

Acción de Tutela No. 11001 41 05 011 2023 00090 00

De: Diana Milena Beltrán Plazas

Vs: Doowin SAS

REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO ONCE MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.

Carrera 10 No. 19-65 Piso 7º Edificio Camacol – Teléfono: 2868456

WhatsApp: 322 2890129

Correo Electrónico: j11pcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co

Estados Electrónicos: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-11-de-pequenas-causas-laborales-de-bogota/68>

Atención al Usuario: <https://n9.cl/x6lyr>

ACCION DE TUTELA

RADICADO: 11001 41 05 011 2023 00090 00

ACCIONANTE: DIANA MILENA BELTRÁN PLAZAS

DEMANDADO: DOOWIN S.A.S

S E N T E N C I A

En Bogotá D.C., a los quince (15) días del mes de febrero de dos mil veintitrés (2023) vencido el término legal concedido a la parte accionada, procede este Despacho judicial a decidir la Acción de Tutela instaurada por la señora **DIANA MILENA BELTÁN PLAZAS** contra **DOOWIN S.A.S**, en los términos y para los fines concebidos en el escrito de solicitud de amparo constitucional obrante a folios 2 a 54 del expediente de tutela.

ANTECEDENTES

DIANA MILENA BELTÁN PLAZAS, actuando en nombre propio, promovió acción de tutela en contra de **DOOWIN S.A.S**, con la finalidad de que se protejan sus derechos fundamentales a la vida, estabilidad laboral reforzada, salud, seguridad social, trabajo, igualdad, libre desarrollo de la personalidad; como consecuencia de ello, solicita se ordene a la accionada el reintegro a su puesto de trabajo

Como fundamento de la solicitud de amparo constitucional, indicó que:

1. Soy abogada bilingüe de profesión, especialista en derecho Comercial y Fintech, actualmente tengo 35 años de edad.
2. Por mi perfil profesional firmé un contrato de trabajo a término indefinido con la compañía Doowin S.A.S., identificada con el NIT. 901493980-6, esto, desde el 6 de julio de 2022, para desempeñar el cargo de Abogada Fintech, devengando un salario mensual de tres millones seiscientos mil pesos (\$3.600.000 m/cte).

Doowin S.A.S., es una empresa colombiana de capital extranjero, sus inversionistas y/o directivos son de origen Chino y de otros países orientales, su objeto social se enfoca en el desarrollo de créditos por medio de aplicaciones web como las Apps ParceCash y LuckyPlata.
3. Desde el momento de inicio del contrato laboral, mi salario se convirtió en mi único sustento e ingreso económico, corrí con la suerte de encontrarme con un excelente grupo de trabajo, eran acogedoras las instalaciones de la compañía, el ambiente laboral era muy cortés y agradable, y en lo que respecta al ejercicio de mis funciones como abogada Fintech, nunca tuve ningún inconveniente, ante mis conocidos, familiares y amigos me manifestaba muy conforme con mi actual trabajo.
4. Fue solo hasta el mes de diciembre de 2022, que las cosas tuvieron un giro y todo empezó a cambiar. Iniciando este mes, presente una molestia y un fuerte dolor en la parte superior del abdomen (estómago), y náuseas creyendo en ese momento que se trataba de una indigestión producto de algo que había comido en mal estado y me había caído mal.

Acción de Tutela No. 11001 41 05 011 2023 00090 00

De: Diana Milena Beltrán Plazas

Vs: Doowin SAS

5. Con el pasar de los días cada vez se hacía más fuerte y poco soportable el dolor, el organismo no me aceptaba alimentos aun teniendo apetito generándome con ello desaliento y falta de fuerza, por tal razón el 7 de diciembre de 2022, me ví en la obligación de ir de urgencias a mi EPS (SANITAS) para ser atendida, posterior a la atención médica me fue diagnosticado que presentaba GASTRITIS CRONICA AGUDIZADA, originando una incapacidad médica por dos días a partir de la fecha esto es del 7 al 8 de diciembre del mismo año. Cabe precisar que este diagnóstico fue enviado de inmediato y puesto a conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos de la compañía y de mi jefe directo el señor Chun Ying Wu. (Prueba No. 3, Incapacidad médica.)
6. El viernes 9 de diciembre, una vez terminó la incapacidad médica, me presenté a trabajar como es costumbre, pero el dolor, la molestia y la incomodidad persistían y afectaban de una u otra manera mi desempeño laboral, sin embargo, continuaba atendiendo las indicaciones y el tratamiento médico prescrito.
7. Dicha condición generó inconformismos de inmediato en los directivos de la compañía, entre ellos el Director Administrativo el señor Weng Wei Chin, conocido en la compañía como "Juan", y mi jefe directo el señor Chun Ying Wu, conocido en la compañía como "Antonio", quien es el Gerente General de Doowin S.A.S, pero no aparece registrado como Representante Legal de la compañía, ya que fue notorio su cambio en la forma de tratarme, la cordialidad, cortesía y respeto quedaron de lado, se volvieron comunes los comentarios malintencionados expresados en público respecto a mi estado de salud y a las ausencias laborales, que aun siendo justificadas nunca fueron bien recibidas, originando el inicio de una especie de persecución laboral en mi contra.
8. Desde este Momento los señores Chun Ying Wu "Antonio" y Weng Wei Chin "Juan", empezaron a estar pendientes de las horas de mis llegadas, horas de mi salidas, entradas y duración de los descansos, hora de almuerzo, etc., todo empezó a ser controlado de manera más minuciosa, y ordenaron a Recursos humanos estar pendientes de mí, y en tal caso realizar los llamados de atención escritos pertinentes y aplicar las sanciones correspondientes.
9. Esta persecución se hizo evidente el 12 de diciembre de 2022, ya que este día después de terminar unos documentos que me habían solicitado con suma urgencia, en vista que no había logrado comer nada desde el día anterior, sobre las 8:30 am posterior a la aprobación de mi jefe inmediato, opté por salir a tomar un descanso e intentar comer algo (un caldo), el cual no pude terminar dada la molestia estomacal, al volver a la oficina sobre las 8:42 am, de manera inmediata fui citada a la Dirección de Recursos Humanos para firmar un llamado de atención por ausentismo injustificado de mi lugar de trabajo.
10. En vista a la manera como habían sucedido las cosas, firmé dicho llamado de atención indicando detalladamente lo que había sucedido, por lo cual solicité la eliminación del mismo, teniendo en cuenta que este llamado de atención podía ser verbal toda vez que no se trataba de una falta grave, ni siquiera leve, la cual era justificable, y por el contrario dicho memorando podría tener consecuencias a futuro con mi contrato de trabajo, lo que daría lugar a una vulneración de mis derechos laborales y fundamentales. (Anexo No. 4 memorando llamado de atención.)
11. Posterior a la firma del memorando, el llamado de atención fue eliminado, ya que según Recursos Humanos se había presentado un mal entendido.
 12. Sin embargo, posteriormente me enteré que, el llamado de atención si lo habían eliminado, pero habían hecho uno nuevo, con diferente sustento y lo habían anexado a mi hoja de vida.
 13. En vista que el dolor y el malestar era permanente, sumado al estrés causado por el llamado de atención y el tenso ambiente laboral, el martes 13 de diciembre, tuve que dirigirme de urgencias a mi EPS, nuevamente me fue diagnosticado que presentaba Gastritis, me ordenaron reposo (incapacidad) por dos días, del 13 al 14 de diciembre de 2022.
 14. Posteriormente, en una conversación entre compañeros de trabajo sostenida con la señora Jeimmy Carolina Reina Carrero, quien para este momento fungía como abogada asesora de la Dirección de Recursos Humanos de la compañía (Doowin S.A.S.), me comentó que el 12 de diciembre de 2022, a eso de las 8:30 y 8:35 am, el Gerente General el señor Chun Ying Wu, había ido a la oficina de recursos humanos y había preguntado si se podía despedir a la señora Diana Beltrán por sus ausentismos laborales constantes, a lo que ella le respondió que no se podía, ya que yo me encontraba en incapacidad médica, y dichas incapacidades habían sido enviadas oportunamente y que era de conocimiento de la compañía mi actual estado de salud, además que en mi hoja de vida no existía ningún llamado de atención, que por el contrario entre los compañeros de trabajo yo era conocida por ser una buena compañera, una excelente profesional, y que siempre estaba presta a colaborar, que el terminarme el contrato de manera unilateral sin justa causa podría generar consecuencias legales a la compañía, a lo que el señor Chun respondió que en ese momento yo no me encontraba en mi puesto de trabajo, por lo cual ordenaba que me adelantaran el respectivo llamado de atención por escrito por ausentismo laboral y lo anexaran a mi hoja de vida. (Prueba testimonial)
15. Los días pasaban y el dolor estomacal y la molestia general persistían, además del estrés y el mal ambiente laboral producto de los comentarios malintencionados de pasillo que merodeaban la compañía, junto con el descontento palpable de algunos de los directivos de la casa matriz y de mi jefe inmediato, ya que no compartían mis ausencias por enfermedad y consideraban se trataba de un actuar caprichoso de mi parte, tal como lo mencionó la señora Angelica Yepes, directora de Recursos Humanos.
16. El 20 de diciembre de 2022, nuevamente tuve que asistir de urgencias a mi EPS, me realizaron el chequeo médico de costumbre, me practicaron unos exámenes de sangre y de rutina para descartar posibles enfermedades o afectaciones, pero el diagnóstico era el mismo de siempre que presentaba gastritis, fui incapacitada por dos días, esto es, del 20 al 21 de diciembre de 2022, sin embargo en esta oportunidad para descartar problemas de hígado, vesícula, bazo y páncreas entre otros me fue ordenado realizarme dos exámenes médicos, una Endoscopia con Biopsia y una ecografía de abdomen superior, la biopsia fue programada para el 11 de enero de 2023, y la ecografía fue programada para el 20 de enero del mismo año.

Cabe precisar que una vez eran emitidas las incapacidades médicas, siempre las enviaba de inmediato a la Dirección de Recursos Humanos de la compañía y a mi jefe inmediato.
17. Aun siguiendo los tratamientos médicos y las recomendaciones dadas por mis médicos tratantes, mi estado de salud no mejoraba, cada vez me mostraba más agotada, sin fuerzas, deprimida y desmotivada laboralmente, no podía comer y dormía muy poco, ya para finalizar el año 2022, no quería volver a ir a urgencias, ya

Acción de Tutela No. 11001 41 05 011 2023 00090 00

De: Diana Milena Beltrán Plazas

Vs: Doowin SAS

- que la atención y el diagnóstico siempre era el mismo, no daban solución a mi problema, pero mi condición física y moral no me permitían contar con el 100% de mi capacidad laboral.
18. El viernes 6 de enero de 2023, me encontraba indispuesta y agotada por la falta de sueño, mi cuerpo no me recibía alimentos, pero aun así me presente a trabajar, busque a mi jefe inmediato el señor Chun Ying Wu, para contar mi situación, pero en vez de encontrar consuelo, apoyo y consideración, con asombro me encontré con todo lo contrario, el señor Chun Ying Wu, me llamó la atención fuertemente, en voz alta, gritándome me manifestó que no entendía mi falta de interés y compromiso con la compañía, menospreció mi trabajo y esfuerzo. Algo que me marco de dicho regaño a gritos fue cuando me dijo: "SI TIENE ALGUNA OFERTA LABORAL, DEBERIA CONSIDERARLA!", me hizo saber que China (forma de referirse a la Junta directiva de la compañía o casa matriz), se encontraba muy incómoda e insatisfecha por mis ausentismos y la falta de entrega, que estaban mirando cómo encontrarme un reemplazo, en pocas palabras recibí cero comprensión, nada de consideración, total rechazo a mis manifestaciones y además fue agredida verbalmente únicamente por estar enferma.
 19. Con su actuar el señor Chun demostró que no le importaba lo más mínimo mi estado de salud y que mi condición no era de la incumbencia de la compañía y sus directivos, a tal punto que me hizo entender que personas así no le servían a la compañía, induciéndome a presentar la carta de renuncia. Y ya por último como buscando bajar la tensión en el ambiente, cambiar la escena e intentar mostrarse algo comprensivo me manifestó ya con una voz más tranquila y controlada que era mejor que pidiera una licencia no remunerada mientras me practicaban los exámenes requeridos y mejoraba mi estado de salud, en vez de seguir ausentándose por incapacidades médicas, ya que la empresa según él "no tenía por qué soportar la carga de mi enfermedad".
 20. Siendo conocedora que dentro de la compañía es normal que terminen contratos laborales, incluso llegando a indemnizar algunos trabajadores ya que muchas veces eran despedidos sin justa causa, de los malos comentarios de pasillo con ocasión a mis ausencias y mi estado de salud, y al inconformismo generado por el mismo en los directivos y jefes, me sentí obligada a acceder a lo sugerido por mi Jefe y solicité una licencia No remunerada, creyendo que era tal vez la mejor manera de salvaguardar mi empleo y no afectarlo, ya que es mi único sustento o ingreso económico. En el entendido que tenía programado el examen de la endoscopia el miércoles 11 de enero de 2023, solicité la licencia no remunerada para los días 12, 13 y 16 de enero, esperando que el resultado de dicho examen diera con el mal que estaba presentando, y que tal vez contando con un reposo se me quitaría el estrés originado por la presión y persecución laboral que sentía estaba soportando y así lograría recargarme un poco de buenas energías para continuar con mi vida cotidiana. (Anexo No. 12, Solicitud de licencia no remunerada por estado de salud.)
 21. El miércoles 11 de enero de 2023, me realizaron la Endoscopia con biopsia, el resultado arrojó que presentaba Gastritis Erosiva, no se encontró mayor hallazgo.
 22. El viernes 13 de enero de 2023, encontrándome en la licencia laboral no remunerada, en horas de la mañana recibí una llamada de la señora Angélica Yepes Guevara, Directora de Recursos Humanos de Doowin S.A.S., para preguntarme por qué razón no me había presentado a trabajar ni el 12 ni el 13 de enero, lo cual fue extraño para mí y de inmediato le recordé que había solicitado una licencia no remunerada, que no entendía su requerimiento, posterior a una conversación acomodada la Directora de Recursos Humanos me manifestó que se trataba de un mal entendido.
 23. Posteriormente, el lunes 16 de enero de los corrientes, sobre las 8:30 am nuevamente la señora Angélica Yepes Guevara Directora de Recursos Humanos me volvió a llamar para preguntar por qué razón no me había presentado a trabajar, que debería justificar mi ausentismo para evitar llamados de atención en mi hoja de vida más la respectiva sanción disciplinaria, con asombro le respondí que no entendía cuál era el objeto de las llamadas, que yo había solicitado por escrito una licencia no remunerada para evitar traumatismos dentro de la compañía, que se entendía yo no estaba faltando y mucho menos estaba incumpliendo las obligaciones de mi contrato de trabajo, que no entendía el porqué de tal acoso y persecución laboral en mi contra.
 24. En vista como estaban las cosas en mi trabajo, en el cual sentía que la presión se había convertido en algo constante, junto con el acoso y la persecución laboral producto del malestar suscitado por mi estado de salud, sumado a ello la premura y ansiedad generada por llevar más de un mes enferma, con un intenso y constante dolor en mi estómago sin saber cuál era mi verdadero diagnóstico, incluso llegando a pensar lo peor, que podría tener afectado algún órgano, presentar cálculos, hígado graso, algún tipo de tumor o quien sabe qué cosa, circunstancias que sumadas me generaban una enorme desmotivación y depresión, el 16 de enero de 2023, desesperada opté por dirigirme a las instalaciones de Doowin y renunciar, sintiéndome agobiada y cansada por mi situación, por lo que se había convertido mi entorno laboral, creyendo erróneamente que por lo menos así salvaguardaría tan siquiera mi salud mental. En pocas palabras mi estado de salud no dió para que aguantar tanta presión física y psicológica.
 25. Posterior a dicho acontecimiento, el 20 de enero de 2023, siguiendo con los exámenes médicos ordenados, me practicaron la ecografía de abdomen superior ordenada, en esta oportunidad me informaron que presentaba inicios de hígado graso, que el páncreas, la vesícula y el bazo están en buen estado, y que además me encontraba en estado de embarazo, noticia que me asombró por completo, ya que en ninguna de las visitas realizadas a urgencias de la EPS, me habían manifestado algo similar, incluso me habían realizado exámenes de sangre entre otros para descartar tal posibilidad, para mí fue una noticia de impacto, que de momento me dejó anonadada y perpleja, iba incluso preparada para recibir un diagnóstico totalmente distinto de una enfermedad grave o que se yo, pero no de que iba hacer una futura madre de una nueva vida, me indicaron que tenía aproximadamente 15 semanas de embarazo, que debería iniciar el control prenatal.
 26. Como podrán entender la noticia del embarazo me cayó como un balde de agua fría, ya que como lo he manifestado nunca llegué a tan siquiera contemplar que el malestar fuera causado por estar embarazada, sin embargo, al tener conocimiento que me encontraba en estado de gestación y que en adelante no se trataba solo de mi estado de salud, sino que además debo preocuparme por la gestación y el estado de salud de mi bebe, con el ánimo de brindar la protección y la estabilidad requerida a mi futuro hijo, junto a mi estado de salud, el 24 de enero de 2023, envié al correo electrónico gerencia@doowinsas.co correo determinado para notificaciones de Doowin S.A.S., una solicitud de retractación de renuncia laboral, primero por que desconocía que estaba embarazada y segundo y más importante por que renuncié inducida y presionada por el descontento generado por mi estado de salud, en la retractación manifesté:

Acción de Tutela No. 11001 41 05 011 2023 00090 00

De: Diana Milena Beltrán Plazas

Vs: Doowin SAS

"(...)

Señor
WILSON ARANGUREN PARRA
Representante Legal Doowin S.A.S
Ciudad,

Asunto: Retracción renuncia laboral.

Cordial saludo,

Deseando éxito en sus labores, por medio de la presente acudo ante su despacho para Retractarme de la renuncia laboral presentada por la suscrita el pasado lunes 16 de enero de 2023, y de esta manera solicitar se me brinde la oportunidad de laborar nuevamente con ustedes, toda vez que me vi en la obligación de presentar dicha renuncia, teniendo en cuenta mi estado de salud, ya que el dolor que presentaba en el estómago estaba generando inconformismos dentro de la compañía, motivando a que presentara la misma, sin embargo en vista que el dolor estomacal agudo persistió, el 20 de enero de los corrientes, me practicaron una ecografía de abdomen superior dando como resultado que presento inicios de hígado graso y además, que estoy embarazada y que tengo aproximadamente cuatro meses de embarazo, razón por la cual, me veo en la necesidad de solicitar se me brinde la oportunidad de reinstalarme a laborar con esta compañía, para seguir prestando mis servicios profesionales con la mejor disposición y entrega.

Le reitero que, la renuncia presentada el día 16 de enero de 2023, no fue espontánea, libre y voluntaria, ya que me vi en la absoluta obligación de tomar dicha determinación, por las circunstancias adversas que me presionaron en relación al ambiente laboral producto de mis dolencias y también a circunstancias internas de mi cuerpo y salud.

Cuando tomé la decisión de renunciar, desconocía que estaba en estado de gestación, pero en vista que estoy en la total desprotección económica y de salud, es indispensable para mí y mi bebé que se retrotraiga la decisión que tomé, y bajo la protección de mis derechos fundamentales esta empresa me reinstale.

Atentamente,

Diana Milena Beltrán Plazas
C.C.No. 1.057.576.611
Celular: 3016125966

(...)"

27. Esta carta de retractación de renuncia laboral tuvo un efecto inmediato, y fue qui al día siguiente, esto es, el 25 de enero de 2023, a primera hora me fue consignada l liquidación laboral por parte de la empresa Doowin S.A.S., ya que hasta est momento me la adeudaban.
28. Posteriormente, el 26 de enero de los corrientes, en respuesta al correo electrónic antes citado, la compañía Doowin S.A.S., negó acceder a la retractación de l renuncia laboral por mí presentada, manifestando que la renuncia se trataba de u acto unilateral, por tal razón no accedían a la solicitud del reintegro.

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

Notificada en debida forma **DOOWIN S.A.S** allega contestación (**Archivo 07**), Donde se opone a todas y cada una de las pretensiones de la tutela

1. La finalización del vínculo fue en razón a la renuncia voluntaria, la cual surte todos los efectos que esta acarrea, independientemente del estado de embarazo de la trabajadora, pues no obra prueba alguna en la demanda de tutela de que la renuncia obedeció a la voluntad o coacción de la empleadora y las normas que consagran el fuero especial de maternidad hacen referencia a la imposibilidad de despedir a la trabajadora durante el embarazo o 3 meses posteriores al parto pero no a la imposibilidad de darlo por terminado por parte de la empleada mediante el acto jurídico de la renuncia.
4. La accionante presentó renuncia a su trabajo de manera voluntaria, sin ningún tipo de coacción, recibiendo la liquidación correspondiente, razón por la cual no hay vulneración de derecho fundamental alguno, pues no hay prueba que demuestre que se encontraba en estado de indefensión o subordinación al momento de adoptar tal decisión.
5. No se demostró la existencia de una circunstancia de perjuicio irremediable y, por tanto, el caso debe ser conocido por el juez ordinario laboral.
6. La renuncia presentada el 16 de enero de 2023, fue aceptada en debida forma previamente a la solicitud de retracto realizada por la accionante el día 24 de enero de 2023.
7. No se probó la afectación al mínimo vital de la actora, contrario a ello la accionante está vinculada al régimen contributivo y actualmente se encuentra amparada en salud como cotizante, como se observa en el reporte ADRES del Ministerio de Salud y Protección social, visible como **Anexo No. 4**.

Acción de Tutela No. 11001 41 05 011 2023 00090 00

De: Diana Milena Beltrán Plazas

Vs: Doowin SAS

A LA TERCERA PRETENSIÓN: Me opongo a esta pretensión y solicito de la manera más respetuosa a la señora Jueza se deniegue la misma, pues en vista de que las controversias suscitadas en virtud de una relación de trabajo respecto de la presión y acoso laboral no se probaron, deben ser resueltas en la Jurisdicción Ordinaria Laboral. Aunado a que, con la terminación del contrato de trabajo con ocasión de la renuncia presentada por la accionante, cesaron las obligaciones en cabeza del empleador de cancelar salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.

EPS SANITAS (Archivo. Expediente 08 del Expediente); Manifiesta que no está llamada a responder por las pretensiones de la demanda, en tanto **No Es La Entidad** que deba asumir las consecuencias de la terminación de la relación laboral, y por lo tanto alega **FALTA DE LEGITIMACION EN LA CAUSA POR PASIVA.**

11. Es de mencionarse señoría que mi representada como empresa promotora de salud, no tiene dentro de sus obligaciones legales y constitucionales las relacionadas con controversias laborales que tengan inmersa la presunta violación de derechos fundamentales como los que motivan la presente acción de tutela.

12. Señoría, téngase en cuenta que la génesis de la presente acción de tutela se circunscribe a controversias de origen laboral atribuible 100 % a su empleador, y ninguna de las mismas puede ser trasladada a mi representada, por lo anterior es evidente la falta de legitimación en la causa por pasiva con relación a **EPS SANITAS.**

13. De conformidad con lo anterior es importante poner de presente que de acuerdo a la normatividad legal vigente y los tratados internacionales suscritos por Colombia en materia de derechos laborales, la estabilidad laboral, el pago de salarios, prestaciones sociales, y todo cuanto haga parte de la relación laboral es responsabilidad exclusiva del empleador, por tanto los conflictos que tengan su génesis en controversias de índole laboral deberán ser dirimidas entre el empleador y el empleado sin que se le pueda atribuir responsabilidad alguna a la **EPS.**

MINISTERIO DE TRABAJO (Archivo. Expediente 09 del Expediente);

indica que; Debe declararse la improcedencia de la acción de tutela en referencia contra el Ministerio del Trabajo, por falta de legitimación por pasiva, toda vez que esta Entidad no es ni fue la empleadora del accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre el demandante y esta Entidad, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte de este Ministerio, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

CONSIDERACIONES

Conforme al Artículo 86 de la Constitución Política, encontramos que la acción de tutela es un instrumento judicial de carácter constitucional, subsidiario, residual y autónomo, dirigido a facilitar y permitir el control de los actos u omisiones de todas las autoridades públicas y excepcionalmente de los particulares cuando estos vulneren derechos fundamentales.

Esta acción constitucional puede ser interpuesta 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.

Acción de Tutela No. 11001 41 05 011 2023 00090 00

De: Diana Milena Beltrán Plazas

Vs: Doowin SAS

La acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral, sin interesar la causa que le dio origen, puesto que para tal fin el ordenamiento jurídico ha provisto a los asociados, de los elementos de defensa judicial idóneos para la protección de los derechos laborales, como lo es la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, a no ser que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada, a saber, los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y el trabajador discapacitado.

Ahora bien, pese a que en la naturaleza de la acción de tutela se destaca la informalidad de la misma, existen ciertos requisitos mínimos que deben cumplirse para que sea efectiva su procedencia, como es el caso de la subsidiariedad y la inmediatez; respecto de la subsidiariedad se ha dicho:

*"Conforme al artículo 86 de la Carta la acción de tutela está revestida de un carácter subsidiario, al respecto la Corte, en reiterada jurisprudencia, ha determinado que puede ser utilizada para evitar un perjuicio irremediable. Para determinar la existencia de un perjuicio irremediable deben tenerse en cuenta los siguientes criterios: (i) **una amenaza actual e inminente**, (ii) se trate de un perjuicio grave, (iii) que sea necesaria la adopción de medidas urgentes y (iv) que las mismas sean impostergables."*¹

PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA HACER EFECTIVA LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LA MUJER EMBARAZADA.

Así como fue mencionado con anterioridad, dentro de las características de la acción de tutela se destaca el carácter subsidiario y residual, es decir que en principio no es éste el mecanismo idóneo para reclamar prestaciones laborales. No obstante, procede este mecanismo excepcionalmente cuando es en procura de derechos fundamentales de sujetos de especial protección como es el caso de la madre gestante o de su hijo recién nacido, al respecto ha señalado la Corte Constitucional:

"Teniendo en cuenta lo anterior y el carácter subsidiario que la Constitución le atribuye a la acción de tutela, esta Corporación, en reiterada jurisprudencia, ha señalado que este medio constitucional no puede interponerse para reclamar derechos ni prestaciones laborales de los trabajadores, pues se trata de asuntos de origen litigioso que le corresponde resolver, en principio, a los jueces laborales o administrativos, según sea el caso.

3.1.3. No obstante, de manera excepcional, la Corte ha determinado que, la acción de tutela se despoja de su carácter subsidiario para convertirse en un mecanismo de defensa principal, por lo menos, en dos supuestos: (i) cuando la persona que reclama la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, es un sujeto de especial protección constitucional, como el caso de las madres gestantes y de las madres y sus hijos recién nacidos; y (ii) cuando la persona que reclama el pago de una prestación social, como la licencia de maternidad, ve comprometido su derecho fundamental al mínimo vital y el de su hijo que acaba de nacer, por no contar con otra fuente de ingresos que les asegure una digna subsistencia"² (Subrayado fuera del texto)

¹ Véase Sentencia T-656 de 2014

² Véase Sentencia T-092 de 2016

GRADO DE PROTECCIÓN QUE SE DEBE OTORGAR A UNA MUJER DESVINCULADA LABORALMENTE EN ESTADO DE GRAVIDEZ O LACTANCIA.

La H. Corte Constitucional ha señalado constantemente que el conocimiento o desconocimiento que tiene el empleador del estado de gravidez no implica un requisito para que se haga efectiva la protección constitucional de la madre gestante, sino el grado de protección de la misma, como se resalta en la Sentencia T- 2017 de 2017:

"(...) 5.6. El primer criterio consiste en que el conocimiento del embarazo de la trabajadora por parte del empleador, no podrá ser tomado como requisito para establecer si procede o no la protección, sino para determinar el grado de la misma.[52]

5.6.1. En la Sentencia SU-070 de 2013, la Corte precisó que cuando el empleador tiene conocimiento del estado de embarazo en el desarrollo de la alternativa laboral, se pueden presentar dos circunstancias:

(i) Que la desvinculación se efectuó antes del vencimiento del término contractual sin la previa calificación de una justa causa del inspector del trabajo. En este escenario, se debe: "aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación;"[53] y,

(ii) Si se da por terminado el contrato al argumentar como justa causa el vencimiento del plazo pactado, "el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores. [...] Si no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela."[54].

Para la Corte, en estos casos debe darse una "protección integral y completa, pues se asume que el despido se basó en el embarazo y por ende en un factor de discriminación en razón del sexo[55]".

5.6.2. Si se demuestra que el empleador no tenía conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora al dar por terminada la relación laboral o contractual, la Sala Plena precisa que la protección será "más débil, basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido"[56].

5.7. El segundo criterio se refiere al modo en que se da a conocer el estado de embarazo por parte de la trabajadora. Para la Corte, las formas para inferir el conocimiento del estado de embarazo tienen carácter indicativo y no taxativo, es decir, que "no exige mayores formalidades"[57], y "puede darse por medio de la notificación directa, método que resulta más fácil de probar", o porque se configura un hecho notorio, o deduce de las circunstancias que rodean el despido[58].

5.8. El tercer criterio de unificación hace referencia a la forma de vinculación de la mujer en estado de embarazo o lactancia. La jurisprudencia estipula que el alcance de la protección procede independientemente del tipo de vinculación de la

Acción de Tutela No. 11001 41 05 011 2023 00090 00

De: Diana Milena Beltrán Plazas

Vs: Doowin SAS

trabajadora, pues "la modalidad de contratación no hace nugatoria la protección, sino remite al estudio de la pertinencia o alcance de una u otra medida de protección."[59]

5.8.1. En los casos en que la vinculación se efectuó mediante un contrato a término indefinido y el empleador, pese a tener conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora, la despide sin la previa calificación de una justa causa por parte del inspector del trabajo, "se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación."[60].

Asimismo, en la Setencia SU-070 de 2013, esta Corporación indicó que en otros tipos de contratación, como el contrato a término fijo, de obra o labor, o aquellos de prestación de servicios también es aplicable el amparo constitucional de la estabilidad laboral reforzada. Al respecto, esta Corte concluyó que "las causales de terminación desprendidas de regulaciones específicas deben ser interpretadas a la luz de la Constitución y no pueden constituir razones válidas para eludir la protección de la maternidad."[61]. (...)"

CASO EN CONCRETO:

Con el fin de desatar la solicitud de amparo constitucional y de desplegar un pronunciamiento de fondo, es necesario señalar como primera medida que lo pretendido por **DIANA MILENA BELTÁN PLAZAS** en la acción constitucional objeto de estudio, es que se le cobije con la figura de estabilidad laboral reforzada y como consecuencia se reintegre a sus actividades laborales

Del dicho de las partes y la documental visible a **(Archivo. 8 y 9)**, se logra constatar que la gestora sostuvo una relación laboral con la accionada a través de contratos a término indefinido suscritos el **6 de julio de 2022** y el **16 de enero de 2023**, para desempeñar el cargo de abogada Fintech. Así mismo, que el vínculo contractual feneció en la fecha ya mencionada; por decisión unilateral de la gestora **(fl. 73)**.

Ahora bien, debe señalar este despacho, que no cabe duda que **DIANA MILENA BELTÁN PLAZAS** es un sujeto de especial protección constitucional debido a su estado de embarazo, situación que se encuentra acreditada con la Historia Clínica que allega la accionante visible a **(fl. 37)** del plenario. No obstante, este no es hecho suficiente para garantizar la prosperidad de la presente acción constitucional, pues debe señalar esta Juzgadora que la actora indica en el relato de sus hechos que solo tuvo conocimiento de su estado de gestación hasta el **20 de enero de 2023**, fecha en la cual se practicó una ecografía y exámenes de laboratorio soportados en la Historia Clínica **(fl. 37)**; esto es, 1 mes y 13 días después de terminar por decisión unilateral de la activa, el vínculo contractual con **DOOWIN S.A.S**, es decir que ninguna de las partes tenía conocimiento del estado de embarazo ni de la protección constitucional que recaía sobre la accionante.

Adicionalmente, debe señalar este Despacho que del material probatorio allegado por ambas partes no se puede desprender certeza alguna de los hechos que rodearon el caso sub examine y la naturaleza de la acción de tutela no permite que se decreten y practiquen las pruebas necesarias para que el Juez

Acción de Tutela No. 11001 41 05 011 2023 00090 00

De: Diana Milena Beltrán Plazas

Vs: Doowin SAS

Constitucional pueda fallar conforme a la Ley y sin vulnerar los derechos de una u otra parte; además, de admitir este tipo de discusión en sede constitucional se estaría desnaturalizando el carácter eminentemente protector de derechos fundamentales y sumario de la acción de tutela.

Finalmente frente a las entidades **EPS SANITAS, ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL, MINISTERIO DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL**, se ordenará su desvinculación de la acción de tutela de la referencia.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO ONCE 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: DECLARAR IMPROCEDENTE lo pretendido por **DIANA MILENA BELTÁN PLAZAS**, de conformidad con la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: DESVINCULAR a las entidades **EPS SANITAS, ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL, MINISTERIO DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL**, de conformidad con la parte motiva de este proveído

TERCERO: NOTIFICAR por el medio más eficaz tanto a la parte accionante como a la accionada del resultado de la presente providencia.

TERCERO: Si no fuere impugnado el presente fallo oportunamente, esto es, dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación, se remitirá a la H. Corte Constitucional en los términos del artículo 31 del Decreto 2591 de 1991. En caso contrario se enviará a la Oficina Judicial - Reparto de los Juzgados Laborales del Circuito de esta ciudad, en los términos del artículo 32 ibídem.

CÚMPLASE.

Firmado Por:

Viviana Licedt Quiroga Gutierrez

Juez Municipal

Juzgado Pequeñas Causas

Laborales 11

Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **6c4b0b03d1abb143489c14b70124786ef416cbf296965c1b9f4daf074bf3709e**

Documento generado en 14/02/2023 03:39:27 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>