalización del vínculo laboral, se dio por presunta justa causa, y sin que se demostrara que estuviera cobijada por el amparo de la estabilidad laboral reforzada en los términos deprecados en el libelo de tutela. En consideración de ello, se estima que la discusión legal subyacente en el asunto en criterio de esta judicatura, escapa entonces de la competencia del Juez constitucional y es susceptible de ser debatida ante la justicia ordinaria laboral.

Como colofón de lo expuesto se deberá confirmar el fallo de primera instancia.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Primero Civil del Circuito de Soledad administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

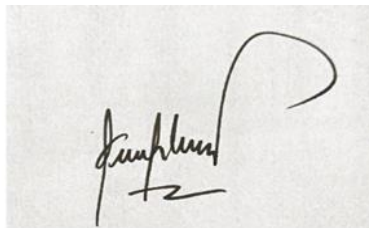
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de tutela de fecha diecinueve (19) de julio de dos mil veintitrés (2023), proferido por el Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Malambo - Atlántico.

SEGUNDO: Notificar ésta providencia a las partes, así como al Defensor del Pueblo, por el medio más expedito y eficaz.

TERCERO: Remítase el expediente a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión, según lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

A handwritten signature in black ink on a light-colored background. The signature is stylized, with a large, sweeping loop at the end. The name 'German Rodriguez Pacheco' is written in a cursive script.

GERMAN RODRIGUEZ PACHECO

Juez

Firmado Por:
German Emilio Rodriguez Pacheco
Juez
Juzgado De Circuito
Civil 001

Soledad - Atlantico

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: **9af0f9a77e7b2e72051a30d23fe1bbad148778d8a08af1f6ec8412fa896862c8**

Documento generado en 22/08/2023 03:22:43 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>