

República de Colombia  
Rama Judicial del Poder Público



**JUZGADO 33 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE  
LOCALIDAD DE CHAPINERO**

Bogotá, D.C., veintiséis (26) de junio de dos mil veinte (2020)

**ACCIÓN DE TUTELA** No. 11001-41-89-033-2020-00195-00

**Accionante:** EDISON LEONARDO SANCHEZ MESA.  
**Accionado:** CONJUNTO CENTRO EMPRESARIAL SANTA BARBARA  
– ADMINISTRACIÓN – CONSEJO DIRECTIVO DE LA  
ADMINISTRACIÓN Y MARIA DEL PILAR CASTILLO  
GUTIERREZ – Vinculado – SANITAS E.P.S. Y  
MEDILABORAL.  
**Asunto:** Sentencia de Primera Instancia.

**ASUNTO A RESOLVER**

Procede el Despacho a resolver la ACCIÓN DE TUTELA de la referencia presentada por EDISON LEONARDO SANCHEZ MESA, en la que se acusa la vulneración del derecho fundamental AL TRABAJO, LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, LA SALUD, LA VIDA, AL DERECHO DE PETICIÓN Y AL DEBIDO PROCESO.

**1. ANTECEDENTES**

**1.1. Hechos**

Manifiesta el accionante que, inició a laborar con la administración del Centro Empresarial Santa Barbara en el cargo de Jefe de Operaciones el 12 de agosto de 2019. Así las cosas, el 11 de noviembre de 2019, a los 3 meses de haber aceptado el cargo, presentó carta de renuncia motivada debido al maltrato laboral tan humillante presentado por parte de su jefe la señora Pilar Castillo, quien le manifestó sus excusas y se comprometió a que iba a cambiar su

forma de expresarse e iba a tener mas autocontrol y dominio propio al dar las ordenes laborales.

El 9 de marzo de 2020 presentó queja ante el Consejo Directivo de la Junta de Administración, expresando todas las conductas de maltrato laboral generados por la señora Pilar Castillo, conforme a la Ley 1010 de 2006, donde mencionó la cefalea y el dolor muscular que presentó debido al estrés, enfermedad que se le reflejó el 6 de marzo de 2020, pues se volvió evidente el estrés laboral que se le estaba causando.

Señala haber realizado el debido proceso conforme lo establece la ley laboral, sin haber presentado queja ante el Ministerio del Trabajo, porque su intención no era perjudicar a la empresa o generar controversias. No obstante lo anterior, fue asaltado en su buena fe, pues a pesar de haber dialogado y la señora pilar haberse comprometido a cambiar las conductas de acoso laboral, la única respuesta fue terminar el contrato laboral de manera unilateral, sin justa causa, y dejarlo sin empleo en medio de la situación sanitaria y la crisis económica por la que esta pasando el país, sin darle si quiera respuesta por escrito a su queja.

Así mismo, y mientras estuvo laborando en la empresa tuvo fuertes dolores en la espalda, dolor que irradia hacia la pierna derecha y que ha ido aumentando. El historial medico fue revisado por el galeno que realizó los exámenes de egreso, el mismo que le realizó los de ingreso, el cual verificó que al terminar la relación laboral estaba con fuertes dolores y con una hernia que no tenia antes, pues de lo contrario no hubiera sido contratado.

Después de varias citas médicas, y de haberse realizado el examen de resonancia magnética, el ortopedista lo remitió al Cirujano de Columna pues se encontró una irregularidad de la articulación sacroilíaca derecha, la cual requiere un estudio complementario; consulta programada para el 10 de junio del año en curso, la cual fue cancelada debido a que se encuentra con congestión nasal.

Ahora y si bien la empresa termino unilateralmente el contrato laboral sin justa causa, pagando el valor correspondiente a la indemnización establecida en la ley, existen determinadas situaciones en las cuales no es posible para el empleador dar por terminado el contrato de trabajo; esto es, cuando se

encuentran bajo una determinada condición de especial protección, denominándolos “fueros de estabilidad laboral reforzada”, el que no tuvo en cuenta la entidad accionada, pues se encuentra amparado por el fuero de acoso laboral consagrado en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006.

Finalmente solicita sea reintegrado en el cargo que venía desempeñando, y pagado el salario y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento del retiro, lo anterior, teniendo en cuenta su situación de debilidad manifiesta. Así mismo, proceda a dar respuesta de fondo a la queja interpuesta el 9 y 10 de marzo de 2020.

Junto con su demanda aporto:

- Fotocopia de la cedula de ciudadanía.
- Copia carta de renuncia motivada.
- Queja acoso laboral del 9 de marzo de 2020.
- Acta reunión comité de convivencia del 10 de marzo de 2020.
- Terminación unilateral del contrato de trabajo.
- Orden médica especialista ortopedia y traumatología.
- Solicitud de procedimientos No. 26702260.
- Orden medica cirugía columna.
- Formula médica.
- Examen médico de egreso.
- Declaraciones juramentadas.
- Audio comité de convivencia.
- 

### **1.2. Argumentos de los accionados.**

#### **CONJUNTO CENTRO EMPRESARIAL SANTA BARBARA Y MARIA DEL PILAR CASTILLO GUTIERREZ.**

Durante el tiempo de traslado la parte accionada contestó, manifestando que es cierta la vinculación laboral del accionante y que respecto de los demás hechos referidos en la tutela son del ámbito personal del señor Edison Leonardo Sánchez, y por lo mismo desconocidos por la Copropiedad que representa.

Respecto a la carta de renuncia señala que a la fecha aún no la ha allegado, dado que no existe registro o recibo de la misma, pues dentro de los protocolos de recibo de documentos utilizados por la Copropiedad existe sello de recibido con registro de fecha y hora, y en los registros no se encuentra dicho documento señalado por el accionante. Adicionalmente si hubiera presentado carta de renuncia, no hubiera trabajado hasta el 30 de junio de 2020.

Ahora y respecto a la queja presentada por el accionante, fue tramitada y resuelta a través del comité de convivencia, donde se adquirieron compromisos cumplidos todos por parte de la administración. Sin embargo, el presunto maltrato aducido por el accionante no se presentó, por lo que no puede aducir acoso laboral por el solo hecho de solicitarle dedicación y cumplimiento en las tareas propias de su cargo. En todo caso, la actitud del señor en la actividad laboral se tornó defensiva y displicente.

La relación con el señor Sánchez mejoró, sin embargo, como es de público conocimiento, la terminación del contrato laboral obedeció a las circunstancias que nos aqueja derivadas de la pandemia y que han afectado de manera significativa los ingresos de la copropiedad. No obstante, la ley laboral colombiana permite la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, con la respectiva indemnización, tal y como sucedió en este caso.

Ahora, en cuanto a su salud corresponde a la presunta condición médica del accionante, sin embargo, no se establece en ninguna parte la relación o nexo de causalidad entre el estado de salud y los hechos fundamentales de la petición de amparo, por lo tanto y de cualquier forma es claro que el accionante no se encontraba incapacitado para la fecha de la terminación del vínculo laboral.

Dictan no ser cierto lo afirmado por el accionante respecto al acoso laboral, pues si bien es cierto, existen garantías para el caso, y tal y como lo señala el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 no procede la terminación unilateral dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento. En el caso, no existe

ningún tipo de decisión administrativa o judicial en donde se hayan verificado y probado los presuntos hechos constitutivos de acoso laboral.

Junto con su contestación apporto:

- Certificado de existencia y representación legal.

### **SANITAS E.P.S. - Vinculado**

Informan que previa validación en el sistema de información, se pudo establecer que el señor Edison Leonardo Sánchez Mesa presentó cotizaciones en calidad de dependiente del empleador Conjunto Centro Empresarial Santa Barbara a la EPS Sanitas. Sin embargo, dicho empleador reportó novedad laboral de retiro el 3 de junio de 2020, mediante planilla de liquidación de aportes No. 1010174730 a 30 de mayo de 2020.

Dado lo anterior, el señor Edison leonardo Sánchez Mesa, se encontrará activo bajo el mecanismo de protección laboral, hasta el día 30 de junio de 2020, posterior a ellos su estado de afiliación será retirado.

En cuanto los hechos de la tutela y una vez validado el sistema de información en el área de prestaciones económicas de la EPS Sanitas S.A.S. no se evidencia que ni el accionante ni el empleador hayan radicado incapacidades para trámite. Informan que la empresa debe entregar las incapacidades en orden cronológico y a tiempo para poder llevar el acumulado real de los días de incapacidad y realizar los tramites pertinentes o remisiones a que hubiere lugar según el caso.

En el área de medicina laboral no registra enfermedad profesional reconocida, ni accidentes de trabajo reportados. En cuanto a servicios médicos, indican que la EPS Sanitas de manera oportuna y diligente, autorizó los servicios medico asistenciales requeridos por el accionante, sin que se haya rehusado a cumplir con su deber constitucional y legal.

En el presente caso no se ha configurado por parte de EPS Sanitas conducta alguna que haga necesaria la puesta en marcha del presente mecanismo, en la medida que la EPS no ha vulnerado ningún derecho fundamental. Ahora y frente a la petición relacionada con el reintegro al cargo que venia ocupando el

accionante, indican que EPS Sanitas S.A.S. no tiene injerencia, pues la entidad es la responsable de la administración de la seguridad social en salud y no cumple ninguna función como empleador; por lo que no existe legitimación en la causa por pasiva para continuar la presente acción constitucional en contra de la EPS.

Finalmente solicitan se desvincule a EPS SANITAS S.A.S. por ausencia de responsabilidad frente a los aportes a salud, falta de legitimación en la causa por pasiva y carencia actual de objeto; se sirva decretar la improcedencia de la tutela interpuesta por el señor Edison Leonardo Sánchez Mesa y en consecuencia, declare que no existe ninguna conducta por parte de la EPS que pueda considerarse como violatoria de sus derechos fundamentales.

### **SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD**

Solicitan desvincular a la entidad de toda responsabilidad dentro de la presente acción de tutela teniendo en cuenta que la violación de los derechos que se alegan como consulados, no deviene de una acción u omisión atribuible a la Superintendencia Nacional de Salud, lo que impone la declaratoria de falta de legitimación en la causa por pasiva frente a la entidad.

En efecto, las EPS como aseguradoras en salud son responsable de la calidad, oportunidad, eficiencia y eficacia de la prestación de los servicios de salud pues el aseguramiento en salud, exige que el asegurador (EPS), asuma el riesgo transferido por el usuario, esto es, la salud y vida del asegurado, y cumpla cabalmente con las obligaciones frente a "...la prestación de servicios y tecnologías, estructurados sobre una concepción integral de la salud, que incluya su promoción, la prevención, la paliación, la atención de la enfermedad y rehabilitación de sus secuelas", lo cual implica la asunción de obligaciones y responsabilidades contractuales.

### **MINISTERIO DE TRABAJO**

Solicitan declarar improcedente la acción de tutela de la referencia contra el Ministerio del Trabajo, por falta de legitimación por pasiva, toda vez que la entidad no es ni fue el empleador del accionante, lo que implica que no existe ni existió vínculo de carácter laboral entre el demandante y la entidad, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que

da lugar a que haya ausencia por parte del Ministerio, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

De tal manera, si el Despacho Judicial busca con la vinculación que la entidad se pronuncie sobre los hechos que originaron la solicitud de tutela, es evidente que el Ministerio del Trabajo, no es el llamado a rendir un informe sobre el particular, por tanto, debe ser desvinculado de la presente acción, ante la falta de legitimación en la causa por pasiva.

### **1.3. Trámite Procesal**

En providencia que data del 11 de junio de 2020, este Despacho admitió la presente acción constitucional, ordenando notificar a la entidad accionada, y así mismo procedió a vincular a SANITAS E.P.S. Y MEDILABORAL para que se pronunciara sobre los hechos.

## **2. CONSIDERACIONES**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA JURÍDICO Y ESTRUCTURA DE LA DECISIÓN**

Acorde con los fundamentos fácticos expuestos, le corresponde al despacho determinar si el accionante al momento de su despido sin justa causa, (i) cuenta con estabilidad laboral reforzada, por su estado de salud, (ii) y con ocasión del fuero especial derivado del presunto acoso laboral, contemplado en la ley 1010, (iii) y se vulnera su derecho de petición y en consecuencia la tutela se muestra procedente para amparar su derecho.

### **CUESTIONES PREVIAS –PROCEDIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA.**

Previo al análisis del objeto de la acción de tutela interpuesta, es necesario estudiar los requisitos de procedencia de la demanda relativos a (i) la alegación de una presunta afectación de un derecho fundamental, (ii) la legitimación por activa y por pasiva, (iii) la subsidiariedad y (iv) la observancia del requisito de inmediatez.

*Legitimación por activa.* El artículo 86 de la Constitución Política establece que la acción de tutela es un mecanismo de defensa al que puede acudir cualquier persona para reclamar la protección inmediata de sus derechos fundamentales. En consonancia con la norma superior, el artículo 10° del Decreto 2591 de 1991, establece lo siguiente: “*La acción de tutela podrá ser ejercida, en todo momento y lugar, por cualquier persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, quien actuará por sí misma o a través de representante. Los poderes se presumirán auténticos. (...)*” (Subrayado por fuera del texto original). En esta oportunidad, la tutela fue presentada por la persona que fue despedida, razón por la cual se encuentra legitimado para actuar en esta causa.

*Legitimación por pasiva:* El mismo artículo 86 de la Constitución Política y el artículo 1 del Decreto 2591 de 1991, establecen que la acción de tutela procede contra cualquier autoridad pública e incluso contra particulares, entre ellos, los “encargados de la prestación de un servicio público”. Así, la legitimación por pasiva se entiende como la aptitud procesal que tiene la persona contra la que se dirige la acción y quien está llamada a responder por la vulneración o la amenaza del derecho fundamental, cuando alguna resulte demostrada. En el caso objeto de análisis, se advierte que la solicitud de amparo se dirige en contra de un particular, con la cual se estuvo en situación de subordinación, en consecuencia, se cumple el requisito de legitimación por pasiva.

*Inmediatez.* Impone la obligación de interponer la acción de tutela dentro de un plazo razonable y proporcional respecto al momento del acto que generó la presunta vulneración de derechos. Así, dado que no es posible establecer un término exacto para fijar su cumplimiento, en su estudio deben valorarse las circunstancias específicas de cada caso a efectos de constatar la existencia de elementos suficientes que justifiquen la interposición de la acción de tutela en un momento determinado. Así las cosas, al estudiar el cumplimiento de dicho requisito con relación al expediente de la referencia, el despacho lo encuentra acreditado pues entre la fecha en que fue despedido (31 de mayo de 2020) y la fecha en que acudió a la tutela (11 de junio de 2020), transcurrió menos de mes, por lo que se considera que es razonable.

*Subsidiariedad.* La acción de tutela es un mecanismo que resulta procedente cuando no existe en el ordenamiento jurídico otro medio de defensa al cual se

pueda acudir. Sin embargo, dicha regla contiene una excepción que viabiliza el mecanismo de amparo aun cuando exista un procedimiento judicial ordinario diseñado para resolver la contingencia, siempre que el recurrente acredite que se encuentra en una situación que lo expone a padecer un perjuicio irremediable que no podrá contenerse a través de los procedimientos ordinarios, ya porque no son idóneos ni eficaces para salvaguardar las garantías fundamentales en peligro, ya porque no son expeditos para evitar la consumación del daño.

La Corte Constitucional en **Sentencia T-041 de 2019** señaló respecto del requisito de subsidiariedad que *“de conformidad con el inciso 3° del artículo 86 superior y el numeral 1° del artículo 6 del Decreto Estatutario 2591 de 1991 la acción de tutela es una herramienta de naturaleza residual y subsidiaria; de manera que, por regla general, solo procede cuando: i) el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, ii) pese a su concurrencia este no es eficaz o idóneo para lograr la protección de los derechos fundamentales, o iii) la acción se erige de manera transitoria para prevenir un perjuicio irremediable.*

De acuerdo con lo anterior, el remedio constitucional debe descartarse cuando se ejerce como un “instrumento supletorio al que se puede acudir cuando se han dejado de ejercer oportunamente los medios de defensa judicial o como un medio para obtener un pronunciamiento con mayor prontitud sin el agotamiento de las instancias ordinarias.”

Así, en sentencia **T-317/17**, la corte precisó “que la tutela se torna procedente para obtener el reintegro de las personas afectadas por el deterioro en su estado de salud, cuando concurren los siguientes presupuestos: (i) que el peticionario sea una persona con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta; (ii) que el empleador tenga conocimiento de la situación, y (iii) que se demuestre un nexo causal entre el despido y el estado de salud.

En igual sentido, en la sentencia T-442 de 2017 se consideró que *“en los eventos en los que las circunstancias particulares del caso constituyen un factor determinante, es posible que la acción de tutela pase a otorgar directamente el amparo pretendido, ya sea de manera transitoria o definitiva, a pesar de existir mecanismos ordinarios de protección a los que sea posible acudir.”*

Como en este asunto uno de los problemas planteados era el estado de salud el accionante al momento del despido, se cumple entonces con este requisito.

Cumplidos entonces los requisitos generales de procedibilidad de la tutela se aborda de fondo los problemas jurídicos planteados.

## **CASO CONCRETO**

En primer lugar, frente a la **estabilidad laboral derivada del estado de salud**, para este asunto, se debe tener que según la jurisprudencia de la corte constitucional, se deben llenar varios requisitos para que esa estabilidad sea relevante para solucionar el caso.

En primer lugar (i) **que el peticionario sea una persona con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta**; este despacho acredita las afecciones en la salud del accionante, de acuerdo con la historia clínica, las ordenes medicas y la formula medica del accionante en donde se describe el diagnostico “RX NUEVAS DE CADERAS, COLUMNA TORACICA, COLUMNA LUMBOSACRA 2017, TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATIA (M511) – ENFERMEDAD GENERAL”. Diagnostico que no afecto la capacidad de trabajo del actor, ni impidió cumplir las obligaciones laborales, que si bien es una enfermedad que puede ocasionar dolores lumbares, se encuentra en tratamiento, y el accionante no demuestra como el padecerlas, estando controlada, le genere una afectación de tal magnitud que no puede afrontar la carga derivada del agotamiento de las vías judiciales ordinarias.

Ahora y de cara a la enfermedad que padece el accionante, no se puede traducir en un estado de debilidad manifiesta; pues encuentra el despacho que no se encuentran acreditadas probatoriamente, no existe evidencia de un grave estado de salud, que comprometan su bienestar en tal forma que el mecanismo de la tutela se torne idóneo, no se está frente a alguno de los casos que la corte a ha citado como ejemplo, como enfermedades catastróficas, estados de discapacidad, perdida de la capacidad laboral, etc.

Por lo anterior este despacho **no acredita el primer requisito** señalado atrás: *que se establezca que el trabajador tiene un estado de salud que le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias*

regulares, pues no cualquier afectación resulta suficiente para considerarlo sujeto de especial protección constitucional.

En segundo lugar, (ii) **que el empleador tenga conocimiento de la situación**, acá no se evidencia alguna prueba por medio de la cual el actor le hubiera puesto en conocimiento a su empleador de su estado de salud, en especial, del lumbago, si bien había manifestado algunas dolencias, no se menciona aquella.

Y en tercer lugar (iii) **que se demuestre un nexo causal entre el despido y el estado de salud**, en este campo, se tiene que la accionada da por terminado sin justa causa la relación laboral, sin manifestar el motivo, y asumiendo las indemnizaciones correspondientes, por lo que establecer que ese despido fue un acto de discriminación por su estado de salud, no encuentra respaldo en los medios probatorios aportados, mas cuando estos dan cuenta es de una situación de conflicto permanente entre el actor y la representante del conjunto, por tanto no hay ningún elemento para que el juzgado establezca ese nexo.

Frente a ultima regla, ha sostenido la Corte, surge la improcedencia de la acción de amparo cuando no puede predicarse a simple vista un ánimo discriminatorio por parte del empleador en la desvinculación de un empleado. Así, ha establecido la Corte que *“la simple desvinculación unilateral de una persona que presenta una enfermedad o una discapacidad, por parte del empleador, no es suficiente para que prospere la protección vía tutela, pues para ello es necesario además que esté demostrado el nexo de causalidad entre la condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral, de forma tal que pueda extraerse la existencia de un trato discriminatorio, violatorio, entonces, del ordenamiento constitucional”*<sup>1</sup>.

Como lo ha señalado la jurisprudencia **“el juez de tutela se encuentra abocado, sobre todo, a dilucidar si la desvinculación laboral no está precedida de una motivación distinta a la condición médica del trabajador”**, y recordando que la carga de la prueba de la no discriminación corre por cuenta del empleador.

---

<sup>1</sup> Sentencia T-866 de 2009.

Se pasa entonces al campo del **acoso laboral**, en donde considera el actor que tiene una estabilidad laboral reforzada, conforme a la ley 1010, específicamente por el artículo 11 que otorga una garantía (1. *La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento*), sin embargo a juicio de este despacho, la pérdida de efecto del despido, no conduce inexorablemente a predicar allí una situación de estabilidad laboral reforzada, que amerite la presencia del juez constitucional.

Conforme a la jurisprudencia constitucional el derecho a la estabilidad laboral reforzada se predica de **quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. T- 041/19.**, y no como en este asunto de una situación diferente a estas, siendo entonces la intervención del juez constitucional oportuna pero cuando se involucren otros derechos fundamentales relevantes.

Teniendo en cuenta lo anterior, debe indicarse que cuando se busca resolver una cuestión de raigambre laboral, consistente en establecer si la terminación de un contrato de trabajo se dio conforme al ordenamiento jurídico y si debía aplicarse una estabilidad laboral en favor del trabajador, es claro que existe un mecanismo judicial principal, a saber, el proceso ordinario laboral, en el cual se deben ventilar las pretensiones y se puede desplegar todo el debate probatorio necesario para determinar si hubo o no una decisión ajustada a derecho por parte de empleador.

En este sentido, de manera excepcional, la jurisprudencia de la Corte 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 escenario, el de la situación particular que rodea al peticionario, se puede verificar que es la jurisdicción laboral la llamada a definir si el actor era sujeto a la protección derivada de la ley 1010, consistente en la ineficacia del despido, como quiera que de esa sola situación no se deriva un estado de debilidad manifiesta.

De otro lado, el accionante no acreditó que la autoridad administrativa, judicial o de control competente conociera del asunto, tal y como lo señala el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, pues de lo contrario carecería de todo efecto la protección de despido de los seis (6) meses siguientes a la presentación de la petición o queja por dichas acciones desplegadas en su contra, como ocurre dentro del caso en estudio. Dado que la parte actora solo procedió a poner en conocimiento dicha situación ante la administración del conjunto, quienes bajo la potestad que le es asignada procedieron a realizar el trámite respectivo a través del comité de convivencia para debatir las diferencias presentadas; y de otro lado conforme a la misma norma señalada, y teniendo en cuenta que desde el 11 de noviembre del 2019, el actor se quejaba ya del acoso, y siendo la fecha de despido el día 29 de mayo del 2020, es claro que ya habían pasado los 6 meses.

En lo que tiene que ver con la afectación al derecho fundamental de petición y según las pruebas allegadas junto con el escrito de tutela y a lo señalado por la parte accionante, este Despacho considera que la queja radicada ante el Conjunto Centro Empresarial Santa Barbara el 9 de marzo de 2020, fue resuelta de fondo mediante comité de convivencia llevado a cabo el 10 de marzo de 2020, en el que asistieron las partes interesadas en el asunto, y se procedió a adquirir compromisos cumplidos para el mejoramiento de las relaciones laborales de ambas partes. Por lo anterior, no se avizora vulneración alguna a las alegaciones puesta en conocimiento a la parte accionada, por el simple hecho de no haberse pronunciado por escrito como lo exige el señor Sánchez Mesa.

Por lo anterior, y de la respuesta allegada por el accionada, se encuentra que si bien producto de los acuerdos allegados por las partes, la relación con el señor Sánchez mejoró, lo cierto es que como es de público conocimiento, la terminación del contrato laboral obedeció a las circunstancias que aquejan al país derivadas de la pandemia y que han afectado de manera significativa los ingresos de la copropiedad. No obstante, la ley laboral colombiana permite la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, con la respectiva indemnización, tal y como sucedió en este caso; garantizándole al accionante las acreencias a que tenía derecho, producto de la terminación unilateral y sin justa causa de su contrato laboral.

Finalmente, y al no acreditarse entonces todos los requisitos pertinentes para la procedencia de la protección constitucional de los derechos del accionante, la tutela se torna improcedente y por el contrario en este asunto deberá en su defecto acudir ante la Jurisdicción Administrativa u Ordinaria Laboral, quien es la encargada de decidir sobre la controversia planteadas, y no por la vía de tutela.

En mérito de lo expuesto el **JUZGADO 33 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE LA LOCALIDAD DE CHAPINERO, DE BOGOTÁ**, administrando justicia en nombre de la república de Colombia y por autoridad de la ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE** la acción de tutela incoada por el señor **EDISON LEONARDO SÁNCHEZ MESA**, por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: NOTIFICAR** esta determinación a los intervinientes en la forma más rápida y eficaz, conforme lo ordena el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

**TERCERO: REMITIR** las diligencias a la Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de no ser impugnada esta decisión.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,**



**FERNANDO MORENO OJEDA**

**Juez**

AC