

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL**



**JUZGADO SEGUNDO 2° MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS  
LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**

**ACCIÓN DE TUTELA**

**RADICADO: 11001 41 05 002 2020 00256 00**

**ACCIONANTE: MÓNICA YANETH ZABALA BURGOS**

**DEMANDADO: COMCEL S.A. (ANTES TELMEX), SERVIOLA S.A.S. Y LOGYTECH MOBILE S.A.S.**

**S E N T E N C I A**

En Bogotá D.C., el treinta (30) de abril de dos mil veinte (2020) procede éste Despacho judicial a decidir la acción de tutela instaurada por MÓNICA YANETH ZABALA BURGOS, en contra de COMCEL S.A. (ANTES TELMEX), SERVIOLA S.A.S. Y LOGYTECH MOBILE S.A.S., en los términos y para los fines concebidos en el escrito de solicitud de amparo constitucional.

**ANTECEDENTES**

MÓNICA YANETH ZABALA BURGOS, actuando por medio de apoderado judicial, promovió acción de tutela en contra de COMCEL S.A. (ANTES TELMEX), SERVIOLA S.A.S. Y LOGYTECH MOBILE S.A.S., para la protección de los derechos fundamentales al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada y al trabajo, presuntamente vulnerados por la entidad accionada, al dar por terminado su contrato de trabajo el dieciocho (18) de marzo de dos mil veinte (2020), sin tener en cuenta que se está viviendo una situación grave de salud a nivel mundial por la cual el Gobierno Nacional decretó Estado de Emergencia, Económica, Social y Ecológica (Decreto 417 de 17 de marzo de 2020).

Como fundamento de la solicitud de amparo constitucional, indicó la accionante que el nueve (09) de enero de dos mil veinte (2020) se vinculó mediante contrato laboral por duración de la obra o labor a la empresa SERVIOLA S.A.S.; adujo que prestó sus servicios para la empresa usuaria LOGYTECH MOBILE S.A.S.

Señaló que el dieciocho (18) de marzo de dos mil veinte (2020) recibió un correo electrónico remitido por parte de SERVIOLA S.A.S., en virtud del cual se le informó que la labor para la cual había sido contratada había terminado ese día. Finalmente, puso de presente que es madre de dos menores de edad y que el despido vulnera sus derechos fundamentales y los de sus hijas.

Así las cosas, mediante auto de diecisiete (17) de abril de dos mil veinte (2020) se admitió la acción de tutela en contra SERVIOLA S.A.S., LOGYTECH MOBILE S.A.S. y COMCEL S.A. (ANTES TELMEX).

Una vez recibida respuesta por parte de las encartadas y teniendo en cuenta lo ahí plasmado, mediante auto del veintitrés (23) de abril de dos mil veinte (2020) el Despacho requirió a SERVIOLA S.A.S. Y LOGYTECH MOBILE S.A.S., a fin de que allegaran una documental necesaria.

## CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

**COMCEL S.A. (ANTES TELMEX)**, allegó escrito en virtud del cual manifestó que no tuvo injerencia alguna en la contratación de la accionante por parte de SERVIOLA SAS y tampoco en la contratación de esta empresa de servicios temporales por parte de LOGYTECH MOBILE SAS, aunado a lo anterior en ninguno de los hechos de la tutela, la accionante expone una sola conducta de COMCEL S.A.

Precisó que si no existe prueba de vulneración alguna por parte de COMCEL S.A. y la accionante tampoco menciona que dicha sociedad hubiere desplegado alguna acción en su contra, no se puede proferir orden alguna de protección de derechos constitucionales fundamentales contra COMCEL S.A.

De igual forma, señala que la acción constitucional presentada por la señora ZABALA es improcedente por cuanto la Corte Constitucional ha manifestado que: *“un juez no puede conceder una tutela si en el respectivo proceso no existe prueba, al menos sumaria, de la violación concreta de un derecho fundamental...”*

Finalmente, adujo que la petición de declarar la responsabilidad solidaria entre las accionadas no deriva de la aplicación de normas de rango constitucional sino la aplicación del art. 34 del C.S.T. y que la accionante incurre en la impropiedad de pedir el pago de 180 días de salario por haberla retirado su empleador la empresa de servicios temporales SERVIOLA SAS, cuando ello solo es procedente en tratándose del escenario previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

**LOGYTECH MOBILE S.A.S.**, indicó que entre esta y la accionante no ha existido ni existe vínculo laboral ni de ninguna índole, que de las afirmaciones contenidas en los hechos de la tutela se infiere inequívocamente que el único y verdadero empleador de la accionante era la Empresa de Servicios Temporales SERVIOLA S.A.S., situación que se confirma con los documentales aportados con la acción de tutela, como lo son: la notificación de retiro y el correo electrónico relacionado con su liquidación final de acreencias laborales remitidos y suscritos por la Empresa de Servicios Temporales SERVIOLA S.A.S.

Señaló que la demandante fue remitida en misión a LOGYTECH MOBILE S.A.S., en virtud del contrato de prestación de servicios suscrito entre esta y SERVIOLA S.A.S., y aclaró que la figura de contratación temporal permite que el trabajador en misión sin dejar de ser dependiente de la EST, ni perder su calidad, preste su servicio personal a un tercero (empresa usuaria), con ocasión al convenio comercial entre sociedades (empresa temporal y usuaria), sin que la primera pierda frente a sus trabajadores misionales su calidad de verdadero y único empleador, y sin que implique el nacimiento de una relación laboral entre los trabajadores en misión y la usuaria.

Adujo que el dieciocho (18) de marzo de dos mil veinte (2020), en virtud de las facultades pactadas en el último párrafo de la cláusula segunda, así como lo dispuesto en el numeral 17 de la cláusula tercera del Contrato de Prestación de

Servicios de Suministro Personal en Misión suscrito entre LOGYTECH MOBILE S.A.S. Y SERVIOLA S.A.S., bajo la autonomía contractual, le comunicó la solicitud de retiro del personal en misión. Sin embargo, aclaró que no fue esta quien dio por terminado el contrato de trabajo con la accionante por no ser la empresa empleadora de la señora, razón por la que no tenía esta facultad y adicionalmente, aclaró que no le solicitó a SERVIOLA S.A.S., que diera por terminado su contrato de trabajo, así como tampoco terminó la relación comercial con esta sociedad.

Manifestó que en virtud de las facultades pactadas en el contrato comercial de prestación de servicios de suministro de personal suscrito con la empresa de servicios temporales SERVIOLA S.A.S., por disposiciones corporativas, el giro del servicio, criterios operacionales y facultades contractuales inmersas en el contrato comercial hizo uso de las cláusulas contractuales y solicitó a la temporal el retiro de los trabajadores en misión bajo la autonomía contractual de la que la ley dota a las partes, siendo un acto completamente legal, objetivo y justificado en esta época y en cualquier otra.

**SERVIOLA S.A.S.**, le manifestó al Despacho que ha actuado de forma legal y no ha violado derecho fundamental alguno de la accionante, por lo que se deberá declarar improcedente la acción de tutela por cuanto a la fecha de su retiro no se encontraba en alguna condición especial de salud que le impidiera el normal desarrollo de sus labores.

Señaló que es cierto que la accionante fue vinculada el nueve (09) de enero de la presente anualidad mediante contrato de trabajo por el término de duración de la obra o labor como trabajadora en misión para la empresa usuaria LOGYTECH MOBILE S.A.S. Precisó que la relación laboral terminó con la demandante el pasado dieciocho (18) de marzo en razón a la solicitud de retiro que hizo la empresa usuaria, finalizando así la obra o labor para la cual fue contratada, situación que se encuentra enmarcada en el literal d) del artículo 5 de la Ley 50 de 1990 que subrogó el art. 61 del C.S.T. y aceptada por la trabajadora, tal como consta en la cláusula segunda del contrato suscrito. Además señaló que tal circunstancia también cobijó a 511 trabajadores más asignados en misión a la misma empresa usuaria para atender la misma necesidad temporal.

De igual forma, advirtió sobre la ilegalidad de la prueba aportada en video toda vez que de conformidad con la Ley de Habeas Data y el principio de libertad que ella incluye, cualquier tratamiento de datos personales sólo puede hacerse con consentimiento previo, expreso e informado del dueño o titular de esos datos, circunstancias que no se evidencian en el mencionado video, por ello no puede ser tenido en cuenta dentro del material probatorio.

Finalmente indicó que lo pretendido por la demandante es una discusión de carácter legal y no constitucional, aunado a que no se evidencia un perjuicio irremediable.

### **PROBLEMA JURÍDICO**

Dentro de la presente acción de tutela corresponde determinar si las entidades demandadas violaron los derechos fundamentales al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada y al trabajo de la señora MÓNICA YANETH ZABALA BURGOS, al dar por terminado su contrato de trabajo el dieciocho (18) de marzo de dos mil veinte (2020), sin tener en cuenta que se está viviendo una situación grave de salud

a nivel mundial por la cual el Gobierno Nacional decretó Estado de Emergencia, Económica, Social y Ecológica (Decreto 417 de 17 de marzo de 2020).

## CONSIDERACIONES

En virtud del art. 86 se consagró la acción de tutela como aquel mecanismo judicial con el que cuentan las personas que busquen la protección inmediata de sus derechos fundamentales en los casos donde los mismos se vean vulnerados o amenazados por las actuaciones u omisiones de las autoridades públicas, y, excepcionalmente de los particulares, en los casos específicamente previstos por la ley.

Adicionalmente, se tiene que dicho instrumento constitucional tiene el carácter de subsidiario, residual y autónomo y podrá ser ejercida por cualquier persona que se encuentre en estado de subordinación o indefensión, a fin de obtener la pronta y efectiva defensa de los derechos fundamentales cuando ello resulte urgente para evitar un perjuicio irremediable, o cuando no exista otro medio de defensa judicial.

**Improcedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral, salvo que se trate de resguardar el derecho a la protección laboral reforzada.**

Debe recordar esta Juzgadora que independiente de la causa que ponga fin a la relación laboral, la tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro, dado que para eso se ha dispuesto por parte del Ordenamiento otros mecanismos en aras de proteger los derechos laborales, como lo es la Jurisdicción Ordinaria en su especialidad laboral; la anterior regla general encuentra su excepción frente a los sujetos en condición de debilidad manifiesta, es decir, aquéllas personas a las que constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada, quienes son: los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y el trabajador discapacitado.

Así las cosas, solo cuando sea un sujeto de especial protección constitucional y se tenga la necesidad de acudir al mecanismo expedito y sumario de la acción de tutela para proteger sus derechos fundamentales, será procedente la misma.

En ese orden la Corte constitucional ha sostenido en la sentencia T-151 de 2017:

*“(...) la acción de tutela no es la vía judicial idónea, dado que existe una jurisdicción especializada, que en los últimos años ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad introducido con la Ley 1149 de 2007. No obstante, “(...) de manera excepcional, la jurisprudencia de este Tribunal ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional para obtener el reintegro de un trabajador, en aquellos casos en que se encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la*

---

1 Corte Constitucional. Sentencia T- 151 de 2017. M.P. Alejandro Linares Cantillo.

*realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. En este escenario, la situación particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra”.*

Solo en los casos donde estemos ante una de las excepciones establecidas constitucionalmente será procedente el uso de la acción de tutela, para los demás casos, el mecanismo procedente es la Jurisdicción Ordinaria Laboral.

### **De la calidad madre cabeza de familia.**

El artículo 43 de la Constitución Política establece que “(...) *El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia (...)*”.

En este orden, el inciso 2° del artículo 2° de La ley 82 de 1993, modificado por el artículo 1° de la Ley 1232 de 2008, establece que “(...) *es Mujer Cabeza de familia, quien (...) ejerce la jefatura del hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar (...)*”.

Ahora, para ostentar la calidad de madre cabeza de familia es necesaria la acreditación de una serie de requisitos, los cuales han sido descritos por la Corte constitucional en la sentencia SU-388 de 20052 así:

*“(i) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar; (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente; (iii) no sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre; (iv) o bien que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental ó, como es obvio, la muerte; (v) por último, que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar”.*

### **De la estabilidad laboral reforzada de la madre cabeza de familia.**

Conforme a lo expuesto precedentemente, resulta claro que una vez acreditada la calidad de madre cabeza de familia, la persona que la ostenta, se constituye en objeto de especial protección constitucional y por lo mismo goza, en materia de empleo, de fuero de estabilidad laboral reforzada.

Así lo precisó la Corte Constitucional en Sentencia T- 926 de 2010:

*“En desarrollo de estas directrices, queda claro que las madres cabeza de familia, por su calidad de sujeto de especial protección constitucional, al interior de una relación laboral cuentan con una protección reforzada, por lo que se hace necesario otorgarles un trato especial en relación con su estabilidad en el empleo, siempre que no exista una causal justificativa de despido, pues tal situación en manera*

---

2 Corte Constitucional. SU 388 de 2005. M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

*alguna lleva a considerar que dicha garantía se constituya en un derecho absoluto, que haga imposible su retiro de la institución, por ejemplo, cuando incumpla los deberes propios de su cargo o cuando en desarrollo de los procesos de reformas estatales se liquida definitivamente una entidad o una empresa privada deja de existir jurídicamente”.*

## CASO EN CONCRETO

### **Del reintegro peticionado.**

Determinará esta juzgadora, en primer término, si es procedente la acción de tutela instaurada por MÓNICA YANETH ZABALA BURGOS, mediante la cual busca que se ordene su reintegro laboral a la empresa accionada, quien dio por terminado su vínculo laboral aduciendo la existencia de una justa causa.

Debe indicarse que la estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental de aplicación inmediata, el cual se encuentra integrado por las garantías de la debida protección y el restablecimiento de derechos e intereses de los individuos que se encuentra dentro de alguna de las excepciones establecidas por la Corte Constitucional (madre o padre cabeza de familia, estado de debilidad manifiesta, calidad de pre pensionado y embarazo) **debidamente probada**. Casos aquellos en los cuales, si bien la demandante cuenta con otro medio o recurso de defensa judicial como lo es acudir a la Jurisdicción Ordinaria Laboral, la tutela resultaría procedente para efectos de la garantía de los derechos constitucionales fundamentales.

De conformidad con lo anterior, es pertinente valorar la situación personal de la tutelante en relación con la pretensión en sede de tutela, en virtud de la cual solicitó el reintegro por ostentar la calidad de madre cabeza de familia, frente a lo cual debía demostrar en este juicio concretamente: i) tener a cargo la responsabilidad de sus hijas menores Gabriela y Valentina Parra Zabala, de quienes se aportó el registro civil de nacimiento; ii) que la responsabilidad sobre las menores es permanente; iii) que su compañero o cónyuge se encuentra ausente de manera permanente o que abandonó el hogar y que él se sustrae del cumplimiento de sus obligaciones como padre o que no lo hace por razones forzosas y; iv) que no recibe ayuda de los demás miembros de su familia.

Frente a esas circunstancias encuentra este Despacho que la accionante no aportó prueba si quiera sumaria que demuestre todos y cada uno de los supuestos anotados precedentemente, al punto que ni siquiera en el escrito de tutela hizo referencia a la circunstancias fácticas específicas de responsabilidad permanente respecto de sus hijas; se limitó a indicar que es madre cabeza de familia y que con el despido su familia quedó desprotegida, circunstancias que evidentemente se tornan insuficientes en aras de la acreditación de su condición de sujeto de especial protección constitucional.

En efecto, encuentra el Despacho que en el presente trámite no fue demostrado que las hijas de la gestora se encuentren a su cargo o que dependa económicamente de la misma. En ese orden de ideas, no se tienen elementos de juicio suficientes que permitan concluir que la accionada incurrió en el grado de

vulneración alegado en la demanda como sujeto de especial protección por ostentar la calidad de madre cabeza de familia.

De otra parte, en cuanto al argumento esbozado por el apoderado de la parte accionante frente a la pandemia ocasionada por el COVID-19 y si bien es cierto mediante Decreto 417 de 17 de marzo de 2020 el Presidente de la República declaró Estado de Emergencia, Económica, Social y Ecológica y aunado a ello el Ministerio de Trabajo (con ocasión al confinamiento obligatorio a causa de la situación de salud) profirió la Circular 0021 de 2020 en virtud de la cual se pronunció sobre las “Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria”<sup>3</sup> en virtud del cual el Ministerio señaló que “El ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral, en efecto, prevé una serie de mecanismos que este Ministerio se permite recordar y exponer”, entre esos mecanismos se citó el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible, las vacaciones (anuales, anticipada y colectiva), los permisos remunerados y el salario sin prestación de servicio; lo cierto es que:

1. Ninguno de los decretos legislativos expedidos por el Gobierno Nacional, a la fecha de elaboración de esta sentencia, ha modificado el Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 61, 62 y 64.
2. Si bien el Ministerio de Trabajo profirió la circular en mención, en la mismo lo único que está haciendo es recordando diversos mecanismos dispuestos por la ley laboral que permiten desarrollar las tareas encomendada sin necesidad de infringir el confinamiento obligatorio, pero de ninguna forma el Ministerio está desconociendo la existencia del Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 61, 62 y 64, con independencia de las consecuencias administrativas que tal actuar pueda llegar a generar eventualmente para alguna empresa. Téngase en cuenta que en dicha circular incluso el Ministerio indicó que las opciones allí brindadas “*pueden*” ser consideradas por los empleadores para proteger el empleo, sin que la adopción de las mismas sea obligatoria.
3. Adicionalmente, es preciso señalar que la Ley 153 de 1887 referente a las reglas generales sobre la validez y aplicación de las leyes en su art. 3 señala que debe estimarse insubsistente “*una disposición legal por declaración expresa del legislador, ó por incompatibilidad con disposiciones especiales posteriores, ó por existir una ley nueva que regula íntegramente la materia a que la anterior disposición se refería.*”, situación que no ocurre actualmente puesto que el legislador de ninguna forma ha reformado el Código Sustantivo del Trabajo a la fecha de expedición de esta sentencia, por lo cual dicho Código permanece intacto y toda actuación que se encuentre avalada por tal normatividad se ajusta a derecho.
4. Finalmente, se indica que el máximo órgano de lo constitucional no ha proferido jurisprudencia alguna que indique que existe estabilidad laboral reforzada en los casos de despido durante algún estado de excepción decretado por el presidente, reiterando que únicamente es posible resolver discusiones sobre despidos por vía de tutela cuando estemos ante alguna de las excepciones establecidas por la Corte Constitucional (madre o padre cabeza de familia, estado de debilidad manifiesta, calidad de pre pensionado

---

<sup>3</sup> <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>

y embarazo) situación que no se demostró de forma si quiera sumaria dentro de las pruebas aportadas.

Aunado a lo anterior, se informa que Gobierno Nacional teniendo en cuenta a las personas vulnerables que pudieran quedar desvinculadas laboralmente durante este periodo, profirió el Decreto 488 del 27 de marzo del 2020, señalando en el artículo 6° los beneficios relacionados como Mecanismo de Protección al Cesante, disponiendo:

*“Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, y hasta donde permita la disponibilidad de recursos, los trabajadores o independientes cotizantes categoría A y S, que hayan aportes a una Caja de Compensación Familiar durante un (1) año, continuo o discontinuo, en el transcurso de los últimos cinco (5) años, recibirán, además de los beneficios contemplados en el artículo 11 de la Ley 1636 de 2013, una transferencia económica para cubrir los gastos, de acuerdo con las necesidades y prioridades de consumo de cada beneficiario, por un valor de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes, divididos en tres (3) mensualidades iguales que se pagarán mientras dure la emergencia y, en todo caso, máximo por tres meses.*

**Parágrafo.** *El aspirante a este beneficio deberá diligenciar ante la Caja de Compensación Familiar a la que se encuentre afiliado, la solicitud pertinente para poder aspirar a obtener el beneficio de que trata el presente artículo.*

*La Superintendencia de Subsidio Familiar impartirá instrucciones inmediatas a las Cajas de Compensación Familiar para que la solicitud, aprobación.”*

Dicho lo anterior, evidencia el Despacho que si bien MÓNICA YANETH ZABALA BURGOS se encuentra legitimada por activa para promover el amparo de sus derechos fundamentales; que la presunta vulneración alegada se dio por la acción de SERVIOLA S.A.S., respecto de quien la peticionaria se encontraba en situación de subordinación por el contrato laboral que existía entre sí; que entre la acción presuntamente vulneradora y la interposición de la solicitud de amparo no transcurrió ni un (1) mes, el cual no es un tiempo irrazonable ni excesivo; lo cierto es que al no existir una prohibición expresa consagrada por el Gobierno Nacional frente al despido durante el Estado de Emergencia, Económica, Social y Ecológica y teniendo en cuenta que las circulares del Ministerio de Trabajo únicamente brindan opciones a efectos que los empleadores decidan si las implementan o no, no existe fundamento legal ni jurisprudencial que avale el reintegro de un trabajador despedido durante el mencionado Estado de Emergencia.

Aunado a lo anterior, no hay evidencia de alguna circunstancia que permita concluir que la accionante se encuentra ante el riesgo de sufrir perjuicios irreparables e inminentes, que menoscaben gravemente sus derechos fundamentales y que requiera la adopción de medidas urgentes e impostergables, por lo que la acción de tutela tampoco es procedente como mecanismo transitorio de protección.

No obstante lo anterior y si bien como se analizó, no se dan los presupuestos a efectos que proceda el reintegro que se peticiona, este Despacho no puede pasar por alto que teniendo en cuenta las decisiones tomadas por el Consejo Superior de la Judicatura a lo largo de los Acuerdos PCSJA20-11517, PCSJA20-11518, PCSJA20-11519, PCSJA20-11521, PCSJA20-11526, PCSJA20-11532 y PCSJA20-11546, como consecuencia del Estado de Emergencia, Económica, Social y Ecológica que se está viviendo en el territorio nacional (Decreto 417 de 17 de marzo de 2020), en la actualidad no puede la parte accionante acudir a la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, en la medida que únicamente se están tramitando determinados asuntos, dentro de los cuales no se encuentran los relacionados con contratos de trabajo, en los que se pueda debatir lo correspondiente a la respectiva indemnización por despido en caso de considerarse que el mismo devino en injusto por parte del empleador.

Por lo que este Despacho, procederá a analizar si procede o no la indemnización por despido sin justa causa dentro del presente asunto, la anterior decisión obedece a las facultades ultra y extra petita con la que cuentan los jueces de tutela al momento de proferir las decisiones.

Al respecto la Corte Constitucional en sentencia T-104 de 20184 indicó:

*“Fallos extra y ultra petita en el trámite de tutela*

*4.1. La Corte Constitucional ha reiterado la posibilidad que tienen los jueces de tutela de fallar un asunto de manera diferente a lo pedido. Por ejemplo, en la sentencia SU-195 de 2012 la Sala Plena indicó:*

*“En cuanto a la posibilidad de que los fallos puedan ser extra y ultra petita en materia de tutela, esta Corte de manera pacífica ha señalado que el juez de tutela puede al momento de resolver el caso concreto conceder el amparo incluso a partir de situaciones o derechos no alegados, atendiendo la informalidad que reviste el amparo y además quien determina los derechos fundamentales violados. Así, desde los primeros pronunciamientos se ha sentado esta posición, toda vez que conforme a la condición sui generis de esta acción, la labor de la autoridad judicial no puede limitarse exclusivamente a las pretensiones invocadas por la parte actora, sino que debe estar encaminada a garantizar el amparo efectivo de los derechos fundamentales.” (Subraya fuera de texto)*

*4.2. Lo anterior, reiterando lo señalado en la sentencia SU-484 de 2008 , en donde la Corte, al referirse a la aplicación de la facultad extra petita, señaló:*

*“En consideración a la naturaleza fundamental de los derechos amparados por la acción consagrada en el artículo 86 de la Carta Política, el régimen de la tutela está dotado de una mayor laxitud que el resto de las acciones jurídicas. En efecto, mientras que el pronunciamiento judicial ultra y extra petita está vedado en materia civil, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 305 del Código de Procedimiento Civil , al juez de tutela le está permitido entrar a examinar detenidamente los hechos de la demanda para que, si lo considera pertinente, entre a determinar cuáles son los derechos fundamentales vulnerados y/o amenazados, disponiendo lo necesario para su efectiva protección. No en vano la Corte Constitucional ha sostenido que:*

*“(…) dada la naturaleza de la presente acción, la labor del juez no debe circunscribirse únicamente a las pretensiones que cualquier persona exponga en la respectiva demanda, sino que su labor debe estar encaminada a garantizar la vigencia y la efectividad*

*de los preceptos constitucionales relativos al amparo inmediato y necesario de los derechos fundamentales. En otras palabras, en materia de tutela no sólo resulta procedente sino que en algunas ocasiones se torna indispensable que los fallos sean extra o ultra petita. Argumentar lo contrario significaría que si, por ejemplo, el juez advierte una evidente violación, o amenaza de violación de un derecho fundamental como el derecho a la vida, no podría ordenar su protección, toda vez que el peticionario no lo adujo expresamente en la debida oportunidad procesal. Ello equivaldría a que la administración de justicia tendría que desconocer el mandato contenido en el artículo 2o superior y el espíritu mismo de la Constitución Política, pues -se reitera- la vigencia de los derechos constitucionales fundamentales es el cimiento mismo del Estado social de derecho.” (Subraya fuera de texto)*

*Lo anterior permite concluir que el juez de tutela está facultado para emitir fallos extra y ultra petita, cuando de la situación fáctica de la demanda puede evidenciar la vulneración de un derecho fundamental, aun cuando su protección no haya sido solicitada por el peticionario”.*

Así las cosas, debe ser anotado que dentro del presente asunto se encuentra por fuera de debate que entre MÓNICA YANETH ZABALA BURGOS y SERVIOLA S.A.S., fue ejecutado un contrato de trabajo por duración de la obra o labor el cual inició el nueve (09) de enero de la presente anualidad y se asignó como trabajadora en misión para la empresa usuaria LOGYTECH MOBILE S.A.S.; de igual forma se tiene demostrado y aceptado por la encartada que la relación laboral terminó con la demandante el pasado dieciocho (18) de marzo en razón a la solicitud de retiro que hizo la empresa usuaria.

De igual forma encuentra el Despacho que en la cláusula 2 del “contrato de trabajo de trabajador en misión por el término que dure la obra o labor” las partes acordaron la labor contratada en los siguientes términos:

*“La labor contratada es la prestación de servicio para atender INCREMENTO DE VENTAS la cual durará por el tiempo estrictamente necesario solicitado al EMPLEADOR por el USUARIO. En consecuencia, este contrato terminará en el momento en que el USUARIO comunique al EMPLEADOR que ha dejado de requerir los servicios del TRABAJADOR, sin que el EMPLEADOR tenga que reconocer indemnización alguna...”*

Frente al contrato por obra o labor debe decirse que está plenamente aceptado y regulado por la legislación colombiana, tan es así que el CST en su artículo 45 dispone que entre la clasificación de los contratos de trabajo por su duración está aquel contrato de trabajo que se celebre “por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada”.

De igual forma, en la sentencia SL 2600 radicado 69175 de 27 de junio de 2018 MP Clara Cecilia Dueñas Quevedo, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia indicó que “Hay que subrayar, desde luego, que la obra o labor contratada debe ser un aspecto claro, bien delimitado e identificado en el convenio, o que incontestablemente se desprenda de «la naturaleza de la labor contratada», pues de lo contrario el vínculo se entenderá comprendido en la modalidad residual a término indefinido. En otras palabras, ante la ausencia de claridad frente a la obra o labor contratada, el contrato laboral se entiende suscrito a tiempo indeterminado”.

De otra parte establece el art. 61 del CST en el literal d) que el contrato de trabajo finalizará por “terminación de la obra o labor contratada”.

De las pruebas antes referenciadas, acompañadas con la legislación y jurisprudencia en comento, se encuentra probado que la accionante fue contratada para atender el incremento de ventas que la empresa usuaria LOGYTECH MOBILE S.A.S.5, por ello se entiende que el contrato finaliza cuando finalice la labor contratada. Adicionalmente, se evidencia que tanto el empleador (SERVIOLA S.A.S) como la empresa usuaria (LOGYTECH MOBILE S.A.S.), indicaron que el contrato de la accionante finalizó el dieciocho (18) de marzo como consecuencia que ese mismo día la empresa usuaria, haciendo uso de las facultades pactadas en el último párrafo de la cláusula segunda, así como lo dispuesto en el numeral 17 de la cláusula tercera del Contrato de Prestación de Servicios de Suministro Personal en Misión suscrito entre LOGYTECH MOBILE S.A.S. Y SERVIOLA S.A.S., bajo la autonomía contractual, le comunicó la solicitud de retiro del personal en misión compuesto por **quinientos once (511) personas**.

En la comunicación realizada por parte de LOGYTECH MOBILE S.A.S. a SERVIOLA S.A.S. y la cual fue aportada por esta última, se precisó:

*Respetados señores:*

*De manera cordial me dirijo a Ustedes, con el fin de solicitar el retiro a partir de la fecha de recibo de esta carta, del personal en misión que se enlista en el cuaderno anexo.*

*Lo anterior, en ejercicio de la facultad establecida, en favor de Logytech en el (sic) último párrafo de cláusula segunda del contrato y con base en lo dispuesto en el numeral 17 de la cláusula tercera del mismo contrato”*

De otra parte, SERVIOLA S.A.S. el dieciocho (18) de marzo de dos mil veinte (2020) le informó a la accionante:

*“atentamente nos permitimos comunicarle que la labor para la cual fue contratado(a), finaliza el día 18 de Marzo de 2020 inclusive”.*

Es claro para esta juzgadora que LOGYTECH MOBILE S.A.S., en uso de lo pactado en el contrato comercial con SERVIOLA S.A.S., requirió el retiro del personal en misión, pero mal hizo SERVIOLA S.A.S., en entender esto como una causa legal o justa para terminar el contrato laboral con la aquí demandante, puesto que de ninguna manera LOGYTECH MOBILE S.A.S. o SERVIOLA S.A.S., acreditaron que se había terminado la labor contratada<sup>6</sup>, en este caso la atención del incremento de ventas, por el contrario, la empresa usuaria se limitó a solicitar el retiro del personal en misión sin indicar que se debía a la terminación de la labor.

Por ello se concluye que si bien al momento del retiro de la demandante esta no se encontraba en alguna condición de protección especial que le impidiera el normal desarrollo de sus labores y por ello no es procedente acceder al reintegro deprecado, lo cierto es que tampoco se encuentra acreditada una causa legal para la terminación del contrato, que en este caso solamente puede ser la terminación de la obra o labor contratada, como tampoco se encuentra demostrada justa causa para el despido, por lo que no puede ser otra la decisión de este Juzgado que

---

5 Objeto que a juicio de esta Juzgadora en todo caso no se encuentra debidamente determinada, delimitada e identificada.

6 Supuesto único en que se podía dar por terminada la relación de la actora, al tratarse de un contrato por obra o labor.

condenar el pago de la indemnización por despido sin justa causa que para el presente caso dispone el art. 64 del C.S.T que corresponde al *“lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.”*, sin embargo, teniendo en cuenta que no se encuentra acreditado dentro del material probatorio aportado el lapso concreto de duración de la labor contratada por cuanto ni del contrato aportado ni de los anexos allegados en virtud del requerimiento efectuado mediante auto del veintitrés (23) de abril de dos mil veinte (2020) se puede establecer tal información, se ordenará el pago de quince (15) días de salario esto es la suma de CUATROSCIENTOS TREINTA Y OCHO MIL NOVECIENTOS UN MIL PESOS (\$438.901), los cuales estarán a cargo de SERVIOLA S.A.S., quien es el único accionante que ostenta calidad de empleador. Si la demandante considera que la suma anterior debe ser diferente o superior teniendo en cuenta la duración de la obra o incluso que no se trataba de un contrato por obra o labor determinada, dada la falta de determinación clara de la obra para la cual fue contratada podrá acudir a la justicia ordinaria para dirimir cualquier conflicto que exista.

En consecuencia, se ordenará a la entidad accionada SERVIOLA S.A.S., a través de su representante legal JAIRO DE JESÚS DÍAZ SÁNCHEZ o quien haga sus veces, pagar a favor de la gestora, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia, el equivalente a la indemnización por despido sin justa causa, esto es 15 días de salario, es decir, la suma de CUATROSCIENTOS TREINTA Y OCHO MIL NOVECIENTOS UN MIL PESOS (\$438.901). Si la demandante considera que la suma anterior debe ser diferente o superior teniendo en cuenta la duración de la obra o incluso que no se trataba de un contrato por obra o labor determinada, dada la falta de determinación clara de la obra para la cual fue contratada podrá acudir a la justicia ordinaria para dirimir cualquier conflicto que exista.

En cuanto a la pretensión de declarar la solidaridad entre COMCEL S.A. (ANTES TELMEX), SERVIOLA S.A.S. Y LOGYTECH MOBILE S.A.S., es preciso indicar que no se cumplen los supuestos establecidos en el art. 34 del C.S.T., en la medida que SERVIOLA S.A.S. no funge como contratista independiente sino como Empresa de Servicios Temporales.

En cuanto a la solicitud de ordenar el pago de 180 días de salario, basta con leer el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 para concluir que no estamos ante una persona con situación de discapacidad, que por ello no era necesaria la autorización del Inspector de Trabajo y mucho menos hay lugar al pago deprecado.

Finalmente en cuanto a la petición quinta “que se ordene a las (sic) sociedades SERVIOLA S.A.S. Y LOGYTECH MOBILE S.A.S., CLARO COLOMBIA S.A. y/o TELMEX COLOMBIA S.A. conforme lo establecido en el artículo 25 del Decreto 2591 de 1991”, una vez consultada la mencionada norma se indica que para proceder con la pretendida indemnización del presunto daño emergente causado a

---

**7 ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.** En ningún caso la limitación <discapacidad><sup>1</sup> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación <discapacidad><sup>1</sup> sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada <en situación de discapacidad><sup>1</sup> podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad><sup>1</sup>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad><sup>1</sup>, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

la accionante es necesario que se hubiera demostrado dentro del trámite la ocurrencia del este, sin embargo dentro del plenario no obra prueba alguna con la cual se demuestre que la pasiva sufrió daño emergente alguno, por lo que debe tenerse en cuenta lo señalado por la Corte Constitucional<sup>8</sup>, así:

*“Los hechos afirmados en la acción de tutela deben ser probados siquiera sumariamente para que el juzgador tenga la plena certeza sobre los mismos, No es posible sin ninguna prueba acceder a la tutela. La valoración de la prueba se hace según la sana crítica pero es indispensable que obren en el proceso medios probatorios que permitan inferir la verdad de los hechos.”*

De conformidad con lo anterior, si bien es cierto existe libertad probatoria en materia de tutela, ello no significa que la parte interesada no deba probar de forma si quiera sumaria la vulneración del derecho fundamental que pretende el amparo.

De otra parte, en cuanto a las accionadas COMCEL S.A. (ANTES TELMEX), Y LOGYTECH MOBILE S.A.S., no se evidenció vulneración alguna al accionante, por lo cual se absolverá a las mismas de cualquier pretensión en su contra.

Finalmente, teniendo en cuenta que posiblemente fueron despedidas **quinientos diez (510)** personas más por parte de SERVIOLA S.A.S., se ordenará que por Secretaría se remita copia del expediente al MINISTERIO DEL TRABAJO para lo de su conocimiento.

### **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO SEGUNDO 2º MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

### **RESUELVE**

**PRIMERO: DENEGAR** por improcedente, la solicitud de amparo constitucional promovida en contra de COMCEL S.A. (ANTES TELMEX), SERVIOLA S.A.S. Y LOGYTECH MOBILE S.A.S., por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** De conformidad con la parte motiva **ORDENAR** a SERVIOLA S.A.S., a través de su representante legal JAIRO DE JESÚS DÍAZ SÁNCHEZ o quien haga sus veces, pagar a favor de la gestora, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia, el equivalente a la indemnización por despido sin justa causa, esto es 15 días de salario, es decir, la suma de CUATROCIENTOS TREINTA Y OCHO MIL NOVECIENTOS UN MIL PESOS (\$438.901). Si la demandante considera que la suma anterior debe ser diferente o superior teniendo en cuenta la duración de la obra o incluso que no se trataba de un contrato por obra o labor determinada, dada la falta de determinación clara de la obra para la cual fue contratada podrá acudir a la justicia ordinaria para dirimir cualquier conflicto que exista.

**TERCERO:** NEGAR las demás pretensiones por las razones expuestas.

---

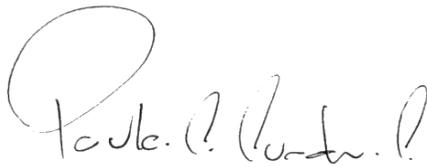
<sup>8</sup> Corte Constitucional. T-1270 de 2001. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

**CUARTO: POR SECRETARÍA** remítase copia del expediente al MINISTERIO DEL TRABAJO para lo de su conocimiento.

**QUINTO: ADVERTIR** que teniendo en cuenta el Estado de Emergencia, Económica, Social y Ecológica que se está viviendo en el territorio nacional (Decreto 417 de 17 de marzo de 2020), acompasado con los Acuerdos PCSJA20-11518 y PCSJA20-11519, en caso de presentarse impugnación contra la presente sentencia, deberá ser remitida únicamente al correo electrónico **JO2LPCBTA@CENDOJ.RAMAJUDICIAL.GOV.CO, EN UN HORARIO DE ATENCIÓN DE 8:00 A.M. A 01:00 P.M. Y DE 02:00 P.M. A 05:00 P.M.**

**SEXTO:** En caso que la presente sentencia no sea impugnada, por secretaría remítase el expediente a la Corte Constitucional para que surta el trámite eventual de revisión.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**



**PAULA CAROLINA CUADROS CEPEDA  
JUEZ**