



REPUBLICA DE COLOMBIA
JUZGADO SEGUNDO PROMISCO MUNICIPAL
FUNCIONES DE CONOCIMIENTO
TIMBIO CAUCA
198074089002-2022-00052-00
SENTENCIA DE TUTELA No 19

Timbío, Cauca, diez y seis (16) de mayo de dos mil veintidós (2022)

Acción: Tutela
Expediente: 198074089002-2022-00052-00
Accionante: MARTA ASTRID PENCUE
Accionado: LABORES PROFESIONALES Y TECNICAS S.A

Procede el Despacho decidir la Acción de Tutela, impetrada por la señora, MARTA ASTRID PENCUE, mediante apoderado Judicial, en contra de la empresa LABORES PROFESIONALES Y TÉCNICAS S.A a través de la cual se solicita la protección de sus derechos fundamentales al trabajo a la estabilidad laboral/ocupacional reforzada, al mínimo vital, al debido proceso y a la vida en condiciones dignas, presuntamente vulnerado por la entidad accionada.

I. ANTECEDENTES.

1.1. HECHOS

Los supuestos de hecho narrados dentro del libelo tutelar referenciado se sintetizan por el Juzgado de la siguiente manera:

Refiere el apoderado de la accionante que mediante contrato laboral, la señora MARTA ASTRID PENCUE ha mantenido una relación laboral constante y continua con la empresa LABORES PROFESIONALES Y TÉCNICAS S.A. "LPT"

Narra que desde el día 15 de abril de 2021, la señora MARTA ASTRID PENCUE suscribió un contrato de trabajo con una duración por el tiempo que dure la realización de la obra o labor contratada, con 60 días de prueba basado en el código sustantivo de trabajo.

Destaca que el objeto de dicho contrato era: *"EL EMPLEADOR contrata la prestación personal del servicio del TRABAJADOR, para desempeñar en forma exclusiva las funciones inherentes al cargo de SERVICIOS GENERALES en el lugar que se le indique mediante comunicación de la empresa, así como la ejecución de las tareas ordinarias y anexas al mencionado cargo, de conformidad con el reglamento interno, ordenes e instrucciones que le imparta el empleador, observando en su cumplimiento la diligencia y cuidado necesarios.*

Expone que la accionante desde el primer día de labores le indicaron que el contrato era para ejecutarlo en el Hospital de Timbío Cauca, entidad con la cual LPT contrataba la prestación de servicios operativos de aseo general, desinfección y lavandería en las instalaciones de la sede principal y la Sede San

Judas del Hospital de Timbío E.S.E., las 24 horas. Labores tales como: barrer, trapear, limpiar, desinfectar, en todas las áreas del hospital de Timbío cumpliendo con turnos de 8 horas variado, trabajando inclusive, domingos y festivos sin el reconocimiento de los ajustes correspondientes.

Resalta que el contrato que la accionante firmó con LPT, era por obra o labor contratada, es decir mientras estuviera en vigencia la contratación de servicios operativos de aseo general con el Hospital de Timbío, y desde que ingresó a laborar con la empresa de LABORES PROFESIONALES Y TÉCNICAS S.A., esta empresa hasta la fecha ha venido contratando este servicio con el Hospital y Timbío con contratos de uno, dos, tres y hasta cuatro meses, sin perder continuidad, pues la labor de servicios generales no puede dar espera en un hospital.

Informa que día 27 de junio de 2021, estando la tutelante ejecutando su trabajo de servicios generales en el Hospital de Timbío, aproximadamente a las 5:00 P.M., mientras se disponía a llevar agua para el lavado de manos a la entrada de urgencias del hospital, y al momento de levantar una poma de agua sintió un fuerte dolor en la parte baja derecha de la espalda, y que al día siguiente el dolor era más intenso, por lo que a primera hora reportó el accidente de trabajo a la señora Yesica, quien es la Supervisora de Servicios Generales de la empresa LPT, al celular 3232896764, ella le manifestó a mi protegida que pasara al médico por urgencias y que lo reportara a la ARL, porque eso era un accidente laboral.

Relata que Inmediatamente pasó al médico por urgencias y se hizo el respectivo reporte a la ARL, como un accidente de trabajo, tal y como quedó registrado en la Historia Clínica. Ese mismo día la accionante le envió copia de la Historia Clínica a la supervisora de Servicios Generales de la empresa Labores Profesionales y Técnicas S.A

Pone en conocimiento que el mismo 28 de junio, la actora es dada de alta del servicio de urgencias con tres (3) días de incapacidad, misma que fue reportada a la empresa LPT y que el día dos (2) de julio de 2021, la paciente reingresa al Servicio de urgencias del hospital Timbío E.S.E., donde refiere persistencia de su dolor con leve limitación a la marcha y dificultad para levantar objetos, por lo cual es ingresada al servicio para manejo integral y le diagnostican LUMBAGO MECANICO CON CIATICA. Después de manejo clínico es dada de alta con cinco (5) días de incapacidad para reposo moderado.

Cuenta que para el día ocho (8) de julio de 2021, la paciente asiste a Tele consulta por parte de la ARL, con el Centro de Especialistas de SURA para atención y de control y seguimiento, donde se refiere que la Radiografía ordenada por Servicio de urgencias, se evidencia disminución de espacio vertebral y le ordenan una RESONANCIA NUCLEAR MAGNÉTICA DE COLUMNA LUMBOSACRA. Con Incapacidad médica hasta realización de resonancia, si esta llega a vencer se realiza reintegro con recomendaciones laborales hasta determinar conducta, tales recomendaciones consistieron en lo siguiente:

“1. Puede realizar manipulación de cargas (levantar, hala, empujar) con peso igual o menor de 8 kg. Para cargas mayores utilizar ayudas mecánicas o aplicar técnicas de trabajo en equipo.

2. Puede realizar actividades con ambos miembros superiores procurando que sean a un nivel medio del cuerpo, es decir entre altura de la cadera y el pecho

con el propósito de evitar asumir posturas forzadas de tronco como movimientos de flexo extensión y rotación.

3. Puede realizar actividades que promuevan su patrón de marcha procurando que los desplazamientos por escaleras, terreno irregular y plano inclinado sean ejecutados de acuerdo a tolerancia del trabajador y sin asumir posición ejecutar actividades de impacto como saltar y correr.

4. Permitir a la trabajadora tomar una pausa de recuperación (descansos o cambiar a otra tarea en la que se emplee un conjunto de músculos diferentes) cada hora durante 5 a 10 minutos, para facilitar el restablecimiento de los tejidos y evitar acumulación de fatiga muscular.

5. Asista a los controles y exámenes médicos programados según periodicidad de acuerdo a lo definido en su programa de vigilancia epidemiológica de su empresa.

6. Asista a las capacitaciones sobre cuidado y fomentar hábitos de prevención en el trabajador para asumir cuidados en actividades extralaborales.

7. Estas recomendaciones aplican en su actividad laboral y en su vida diaria extra laboral.

8. Días previos a la finalización de estas recomendaciones debe volver al control con Médico de seguimiento integral para verificar evolución y adaptación a las recomendaciones, para lo cual puede comunicarse con la línea de atención al 018000511414.”

Refiere que el día 19-07-2021, la Paciente asiste a Tele consulta de seguimiento y control. Aclarando que la incapacidad médica finalizó el 17-07-2021 y que asiste a la empresa para reintegrarse pero que no le permiten el reintegro hasta que no tenga el resultado de la resonancia. La doctora del Centro de Especialistas de SURA, le explica que, de acuerdo a cuadro clínico fue definido el reintegro con recomendaciones, ya es decisión del EMPLEADOR si realizará reintegro en domicilio porque de acuerdo a condición clínica y guías de atención de dolor lumbar está indicado el reintegro laboral con recomendaciones. No se da incapacidad médica y se recomienda asistir a laborar con recomendaciones ya emitidas en consulta anterior, con nueva valoración con médico de seguimiento con resultado de RNM. dando las mismas recomendaciones laborales para un periodo de 4semanas.

Narra que la señora MARTA ASTRID PENCUE, solicita Tele orientación al Centro de Especialistas de ARP de SURA, porque manifiesta que la jefe de personal del empleador NO LE PERMITE EL REINTEGRO LABORAL hasta no tener el resultado de la RMN de columna lumbosacra. Se explica que, la emisión de incapacidad es a criterio médico que el hallazgo radiológico y cuadro clínico permite el reintegro con recomendaciones, se recomienda al empleador validar dichas recomendaciones con el médico del SGSST, siendo criterio de empresa asignar funciones en vivienda. Se notifica a los gestores de reintegro socio laboral para realizar apoyo a empleador.

Destaca que el 05 de agosto de 2021 la clínica de Occidente de Popayán emite el resultado de la Resonancia Magnética de columna Lumbosacra simple, donde se lee: -Osteocondrosis L5-S1 con cambios Modic II. – Hernia Discal central posterior L5-S1. –Complejo disco-osteofito contactando la raíz nerviosa L5 derecha.

En razón a lo anterior, el 11 de Agosto de 2021, es nuevamente valorada con Resultados por medicina General, donde se solicita VALORACION POR MEDICINA LABORAL NEUROCIRUJIA.

Expone que el 16 de septiembre de 2021, la Paciente es valorada por Especialidad Neurocirugía en el hospital Universitario San José, con diagnóstico

principal: desplazamientos especificados de disco intervertebral. Paciente es remitida a Interconsulta por Algesiología; Interconsulta de soporte Nutricional Especializado, Interconsulta de Fisioterapia (Terapia de columna Lumbar); y Control Por Neurocirugía en tres (3) meses.

Destaca que el 3 de Noviembre de 2021, la accionante es valorada por Medicina de urgencias en la IPS SURA, donde la paciente refiere entre otras cosas que fue desvinculada laboralmente desde hace un (1) mes. Le formulan analgesia por dos (2) meses, continuar medios físicos y plan casero se indica valoración presencial por MSI con HC de fisioterapia, reporte de RNM y EMG y Terapias.

Informa que desde la fecha en que se presentó el Accidente de trabajo y hasta los últimos días en que se pudo comunicar con sus superiores la accionante les informó de manera formal a la empresa todo lo concerniente a su estado de salud, particularmente con la señora YESICA, Supervisora de Servicios Generales de la compañía LPT, con lo que se demuestra que desde la fecha del accidente la empresa estaba notificada de lo sucedido y de las incapacidades que le fueron dadas por los galenos que la atendieron en diferentes oportunidades.

Sostiene que la accionante, entre el mes de Septiembre y el mes de Octubre de 2021, sin recordar la fecha exacta, luego de insistir telefónicamente al EMPLEADOR para reiniciar su vinculación laboral con las recomendaciones indicadas sin que le definieran nada, finalmente le dijeron textualmente, que para evitarse inconvenientes con ella, que era mejor que renunciara a ese contrato de trabajo en Timbío para que firmara más adelante un nuevo contrato en Popayán, que ellos le hacían un nuevo contrato en dos o tres meses para que lo ejecutara en las oficinas de Popayán, a lo que ella obró de buena fe confiada de que lo que le dijeron, por lo cual firmó un oficio que el mismo EMPLEADOR hizo, o sea que no fue su voluntad de renunciar, simplemente la atemorizaron diciéndole que para evitarse problemas era mejor que renunciara que luego firmaban un nuevo contrato para ejecutarlo en Popayán. Y que la accionante recuerda que firmo el oficio que le entregaron de buena fe, pero ella lo firmo confiada en lo que le habían dicho, de ese oficio no tiene ni el recibido porque le hicieron firmar un solo oficio, por lo cual no recuerda la fecha exacta lo cierto es que fue entre el mes de septiembre y octubre de 2021.

Argumenta el Abogado que se evidencia que lo que a accionante le hicieron fue un DESPIDO INDIRECTO, pues en el estado en que se encontraba la señora Martha, no era una trabajadora competente para EL EMPLEADOR, toda vez que sus labores las tenía que hacer de forma limitada de acuerdo a las recomendaciones dadas por medicina laboral, y sin tener en cuenta que lo que a ella le sucedió, es decir el accidente de trabajo que le produjo su deteriorado estado de salud, lo adquirió ejecutando su contrato de trabajo en servicios generales en el hospital de Timbío E.S.E., trabajando para "LPT", Labores Profesionales y Técnicas S.A. y que El EMPLEADOR, sin consideración alguna al ver que en el estado en que se encontraba mi protegida no le servía en ningún sitio de trabajo, y aprovechándose de su ingenuidad, de su inexperiencia y por ser ella una persona del campo, le hizo creer que de verdad la iban a contratar en algo que pudiera desempeñarse en el estado en que se encontraba en la ciudad de Popayán, le hizo firmar la carta de renuncia para luego ni siquiera contestarle las llamadas que ella en varias oportunidades les hizo sin respuesta alguna.

Declara que La señora MARTA PENCUE ha intentado en varias ocasiones comunicarse con sus superiores como fácilmente lo hacía cuando trabajaba

activamente en la empresa, pero ahora ya no le contestan y tampoco la dejan entrar a las instalaciones de la empresa en la ciudad de Popayán, lo cierto es que quedó totalmente desprotegida sin su sustento diario y sin ninguna posibilidad de ser contratada en otra empresa, pues su limitado estado de salud le impide realizar trabajos forzosos que es lo único que ella puede hacer.

Refiere que la señora MARTA PENCUE, es madre cabeza de familia, madre de una menor y de Cristian Fernando Astaiza Pencue, discapacitado con 63.10 % de incapacidad declarado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, lo que hace aún más gravosa la situación de vulnerabilidad en la que se encuentra la accionante.

Manifiesta que la empresa accionada, desconociendo que el accidente de trabajo ocurrido a la accionante le ocurrió cuando era trabajadora suya, cuando se encontraba ejecutando su contrato de trabajo, y de forma desconsiderada la envuelve y le hace firmar la renuncia a su contrato de trabajo vigente, lo último que le dijeron era que en los primeros días de enero de 2022, empezaba con un contrato de trabajo nuevo cuando la empresa firmara un nuevo contrato con el HOSPITAL DE TIMBÍO, porque no se sabía si el hospital les iba a dar nuevamente el contrato de servicios generales del hospital o no.

Resalta que, EL EMPLEADOR LPT, dejó al desprovisto las afectaciones no solo de salud de mi protegida, sino de su calidad de vida, puesto que su enfermedad fue generada cuando era su trabajadora, enfermedad de la cual aún se encuentra en constante control con la ARL, hoy requiere gastos diarios como lo son terapias y transportes a la ciudad de Popayán que dadas sus condiciones actuales se le dificulta cubrir ya que no puedo laborar en ninguna otra parte, SIN TENER NI SIQUIERA PARA EL SUSTENTO DE SUS HIJOS. Y que la empresa LABORES PROFESIONALES Y TÉCNICAS S.A., identificada con NIT. # 900213151-3, decidió de esta forma desvincularla indirectamente y sin justa causa, puesto que hasta la fecha del infortunado accidente laboral, siempre realizó su trabajo de forma correcta cumpliendo a cabalidad con horario de trabajo y ejecutando sus funciones y actividades diarias en el Hospital de Timbío, violentando así sus derechos al mínimo vital, a la seguridad social y al debido proceso.

Expone que debido a las condiciones de discapacidad actuales, la accionante presenta inconvenientes para poder caminar por largos periodos de tiempo y dolencias al agacharse y al cargar objetos pesados; pues su columna vertebral posee una hernia discal, ocasionada al cargar una poma de agua al interior del hospital para llevarla al área de acceso del servicio de urgencias, para el lavado de manos de los pacientes que ingresan a este servicio. Aparte de estas dolencias la accionante atraviesa por alteraciones de orden psicológico que le ha generado toda esta situación al verse totalmente desprotegida sin saber qué hacer para alimentar a sus hijos y para su tratamiento médico y el de su hijo discapacitado. Y que por las condiciones de salud, los padecimientos psicológicos y las dolencias generadas, la tutelante es una sujeto de ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL tras encontrarse en una situación de DEBILIDAD MANIFIESTA, mediante la cual le terminan INDIRECTAMENTE su vinculación laboral sin ni si quiera contar con la autorización del MINISTERIO DEL TRABAJO.

Finalmente argumenta la procedencia de amparo para evitar un perjuicio irremediable en los siguientes términos *“En el presente caso se quiere comprobar la existencia de los requisitos de procedencia de tutela como mecanismo para evitar la configuración de un perjuicio irremediable:*

- i) *Una afectación inminente del derecho: En el caso concreto, el despido indirecto realizado a la señora MARTA ASTRID PENCUE, sin autorización del Ministerio de Trabajo, constituyen una situación que afecta la estabilidad laboral reforzada, y pone en peligro el mínimo vital y las condiciones de vida de la accionante, toda vez que sin contar con un empleo y con una situación de salud delicada, cada día que pasa se agrava la ansiedad y la depresión, lo que a todas luces lleva consigo un inminente deterioro en las condiciones de salud, y de vida de mi poderdante lo que justifica la necesaria e impostergable intervención del juez constitucional.*
- ii) *La urgencia de las medidas para remediar o prevenir la afectación: Considerando que la terminación del contrato de la señora MARTA ASTRID PENCUE, se realizó estando en proceso de recuperación de un accidente laboral plenamente conocido por el empleador, y que a pesar de ello se terminó su contrato INDIRECTAMENTE sin permiso del Ministerio de trabajo, resulta urgente y preciso su señoría se declare la ineficacia de la terminación del vínculo laboral entre la entidad accionada y la trabajadora, en consecuencia se lleve a cabo la reinstalación de la señora MARTA ASTRID PENCUE, toda vez que la forma indirecta en la que se le terminó su contrato exacerba notablemente su estado psíquico y emocional, al encontrarse en situación de desempleo, y ver que frente a la pandemia actual, donde tantos millones de colombianos han quedado en dificultad, el sentir que ahora va a ser parte de la población desprotegida lleva a la señora MARTA a un aumento de estrés y ansiedad que reduce notablemente, su derecho al mínimo vital, a sus condiciones de vida, además al no contar con otros ingresos, más que el trabajo en la EMPRESA LABORES PROFESIONALES Y TECNICAS SA para su subsistencia, se torna en una grave situación que busca ser atendida por el juez constitucional.*
- iii) *La gravedad del perjuicio- grado o impacto de la afectación del derecho: La terminación del contrato de trabajo por obra o labor que había suscrito con LPT SA, ha afectado severamente el estado emocional de la señora MARTA PENCUE, quien ya cuenta con una patología de base por estrés y ansiedad, lo que ha impactado no solo sus ingresos para el sostenimiento básico y subsistencia, sino también su psiquis.*
- iv) *El carácter impostergable de las medidas para la efectiva protección de los derechos en riesgo. La Corte Constitucional señala sobre este punto que: “la acción de tutela debe ser impostergable para que la actuación de las autoridades y de los particulares sea eficaz y pueda asegurar la debida protección de los derechos comprometidos” (Sentencia T 471 de 2017.). La protección de los derechos fundamentales al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada, y al debido proceso de la señora se torna impostergable, así como la medida de reinstalación a su lugar de trabajo, toda vez que han sido menoscabados sus derechos, así como transgredido el procedimiento que ha establecido la Alta Corporación Constitucional, en estos casos, donde para el despido de un trabajador en situación de debilidad manifiesta es imperativo que la entidad cuente con el permiso del Ministerio de Trabajo, y que la empresa LABORES PROFESIONALES Y TÉCNICAS S.A., no ha obtenido, así también es relevante señalar, el goce de la efectiva protección del debido proceso empresarial, que la entidad no ha garantizado en debida forma, por cuanto este, a la fecha no ha finalizado.*

En consideración a lo antes expuesto, es menester sostener que, en el presente caso, surge la impostergable necesidad de instaurar la acción de tutela, para evitar la materialización de un perjuicio irremediable, y contrarrestar el menoscabo causado a la señora MARTA ASTRID PENCUE, Con la terminación INDIRECTA de su contrato de trabajo, a pesar de encontrarse en situación de debilidad manifiesta y sin consentimiento del Ministerio del Trabajo.

En consecuencia, solicita al despacho:

PRIMERO: Se tutele el derecho fundamental al debido proceso, al derecho al trabajo, y a la estabilidad laboral reforzada

SEGUNDO: Se declare la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo de la señora MARTA ASTRID PENCUE, que se efectuó entre el mes de septiembre y octubre de 2021, por cuanto vulnera los derechos fundamentales al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada, en consecuencia, continúe vigente la relación laboral entre MARTA ASTRID PENCUE y LABORES PROFESIONALES Y TÉCNICAS S.A.

TERCERO: Se ordene a la accionada reinstalar en el cargo a la señora MARTA ASTRID PENCUE con las recomendaciones dadas por el galeno tratante del Centro de especialistas de SURA.

CUARTO: Como consecuencia de la anterior petición, en caso que persista la incapacidad proferida por el médico tratante, la entidad garantice el disfrute de la incapacidad temporal, así como que se den los pagos de la prestación económica sin dilación alguna

QUINTO: Se ordene a la EMPRESA LPT SA que realice el pago de los salarios dejados de percibir desde el momento de su desvinculación hasta el momento de su efectiva reinstalación en el cargo.

SEXTO: Se ordene a la entidad accionada reconocer para efectos de liquidación de prestaciones sociales el tiempo que estuvo desvinculada del cargo hasta lograr su efectiva reinstalación, y con ello la actora no sufra mengua en el reconocimiento de derechos prestacionales derivados del contrato de trabajo.

SÉPTIMO. Se ordene a la entidad accionada el pago de los aportes a seguridad social por el tiempo proporcional en que estuvo desvinculada, hasta el momento de su efectiva reinstalación.

OCTAVO. Se ordene a la accionada a pagar a título de indemnización la sanción del artículo 26, inciso 2 de la Ley 361 de 1997, modificado por el artículo 137 del Decreto 19 de 2012, equivalente a 180 días de salario por haber omitido la autorización del Ministerio del Trabajo

NOVENO. En atención a que se ha afectado la moral de la trabajadora en razón al trato discriminatorio que ha sufrido por ser desvinculada en estado de incapacidad médica, como medida de no repetición, se ordene a la entidad accionada realizar capacitaciones a los jefes y cargos directivos dentro de la empresa sobre el manejo del trabajador en situación de debilidad manifiesta para con ello, evitar que la conducta se repita.

1.2. TRAMITE IMPARTIDO

La solicitud fue repartida a este Juzgado el día 3 de mayo de 2022. Con auto de la misma fecha, se dispuso la admisión de la acción, la notificación y traslado a la entidad accionada y la vinculación de la Personería Municipal de Timbío, a la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo en la ciudad de Popayán, al Hospital de Timbío S.A., a la supervisora de servicios generales y a la jefe de personal de la empresa Labores Profesionales y Técnicas S.A, y a la ARL SURA

Las partes fueron debidamente notificadas el día 4 de mayo hogaño, a su vez el apoderado aporta prueba de envío de la notificación a la supervisora de servicios generales y a la jefe de personal de la empresa Labores Profesionales y Técnicas S.A el 5 del mismo mes y año en cumplimiento a lo dispuesto en auto admisorio.

A su turno la el Director Territorial del Ministerio de Trabajo en la ciudad de Popayán, el Gerente del Hospital de Timbío, la empresa Labores Profesionales y Técnicas S.A, la ARL SURA y la Personería presentaron sus descargos, según escrito allegado al correo institucional del juzgado dentro de la oportunidad otorgada para tal efecto.

Agotado el trámite preferente y sumario establecido en el decreto 2591 de 1991, corresponde a esta judicatura emitir el fallo que en derecho corresponde.

1.3 CONTESTACIÓN DEL DIRECTOR TERRITORIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO EN LA CIUDAD DE POPAYÁN

El 6 de mayo hogaño el Doctor OSCAR HERNANDO TORRES LUNA director territorial del Departamento del Cauca del Ministerio de Trabajo, allega contestación al correo institucional mediante el cual manifiesta que la acción de tutela es el mecanismo procedente para determinar la violación de los derechos fundamentales de los nacionales y eventualmente también como mecanismo de tránsito cuando si bien es cierto existan otros medios o mecanismos judiciales para hacer el reclamo, pero por su naturaleza jurídica, permiten una prolongada duración en el tiempo y es precisamente este lapso de tiempo es el que puede agravar más y de manera injusta la situación tutelada.

Sostiene que respecto de todos y cada uno de los hechos denunciados por la accionante a ese ente Ministerial, no le consta ninguno de los ítems tipificados.

Se refiere a la ley que ha desarrollado la figura jurídica de la protección laboral reforzada que busca proteger a trabajadores con limitaciones que los colocan en debilidad manifiesta frente al empleador, impidiendo que este pueda despedirlos sin una causa justa y objetiva, y en algunos casos, sin la previa autorización de autoridad competente.

Destaca que en este sentido se considera que la estabilidad laboral reforzada en trabajadores del sector privado No cuenta con una normatividad que proteja su derecho a la estabilidad laboral reforzada

Refiere que si bien para los trabajadores del sector privado no existe norma legal que determine la estabilidad laboral cuando son madres o padres cabeza de familia, discapacitados o pre pensionados, son los valores y principios constitucionales los que deben aplicarse en eventos donde se observe la vulneración de derechos fundamentales como la seguridad social, el trabajo y la igualdad.

En cuanto a lo que se refiere a la protección especial o estabilidad laboral reforzada el examen de procedencia de la tutela se hace menos estricto, a través de criterios de análisis más amplios, pero no menos rigurosos.

Y solita se desvincule a este ministerio por legitimación en la causa por pasiva.

1.4 CONTESTACIÓN HOSPITAL DE TIMBÍO

La Doctora ANGIE PAOLA DORADO IDROBO, en calidad de apoderada del HOSPITAL DE TIMBÍO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO, allega contestación al correo electrónico institucional el 6 de mayo de la presente anualidad en los siguientes términos:

“AL HECHO UNO: NO ME CONSTA, toda vez que en el hecho en mención están involucradas la accionante y la empresa LABORES PROFESIONALES Y TÉCNICAS S.A.

A LOS HECHOS DOS Y TRES: SON CIERTOS, según las fotos del contrato aportadas por la accionante.

A LOS HECHOS CUATRO, CINCO Y SEIS: NO ME CONSTAN, toda vez que en el hecho en mención están involucradas la accionante y la empresa LABORES PROFESIONALES Y TÉCNICAS S.A, quien en virtud del mismo dispone los horarios rotativos en que deben trabajar sus empleados.

AL HECHO SÉPTIMO: ES CIERTO, de acuerdo con los documentos aportados.

AL HECHO OCTAVO:NO ME CONSTA, toda vez que es una afirmación indefinida.

AL HECHO NOVENO: NO ME CONSTA, toda vez que en el hecho en mención están involucradas la accionante y la supervisora de servicios generales de la empresa LABORES PROFESIONALES Y TÉCNICAS S.A.

AL HECHO DÉCIMO: PARCIALMENTE CIERTO, Consta prueba de lo referente a la historia clínica, más no del reporte a la ARL, o del envío de la Historia Clínica a la empresa LABORES PROFESIONALES Y TÉCNICAS S.A.

A LOS HECHOS DÉCIMO PRIMERO Y DÉCIMO SEGUNDO: SON CIERTOS, según la Historia clínica aportada al proceso.

A LOS HECHOS DÉCIMO TERCERO A VIGÉSIMO: SON CIERTOS, según las pruebas aportadas al proceso.

AL HECHO VIGÉSIMO PRIMERO A VIGÉSIMO QUINTO: NO ME CONSTAN, toda vez que en el hecho en mención están involucradas la accionante y la supervisora de servicios generales de la empresa LABORES PROFESIONALES Y TÉCNICAS S.A.

AL HECHO VIGÉSIMO SEXTO: PARCIALMENTE CIERTO, si bien con los documentos aportados es posible acreditar que la accionante es madre de Katherin Scarlet tReyes Pencué, y de Cristian Fernando Astaiza Pencue, no es posible acreditar que es madre cabeza de familia, ni tampoco obra el registro civil de Cristian Fernando Astaiza Pencue, documento idóneo para probar la filiación.

AL HECHO VIGÉSIMO SÉPTIMO A VIGÉSIMO NOVENO: NO ME CONSTAN, toda vez que en el hecho en mención están involucradas la accionante y la supervisora de servicios generales de la empresa LABORES PROFESIONALES Y TÉCNICAS S.A.

A LOS HECHOS TRIGÉSIMO Y TRIGÉSIMO PRIMERO: NO ME CONSTAN, sin embargo están debidamente acreditadas las condiciones de salud que padece la accionante.

Manifiesta que El HOSPITAL TIMBÍO E.S.E y la empresa LABORES PROFESIONALES Y TÉCNICAS S.A, celebraron contratos de prestación de servicios en el año 2021 y 2022 con el objeto de que el contratista realizara la Prestación de servicios operativos de aseo general, desinfección y lavandería en las instalaciones de la Sede Principal y Sede San Judas del Hospital Timbío E.S.E. las 24 horas.

Aclarar que, en este tipo de contratos, quien se obliga es la empresa a través de su representante legal, y que no existe relación laboral entre los trabajadores del contratista y la empresa contratante. Ahora bien, en ejercicio de su autonomía y con el fin de desarrollar el objeto contractual, el contratista está en la libertad de escoger el personal que dispone al servicio de la entidad contratante, asumiendo el rol directivo, administrativo y financiero con dicho personal a su cargo.

Refiere que en los contratos de prestación de servicios celebrados entre el HOSPITAL TIMBÍO E.S.E y la empresa LABORES PROFESIONALES Y TÉCNICAS S.A, se encuentra establecido dentro de la cláusula cuarta como una de las obligaciones del contratista la siguiente:

“ 8). Cumplir con los requisitos de organización mínima los cuales deberá acreditar y presentar ante el HOSPITAL TIMBIO E.S.E. debe contar con programa de salud ocupacional -tener reglamento de higiene, contar con programa de accidentalidad. Acreditar la afiliación en Seguridad Social EPS, ARL, AFP del personal a su cargo asociado para ejecutar el presente contrato. 9)SALUD OCUPACIONAL. El contratista es responsable de la salud ocupacional del personal que emplee para la ejecución del presente contrato para lo cual deberá cumplir con los siguientes requisitos de Salud”

Enuncia las cláusulas mediante las cuales el contratista mantiene su autonomía e indemnidad del HOSPITAL TIMBIO ESE

“DECIMA NOVENA-AUTONOMIA DEL CONTRATISTA. El CONTRATISTA ejecutará el presente Contrato de Prestación de Servicios con plena autonomía de su parte, sin que medie subordinación o dependencia para con la HOSPITAL TIMBIO E.S.E. Empresa Social del Estado.

VIGÉSIMA.-INDEMNIDAD. EL CONTRATISTA deberá mantener a la E.S.E. HOSPITAL TIMBIO, a sus representantes y asesores INDEMNES y LIBRES de todo reclamo, demanda, litigio, acción judicial y reivindicación de cualquier especie y naturaleza que se entable o pueda entablarse contra la E.S.E. HOSPITAL TIMBIO por causas y omisiones del CONTRATISTA en razón de la ejecución del objeto del presente Contrato de Prestación de Servicios.”

Aclara que Según las pruebas aportadas al proceso, fue la empresa LABORES PROFESIONALES Y TÉCNICAS S.A quien procedió a vincular a través de un contrato a la accionante, para desempeñar sus funciones en las instalaciones del HOSPITAL TIMBÍO E.S.E, de manera que es dicha entidad la encargada de asumir la responsabilidad por todo concepto relacionado con el pago de su remuneración, aportes a seguridad social y demás consideraciones.

Señala que no existe relación laboral alguna entre el contratante y el personal que el contratista suministre para la ejecución del objeto contractual en la E.S.E. HOSPITAL TIMBIO, razón por la cual el HOSPITAL TIMBIO E.S.E no tiene legitimación dentro de la presente acción ni ha vulnerado los derechos constitucionales de la accionante.

Finalmente solicita al Juzgado DESVINCULAR al HOSPITAL DE TIMBIO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO de la presente acción de tutela, por no ser la entidad que está llamada legalmente a proteger los derechos fundamentales de la actora, toda vez que dicha obligación recae en la empresa LABORES PROFESIONALES Y TÉCNICAS S.A.

1.5 CONTESTACIÓN LABORES PROFESIONALES Y TÉCNICAS S.A

El 6 de mayo del año cursante el representante legal DR LUIS GERMAN MARTINEZ SILVA, allega contestación al correo electrónico institucional del juzgado mediante el cual respecto de los hechos refiere:

- “1. **Hecho primero:** Le manifestamos al despacho que, de acuerdo a las pruebas aportadas por la accionante, nos atenemos a lo probado.*
- 2. **Hecho segundo:** es cierto que la accionante firmo un contrato por obra o laboral, desde el 15 de abril de 2021.*
- 3. **Hecho tercero:** es cierto que el cargo a desempeñar por la accionante era la de servicios generales.*
- 4. **Hecho cuarto:** es cierto que la accionante desarrolló sus labores en el hospital de Timbío Cauca.*
- 5. **Hecho quinto:** Respecto al hecho quinto, le manifestamos al despacho que es cierto las funciones de la accionante.*
- 6. **Hecho sexto:** respecto al hecho sexto, le informamos al despacho, que es parcialmente cierto ya que la accionante trabajaba 8 horas diarias. Los recargos y horas extras que se hubieran trabajado se pagaron de acuerdo a la ley si fueron trabajados, de lo contrario no se pagaban.*
- 7. **Hecho séptimo:** respecto al hecho séptimo, le informamos que es cierto que el contrato laboral de la accionante fue por obra o laboral contratada.*
- 8. **Hecho octavo:** respecto al hecho octavo, le manifestamos al despacho que no nos consta y será lo probado dentro del expediente.*
- 9. **Hecho noveno:** respecto al hecho noveno, le manifestamos al despacho que no nos consta y será lo probado dentro del expediente.*
- 10. **Hecho décimo:** respecto al hecho décimo, le manifestamos al despacho que dentro de nuestros archivos no tenemos documentos donde se evidencie que la accionante envió copia de la historia clínica a la empleadora.*
- 11. **Hecho décimo primero:** respecto al hecho décimo primero le manifestamos al despacho que no nos consta el alta de la accionante y las incapacidades que recibió esta sociedad accionada fueron las reconocidas y pagadas.*
- 12. **Hecho décimo segundo:** respecto al hecho decimosegundo le manifestamos al despacho que no nos consta el reingreso a urgencias de la accionante y será lo probado dentro del expediente.*
- 13. **Hecho décimo tercero:** respecto al hecho decimotercero le manifestamos al despacho que no nos consta la asistencia a tele consulta por parte de la accionante. No nos consta el resultado de la radiografía. Las recomendaciones médicas a la accionante serán las probadas dentro del expediente.*
- 14. **Hecho décimo cuarto:** respecto al hecho decimocuarto le manifestamos al despacho que no nos consta la asistencia a teleconsulta por parte de la accionante y será lo probado dentro del expediente.*
- 15. **Hecho décimo quinto:** respecto al hecho décimo quinto le manifestamos al despacho que no nos consta que la accionante hubiera solicitado cita con tele*

orientación. No es cierto que no se le permitiera el reingreso hasta no tener el resultado de la RMN y este hecho no es probado por la accionante.

16. **Hecho décimo sexto:** respecto al hecho decimo sexto le manifestamos al despacho que no nos consta dicho resultado de RMN y será lo probado dentro del trámite de tutela.

17. **Hecho decimo séptimo:** respecto al hecho décimo séptimo le manifestamos al despacho que no nos consta que la accionante fuera valorada de nuevo por medicina general.

18. **Hecho decimo octavo:** respecto al hecho décimo octavo le manifestamos al despacho que no nos consta que en la fecha 30 de agosto de 2021 la E.P.S. hubiera emitido una autorización de servicios para consulta de control o seguimiento por especialista en neurocirugía.

19. **Hecho decimo noveno:** respecto al hecho décimo noveno le manifestamos al despacho que no nos consta que el 16 de noviembre de 2021 la accionante fuera valorada por especialidad neurocirugía.

20. **Hecho vigésimo:** respecto al hecho vigésimo le manifestamos al despacho que no nos consta que el día 03 de noviembre de 2021, la accionante fuera valorada por medicina de urgencias. Es falso que desde un mes atrás fuera desvinculada laboralmente. Lo cierto es que la accionante presentó su renuncia por escrito.

21. **Hecho vigésimo primero:** respecto al hecho vigésimo primero le manifestamos al despacho que no nos consta que la accionante le hubiera informado tales situaciones a la señora Yesica. Solo conocíamos las incapacidades que la accionante entregaba en la empresa empleadora y las recomendaciones, pero historias clínicas no fueron entregadas a la empresa empleadora ni resultados de exámenes.

22. **Hecho vigésimo segundo:** respecto al hecho vigésimo segundo le manifestamos al despacho que es falso que esta empresa accionada hubiera dicho textualmente que para evitarse inconvenientes con ella, que era mejor que renunciara a ese contrato de trabajo en Timbío. Esta sociedad nunca le exigió a la accionante que renunciara o finalizara su contrato laboral. Esta empresa nunca le prometió que tras su renuncia firmaría un nuevo contrato. Esta empresa nunca atemorizó a la accionante para que renunciara y mucho menos decirle que procediera de esa manera para evitarse problemas. Es cierto que la accionante entregó en las oficinas de la sociedad accionada una carta de renuncia. Desconocemos si su renuncia procedió luego de conocerse el resultado de la resonancia magnética. Lo único cierto y probado es que la accionante presentó su carta de renuncia a la empresa empleadora y en ningún momento ha sido presionada o coaccionada por esta empresa, además que dentro del expediente esta supuesta situación no ha sido demostrada, con pruebas, por lo cual se trata de meras afirmaciones infundadas. Le informamos al despacho que la accionante presentó ante la empresa empleadora, ahora accionante una comunicación con el asunto: renuncia voluntaria con fecha 28 de septiembre de 2021. Indica en dicha comunicación que presenta carta de renuncia voluntaria, por motivos personales. Dicha comunicación será aportada a esta contestación como prueba documental, firmada por la accionante.

23. **Hecho vigésimo tercero:** respecto al hecho vigésimo tercero le manifestamos al despacho que es falso la manifestación del apoderado de la accionante, respecto a que se le hizo un despido indirecto, toda vez que la trabajadora renunció y/o dio por finalizado su contrato laboral de manera escrita, sin ninguna presión por parte del empleador. No nos consta que la salud de la trabajadora accionante se le hubiere deteriorado y será lo probado dentro del trámite de tutela y adicionalmente no nos consta que su salud, se hubiera deteriorado por un accidente laboral ejecutando su trabajo para la accionada. Adicionalmente la sociedad accionada en ningún momento a realizado alguna actividad que hubiere producido un despido indirecto o terminación del contrato laboral por causa del empleador.

24. **Hecho vigésimo cuarto:** respecto al hecho vigésimo cuarto le manifestamos al despacho que es falso que esta sociedad o sus representantes se hubieran aprovechado de la accionante, por su estado de ingenuidad, su inexperiencia y por ser del campo. Es falso que se le hubiera hecho firmar o se le hubiera obligado a firmar una carta de renuncia. Reiteramos que la accionante de manera libre y sin presión alguna decidió presentar su renuncia, pero por alguna razón ahora la accionante pretende desconocer su decisión libre y voluntaria instaurando esta acción de tutela infundada, cuando manifiesta que en su renuncia tuvo alguna intervención la accionante, lo cual no fue demostrado, además porque no sucedió.

25. **Hecho vigésimo quinto:** respecto al hecho vigésimo quinto le manifestamos al despacho que es parcialmente cierto y procedemos a explicar: es cierto que una persona que no trabaje en la empresa accionada o que no tenga una autorización de ingreso, no le es permitido ingresar. Es falso que la accionante hubiera tratado de ingresar a la empresa accionada o que hubiera tratado de comunicarse y no se le hubiera vuelto a contestar, toda vez que cuando una llamada ingresa, simplemente se contesta sin saber quién llama.

26. **Hecho vigésimo sexto:** respecto al hecho vigésimo sexto le manifestamos al despacho que no nos consta tal situación y será lo probado dentro del trámite.

27. **Hecho vigésimo séptimo:** respecto al hecho vigésimo séptimo le manifestamos al despacho que es falso que la accionada de forma desconsiderada la envuelva y le haga firmar la renuncia a su contrato de trabajo vigente. Es falso que se le prometiera a la accionante la firma de un nuevo contrato laboral para enero de 2022. Es falso que la empresa accionada desconozca que el accidente de trabajo ocurrió a la accionante cuando era trabajadora de esta empresa, toda vez que será lo probado ante la jurisdicción ordinaria o autoridad competente.

28. **Hecho vigésimo octavo:** respecto al hecho vigésimo octavo le manifestamos al despacho que es falso que la sociedad I. P. T. S.A.S. hubiera dejado a la accionante desprovista las afectaciones de salud, calidad de vida. Es falso, porque la trabajadora accionante fue quien decidió de manera libre y voluntaria finalizar su vínculo laboral, sin presión alguna del empleador y sin alguna razón causada por el empleador que la obligara a dar por finalizado su contrato laboral.

29. **Hecho vigésimo noveno:** respecto al hecho vigésimo noveno le manifestamos al despacho que esta sociedad accionada no decidió desvincular indirectamente a la accionante sin justa causa. Lo cierto es que la accionante decidió de manera libre y voluntaria finalizar su vínculo laboral y las razones no las conoce esta sociedad accionada, pero ciertamente fue una decisión consciente y voluntaria de la accionante.

30. **Hecho trigésimo:** respecto al hecho trigésimo le manifestamos al despacho que desconocemos la situación actual de la accionante, respecto a su salud y su núcleo familiar.

31. **Hecho trigésimo primero:** respecto al hecho trigésimo primero le manifestamos al despacho que desconocemos y nos consta si la accionante es un sujeto de especial protección constitucional, por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta. Es falso que esta sociedad accionada le hubiere terminado indirectamente su vínculo laboral. Reiteramos que la accionante sin presión alguna y de manera libre y voluntaria decidió terminar su vínculo laboral y para dicha decisión no se requiere autorización del ministerio del trabajo, ya que fue la misma trabajadora quien decidió finalizar su contrato laboral”

Manifiesta que las afirmaciones realizadas por la parte accionante, carecen de prueba, toda vez que las manifestaciones, respecto a la terminación del vínculo laboral refiriéndose a que fue una finalización indirecta, ocasionada por el empleador, son falsas.

Sostiene que la parte accionante, no presenta la más mínima prueba de que la firma de la finalización del contrato laboral hubiera sido bajo presión del empleador o por medio de engaños.

Refiere que la parte accionante menciona a una situación de debilidad manifiesta, pero lo cierto es que el asunto a tratar es la finalización del contrato laboral que fue una decisión libre y voluntaria de la accionante, pues ningún hecho probado por parte del accionante infiere o demuestra que dicha decisión hubiera sido presionada u obligada por el empleador.

Aclara que, como fue la renuncia voluntaria del trabajador, se desprende que esa decisión es autónoma y no requiere autorización o aprobación del empleador y este último la única opción que le queda es acatar dicha decisión, independientemente si el trabajador está incapacitado o no, si está en situación de debilidad manifiesta o no, toda vez que la legislación actual no le faculta a la empresa privada decidir si acepta la renuncia o no del trabajador, además de lo aquí expresado y contenido en la carta de renuncia del trabajador, esta sociedad accionada, no conoce las situaciones que llevaron a la accionante a tomar dicha decisión y tampoco le es permitido interferir en sus decisiones voluntarias.

Explica que, no es pertinente que ahora después de más de 07 meses de tomada dicha decisión, la accionante pretenda, que su decisión libre y voluntaria, que consta por escrito, una autoridad judicial y por medio de acción de tutela la deje sin efectos y además afectando al accionado, que ninguna intervención tuvo en dicha decisión unilateral del trabajador, claramente esta sociedad accionada y en su momento empleadora de la accionante, cumplió con todas sus obligaciones laborales, por lo cual no podrá manifestarse que un incumplimiento por parte del empleador fuera la causa de la terminación del vínculo laboral y que obligara a la trabajadora accionante a tomar dicha decisión, ya que no existieron incumplimientos.

Adiciona que la trabajadora accionante fue quien presentó su renuncia sin presión alguna por parte de la accionada y esto se demuestra en dicho documento y la parte accionante, no aporta prueba de lo contrario.

Concluye solicitando al Juzgado que sean negadas cada una de las pretensiones de la accionante, toda vez que no le asiste la razón argumentando cada una de ellas así:

“Pretensión primera: Frente a la primera pretensión, solicitamos al despacho que no se acceda a ella y sea declarada improcedente o negada, toda vez que la trabajadora hizo uso del debido proceso al presentar su carta de renuncia voluntaria. En ningún momento se ha vulnerado el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada, ya que la decisión de finalizar el vínculo laboral fue por decisión libre y voluntaria de la trabajadora, tal y como ella lo indica en su carta de renuncia.

Pretensión segunda: Frente a la segunda pretensión, solicitamos al despacho que no se acceda a ella y sea declarada improcedente o negada toda vez que el contrato finalizó por decisión unilateral de la accionante, sin presión alguna, de manera voluntaria y no podría tomarse esto como vulneración a los derechos fundamentales. En ningún momento la accionada ha intervenido en la decisión de la trabajadora respecto a la finalización de la relación laboral y después de tomar dicha decisión, al cabo de más de 07 meses, ahora la accionante pretende que se continúe con la relación laboral, que ella misma finalizó.

Pretensión tercera: Frente a la tercera pretensión, solicitamos al despacho que no se acceda a ella y sea declarada improcedente o negada toda vez que no es

posible reinstalar a la accionada en el cargo, toda vez que ella misma dio por finalizado su contrato laboral.

Pretensión cuarta: frente a la cuarta pretensión, solicitamos al despacho que no se acceda a ella y sea declara improcedente o negada toda vez que no es posible su reintegro, ya que la trabajadora hace más de 07 meses toma la decisión voluntaria y unilateral de dar por finalizado su vínculo laboral.

Pretensión quinta: frente a la quinta pretensión, solicitamos al despacho que no se acceda a ella y sea declara improcedente o negada toda vez que la trabajadora decidió unilateralmente y sin presión alguna dar por finalizado su vínculo laboral, razón por la cual desde aquella fecha hasta la presente no puede pedirse que se le reconozcan salarios cuando la misma accionante finalizo su vínculo laboral.

Pretensión sexta: frente a la sexta pretensión, solicitamos al despacho que no se acceda a ella y sea declara improcedente o negada toda vez que la trabajadora decidió unilateralmente y sin presión alguna dar por finalizado su vínculo laboral, razón por la cual desde aquella fecha hasta la presente no puede pedirse que se le reconozcan prestaciones sociales cuando la misma accionante finalizo su vínculo laboral.

Pretensión séptima: frente a la séptima pretensión, solicitamos al despacho que no se acceda a ella y sea declara improcedente o negada toda vez que la trabajadora decidió unilateralmente y sin presión alguna dar por finalizado su vínculo laboral, razón por la cual desde aquella fecha hasta la presente no puede pedirse que paguen los aportes a seguridad social por el tiempo que estuvo desvinculada, cuando la misma accionante finalizo su vínculo laboral.

Pretensión octava: frente a la octava pretensión, solicitamos al despacho que no se acceda a ella y sea declara improcedente o negada toda vez que la trabajadora decidió unilateralmente y sin presión alguna dar por finalizado su vínculo laboral, razón por la cual no podrá condenarse a la accionada al pago de la sanción de que trata el artículo 26, inciso 2, de la ley 361 de 1997, equivalente a 180 días de salario.

Pretensión novena: frente a la novena pretensión, solicitamos al despacho que no se acceda a ella y sea declara improcedente o negada toda vez que la trabajadora decidió unilateralmente y sin presión alguna dar por finalizado su vínculo laboral. Esta sociedad no ha afectado la moral de la trabajadora accionante y mucho menos ha existido un trato discriminatorio. Esta sociedad tiene muy claras sus obligaciones con el trabajador y las capacitaciones son un trabajo interno de nuestra sociedad.

Es claro que la parte accionante no ha cumplido ciertos requisitos consagrados por la legislación colombiana respecto a la procedibilidad de la acción de tutela como son: La inmediatez: No se cumple cuando observamos que desde la fecha de retiro voluntario que fue el día 28 de septiembre de 2021, hasta la presente fecha han transcurrido más de siete (07) meses.

La subsidiaridad: no se cumple toda vez que no se está causando un perjuicio irremediable toda vez que esta sociedad accionada, en ningún momento finalizo la relación contractual laboral con la accionante. Al contrario, la accionante presentó su carta de renuncia de manera voluntaria tal y como consta en dicho documento.

Procedencia excepcional de la acción de tutela: Le manifestamos al despacho que la acción de tutela en el presente caso no es procedente, toda vez que la accionante tiene otra vía judicial para reclamar sus supuestos derechos vulnerados y esto es ante la jurisdicción laboral, por medio del proceso ordinario laboral, toda vez que fue la misma trabajadora accionante quien presento su carta de renuncia por escrito y donde claramente señalo que era voluntaria, por

motivos personales que le impedían seguir desempeñando sus labores en la empresa.

Finalmente le manifestamos al despacho y reiteramos nuestra posición respecto a la terminación del vínculo laboral, el cual se dio por decisión unilateral, libre y voluntaria de la trabajadora accionante y dentro del trámite de tutela, la accionante no logro demostrar que esta sociedad hubiera presionado, coartado o influido en dicha decisión, por lo cual son improcedentes las pretensiones de la parte accionante, que pretende que una decisión personal y voluntaria tomada por ella hace más de 07 meses se deje sin efectos por medio de la acción de tutela, sin ni siquiera probar la supuesta presión o engaño por parte de esta sociedad a la accionante, que además nunca sucedió tal engaño.”

1.6 CONTESTACIÓN ARL SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A

El Doctor CARLOS FRANCISCO SOLER PEÑA, en calidad de Representante Legal Judicial de la compañía Seguros de Vida Suramericana S.A. presenta contestación mediante correo electrónico allegado el 6 de mayo hogaño mediante el cual manifiesta:

Frente a las pretensiones de la parte accionante, indica que, como se observa en el escrito tutelar, lo pretendido es ajeno a la ARL SURA. La solicitud de REINTEGRO, de restituir salarios y de pagar la seguridad social es una obligación que le corresponde exclusivamente al empleador. Igualmente solicita obligaciones que se encuentran en cabeza de terceros. Por ende, nos encontramos ante una falta de legitimación por pasiva como se expondrá más adelante.

Aclara que, la accionante tiene un reporte de accidente de trabajo del día 27 de junio 2021 cuando apareció dolor lumbar luego de esfuerzo físico. Se le realizo resonancia magnética que evidencia osteocondrosis l5 s1, debiéndose tener en cuenta que la osteocondrosis NO ES UNA ENFERMEDAD CAUSADA POR TRAUMAS, es el crecimiento de una zona del hueso que tiene múltiples CAUSAS (HEREDITARIA, DEFECTO DE LA FORMACION LOS CARTILAGOS, ENFERMEDADES ENDOCRINAS, NUTRICIONALES, BIOMECANICOS). Frente a la resonancia también se encontró un osteofito que contacta la raíz nerviosa derecha de l5 y hernia discal l5 s1. (los osteofitos también son protrusiones Oseas que se forman en el borde de los huesos y TAMPOCO SON DE ORIGEN TRAUMÁTICO, (en este punto hemos de anotar que lo usual es que cuando una patología se derive de un accidente de trabajo, sea de origen traumático, y presente esguinces, luxaciones, ruptura de tendones, de músculos; cuando son derivadas del accidente); por tanto, se presume que es de origen común.

Argumenta que, la normatividad es clara en establecer que, en caso de no existir una calificación de origen laboral, la patología, accidente o muerte se presumirá de origen común; para efectos ilustrativos, transcribimos el artículo 12 del decreto ley 1295 de 1994, que reza: *“ARTICULO 12. ORIGEN DEL ACCIDENTE DE LA ENFERMEDAD Y LA MUERTE. Toda enfermedad o patología, accidente o muerte, que no hayan sido clasificados o calificados como de origen profesional, se consideran de origen común”*

Señala que el día 8 de julio 2021 se le dieron recomendaciones laborales hasta que finalizara la incapacidad, es decir el 17 de julio 2021. Y que en la actualidad aún sigue en tratamiento, no ha sido dada de alta y por lo tanto aún no se ha calificado pérdida de capacidad laboral.

Indica que el día 17 de enero 2022 se le realizó electromiografía de miembros inferiores encontrando polineuropatía motora de pierna derecha, neuropatía de nervio plantar medial derecho y no se evidenció lesión de raíces nerviosas. y que el día 5 de mayo 2022 tuvo cita con médico fisiatra en IPS SYSO de Popayán.

Adiciona que la accionante no ha solicitado más prestaciones asistenciales, por lo tanto, no tiene servicios pendientes. de tal forma que la ARL SURA no ha violado garantías fundamentales de la accionante.

Resalta que, la pretensión de la presente acción de tutela, CORRESPONDE EXCLUSIVAMENTE AL EMPLEADOR, y que las Aseguradoras de Riesgos no son los entes legales llamados para vincularse en las decisiones de tipo laboral. Destaca que en el caso objeto de estudio se evidencia una relación exclusiva entre el empleador y el empleado, y no hace ineludible la vinculación de las ARL a las mismas, lo anterior con base en que el objeto social de las Aseguradoras de Riesgos Laborales se circunscribe exclusivamente a la asesoría en riesgos Laborales a la empresa.

Finalmente, solicita al Juzgado, se DESVINCULE de la presente acción de tutela, a la ARL SURA por inexistencia de vulneración de derechos fundamentales, y falta de legitimación por pasiva en tanto no le corresponde adelantar lo pretendido por la parte accionante.

1.7 CONTESTACIÓN DE LA PERSONERÍA DE TIMBÍO

La Doctora AFRANIA MARGARITA MUÑOZ QUIÑONEZ, Personera del Municipio de Timbío, presenta contestación al despacho mediante correo electrónico allegado el 6 de mayo hogaño coadyuvando la acción de tutela incoada por la señora MARTA ASTRID PENCUE

Sostiene que la figura del personero municipal se ha concentrado a través del tiempo, en un amplio marco de funciones asignadas directamente por el ordenamiento jurídico y otras que le han sido delegadas expresamente por el procurador General de la nación y el Defensor del Pueblo, en calidad de Ministerio Público dentro del contexto del ente territorial, correspondiéndole directamente la guarda y promoción de los derechos humanos, la protección del interés público y la vigilancia de quienes desempeñan funciones públicas. Para lo cual puede intervenir eventualmente en los procesos y ante las autoridades judiciales o administrativas cuando sea necesario en defensa del orden jurídico, del patrimonio público o de los derechos y garantías fundamentales y colectivas de la comunidad.

Manifiesta que su despacho avizora, conforme a los hechos narrados por en la Acción de Tutela, que la accionante se halla en una situación de debilidad manifiesta, dando lugar a la denominada estabilidad laboral reforzada que “consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido”

Menciona los artículos 25 y 53 de la Constitución Política los cuales establecen el derecho al trabajo. De dicho derecho deriva el principio fundamental de la estabilidad en el empleo, cuyo objetivo principal es asegurar al empleado una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se fragmentará de forma abrupta y sorpresiva, de manera que no esté en

permanente riesgo de perder su trabajo y, con ello, el sustento propio y el de su familia, por una decisión arbitraria del empleador. Persigue, entonces, garantizar la permanencia del trabajador en el empleo y limita directamente al empleador en su facultad discrecional de dar por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo, cuando dicha decisión está determinada por la situación de vulnerabilidad del trabajador.

Solicita al juzgado amparar los derechos fundamentales de la señora MARTA ASTRID PENCUE.

1.8 PRUEBAS RECAUDADAS

1.8.1 DOCUMENTALES APORTADAS POR EL ACCIONANTE

- Copia de certificado de existencia y representación legal de la empresa accionada.
- Copia de la Tarjeta de identidad de CRISTIAN FERNANDO ASTAIZA PENCUE
- Copia del contrato de prestación de servicios No 036 de 2022
- Copia del contrato de prestación de servicios No 003 de 2022
- Copia del contrato de prestación de servicios No 135 de 2021
- Copia del contrato de prestación de servicios No 116 de 2021
- Copia del contrato de prestación de servicios No 081 de 2021
- Copia del contrato de prestación de servicios No 047 de 2021
- Copia de la calificación de invalidez CRISTIAN FERNANDO ASTAIZA PENCUE
- Copia del Registro Civil de nacimiento de la menor S.K.R.P NUIP 1166468011, indicativo serial No 59560568
- Copia del resultado de resonancia magnética de columna lumbosacra simple.
- Copia de las recomendaciones laborales
- Copia de la incapacidad desde el 8/07/2021 hasta 17/07/2021
- Copia de la incapacidad desde el 28/06/2021 hasta 30/06/2021
- Copia de los resultados de Electromiografía de miembros inferiores
- Copia de historia Clínica 3/11/2021
- Copia de formula médica del 16 de septiembre de 2021
- Copia de orden para valoración con Nutrición
- Copia de orden para valoración con fisioterapia
- Copia de orden para valoración con algesiología
- Copia de orden para valoración con neurocirugía
- Copia de historia Clínica 16/09/2021
- Copia de autorización de valoración por neurocirugía
- Copia de historia Clínica 11/08/2021
- Copia de historia Clínica 23/07/2021
- Copia de historia Clínica 19/07/2021
- Copia de formula médica del 08/07/ 2021
- Copia de historia Clínica 08/07/ 2021
- Copia de historia Clínica 02/07/ 2021
- Copia de historia Clínica 28/06/ 2021
- Fotografías del contrato de trabajo entre la accionante y la entidad accionada.

1.8.2 DOCUMENTALES APORTADAS POR LA EMPRESA LABORES PROFESIONALES Y TÉCNICAS S.A

- Copia de la Carta de renuncia firmada por la accionante

1.8.9 DOCUMENTALES APORTADAS POR ARL SURA

- Copia de historia laboral de la señora MARTHA ASTRID PENCUE

II. CONSIDERACIONES

2. COMPETENCIA

Este Despacho es el competente para conocer y tramitar la presente acción de tutela a la que se le ha impartido el trámite preferencial y sumario previsto en el Decreto 2591 de 1991.

2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA JURÍDICO

En el caso bajo examen, el problema jurídico se sintetiza en la siguiente pregunta: ¿Resulta procedente declarar por vía de tutela, la ilegalidad de una renuncia a un contrato laboral, y en consecuencia se ordene el reintegro de la accionante a la EMPRESA LABORES PROFESIONALES Y TÉCNICAS S.A, y de salarios dejados de percibir durante el tiempo que ha estado desvinculada de la empresa y el pago de la sanción solicitada por el apoderado de la accionante por la presunta vulneración de los derechos fundamentales al debido proceso, al derecho al trabajo, y a la estabilidad laboral reforzada. ?

Para ello se verificarán los siguientes aspectos

2.2 LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA

El artículo 86 de la constitución política y el artículo 10 del decreto 2591 de 1991, legitiman a todas las personas que consideren vulnerado un derecho para acudir directamente o por conducto su representante legal ante el juez constitucional, con el fin de que se le garantice el goce de los mismos.

En el presente asunto, acude la señora MARTHA ASTRID PENCUE, quien actúa mediante apoderado judicial, para reclamar la protección de sus derechos fundamentales al trabajo a la estabilidad laboral/ocupacional reforzada, al mínimo vital, al debido proceso y a la vida en condiciones dignas, lo que le confiere legitimidad para accionar.

Igual predicamento se puede aplicar frente a la EMPRESA LABORES PROFESIONALES Y TÉCNICAS S.A a quien se le endilga la vulneración del derecho antes referido.

2.3 PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN

En cuanto a la inmediatez, si bien el presunto despido se produce el 28 de septiembre de 2021, la accionante ha asistido a controles médicos en los cuales se plasma su grado de vulneración al no contar con un buen estado de salud, por lo cual se encuentra superado al verse justificado por su situación de salud, que este Despacho considera su situación como de debilidad manifiesta.

Frente a este aspecto la Honorable Corte Constitucional ha sostenido “Para acreditar el cumplimiento del requisito de inmediatez en estos casos, el juez de tutela debe tener en cuenta las circunstancias particulares del caso concreto que expliquen razonablemente la aparente tardanza por parte del accionante en presentar la acción de tutela. Así, el juzgador podrá tener en cuenta, entre otros, los siguientes elementos: (i) Que exista una razón justificada que explique por qué el accionante no interpuso la acción de tutela dentro de un plazo razonable y justifique la tardanza en actuar, tal como podría ser (a) la ocurrencia de un evento que constituya fuerza mayor o caso fortuito, (b) la incapacidad o imposibilidad del actor para interponer la tutela en un término razonable, o (c) que sobrevenga un hecho nuevo que cambie de manera drástica las circunstancias del caso concreto y que, de justificar la tardanza en un hecho nuevo, la acción de tutela se interponga dentro de un plazo razonable frente a la ocurrencia del hecho nuevo; (ii) Que durante el tiempo en el que se presentó la tardanza en la interposición de la acción de tutela, se evidencie que existió diligencia de parte del accionante en la gestión de la indexación de su mesada pensional, lo cual contribuye a demostrar, prima facie, el carácter actual y permanente del daño causado al accionante por la vulneración a sus derechos fundamentales. Asimismo, en el que haya habido una ausencia de actividad por parte del accionante en el trámite de la indexación de la pensión, que se deba a circunstancias que constituyan un evento de fuerza mayor o caso fortuito, o que se presente debido a la incapacidad o imposibilidad del actor de realizar dichos trámites; el juez constitucional tendrá en cuenta estas circunstancias para analizar este criterio. (iii) Que se acredite la existencia de circunstancias que pongan al accionante en una situación de debilidad manifiesta, por cuenta de la cual resulte desproporcionado solicitarle la interposición de la acción de tutela dentro de un plazo razonable. Dicha debilidad manifiesta se acredita a partir de las condiciones particulares del actor, al igual que con la presencia de prácticas abusivas de las entidades encargadas de reconocer y pagar la respectiva pensión.”¹

Subsidiariedad: En cuanto a la subsidiariedad, establece el artículo 86 que “Esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable [...]” Así es que el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991 estableció como causal de improcedencia de la tutela la existencia de otros recursos o medios de defensa judicial, sin perjuicio de la posibilidad de acudir a la tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Frente a este aspecto, la jurisprudencia constitucional ha entendido que el requisito de subsidiariedad exige que el peticionario despliegue de manera diligente los medios judiciales que estén a su disposición, siempre y cuando ellas sean idóneas y efectivas para la protección de los derechos que se consideran vulnerados o amenazados. Ha sostenido también que una acción judicial es idónea cuando es materialmente apta para producir el efecto protector de los derechos fundamentales, y es efectiva cuando está diseñada para brindar una protección oportuna a los derechos amenazados o vulnerados.

En el caso de estudio, la señora MARTHA ASTRID PENCUE, argumenta que es cabeza de hogar y que tiene a su cargo un menor de edad y un hijo discapacitado lo cual se encuentra plenamente acreditado con el registro civil del menor y la calificación del 63% de su otro hijo así mismo se evidencia en la pagina bdua

¹ SU 108/18

adres



Respecto al perjuicio irremediable invocado por el apoderado de la accionante en el caso concreto hay que tener en cuenta que la desvinculación se produjo el 28 de septiembre del 2021, por lo que no se avizora un daño inminente como lo ha establecido la el Órgano de cierre constitucional

(...) De acuerdo con la doctrina constitucional pertinente, un perjuicio irremediable se configura cuando el peligro que se cierne sobre el derecho fundamental es de tal magnitud que afecta con inminencia y de manera grave su subsistencia, requiriendo por tanto de medidas impostergables que lo neutralicen. Sobre las características jurídicas del perjuicio irremediable la Corte dice en su jurisprudencia lo siguiente:

En primer lugar, el perjuicio debe ser inminente o próximo a suceder. Este exige un considerable grado de certeza y suficientes elementos fácticos que así lo demuestren, tomando en cuenta, además, la causa del daño. En segundo lugar, el perjuicio ha de ser grave, es decir, que suponga un detrimento sobre un bien altamente significativo para la persona (moral o material), pero que sea susceptible de determinación jurídica. En tercer lugar, deben requerirse medidas urgentes para superar el daño, entendidas éstas desde una doble perspectiva: como una respuesta adecuada frente a la inminencia del perjuicio, y como respuesta que armonice con las particularidades del caso. Por último, las medidas de protección deben ser impostergables, esto es, que respondan a criterios de oportunidad y eficiencia a fin de evitar la consumación de un daño antijurídico irreparable”.

Así mismo, este Tribunal, ha destacado que cuando se trata de esta hipótesis, el accionante deberá acreditar: “(i) una afectación inminente del derecho -elemento temporal respecto al daño-; (ii) la urgencia de las medidas para remediar o prevenir la afectación; (iii) la gravedad del perjuicio -grado o impacto de la afectación del derecho-; y (iv) el carácter impostergable de las medidas para la efectiva protección de los derechos en riesgo

Ahora bien, en cuanto al segundo supuesto, que hace referencia a la idoneidad del mecanismo de defensa judicial al alcance del afectado, se tiene que este “ha de tener una efectividad igual o superior a la de la acción de tutela para lograr efectiva y concretamente que la protección sea inmediata. La idoneidad del medio judicial puede determinarse, según la Corte lo ha indicado, examinando el objeto de la opción judicial alternativa y el resultado previsible de acudir a ese otro medio de defensa judicial.” Así, el juez constitucional deberá efectuar un análisis particular del caso concreto, pues en este podría percatarse que la acción ordinaria no permite resolver la cuestión en una dimensión constitucional

*o adoptar las medidas necesarias para la protección de los derechos fundamentales afectados (...)*²

De los hechos narrados, además, advierte el despacho que la accionante cuenta con otros mecanismos judiciales para proteger los derechos que hoy reclama, presuntamente violados por la EMPRESA LABORES PROFESIONALES Y TÉCNICAS S.A, en este aspecto ha de aclararse que de entrada la acción constitucional es improcedente para resolver las controversias laborales, salvo que sea esta la vía principal y única para salvaguardar un derecho fundamental, cuando su protección resulta impostergable frente a los hechos objeto de litigio; abriéndose paso la posibilidad de acudir a la acción constitucional.

Frente al principio de subsidiariedad, la máxima Corporación de lo constitucional, ha dicho que la tutela es procedente siempre que (i) no exista un medio alternativo de defensa judicial; o (ii) aunque exista, este no sea idóneo y eficaz en las condiciones del caso concreto; o (iii) sea necesaria la intervención del juez constitucional para conjurar o evitar la consumación de un perjuicio irremediable en los derechos constitucionales.³

Claro es entonces, que la tutela procede de manera subsidiaria, por tal razón, no funda un medio alternativo o facultativo que apruebe complementar los aparatos judiciales ordinarios establecidos por la ley. Sumado a esto, la Corte Constitucional ha señalado que no se puede abusar del amparo superior, ni vaciar de competencia a la jurisdicción ordinaria, con el propósito de obtener un pronunciamiento más ágil y expedito, toda vez que éste no ha sido consagrado para reemplazar los medios judiciales dispuestos por el Legislador para tales fines.⁴

Así mismo, en reiterada jurisprudencia la máxima Corporación, ha establecido que la acción de tutela no procede para controvertir asuntos de carácter laboral, habida cuenta que el carácter subsidiario y residual del amparo constitucional, exige al ciudadano la carga razonable de agotar previamente el medio de control correspondiente, ante la Jurisdicción correspondiente.

El principio de subsidiariedad, implica resguardar las competencias jurisdiccionales, de la organización procesal, del debido proceso y de la seguridad jurídica. De este modo, prevalece entonces, la acción ordinaria; de ahí que se asevere que la tutela no es un medio adicional o complementario, pues su carácter y esencia es ser único medio de protección, que brinda el ordenamiento jurídico, a quien se le hayan vulnerado sus derechos fundamentales.

En relación con las pretensiones del apoderado de la accionante, pide que por vía de tutela se declare la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo de la señora MARTA ASTRID PENCUE, y que en consecuencia, continúe vigente la relación laboral entre MARTA ASTRID PENCUE y LABORES PROFESIONALES Y TÉCNICAS S.A. que Se ordene a la accionada reinstalar en el cargo a la señora MARTA ASTRID PENCUE con las recomendaciones médicas prescritas, que la entidad garantice el disfrute de la incapacidad temporal, así como que se den los pagos de la prestación económica sin dilación alguna. Que se ordene a la EMPRESA LPT SA que realice el pago de los salarios dejados de percibir desde el momento de su desvinculación hasta el momento

² T 318 de 2017

³ T 240 de 2018

⁴ T 201 de 2018 – T 453 de 2018

de su efectiva reinstalación en el cargo y se ordene a la entidad accionada reconocer para efectos de liquidación de prestaciones sociales el tiempo que estuvo desvinculada del cargo hasta lograr su efectiva reinstalación, además se ordene a la entidad accionada el pago de los aportes a seguridad social por el tiempo proporcional en que estuvo desvinculada, hasta el momento de su efectiva reinstalación y se ordene a la accionada a pagar a título de indemnización la sanción equivalente a 180 días de salario por haber omitido la autorización del Ministerio del Trabajo. También que, como medida de no repetición, se ordene a la entidad accionada realizar capacitaciones a los jefes y cargos directivos dentro de la empresa sobre el manejo del trabajador en situación de debilidad manifiesta para con ello, evitar que la conducta se repita.

En relación con las controversias laborales, la acción de amparo según se afirma en la sentencia T-201 de 2018: *“es en principio improcedente pues, para la defensa de los derechos relacionados con ellas, los interesados tienen un escenario de debate judicial natural: la jurisdicción ordinaria. Su existencia impone al ciudadano el deber de acudir a ella, de modo que más que una opción para dirimir el litigio, se convierte en la principal vía de acción.*

Sin embargo, se ha admitido que la tutela procede en casos excepcionales para salvaguardar derechos fundamentales, cuya protección es impostergable a la luz de los hechos del asunto objeto de estudio; cuando las circunstancias particulares y específicas del caso concreto, permiten concluir que los medios ordinarios para la defensa judicial de los derechos no tienen vocación de protección efectiva de los mismos⁵.

Entonces es necesario verificar que los mecanismos tengan la capacidad material para proteger de forma efectiva e integral los derechos de la persona, conforme a su situación particular. Resulta imperativo determinar si el reclamo del accionante puede ser tramitado y decidido de forma adecuada por la vía ordinaria o si, por la situación particular de quien la promueve, acudir a ella lejos de proteger sus derechos, posterga su ejercicio, al punto de vaciar las garantías ius fundamentales en sus especiales circunstancias⁶.”

Respecto al reintegro laboral solicitado por el apoderado accionante y la declaratoria de nulidad por despido injustificado, es importante traer a colación un aparte de la sentencia T 305 de 2018

“(iii) Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral (.).”⁷

De la contestación aportada por la entidad accionada, en la cual presenta una renuncia voluntaria, la cual es atacada por en el escrito de tutela, reitera considera este Juzgado que debe debatirse en un proceso que permita ser ampliamente controvertido como es el caso del proceso laboral ordinario y no en

⁵ T-150 de 2016 M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo y T-328 de 2017 M.P. Iván Humberto Escrucería Mayolo.

⁶ Sentencia T-177 de 2011. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo

⁷ T 305 de 2018

este escenario constitucional que en materia probatoria se destaca por ser sumario.

“De igual manera, tratándose de solicitudes que buscan el reconocimiento y pago de prestaciones económicas, la Corte Constitucional de manera reiterada, ha sido enfática en disponer que las acciones ante la jurisdicción ordinaria también constituyen mecanismos idóneos para su amparo.

Sin embargo, la Corporación excepcionalmente ha permitido la procedencia de la acción de tutela, atendiendo a las circunstancias especiales y a la situación de cada individuo, que hace que la intervención del juez constitucional se haga necesaria e inminente.

Así, en diferentes pronunciamientos de la Corporación, con el fin de determinar la procedencia de la acción de amparo cuando media este tipo de pretensiones, se han ponderado aspectos como la edad del presunto afectado (menor de edad, adulto mayor), la situación económica, el estado de salud del solicitante y de su familia, el grado de afectación que tendrían sus derechos fundamentales ante la falta de pago de la prestación económica solicitada (mínimo vital), así como la actividad administrativa adelantada para obtener la protección de sus derechos. (...)”⁸

Finalmente, cabe advertir al apoderado de la accionante, que la tutela no es el mecanismo para tratar asuntos de validez de un despido o que por vía de tutela pueda ser declarada la nulidad de un despido cuando se encuentra de por medio una renuncia voluntaria, toda vez que el amparo se restringe al cese de las acciones y/o omisiones que tienen trascendencia en los derechos fundamentales del peticionario

En tal sentido, la sentencia T-903 de 2014, refiere: *“La Corte Constitucional ha entendido como regla general, que el único objeto de la acción de tutela es la protección efectiva, inmediata y subsidiaria de los derechos fundamentales. De esta manera, se ha entendido que el presente mecanismo es improcedente para dirimir conflictos de naturaleza económica que no tengan trascendencia iusfundamental, pues la finalidad del amparo constitucional es servir de instrumento de salvaguarda iusfundamental, más no como mecanismo encaminado a resolver controversias de estirpe contractual y económico, por cuanto para esta clase de contiendas, existen en el ordenamiento jurídico las respectivas acciones y recursos judiciales previstos por fuera de la jurisdicción constitucional. Los únicos casos en que excepcionalmente la acción de tutela pueda llegar a desatar pretensiones y conflictos de tipo económico o contractual, es porque consecuentemente concurre la defensa de una garantía fundamental, de manera que, para lograr su efectiva protección, el juez de tutela debe definir aquellas controversias.”*

Visto lo anterior, aplicado al caso sub examine, el Juzgado concluye lo siguiente:

a. En principio se puede afirmar que se trata de una controversia laboral, en donde la accionante alega un despido injustificado y la violación a la estabilidad laboral reforzada como su estado de indefensión por ser madre cabeza de hogar madre de dos menores de edad uno de ellos en situación de discapacidad, por su parte la entidad accionada refiere que existe una renuncia voluntaria y que además no tuvo conocimiento del accidente de trabajo relacionado por la tutelante; en tal sentido, el conocimiento le corresponde al juez ordinario laboral y el asunto no es de tipo constitucional.

⁸ T 246 de 2018

b. Valga precisar que cuando se pretende la protección transitoria de los derechos fundamentales corresponde al accionante “*presentar y sustentar los factores a partir de los cuales se configura el perjuicio irremediable, ya que la simple afirmación de su acaecimiento hipotético es insuficiente para justificar la procedencia la acción de tutela*”⁹. Si bien la tutelante alega que depende de los ingresos que se generan por su trabajo; en este caso no allega prueba del perjuicio al mínimo vital que expone, pues el despido se produjo el 28 de septiembre de 2021 y la tutela se ha interpuesto 8 meses después, además que mientras se dirime la controversia laboral, esta en su derecho de acudir a las ayudas que le puede brindar el estado mientras los derechos invocados sean reconocidos por el juez natural. Y como bien dice la sentencia T-040 de 2018, la circunstancia de que el actor no tenga que probar que es titular de los derechos fundamentales reconocidos por la Carta Política, no la exoneran de demostrar los supuestos fácticos en los que basa sus pretensiones, pues claramente quien pretende la protección judicial de un derecho fundamental debe demostrar los hechos en que funda su pretensión.

Agrega la Corte, que el amparo es procedente cuando existe el hecho cierto, indiscutible y probado de la violación o amenaza del derecho fundamental alegado por quien la ejerce. Por consiguiente, el juez no puede conceder la protección solicitada simplemente con fundamento en las afirmaciones del accionante.

Bajo estas premisas, emerge clara la respuesta al problema jurídico planteado, no siendo posible ordenar el amparo, ante la improcedencia de la acción por falta del requisito de subsidiariedad, y destaca el juzgado que el apoderado solicita la protección de los derechos de forma permanente y no de forma temporal o mientras acude a la jurisdicción ordinaria a fin de evitar un perjuicio irremediable.

Además reitera que cuenta con un mecanismo legal idóneo para el reclamo de sus derechos laborales, cual es el proceso ordinario laboral, donde se pueda entrar a probar de una manera fehaciente y con la debida contradicción los temas abordados por la accionante, pues el régimen probatorio en la tutela es sumario, aunado a que las probanzas documentales arrimadas por la tutelante, si bien determinan que sufrió un problema de salud que le generó algunas incapacidades médicas y un tratamiento, no se encuentra demostrado que en razón de ello existió un despido injustificado, o que fue una renuncia obligada o por medio de engaños, solo se cuenta con sus afirmaciones

Ante este panorama, considera esta judicatura que lo pretendido por el apoderado de la accionante se debe debatir en un proceso ordinario laboral y en el caso concreto, no procede la tutela como mecanismo transitorio y mucho menos, cuando como ya se advirtió, las pretensiones de la tutela van encaminadas a obtener decisiones que son de carácter definitivo sobre la posible terminación injustificada de la relación laboral y el restablecimiento de situaciones inherentes a esa circunstancia, cuando se encuentra ausente la acreditación del despido injusto.

DESICIÓN

⁹ Sentencia T-747 de 2008. M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

El JUZGADO SEGUNDO PROMICUO MUNICIPAL DE TIMBÍO CAUCA, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Constitución y la Ley,

RESUELVE :

PRIMERO.- DECLARAR IMPROCEDENTE la acción de tutela impetrada por la señora MARTA ASTRID PENCUE, en contra de la empresa LABORES PROFESIONALES Y TECNICAS S.A, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de este fallo.

SEGUNDO.- NOTIFICAR el contenido de esta decisión a las partes y vinculadas, por el medio más expedito y eficaz, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 del decreto 2591 de 1991.

TERCERO.- Este fallo puede ser impugnado dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación. Si no se interpone el recurso, se enviará el expediente a la Corte Constitucional, para su eventual revisión

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



MARÍA ELENA MUÑOZ PAZ
JUEZ