

JUZGADO SEGUNDO CIVIL MUNICIPAL
Cmpl02bt@cendoj.ramajudicial.gov.co
Bogotá D.C., cuatro de mayo de dos mil veinte

REF. Tutela No. 2020-00213

Angie Vanessa Hernández Fuertes vs.
Redes Humanas Servicios Temporales y
Claro Comunicación Celular S.A.

Se procede a proferir decisión de fondo correspondiente a esta acción, previo estudio de los siguientes

I. ANTECEDENTES

Angie Vanessa Hernández Fuertes, interpuso acción de tutela contra *Redes Humanas Servicios Temporales y Claro Comunicación Celular S.A.*, con fundamento en los hechos que a continuación se sintetizan:

1.1. Que el 13 de enero de 2020, suscribió contrato de trabajo de obra o labor determinada con la empresa *Redes Humanas Servicios Temporales*, desempeñando el cargo de consultor integral servicio al cliente, como trabajador en misión para la empresa usuaria *Claro Comunicación Celular S.A.* prestando los servicios laborales en el centro de atención al cliente de Claro CAV Mosquera.

1.2. Que de acuerdo a las medidas de emergencia sanitaria adoptadas por el Gobierno Nacional para afrontar el COVID 19, la empresa *Redes Humanas Servicios Temporales* tomó la determinación de iniciar periodo de vacaciones desde el 26 de marzo hasta el 6 de abril de la presente anualidad, posteriormente el periodo de vacaciones fue prorrogado hasta el 13 abril de 2020.

1.3. Que el mismo 13 de abril de 2020, fue notificada vía WhatsApp por el Coordinador del punto de servicio al cliente CAV Mosquera de Claro Comunicación Celular S.A. que iniciaría labores desde casa adoptando la modalidad de teletrabajo para dar apoyo de post venta hogar a los suscriptores de la compañía, para lo cual le pidió datos técnicos para cumplir con las funciones asignadas desde casa.

1.4. Que en ésta fecha pero en las horas de la tarde, fue notificada vía celular y correo electrónico por la empresa *Redes Humanas Servicios Temporales*, que el contrato de trabajo había finalizado y, por lo tanto, habían cesado todas las funciones como trabajadora en misión para la empresa *Claro Comunicación Celular S.A.*, situación que le afecta directamente junto a varias personas con las cuales inició proceso de capacitación y que estaban ejerciendo la misma labor, es decir, se configuró un despido masivo realizado por la empresa usuaria *Claro Comunicación Celular S.A.*

1.5. Que teniendo en cuenta la situación actual que enfrenta el país y la decisión adoptada por la empresa *Claro Comunicación Celular S.A.* de dar la orden de terminación de contratos masivos, se afecta gravemente su situación laboral y se desmejora su calidad de vida, generando así la vulneración a su derecho constitucional al trabajo, ya que quedó sin ninguna

fuente de ingresos para subsistir junto con su hija.

II. DERECHOS INVOCADOS

Indica la accionante que se le ha vulnerado el derecho fundamental al trabajo consagrado en la Constitución Política.

III. PETICIÓN

La protección del derecho relacionado en precedencia y, en consecuencia, se ordene a la accionada (i) el reintegro inmediato de la accionante al cargo que venía desempeñando como consultor integral de servicio al cliente a la empresa usuaria *Claro Comunicación Celular S.A.* y, (ii) como consecuencia del reintegro, continuar prestando los servicios de manera presencial en el punto de atención al cliente de claro CAV Mosquera, donde se venía desempeñado ya que por cercanía con su lugar de domicilio es ideal para llevar a cabo las funciones del cargo y así mismo tener mayor tiempo con su hija.

IV. TRÁMITE

Se recibió la acción, y se dispuso su admisión el 22 de abril de 2020, ordenándose la notificación de las accionadas y la vinculación del Ministerio de Trabajo.

V. CONTESTACIONES

5.1. *Comunicación Celular S.A. Comcel S.A.* manifestó que la acción de tutela que nos ocupa es improcedente ya que la empresa de Servicios Temporales fue la única y verdadera empleadora de la accionante.

Que la vinculación de la accionante con la empresa de -servicios temporales-, duró dos meses, lo cual significa que en ningún momento se vulneró o traspasó el límite temporal de un año fijado por la ley para la vinculación de los trabajadores en misión. Ello, aunado a que el contrato finalizó mediante comunicación de Redes Humanas Servicios Temporales, en ejercicio de la facultad legal consagrada en el artículo 61, literal d) del Código Sustantivo de Trabajo, es decir, terminación de la obra o labor contratada.

Así mismo, resaltó que el tema planteado por la accionante en relación con su único empleador, esto es, la empresa de servicios temporales, solo puede ser ventilado ante el juez ordinario laboral, situación que vulnera el principio de subsidiariedad por parte de la actora, haciendo improcedente la acción de tutela.

Refiere también, que la simple terminación del contrato de trabajo no implica la vulneración de derechos constitucionales fundamentales frente a Comcel S.A., pues quien dio por terminado el contrato fue la empresa *Redes Humanas Servicios Temporales*.

Aduce que la accionante no demostró siquiera sumariamente que ostente alguna situación que la haga sujeto especial de protección, que goza de alguna estabilidad laboral reforzada, que *Comcel* hubiera incurrido en un despido masivo, que tiene una hija y que ésta dependa únicamente de la promotora de esta acción para que se tenga como madre cabeza de familia.

Finalmente, señala que la actora omitió informar que una vez terminado el contrato de trabajo, recibió la suma de \$2.720.308.00 y, además, que puede acudir a la Caja de Compensación Familiar para postularse al mecanismo de protección al cesante, tal como lo prevé el Decreto 488 de 2020, lo cual descarta la vulneración al derecho al mínimo vital.

5.2. El Ministerio de Trabajo, allegó escrito haciendo referencia a la improcedencia de la acción de tutela respecto de esa entidad, y en virtud de las funciones administrativas del ministerio y las causas de terminación del contrato de trabajo.

Que la accionante cuenta con los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos, medios judiciales y procesales ordinarios y apropiados para resolver las controversias que se suscitan en las relaciones laborales.

5.3. *Redes Humanas Servicios Temporales* adujo, que actuó de conformidad con los principios legales que rigen la contratación de trabajadores en misión, sin violar los derechos laborales que le asistían a la accionante, pues era de total conocimiento de la misma desde el momento de la contratación, que el vínculo laboral que sostuvo con la empresa *Redes Humanas* se suscribió mediante un contrato de trabajo por la duración de la obra o labor requerida de manera temporal para la empresa usuaria *Comunicación Celular SA*, esto de conformidad con lo establecido en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 y conforme a la cláusula de duración del contrato de trabajo firmado, la cual estipula como condición resolutoria del contrato, la solicitud y necesidad del cliente empresa usuaria, por ende, el mismo finalizó cuando la empresa usuaria comunicó a *Redes Humanas S.A.* que había dejado de requerir el servicio temporal para el cual fue contratada, siendo ésta la única razón, soportada en el artículo 61 literal d del C.S.T. causal objetiva de su desvinculación.

Asimismo, señaló que la accionante recibió el pago de la liquidación de prestaciones sociales y adicionalmente, puede acceder a los mecanismos de protección al cesante que están en cabeza de las Cajas de Compensación Familiar, los cuales incluyen: A). pago de aportes al Sistema de Salud y Pensiones, sobre un ingreso base equivalente a un smmlv; sin embargo, en caso que el cesante lo desee podrá, con cargo a sus propios recursos, cotizar al sistema de pensiones por encima de un smmlv. B). reconocimiento de cuota monetaria del subsidio familiar en las mismas condiciones en que venía recibiendo esta prestación social en su última vinculación como trabajador dependiente beneficiario y por igual número de personas a cargo. C). asesoría, orientación ocupacional y capacitación para la reinserción laboral.

Así mismo, refirió que *Redes Humanas* y la empresa usuaria nunca han actuado de mala fe, por el contrario, se optó por una alternativa a la cual la accionante no tenía derecho como lo era el disfrute de los días de vacaciones que se le concedió, valor que las empresas asumieron.

Concluye argumentando que la presente acción no se sustenta en una violación efectiva de derechos, sino en una clara suplantación de la jurisdicción laboral ordinaria pues no se cumplen los presupuestos de hecho exigidos por la Corte Constitucional en Sentencias T-111 de 2012 y T-519 de 2003, máxime cuando queda demostrado que la obra finalizó por una

causal objetiva y la actora no se encuentra ante un perjuicio grave.

Así las cosas, se opone a las pretensiones de la accionante, pues conforme a las medidas implementadas por el Gobierno Nacional ninguna infraestructura de la empresa usuaria se encuentra en funcionamiento, por tanto, la obra o labor para la cual se requería la contratación de la accionante feneció.

VI. CONSIDERACIONES

6.1 El artículo 86 de nuestra Carta Política enseña que toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción de cualquier autoridad.

Dicha acción, es un instrumento jurídico, que la Carta Política ha confiado a los jueces, con el propósito de brindar a los ciudadanos la posibilidad de acudir a la jurisdicción sin mayores requerimientos de índole formal y a falta de otro medio judicial de defensa, a efecto de que se protejan los derechos fundamentales del quebranto o amenaza, logrando el cumplimiento de uno de los fines esenciales del Estado, cual es garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución.

Tiene dos características esenciales, como bien lo ha señalado la Corte Constitucional: a- La de ser una acción subsidiaria, por cuanto solo es posible hacer uso de ella cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, a no ser que busque evitar un perjuicio irremediable (art. 86 inc.3) b- La de ser una acción inmediata, toda vez que no se trata de un proceso sino de un remedio de aplicación urgente que se hace preciso administrar en guarda de la efectividad concreta y actual del Derecho sujeto a violación o amenaza.

Su procedencia se condiciona, entre otros aspectos, a la inexistencia de otros mecanismos de defensa a través de los cuales sea posible la protección de tales derechos cuando estén siendo vulnerados o puestos en peligro, o que existiendo otro medio de defensa, se invoque como mecanismo transitorio a fin de evitar un perjuicio irremediable, como para tal efecto lo señala el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991 con la condición de que el afectado inicie la correspondiente acción en un máximo de cuatro meses a partir del fallo de tutela.

La acción de tutela no fue concebida entonces para otorgarle un alcance inadecuado, pues no es un instrumento duplicador de las actuaciones judiciales o administrativas, ni un mecanismo creado para pretermitir o reemplazar las distintas instancias judiciales o administrativas. El propósito claro y definido no es otro que el de brindarle protección inmediata y subsidiaria a la persona, pues de lo contrario se introduciría inestabilidad e inseguridad en el régimen jurídico.

6.2. Del caso concreto

6.2.1. En ejercicio de ésta acción constitucional Angie Vanessa Hernández Fuertes interpuso acción de tutela contra Redes Humanas Servicios Temporales y Claro Comunicación Celular S.A. en razón a que fue

despedida sin que las accionadas tuvieran en cuenta las circulares 021 y 022 del 2020, emitidas por el Ministerio de trabajo mediante las cuales se adoptan medidas para mitigar el impacto sobre el empleo y la actividad productiva de las empresas para afrontar el COVID 19.

Corresponde por tanto a esta instancia constitucional absolver el interrogante de sí la conducta de la accionada vulnera o amenaza los derechos fundamentales cuya protección se invoca.

6.2.2 Ahora bien, de las documentales aportadas por las partes se encuentra probado para el caso concreto que: (i) la accionante suscribió contrato de trabajo por obra o labor con la accionada Redes Humanas Servicios Temporales teniendo como usuaria a la empresa Claro Comunicación Celular S.A. (ii) después de dos meses se le concedió a la accionante periodo de vacaciones (iii) el contrato suscrito entre las partes se dio por terminado, en virtud, de haber concluido el término de la labor de Consultor Integral Servicio al Cliente para la cual fue contratada.

Frente al particular, es necesario tener en cuenta que el artículo 53 de la Constitución Política, señala que los trabajadores gozarán de estabilidad en el empleo. Lo anterior, se traduce en la protección por parte del Estado y a través de la ley para que el trabajador, en casos muy particulares, que puedan afectar gravemente algunas de sus garantías constitucionales, permanezca en su empleo y obtenga los beneficios derivados del mismo, como el pago de sus salarios y prestaciones sociales, incluso contra la voluntad del empleador, sino existe una causa relevante que justifique el despido.

También, es conveniente resaltar que cuando se pretenden amparar los derechos al trabajo, estabilidad laboral reforzada y debilidad manifiesta, es el trabajador hoy accionante quien se encuentra legitimado para solicitar por medio de tutela su protección.

Ahora bien, como quiera que las partes coinciden en el hecho que el vínculo laboral que los unía corresponde a un contrato de obra o labor contratada, se hace necesario traer a colación la sentencia T – 344 de 2016 de la Corte Constitucional, mediante la cual se indicó:

“La estabilidad laboral reforzada se predica de todo contrato. En este sentido, la causal legal que se origina de los contratos a término fijo o de obra o labor contratada, como es el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no es razón suficiente para terminar la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual, deberá el empleador previo a la terminación del contrato, solicitar la autorización al Ministerio de Trabajo, como lo estipula el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, so pena de pagar al empleado una indemnización equivalente a 180 días del salario”

Conforme lo anterior, resulta pertinente establecer si la accionante al momento de la finalización del contrato laboral se encontraba en alguna situación de debilidad manifiesta para que por esta excepcional vía se acceda al amparo de la estabilidad laboral reforzada y, por ende, la protección del derecho al trabajo aquí pretendido.

6.2.3 De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: *“(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure*

una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz.”¹

6.2.4. Entonces, analizados los puntos advertidos por los intervinientes y, además, los hechos narrados en el escrito de tutela, debe resaltarse que dentro de este asunto no se acreditó que la accionante se encontrara en una situación de debilidad manifiesta al momento de la terminación del contrato de trabajo, pues no acreditó la existencia de su menor hija y que sea madre cabeza de familia, circunstancias que al no probarse conllevan la inaplicabilidad de las reglas de la protección al estado debilidad manifiesta y que de contera indican el deber de acudir a las vías ordinarias previstas por el legislador para ejercer sus derechos.

Asimismo, debe advertirse que la condición de madre cabeza de familia no surge del mero hecho de tener a su cargo la responsabilidad de un hijo menor, sino que dicha categoría, según lo expresado por la Corte Constitucional en sentencia SU-388 de 2005 y T.316 de 2013 ha determinado algunos requisitos para que la misma pueda configurarse, a saber: i) Que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores ii) Que esa responsabilidad sea permanente iii) No solo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquella se sustraiga al cumplimiento de sus obligaciones.(iv) Que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, psíquica o mental, como es obvio la muerte, y, v) Que no reciba ninguna ayuda de su familia o de algún otro miembro o que recibéndola ésta no sea suficiente.

Memórese que, si bien es cierto, una de las características de la acción de tutela es su carácter informal, la jurisprudencia patria también ha hecho especial énfasis en la necesidad de que los jueces de tutela corroboren los hechos que dan cuenta de la vulneración del derecho fundamental². En este sentido, dicha Corporación ha determinado que los jueces no pueden conceder una tutela si no existe prueba de la transgresión o amenaza del derecho fundamental que requiera el amparo constitucional en un proceso preferente y sumario³.

6.2.5. Finalmente, se concluye que si bien es cierto se acreditó el hecho del despido, las circunstancias de tiempo, modo y lugar que permitan establecer si la accionante tiene derecho al reintegro, éste es un asunto que le corresponde dirimir al juez laboral previo, trámite de las vías ordinarias pues conforme a lo expresado, la acción de tutela al ser de carácter residual no puede emplearse como medio sustituto. Observe que tal prerrogativa solo es posible cuando el accionante trabajador se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta y por ello con derecho a la estabilidad laboral reforzada, la cual como ya se explicó no se encuentra presente pues conforme a los lineamientos expresados por la Corte Constitucional, su configuración no se encuentra acreditada, lo que de suyo conlleva a que no se puede acceder a los pedimentos de la accionante.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Segundo Civil Municipal de

¹ Corte Constitucional, Sentencia T-320/16

² T-760 de 2008, MP. Mauricio González Cuervo; T-819 de 2003 MP. Marco Gerardo Monroy Cabra y T-846 de 2006, MP. Jaime Córdoba Triviño. Citadas en la sentencia T-571 de 2015.

³ Énfasis no original Cfr, Sentencia T-702 de 2000 MP. Alejandro Martínez Caballero, reiterada en 2017, en Sentencia T-471/17 M. S.: Gloria Stella Ortiz Delgado.

Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

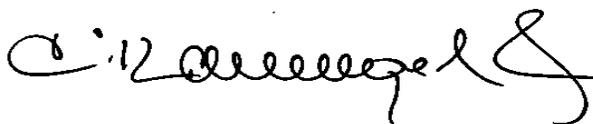
VII. RESUELVE:

7.1. Negar por improcedente el amparo solicitado por Angie Vanessa Hernández Fuertes, conforme a lo señalado en la parte motiva de esta providencia.

7.2. Notificar esta decisión a los interesados, por el medio más expedito. (Art. 30 Decreto 2591 de 1.991)

7.3. Remitir la presente decisión a la Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de no impugnarse.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



CARLOS ALBERTO RANGEL ACEVEDO
Juez

2020-0213/Luv