

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL**



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

ACCIÓN DE TUTELA

RADICADO: 11001 41 05 002 2020 00263 00

ACCIONANTE: LAURÍN JASBLEIDY GÓMEZ SÁNCHEZ

DEMANDADO: HEALTH & LIFE IPS S.A.S.

S E N T E N C I A

En Bogotá D.C., el siete (07) de mayo de dos mil veinte (2020) procede este Despacho judicial a decidir la acción de tutela instaurada por LAURÍN JASBLEIDY GÓMEZ SÁCHEZ en contra de HEALTH & LIFE IPS S.A.S., en los términos y para los fines concebidos en el escrito de solicitud de amparo constitucional.

ANTECEDENTES

LAURÍN JASBLEIDY GÓMEZ SÁCHEZ, actuando en nombre propio, promovió acción de tutela en contra de HEALTH & LIFE IPS S.A.S., para la protección de los derechos fundamentales al mínimo vital y al trabajo, presuntamente vulnerados por la entidad accionada, al dar por terminado su contrato de trabajo el veinte (20) de marzo de dos mil veinte (2020).

Como fundamento de la solicitud de amparo constitucional, indicó la accionante que el diecinueve (19) de noviembre de dos mil diecinueve (2019) se vinculó mediante contrato laboral a término indefinido a la empresa HEALTH & LIFE IPS S.A.S. y el veinte (20) de marzo de la presente anualidad recibió carta de despido sin justa causa.

Así las cosas, mediante autó del veintisiete (27) de abril de dos mil veinte (2020) se admitió la acción de tutela y se procedió a la notificación de dicho proveído a los correos señalados por la demandante y posteriormente, teniendo en cuenta que por un error involuntario se notificó también a la empresa HEALTH SERVICE AND LIFE IPS S.A.S., se procedió nuevamente a notificar a HEALTH & LIFE IPS S.A.S., esta vez a los correos señalados en el certificado de existencia y representación.

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

HEALTH & LIFE IPS S.A.S. manifestó al Despacho que es cierto que existió un contrato de trabajo a término indefinido con la accionante que inició el (19) de noviembre de dos mil diecinueve (2019) y finalizó el veinte (20) de marzo de la presente anualidad sin justa causa, por lo que se procedió al pago de la respectiva liquidación y de la indemnización mediante transferencia electrónica.

PROBLEMA JURÍDICO

Dentro de la presente acción de tutela corresponde determinar si la entidad demandada violó los derechos fundamentales al mínimo vital y al trabajo de la señora LAURÍN JASBLEIDY GÓMEZ SÁCHEZ, al dar por terminado su contrato de trabajo el veinte (20) de marzo de dos mil veinte (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 realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. En este

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

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 2º del artículo 2º de La ley 82 de 1993, modificado por el artículo 1º 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 alguna lleva a considerar que dicha garantía se constituya en un derecho absoluto, que haga imposible su retiro de la institución, por

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

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

Determinará esta juzgadora, en primer término, si es procedente la acción de tutela instaurada por LAURÍN JASBLEIDY GÓMEZ SÁCHEZ, mediante la cual busca que se ordene su reintegro laboral a la empresa accionada, quien dio por terminado su vínculo laboral sin 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 fuero de maternidad) **debidamente probada**. Casos aquellos en los cuales, si bien la accionante 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 y si bien no alegó ser madre cabeza de familia, se evidencia que aportó el registro civil de nacimiento de su hijo menor de edad Martín Josue Salcedo Gómez, por lo que se hace preciso señalar que para que proceda la protección por ostentar la calidad de madre cabeza de familia debía demostrar en este juicio concretamente: i) tener a cargo la responsabilidad de su hijo menor de quien se aportó el registro civil de nacimiento; ii) que la responsabilidad sobre el menor 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 las circunstancias fácticas específicas de responsabilidad permanente respecto de su hijo.

De otra parte, aclara el Juzgado que si bien se aportó la tarjeta de identidad de Valerie Natalia Salcedo Gómez, no se aportó el registro civil de la misma por lo que no se puede establecer el parentesco de la menor con la accionante.

En efecto, encuentra el Despacho que en el presente trámite no fue demostrado que el hijo de la gestora se encuentre 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, 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”³ 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 eso 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 y embarazo) situación que no se demostró de forma si quiera sumaria dentro de las pruebas aportadas.

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

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 LAURÍN JASBLEIDY GÓMEZ SÁCHEZ se encuentra legitimada por activa para promover el amparo de sus derechos fundamentales; que la presunta vulneración alegada se dio por la acción de HEALTH & LIFE IPS 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.

Así las cosas, concluye el Despacho que no hay elementos que permitan identificar la posible **configuración de un perjuicio irremediable** que justifique

la intervención urgente e impostergable del juez constitucional. Por lo anterior, es claro a todas luces que la presente solicitud de amparo es improcedente.

Finalmente se indica que en cuanto a la pretensión subsidiaria, evidencia el Despacho que la liquidación fue cancelada el día veintiocho (28) de abril de dos mil veinte (2020) en donde se incluyó el pago de la indemnización por despido sin justa causa, de conformidad con la imagen de la transacción aportada por la encartada y la liquidación allegada por la misma, por lo que tampoco hay lugar a acceder a tal solicitud. En cuanto a la discusión de la indemnización moratoria, considera el Despacho que no es esta Juez Constitucional quien debe ordenarla, toda vez que no se evidencia vulneración alguna que amerite pronunciamiento de manera inmediata y urgente y por ello, tal situación deberá ser ventilada ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral a través del procedimiento ordinario.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO SEGUNDO 2° 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 HEALTH & LIFE IPS S.A.S., por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

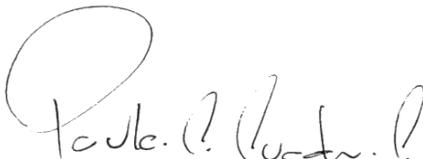
SEGUNDO: DENEGAR las demás pretensiones por las razones expuestas.

TERCERO: 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.**

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

QUINTO: Publicar esta decisión en la página de la Rama Judicial e informar a las partes la forma de consultarlo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



PAULA CAROLINA CUADROS CEPEDA
JUEZ