

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



**JUZGADO OCTAVO DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DEL DISTRITO JUDICIAL DE
BOGOTÁ D.C.**

ACCIÓN DE TUTELA

RADICADO: 1001-41-05-008-2024-10027-00

ACCIONANTE: MARTHA ELIZABETH DIAZ SANDOVAL

ACCIONADA: ALIANZA TEMPORALES S.A.S.

VINCULADA: GLOBAL MANAGEMENT S.A.

SENTENCIA

En Bogotá D.C., a los cuatro (04) días del mes de marzo del año dos mil veinticuatro (2024), procede este Despacho judicial a decidir la Acción de Tutela impetrada por **MARTHA ELIZABETH DIAZ SANDOVAL**, quien pretende el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral, al trabajo, a la igualdad y al mínimo vital, presuntamente vulnerados por **ALIANZA TEMPORALES S.A.S.**

RESEÑA FÁCTICA

Señala la accionante que el 21 de junio del 2022 suscribió un contrato de trabajo por obra o labor con la empresa **ALIANZA TEMPORALES S.A.S.**

Que el 29 de noviembre de 2022 fue diagnosticada con *fibromialgia* y en consulta del 12 de enero de 2023 le otorgaron 3 días de incapacidad.

Que el 23 de junio de 2023 la empresa dio por terminado el contrato de trabajo.

Que en consulta médica del 28 de junio de 2023 se indicó que sufría de empeoramiento de síntomas de mialgias y artralgias generalizadas y no mejoría con analgésicos, por lo que se ordenó continuar con el tratamiento analgésico y fitoterapia sedativa, así como acudir al sistema de salud ocupacional de la empresa.

Que el 25 de julio de 2023 celebró un nuevo contrato de trabajo por obra o labor con la empresa.

Que el 01 de agosto de 2023 la empresa realizó acta de reincorporación laboral, en la cual se expidieron recomendaciones funcionales u ocupacionales por un periodo de 90 días.

Que el 05 de septiembre de 2023 se le otorgaron 7 días de incapacidad.

Que en consulta médica del 02 de octubre de 2023 se le ordenó una ecografía, se le formularon medicamentos y se le recomendó descansar 12 horas diarias.

Que el 20 de octubre de 2023 le otorgaron 6 días de incapacidad.

Que el 26 de octubre de 2023 la empresa finalizó el contrato de trabajo.

Que continúa con los tratamientos médicos relacionados con su patología, sin presentar mejoría, por lo que no le ha sido posible reincorporarse laboralmente, generándosele un perjuicio económico significativo.

Por lo anterior, solicita el amparo de los derechos fundamentales y, en consecuencia, se ordene a **ALIANZA TEMPORALES S.A.S.** (i) reintegrarla al cargo de auxiliar de servicios generales; (ii) pagar los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir; y (iii) pagar la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

ALIANZA TEMPORALES S.A.S.

La accionada allegó contestación el 23 de febrero de 2024, en la que manifiesta que es cierto que la accionante fue contratada mediante un contrato de intermediación laboral misional de obra o labor con solución de continuidad.

Que la terminación del contrato de trabajo no tiene nexo causal con las limitaciones aducidas por la accionante, ni con actos discriminatorios, sino que obedeció a una causa objetiva, al desaparecer el objeto contractual misional con la empresa usuaria **GLOBAL MANAGEMENT S.A.**

Que la empresa conoció de unas incapacidades en diferentes periodos, pero no para el momento de la notificación de la terminación de contrato de trabajo.

Que la accionante no demuestra algún estado de debilidad manifiesta y que, al momento de la terminación del contrato de trabajo, se encontraba desempeñando sus actividades de forma normal, sin incapacidades, ni algún tipo de restricción médica.

Que es cierto que realizó un acta de reincorporación teniendo en cuenta las recomendaciones emitidas por el centro médico, las cuales fueron atendidas y superadas.

Que desconoce los hechos referentes a las consultas médicas y procedimientos referidos por la accionante, por ser temas de carácter confidencial entre médico - paciente.

Que a la terminación del contrato de trabajo pagó las prestaciones sociales y remitió a la accionante al médico de egreso, quien refirió unas recomendaciones de hábitos saludables.

Que entre la terminación del contrato de trabajo y la presentación de la acción de tutela, la accionante no presentó reclamación alguna sobre el derecho a la estabilidad reforzada por fuero de salud.

Que las pretensiones de la accionante deben ser resueltas en un proceso ordinario laboral, donde se demuestre la alegada discriminación en la terminación del contrato de trabajo.

Por lo anterior, solicita declarar improcedente la acción de tutela.

GLOBAL MANAGEMENT S.A.

La vinculada allegó contestación el 27 de febrero de 2024, en la que manifiesta que no le constan la mayoría de los hechos de la acción de tutela, ya que no se encuentra involucrada.

Que a partir del 26 de octubre de 2023 la accionante cesó sus funciones, pero que no le consta que haya finalizado su vinculación con **ALIANZA TEMPORALES S.A.S.**

Que no tuvo la calidad de empleadora de la accionante, ni se le informó que ella presentara alguna condición que impidiera cesar sus actividades.

Que la terminación del contrato de trabajo fue un hecho comunicado por **ALIANZA TEMPORALES S.A.S.**, pero que no tiene un nexo causal con las limitaciones aducidas por la accionante ni con actos discriminatorios, sino que obedeció a la desaparición del objeto contractual entre ambas empresas.

Que la relación comercial entre ambas empresas terminó por causas legales, sin que nada tuviera que ver la relación laboral de la accionante.

Que desconoce el estado de salud de la actora al momento de la finalización del contrato de trabajo, y que no hay prueba de que se haya incurrido en omisiones o negligencias que den lugar a una indemnización por su despido.

Que en el informe médico ocupacional de retiro, realizado en la Corporación Centro Holístico el 30 de octubre de 2023, sólo se evidencian recomendaciones que no impiden ejercer labores de manera permanente ni limitan su desempeño laboral en otras empresas.

Que las pretensiones deben ser resueltas en un proceso ordinario laboral para demostrar el acto discriminatorio y el nexo causal con la terminación del contrato de trabajo.

Por lo anterior, solicita declarar improcedente la acción de tutela, declarar la falta de legitimación en la causa por pasiva y desvincularla.

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO

¿Es procedente la acción de tutela para amparar los derechos fundamentales a la estabilidad laboral, al trabajo, a la igualdad y al mínimo vital de la señora **MARTHA ELIZABETH DIAZ SANDOVAL**, al haber sido desvinculada por su empleador **ALIANZA TEMPORALES S.A.S** de manera unilateral, desconociendo la presunta circunstancia de debilidad manifiesta en que se encuentra debido a su condición de salud?

MARCO NORMATIVO

Conforme el artículo 86 de la Constitución Política, 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 éstos vulneren derechos fundamentales.

Esta acción constitucional puede ser interpuesta por cualquier persona, 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.

EL PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD COMO REQUISITO DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA.

De acuerdo con reiterada y uniforme jurisprudencia de la Corte Constitucional¹, en armonía con lo dispuesto por los artículos 86 de la Carta Política y 6º del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es un mecanismo judicial, para la protección inmediata de los derechos fundamentales, de carácter **subsidiario**, procede siempre que en el ordenamiento jurídico no exista otra acción idónea y eficaz para la tutela judicial de estos derechos.

La Alta Corporación ha reiterado que no siempre el juez de tutela es el primer llamado a proteger los derechos constitucionales, toda vez que su competencia es subsidiaria y residual; es decir, procede siempre que no exista otro medio de defensa judicial de comprobada eficacia, para que cese inmediatamente la vulneración². Entendida de otra manera, la acción de tutela se convertiría en un escenario de debate y decisión de litigios, y no de protección de los derechos fundamentales³.

Así las cosas, se puede indicar que, de acuerdo con el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, resulta improcedente cuando es utilizada como mecanismo alternativo de los medios judiciales ordinarios de defensa previstos por la ley. Sin embargo, en los casos en que existan medios judiciales de protección ordinarios al alcance del actor, la acción de tutela será procedente si el juez constitucional logra determinar que:

(i) Los mecanismos y recursos ordinarios de defensa no son suficientemente idóneos y eficaces para garantizar la protección de los derechos presuntamente vulnerados o amenazados; **(ii)** Se requiere el amparo constitucional como mecanismo transitorio, pues, de lo contrario, el actor se vería frente a la ocurrencia inminente de un perjuicio irremediable frente a sus derechos fundamentales; y, **(iii)** El titular de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados es sujeto de especial protección constitucional.

La jurisprudencia constitucional, al respecto ha indicado, que el perjuicio ha de ser **inminente**, esto es, que la amenaza está por suceder prontamente; las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser **urgentes**; no basta cualquier perjuicio, se requiere que este sea **grave**, lo que equivale a una gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona; la urgencia y la gravedad

¹ Sentencias T-228 de 2012 y T-177 de 2011. Ver también las Sentencias T-731, T-677, T-641 y T-426 de 2014; T-891, T-889, T-788 y T-736 de 2013; T-1074, T-1058, T-1047, T-932, T-928, T-778, T-703, T-699, T-452, T-358, SU-195 y T-001 de 2012; SU-339, T-531, T-649, T-655, T-693, T-710 y T-508 de 2011; T-354 de 2010; C-543 de 1992, entre otras.

² Sentencia T-753 de 2006.

³ Sentencia T-406 de 2005.

determinan que la acción de tutela sea **impostergable**, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad⁴.

De igual forma, la Corte Constitucional ha aclarado que, pese a la informalidad del amparo constitucional, **el actor debe exteriorizar y sustentar los factores a partir de los cuales pretenda derivar el perjuicio irremediable, ya que la simple afirmación de su acaecimiento hipotético es insuficiente para justificar la procedencia la acción de tutela**. Así se pronunció la Corte, sobre el punto:

“En concurrencia con los elementos configurativos que llevan a determinar que se está en presencia de un perjuicio irremediable, este Tribunal ha sostenido que, para que proceda la tutela como mecanismo de defensa transitorio, se requiere también verificar que dicho perjuicio se encuentre probado en el proceso. Sobre este particular, ha expresado la Corte que el juez constitucional no está habilitado para conceder el amparo transitorio, que por expresa disposición constitucional se condiciona a la existencia de un perjuicio irremediable, si el perjuicio alegado no aparece acreditado en el expediente, toda vez que el juez de tutela no está en capacidad de estructurar, concebir, imaginar o proyectar, por sí mismo, el contexto fáctico en el que ha tenido ocurrencia el presunto daño irreparable.

La posición que al respecto ha adoptado esta Corporación, reiterada en distintos fallos, no deja duda de que la prueba o acreditación del perjuicio irremediable es requisito fundamental para conceder el amparo. Por ello, ha señalado la Corte⁵ que quien promueva la tutela como mecanismo transitorio, no le basta con afirmar que su derecho se encuentra sometido a un perjuicio irremediable. Es necesario, además, que el afectado “explique en qué consiste dicho perjuicio, señale las condiciones que lo enfrentan al mismo y aporte mínimos elementos de juicio que le permitan al juez de tutela verificar la existencia del elemento en cuestión”⁶.

En consonancia, la procedencia de la acción de tutela depende de la observancia estricta del principio de subsidiariedad, “como quiera que este se encuentra ordenado a garantizar importantes principios de la función jurisdiccional, y asegura el fin contemplado por el artículo 86 de la Carta, que no es otro que el de brindar a la persona garantías frente a sus derechos constitucionales fundamentales. En este orden de ideas, en los casos en los que no sea evidente el cumplimiento de este principio, la tutela deberá ser declarada improcedente”⁷.

En síntesis, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y la naturaleza legal de las relaciones laborales, implican, en principio, la improcedencia de la acción de tutela, pues tratándose de trabajadores, éstos tienen a su disposición acciones judiciales específicas para solicitar el restablecimiento de sus derechos. Sin embargo, ante indiscutibles condiciones de debilidad de quien reclama, que suponen la protección reforzada de su

⁴ Sentencias T-136, T-331 y T-660 de 2010; T-147, T-809 y T-860 de 2009; T-409 y T-629 de 2008; T-262 y T-889 de 2007; T-978 y T-1017 de 2006; T-954 y T-1146 de 2005; providencias en las que la Corte declaró la improcedencia de la acción de tutela por la no ocurrencia del perjuicio irremediable.

⁵ Sentencia T-290 de 2005.

⁶ Sentencia T-436 de 2007.

⁷ Sentencia T-649 de 2011.

estabilidad laboral, aquellas acciones ordinarias pueden resultar inidóneas o ineficaces para brindarles un remedio integral, motivo por el que la protección procederá de manera definitiva. Finalmente, la protección también podrá concederse, aunque de manera transitoria, si se verifica la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA OBTENER EL REINTEGRO LABORAL, SALVO QUE SE TRATE DE RESGUARDAR EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, CUYOS SUPUESTOS DEBEN ESTAR DEMOSTRADOS.

En lo que se refiere a las solicitudes de reintegro laboral, la Corte Constitucional ha reiterado en numerosas ocasiones que en principio la acción de tutela no resulta procedente para resolver controversias derivadas de las relaciones de trabajo⁸, en virtud de la existencia de mecanismos judiciales ordinarios ante la Jurisdicción Laboral o la Jurisdicción Contencioso Administrativa, según sea la naturaleza de la vinculación jurídica del demandante⁹.

Así, por ejemplo, en el caso de vínculos laborales entre particulares regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, las controversias relacionadas con reintegros se deben resolver en la Jurisdicción Laboral a través de una demanda ordinaria; mientras que, en lo que atañe a las relaciones laborales que se originan entre una entidad del Estado y un servidor público, estos debates –por lo general– se deben solucionar en la Jurisdicción Contencioso Administrativa, a través del medio de control que corresponda para el efecto, es decir, en estos asuntos existe una alternativa judicial distinta a la tutela, mediante la cual se puede desplegar todo el debate probatorio necesario para determinar si hubo o no una decisión ajustada a derecho por parte de empleador.

En efecto, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en el numeral 1º de su artículo 2º, contempla la regla de competencia en cabeza del juez laboral para conocer de todos aquellos conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo, como el relacionado con el reintegro y las demás prestaciones derivadas de la protección a la estabilidad laboral reforzada.

Es de señalar, que la Corte ha hecho extensiva la protección mencionada “(...) a todos aquellos trabajadores que, de ser despedidos o desvinculados, quedarían sumidos en una completa situación de desprotección, como aquellos que han sufrido menguas en su salud o en su capacidad general para desempeñarse laboralmente”¹⁰ y solo en esta singular hipótesis, ha aceptado la procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la

⁸ Sentencias T-400 de 2015, T-663 de 2011 y T-864 de 2011.

⁹ Sentencia T-400 de 2015.

¹⁰ Sentencia T-419 de 2016.

estabilidad laboral reforzada allí contenido, pues, como se dijo, por regla general estas controversias son de conocimiento del juez ordinario.

Así, la Alta Corporación ha anotado que, si bien el despido de un sujeto de especial protección constitucional es un asunto de relevancia constitucional, la protección de sus derechos puede garantizarse a través del mecanismo ordinario, en la medida en que el legislador desarrolló las garantías contenidas en la ley, precisamente para que el juez laboral tuviera la competencia y las herramientas legales necesarias para conocer de este tipo de procesos¹¹.

Ahora bien, respecto a la idoneidad del mecanismo de defensa judicial al alcance del afectado, la Corte ha señalado que *“ha de tener una efectividad igual o superior a la de la acción de tutela para lograr efectiva y concretamente que la protección sea inmediata”*¹², lo que requiere del juzgador constitucional un análisis de las condiciones de vulnerabilidad del accionante¹³, la cual se materializa en tres condiciones, a saber: *“(i) pertenecer a un grupo de especial protección constitucional, (ii) hallarse en una situación de riesgo (condición subjetivo negativa) y (iii) carecer de resiliencia, esto es, de capacidad para esperar la finalización de la vía judicial ordinaria (condición subjetivo positiva)”*¹⁴.

Al respecto, en la Sentencia T-102 de 2020 la Corte señaló que, aun cuando se ha admitido la procedencia excepcional de la acción de tutela como mecanismo transitorio en tratándose de sujetos de especial protección constitucional, dicha situación debe tener como fundamento la necesidad de evitar la posible configuración de un perjuicio irremediable. En ese orden:

“...el juez de tutela debe verificar si las particulares circunstancias del tutelante constituyen “una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial”. En suma, le corresponde valorar si, en concreto, le es exigible o no el deber de acudir al proceso ordinario laboral para reclamar la protección de sus intereses.

Si bien la afectación de salud del accionante pudiera ser una condición necesaria para acceder a la estabilidad laboral que solicita –en uno de los argumentos de la tutela–, no es por sí misma suficiente para dar por superado el requisito de subsidiariedad. Para ello habría que determinar si el mecanismo judicial de que dispone para la protección de sus derechos fundamentales es ineficaz en concreto, dado el riesgo de configuración de un perjuicio irremediable “atendiendo las circunstancias en que se encuentra”.

¹¹ Sentencia T-298 de 2014.

¹² Sentencia T-318 de 2017.

¹³ Sentencia T-664 de 2017.

¹⁴ Sentencia T-670 de 2017.

En la Sentencia SU-040 de 2018, se recogieron las reglas que la jurisprudencia¹⁵ ha fijado en relación con la estabilidad reforzada para que proceda su protección:

“(i) La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección¹⁶, atendiendo las circunstancias particulares del caso.

(ii) El concepto de “estabilidad laboral reforzada” se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas discapacitadas u otras personas en estado debilidad manifiesta.

(iii) Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral¹⁷.”¹⁸

En conclusión, la naturaleza de la tutela como mecanismo subsidiario exige que se adelanten las acciones judiciales o administrativas alternativas y que, por lo tanto, no se pretenda instituir a la acción de tutela como el medio principal e idóneo para la reclamación de prestaciones sociales. La Corte Constitucional ha determinado que no es una elección del accionante acudir al mecanismo previsto por el ordenamiento jurídico o interponer la acción de tutela, si así lo prefiere, pues, de ser así, la acción de tutela respondería a un carácter opcional y no subsidiario como el que le es propio¹⁹.

CASO CONCRETO

La señora **MARTHA ELIZABETH DIAZ SANDOVAL** interpone acción de tutela en contra de la empresa **ALIANZA TEMPORALES S.A.S.**, solicitando el amparo de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral, al trabajo, a la igualdad y al mínimo vital.

Afirma la accionante que sostuvo dos relaciones laborales con la accionada, a través de dos contratos de trabajo por obra o labor, el primero entre el 21 de junio de 2022 y el 23 de junio de 2023, y el segundo entre el 25 de julio de 2023 y el 26 de octubre de 2023, siendo terminado de manera unilateral por el empleador desconociendo su condición médica. Por

¹⁵ Sentencias T-427 de 1992; T-441 de 1993; T-576 de 1998 y T-826 de 1999, entre otras.

¹⁶ Sentencia T-576 de 1998.

¹⁷ Sentencia T-826 de 1999.

¹⁸ Sentencia T-077 de 2014.

¹⁹ Sentencia T-647 de 2015.

tal motivo, solicita se ordene su reintegro, así como el pago de los salarios y prestaciones sociales, y la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

ALIANZA TEMPORALES S.A.S., al contestar la acción de tutela, aceptó la existencia de la relación laboral a través de un contrato de intermediación misional de obra o labor, pero negó que éste se hubiera terminado por un acto discriminatorio en contra de la accionante o por su estado de salud, pues afirma que la decisión obedeció a una causa objetiva, cual es la de haber desaparecido el objeto contractual con la empresa usuaria **GLOBAL MANAGEMENT S.A.** Agregó, que, a la terminación del contrato de trabajo, la accionante no presentaba un estado de salud que le impidiera desarrollar sus funciones, ni contaba con recomendaciones laborales o incapacidades vigentes, y que desconoce los hechos relacionados con las consultas médicas. Por lo anterior, señala que las pretensiones se deben resolver en un proceso ordinario laboral.

Por su parte, la vinculada **GLOBAL MANAGEMENT S.A.**, dijo no constarle la mayoría de los hechos, pues afirmó que la relación laboral únicamente se dio con **ALIANZA TEMPORALES S.A.** Que, si bien la relación comercial que unía a ambas empresas terminó, y que a partir del 26 de octubre de 2023 la accionante cesó sus funciones, no le consta que haya finalizado su vinculación con el empleador. Que no se le informó que la actora presentara alguna condición que impidiera cesar sus actividades y desconocía su estado de salud para el momento de la terminación del contrato de trabajo. Que no es acreedora de ninguna de las obligaciones perseguidas y que éstas deben ser resueltas por el Juez ordinario laboral.

Previo a realizar el correspondiente análisis, es necesario determinar la legitimación en la causa de las partes, así como el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela: inmediatez y subsidiariedad.

Frente a la **legitimación** en la causa activa y pasiva, está probado que entre la accionante y la sociedad **ALIANZA TEMPORALES S.A.** existió un vínculo laboral regido por un contrato de trabajo por obra o labor suscrito el 25 de julio de 2023, el cual finalizó el 26 de octubre de 2023; y que, a su vez, la accionante prestó sus servicios a **GLOBAL MANAGEMENT S.A.**, por virtud del contrato comercial suscrito entre ésta y **ALIANZA TEMPORALES S.A.**²⁰

En cuanto al presupuesto de la **inmediatez**, se tiene que la terminación del contrato de trabajo data del 26 de octubre de 2023, mientras que la acción de tutela se presentó el 20 de febrero de 2024, término razonable.

²⁰ Páginas 48, 49, 73 y 77 del archivo pdf 01AccionTutela

Sin embargo, el Despacho considera que en este caso no se cumple el requisito de **subsidiariedad** para que la controversia surgida entre las partes se ventile por medio de la acción de tutela, por las razones que se pasan a exponer.

Como se esbozó en el marco normativo de esta providencia, para la procedencia del mecanismo constitucional es imprescindible acreditar que no se cuenta con otros medios de defensa judicial, o que, teniéndolos, éstos no resultan idóneos y eficaces para lograr la protección de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados.

En este caso, la discusión deviene de la terminación de la relación laboral que vinculaba a las partes, es decir, se trata de un conflicto económico jurídico de competencia de la jurisdicción ordinaria laboral, tal como se desprende del artículo 2° del C.S.T., modificado por el artículo 2° de la Ley 712 de 2001: *“La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de: 1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo.”*

No obstante, la accionante no acudió al juez ordinario laboral para la resolución de su conflicto, sino que, una vez terminado su contrato de trabajo, consideró prioritario acudir a la acción de tutela, frente a lo cual se debe decir que, prescindir de la Jurisdicción Ordinaria, en un caso como éste, comportaría la desnaturalización de la acción de tutela como un mecanismo subsidiario y lo convertiría en principal.

Ahora, en lo relativo a la idoneidad y a la eficacia del mecanismo ordinario, considera el Despacho que no pueden estar supeditadas a la voluntad del interesado en ejercer o no su derecho de acción, sino a la efectiva demostración de que el mecanismo ordinario ha sido agotado y pese a ello persiste la vulneración.

En este mismo sentido, la Corte Constitucional ha señalado que un proceso ordinario laboral que busque el reconocimiento de los derechos laborales, es idóneo para proteger los derechos fundamentales que eventualmente podrían estar en juego, debido a que el objetivo de un proceso de esa naturaleza es solucionar los conflictos de orden laboral, contando con mecanismos de recaudo de pruebas que permiten resolver los problemas y adoptar las medidas que sean necesarias para la protección de los derechos afectados.

De este modo, ante la existencia de otro mecanismo de defensa judicial, que en este caso corresponde a un proceso ordinario laboral eficaz e idóneo, la acción de tutela tan solo podría llegar a ser procedente como mecanismo transitorio de protección en caso de que se comprobara que el accionante se encuentra sometido a la posible materialización de un perjuicio irremediable. En tal sentido, la jurisprudencia constitucional ha sostenido que

corresponde al Juez determinar si el goce de los derechos al mínimo vital y a la salud se ven obstruidos o amenazados, *efectivamente*, debido a la terminación del vínculo laboral²¹.

Sin embargo, en el presente caso no hay prueba alguna de la afectación inminente, urgente, grave e impostergable de los derechos a la dignidad humana, al mínimo vital o la seguridad social de la accionante, pues no se encuentran acreditadas las circunstancias de debilidad manifiesta en las que dice encontrarse, conforme se explica a continuación:

(i) En primer lugar, como ha sostenido la jurisprudencia constitucional, la **condición de salud** del peticionario no configura *por sí sola* la existencia de un perjuicio que permita dar por superado el requisito de subsidiariedad y que, por ende, haga imperativo el amparo, pues de ser así la jurisdicción constitucional sustituiría siempre, o casi siempre, a la jurisdicción ordinaria en las controversias que involucren a ese tipo de sujetos y pretensiones, en lo que respecta al reconocimiento del fuero de estabilidad²².

En el presente caso se encuentra probado, que la señora **MARTHA ELIZABETH DIAZ SANDOVAL** ha sido diagnosticada con las siguientes patologías: *Fibromialgia, Mialgia, Dolor en articulación y Epicondilitis lateral*. Igualmente, fueron aportadas las historias clínicas de las atenciones médicas recibidas por la accionante los días 29 de noviembre de 2022²³, 12 de enero²⁴, 31 de enero²⁵, 01 de febrero²⁶, 09 de mayo²⁷, 28 de junio²⁸, 02 de octubre²⁹ y 20 de octubre de 2023³⁰, que evidencian el tratamiento de esas patologías a través de la prescripción de exámenes, medicamentos y controles de seguimiento.

De acuerdo con las certificaciones laborales aportadas por la demandante, que no fueron desconocidas por **ALIANZA TEMPORALES S.A.S.**, entre las partes existieron dos contratos de trabajo por obra o labor, el primero entre el **21 de junio de 2022 y el 23 de junio de 2023**, y el segundo entre el **25 de julio de 2023 y el 26 de octubre de 2023**.

En ese orden, se constata que las primeras 6 historias clínicas aportadas dan cuenta de valoraciones médicas ocurridas en vigencia del primer contrato de trabajo, y tan sólo las dos últimas corresponden a la vigencia del segundo contrato de trabajo, que es el que la accionante acusa de haberse terminado en desconocimiento de su estado de salud.

²¹ Sentencias T-586 de 2019, T-052 de 2020 y T-525 de 2020

²² Sentencias T-586 de 2019 y T-102 de 2020.

²³ Páginas 24 a 29 ibidem

²⁴ Páginas 30 a 34 ibidem

²⁵ Páginas 35 a 39 ibidem

²⁶ Páginas 40 y 41 ibidem

²⁷ Páginas 54 a 58 ibidem

²⁸ Páginas 42 y 43 ibidem

²⁹ Páginas 59 y 60 ibidem

³⁰ Páginas 67 a 71 ibidem

Así las cosas, previo a realizar el análisis sobre esas dos historias clínicas, es necesario señalar que, en la historia clínica del 28 de junio de 2023 (posterior a la finalización del primer contrato de trabajo) se leen las siguientes “Recomendaciones”:

“PACIENTE ADULTA JOVEN CON ANTECEDENTE Y CUADRO DESCRITO, REFIERE LABORA COMO EMPLEADA DE SERVICIOS GENERALES CON SOBRECARGA LABORAL ACTUAL, SE INDICA CONTINUACION DE MANEJO ANALGESICO ESTABLECIDO MULTIMODAL PERFIL REUMATOLOGICO NEGATIVO, CONTINUAR FISIOTERAPIA SEDATIVA Y TIENE PENDIENTE VALORACION PSICOLOGIA DADO ESTRES POR CARGA LABORAL Y MADRESOLTERISMO, SE ADICIONA VALORACION POR FISIATRIA. SE RECOMIENIDA ACUDIR A SALUD OCUPACIONAL DE LA EMPRESA DONDE LABORA. SE DAN RECOMENDACIONES Y SIGNOS DE ALARMA.” (Subrayas fuera del texto)

Ahora bien, el 25 de julio de 2023 se suscribió el segundo contrato de trabajo; y el 01 de agosto de 2023 se suscribió un “Acta de reincorporación laboral”³¹ “con la finalidad de contribuir con su proceso de rehabilitación integral y (garantizar) el cumplimiento de las recomendaciones funcionales u ocupacionales emitidas por el Centro Médico Centro Holístico”, entre la accionante y las profesionales de Seguridad y Salud en el Trabajo de **GLOBAL MANAGEMENT** y de **ALIANZA TEMPORALES S.A.S**. Las recomendaciones fueron las siguientes:

- Cumplir con las citas indicadas por especialista tratante.
- Acudir puntualmente a las terapias físicas asignadas
- Según sus actividades precalentamiento antes de iniciar jornada laboral
- Realizar pausas activas y pasivas osteomusculares 5 minutos cada hora con énfasis en miembros superiores, higiene postural y de columna
- Evitar manipulación de cargas superior a 5 kg bimanual
- No halar, no alzar, no arrastrar o empujar objetos
- Evitar actividades de movimientos repetitivos como pronosupinación
- Evitar agarres a mano llena, no realizar pinza o torción con fuerza o contra peso (grapapar, sacar ganchos, perforar y cortar)
- Procurar por la alternancia de la postura sedente y bípeda durante la jornada, evitando las posturas prolongadas superiores a 1 hora en forma bípeda.
- Procurar que las labores no sobrepasen la jornada máxima legal por lo cual no se recomienda laborar en horas extra.

En el Acta quedó consignado que tales recomendaciones tenían una vigencia de 90 días, con fecha de inicio el **26 de julio de 2023** y fecha de finalización el **24 de octubre de 2023**. Además, se observa que en el documento quedó registrado lo siguiente:

“Las presentes recomendaciones se emiten con el fin de mantener las condiciones de salud y productividad del trabajador, evitando la progresión de la lesión presentada.

El trabajador está en condiciones de ejecutar las actividades asignadas por la empresa teniendo en cuenta las recomendaciones anteriormente mencionadas, priorizando el autocuidado. De igual manera la empresa facilitará la continuidad de los tratamientos médicos que actualmente se encuentra llevando, para ello es importante que el trabajador MARTHA ELIZABETH DIAZ SANDOVAL informe oportunamente a la

³¹ Páginas 50 a 53 ibidem

empresa usuaria y a la temporal, si por el evento actual presenta incapacidades prescritas durante su proceso de adaptación laboral, así como la programación de cirugías o procedimientos, citas médicas, terapias, exámenes, entre otros con su respectiva fecha (por lo menos 1 días (sic) de anticipación). (Subrayas fuera del texto)

De acuerdo con lo anterior, es dable concluir que: (i) las recomendaciones funcionales u ocupacionales perdieron vigencia el **24 de octubre de 2023**, esto es, dos días antes de la terminación del contrato de trabajo, y no obra prueba de que hayan sido renovadas o emitidas unas nuevas; y (ii) en esa oportunidad, la trabajadora se comprometió a informar, tanto al empleador como a la empresa usuaria, sobre la programación de procedimientos, citas médicas, terapias, exámenes, entre otros, por lo menos con un día de anticipación.

Establecido lo anterior se observa que, la historia clínica del **02 de octubre de 2023** corresponde a una valoración por especialista en dolor y cuidados paliativos, en la cual se registra que la accionante cursa con *fibromialgia* desde diciembre de 2022 y que se encuentra en seguimiento por medicina familiar; sin embargo, en esa oportunidad no se otorgó incapacidad, ni se emitieron recomendaciones laborales. Lo que sí se observa es que el médico tratante ordenó los siguientes servicios³²:

- *Electromiografía más neuroconducción en cada extremidad (uno o más músculos), cantidad 4, lateralidad: ambos.*
- *Terapia modalidades hidráulicas e hídricas SOD, cantidad 20.*
- *Ecografía articular de hombro, cantidad 2, lateralidad: ambos.*

Al respecto, la accionante aportó las órdenes de direccionamiento emitidas por la E.P.S. SALUD TOTAL del **27 de octubre de 2023**, donde se evidencia que el servicio de *terapias modalidades hidráulicas e hídricas SOD* fue dirigido a la IPS Emmanuel Instituto de Rehabilitación, y que el servicio de *ecografía articular de hombro* fue dirigido al prestador VS Américas³³.

Sin embargo, aun cuando las órdenes médicas se expidieron durante la vigencia del contrato de trabajo y las órdenes de direccionamiento un día después de haberse terminado, no se dijo en ningún hecho de la demanda, ni se probó, que unas u otras se hubieran puesto en conocimiento de **ALIANZA TEMPORALES S.A.S** y/o de **GLOBAL MANAGEMENT S.A.**, como quedó pactado en el Acta de reincorporación laboral.

Por el contrario, ambas sociedades al contestar la acción de tutela manifestaron desconocer los tratamientos médicos señalados por la accionante en el líbello tutelar y, se itera, no obra en el plenario documental alguna que acredite lo contrario, pues ninguna de

³² Páginas 62 a 64 ibidem

³³ Páginas 74 y 75 ibidem

las historias clínicas, ni de las órdenes, cuentan con sello de recibido por parte del empleador y/o de la empresa usuaria.

Es decir, no hay elementos que permitan establecer que, cuando el empleador decidió dar por terminado el contrato de trabajo, conocía los tratamientos médicos en los que la accionante se encontraba, esto es, terapias y realización de exámenes diagnósticos.

De otro lado, se observa que la historia clínica del **20 de octubre de 2023** corresponde a una consulta de control por medicina general, y en la cual se otorgaron a la accionante 6 días de incapacidad, del **20 al 25 de octubre de 2023**, esto es, un día antes de la terminación del contrato de trabajo. Esta es la única incapacidad probada durante la vigencia del segundo contrato de trabajo, y no se observa que haya sido prorrogada.

En suma, no obra prueba de que la señora **MARTHA ELIZABETH DIAZ SANDOVAL**, para el 26 de octubre de 2023, se encontrara en una condición de salud que le imposibilitara o le dificultara de manera sustancial el desarrollo de sus actividades laborales, pues no existían para ese momento ni recomendaciones médico laborales ni incapacidades vigentes, cuyo desconocimiento, por parte del empleador, constituya una controversia que deba resolverse en este escenario constitucional.

(ii) En segundo lugar, la accionante solicita el amparo de su derecho fundamental al mínimo vital, manifestando que, a raíz de su patología no ha podido incorporarse a un nuevo trabajo, lo que le ha generado un perjuicio económico significativo.

Al respecto, la accionante aportó una copia de los siguientes documentos:

- Dos recibos del servicio de gas natural (VANTI) de los meses de noviembre y diciembre de 2023, donde se lee que la *cliente es Rosa Emilia Buritica*, con el número de cuenta (factura) 63032940, y que el servicio se presta en la dirección: KR 7 C 3 0098 T07 00402 de Soacha. Uno de ellos tiene adjunto el comprobante de pago³⁴.
- Un recibo del servicio público de energía y aseo (ENEL) del mes de enero de 2024, el cual no dice quién es el cliente del servicio, ni en qué dirección se presta³⁵. El recibo establece un valor total a pagar de \$127.970 y 0 meses en mora.
- Un acuerdo transaccional suscrito el 19 de enero de 2024 entre ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. y *Rosa Emilia Buritica*, en calidad de propietaria del inmueble ubicado en la KR 7

³⁴ Página 82 ibidem

³⁵ Página 89 ibidem

C No. 03 98 TO 7 AP 402, para el pago de una deuda por valor de \$63.625 “*el cual corresponde a 0 periodos de facturación dejados de cancelar.*”³⁶

- Un pagaré del 19 de enero de 2024, suscrito por la señora *Rosa Emilia Buritica* a la orden de ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P., para garantizar el pago de la deuda de \$63.625³⁷.
- Un recibo del servicio público de agua y alcantarillado del periodo octubre – diciembre de 2023, el cual señala como datos del usuario: “PARQUE CAMPESTRE MZ4 LT2 ET15. CL 6 SUR 16A 134 BQ 7 AP 402” de Soacha³⁸.

Como se puede observar, los recibos señalan dos direcciones diferentes, pero además, no está probado que alguna corresponda al domicilio de la accionante, pues, en el contrato de trabajo que suscribió la señora **MARTHA ELIZABETH DIAZ SANDOVAL** con **ALIANZA TEMPORALES S.A.S.** el 25 de julio de 2023, se registró como dirección de la trabajadora: KR 7 C N 3 91, y en el acápite de notificaciones de la acción de tutela la dirección autorizada por la actora fue: Calle 12 No. 0-71 Este.

Ahora, la accionante aportó una carta suscrita, al parecer, por la señora *Rosa Emilia Buritica* el 22 de enero de 2024, en la que se indica³⁹:

“A QUIEN INTERESE

Por medio de la presente Yo, ROSA EMILIA BURITICA, propietaria del apartamento con dirección: carrera 7c # 3-98 torre 7 apartamento 402 Soacha – Parque Campestre, ARRENDE el inmueble a la señora MARTHA ELIZABETH DIAZ SANDOVAL C.C. 52.910.349, el cual en el contrato que se firmo (sic) por un año, era ella con sus dos hijos por un valor de \$600.000, en este momento la señora Martha Elizabeth Diaz Sandoval, me debe dos meses de arriendo; el motivo que ella me ha expuesto, es que no me ha podido cancelar ya que fue despedida de su trabajo desde el mes de octubre y que está desarrollando una enfermedad el cual obtuvo en esa empresa donde estaba (Alianza Temporales) y ahora debido a su dificultad de salud no le es posible conseguir trabajo en otro lado. Hable con la señora Martha Elizabeth Diaz Sandoval, y le pedí el grande favor que me desocupara el apartamento porque yo necesito arrendarlo, para poder pagar la cuota en la cual estoy atrasada en dos meses; la Señora Martha Díaz, quedo en entregarme en el mes de febrero del presente año, igualmente de cancelarme los meses atrasados en la misma fecha.”

Sin embargo, este documento no tiene ninguna nota de presentación personal que permita establecer que, en efecto, fue suscrito por quien dice ser *Rosa Emilia Buritica*; además, se trata de una prueba constituida por la propia accionante, sin respaldo en alguna otra, *v. gr.*, el contrato de arrendamiento, lo que le resta validez y hace que resulte insuficiente para acreditar los supuestos de hecho que allí se mencionan.

³⁶ Página 85 ibidem

³⁷ Página 84 ibidem

³⁸ Página 83 ibidem

³⁹ Página 87 ibidem

Finalmente, la accionante aportó el pantallazo del “Estado de cartera 2023” del Colegio Bachillerato Niño Jesús, respecto de la estudiante NICOLL DAYANNA SUAREZ DIAZ, donde se refleja una deuda de \$820.000 por concepto “octubre”, “noviembre” y “otras actividades ins”⁴⁰.

Si bien la accionante no mencionó en los hechos quién es la menor, de acuerdo con una carta del 10 de noviembre de 2023, expedida por la E.P.S. SALUD TOTAL y aportada por la accionante, NICOLL DAYANNA SUAREZ DIAZ se encuentra inscrita en la afiliación de la accionante, como hija menor de 18 años⁴¹.

Frente a dicha circunstancia, debe resaltar el Despacho que la accionante no mencionó en los hechos ostentar la calidad de madre cabeza de familia, ni tener bajo su exclusiva responsabilidad el sostenimiento del hogar y los gastos de manutención y educación de su hija. En todo caso, tampoco se advierte de las pruebas aportadas que ello sea así.

Según ha dispuesto la jurisprudencia constitucional⁴², la condición de madre/padre cabeza de familia se acredita siempre y cuando: a) la persona tenga a su cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras personas “incapacitadas” para trabajar; b) la responsabilidad exclusiva de la jefatura del hogar sea de carácter permanente; c) exista una auténtica sustracción de los deberes legales de manutención por parte de la pareja o de la madre/padre de los menores de edad a cargo; y d) exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia.

Aplicando dichos parámetros al caso concreto, el Despacho encuentra que (a) está acreditado que la accionante tiene una hija de nombre NICOLL DAYANNA SUAREZ DIAZ, pero como no fue aportado el registro civil de nacimiento, se ignora si, a la fecha, es menor de edad o no, teniendo en cuenta que en el “Estado de cartera 2023” se dice que cursaba grado once. Además, no se allegó prueba que evidencie que en la actualidad se encuentre estudiando, a efectos de considerar si se está “incapacitada” para laborar en razón de sus estudios.

(b) Aun si estuviera acreditado el supuesto anterior, no está probado que la responsabilidad exclusiva del hogar esté en cabeza de la accionante de manera permanente, y (c) tampoco manifiesta, ni prueba, que exista una auténtica sustracción de los deberes legales de manutención por parte del padre, que haga que todas las responsabilidades estén a cargo de la madre.

⁴⁰ Página 86 ibidem

⁴¹ Página 78 ibidem

⁴² Sentencia T-048 de 2018

Sobre este punto la Corte ha indicado que dicha circunstancia puede ocurrir cuando la pareja abandona el hogar, omitiendo el cumplimiento de sus deberes como progenitor o cuando no asume la responsabilidad que le corresponde debido a un motivo externo a su voluntad, como una incapacidad física, sensorial, síquica o mental, o incluso, la muerte⁴³.

Al respecto, se tiene que la accionante no hizo mención alguna al padre de su hija, en el sentido de indicar si actualmente cumple o no con su rol, ni a las circunstancias en que éste se encuentra; en todo caso, las pruebas no permiten evidenciar que él haya abandonado el hogar, ni demuestran la existencia de un motivo externo a su voluntad que le impida atender tales obligaciones, de manera que no se encuentra cumplido este presupuesto.

Finalmente, (d) tampoco se evidencia que exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia de la accionante, pues dicho supuesto no está señalado en el escrito de tutela, ni probado de alguna manera dentro del plenario.

En consecuencia, las circunstancias descritas no permiten establecer que la accionante ostente la calidad de madre cabeza de familia para que pueda predicarse alguna situación de debilidad manifiesta, ni que se encuentre desprotegida ante una grave e irreparable afectación a su mínimo vital, o en un estado de inminente incertidumbre para costear los gastos necesarios para llevar una vida en condiciones dignas.

Por lo tanto, el Despacho no encuentra razones suficientes que permitan establecer el *perjuicio irremediable* alegado por la accionante, que tenga la entidad de afectar de manera grave e inminente su dignidad humana y la de su familia, a efectos de resultar necesaria y urgente la intervención del Juez constitucional.

Ahora bien, si en gracia de discusión se analizara la jurisprudencia constitucional que considera que, en tratándose de casos en los que se discute la salvaguarda del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada el Juez de Tutela debe dilucidar si la desvinculación laboral estuvo o no precedida de una motivación distinta a la condición médica del trabajador, lo cierto es que en ninguna de las pruebas arrimadas al plenario se sugiere la existencia de un acto de discriminación en contra de la accionante.

Contrario a ello, de la lectura de la carta de terminación del contrato de trabajo⁴⁴, se encuentra que **ALIANZA TEMPORALES S.A.S.** sustentó tal determinación en el hecho de que **GLOBAL MANAGEMENT S.A.** “*usuaria del servicio personal en misión nos informa que la labor y obra particular para la cual usted fue contratado (a) finaliza a partir del día 26 de*

⁴³ Sentencias T-206 de 2006, T-827 de 2009, T-835 de 2012, T-316 de 2013, T-084 de 2018, entre otras.

⁴⁴ Página 73 del archivo pdf 01AccionTutela

octubre de 2023”, sin que en ninguno de los apartes de dicho documento se perciba que la motivación para dar por terminado el contrato de trabajo fuera el estado de salud.

Al respecto, debe indicarse que **GLOBAL MANAGEMENT S.A.** al contestar la acción de tutela corroboró que la relación comercial con **ALIANZA TEMPORALES S.A.S.** finalizó el 26 de octubre de 2023; que no le consta que haya finalizado la vinculación de la accionante con su empleador, pero que, en todo caso, para la fecha referida, no conocía que la accionante presentara alguna condición que impidiera cesar sus actividades.

Aunado a lo anterior, cabe reiterar que, a la fecha de terminación del contrato de trabajo, esto es, el 26 de octubre de 2023, la señora **MARTHA ELIZABETH DIAZ SANDOVAL** no se encontraba incapacitada, ni mediaban recomendaciones laborales, así como tampoco hay prueba de que la empresa estuviera informada del tratamiento médico en que se encontraba para esa fecha. Por lo tanto, teniendo el accionante la carga de la prueba, no allegó ningún elemento de juicio que acredite, o que permita si quiera inferir, que el despido obedeció a su estado de salud; es decir, no se percibe un nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y el estado de salud de la accionante.

Bajo el panorama analizado, no existen argumentos razonables para sostener que en este caso concreto no pueda acudir al proceso ordinario laboral y esperar las resultas del mismo, por cuanto al analizar las condiciones particulares de la señora **MARTHA ELIZABETH DIAZ SANDOVAL** se tiene que (i) *no pertenece a un grupo de especial protección constitucional*, (ii) *no se halla en una situación de riesgo* y (iii) *no carece de resiliencia, esto es, de capacidad para esperar la finalización de la vía judicial ordinaria*.

Ello, como quiera que no obra prueba en el plenario que demuestre una disminución física sustancial en la actora que le impida el desarrollo de actividades laborales, o que se encuentre en una situación de inminente riesgo que demande de su protección por la vía residual de la acción de tutela, sin que pueda esperar una decisión por parte del juez natural dentro del proceso ordinario laboral, quien es el llamado a calificar si el despido fue o no injusto, y ordenar un eventual reintegro.

En este punto téngase en cuenta que, no solo no quedó desvirtuada la idoneidad y eficacia del proceso ordinario laboral para ventilar la controversia, sino que, tal como se dijo en la Sentencia T-525 de 2020: *“el derecho a la estabilidad laboral reforzada no es un asunto que únicamente pueda ser discutido y amparado ante los jueces constitucionales sino que, por el contrario, hace parte de los asuntos propios de decisión de los jueces laborales ordinarios, en su calidad también de jueces garantes de derechos fundamentales”*.

En ese orden, en el presente asunto:

- (i) Existe una vía idónea (acción ordinaria laboral) para ventilar la controversia suscitada entre las partes, que aún no ha sido agotada, y cuya eficacia no quedó desvirtuada; y
- (ii) No se percibe la ocurrencia de un perjuicio irremediable, o una situación que revista tal gravedad, o que ponga a la peticionaria en situación de indefensión, de manera que amerite la intervención del juez constitucional.

En consecuencia, concluye el Despacho, que la presente acción de tutela también resulta improcedente por no satisfacer el requisito de **subsidiariedad**.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO OCTAVO 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 la acción de tutela de **MARTHA ELIZABETH DIAZ SANDOVAL** en contra de **ALIANZA TEMPORALES S.A.S.** y donde fue vinculada **GLOBAL MANAGEMENT S.A.**, por las razones expuestas en esta providencia.

SEGUNDO: Notifíquese a las partes por el medio más eficaz y expedito, advirtiéndoles que cuentan con el término de tres (3) días hábiles para impugnar esta providencia, contados a partir del día siguiente de su notificación.

La impugnación deberá ser remitida al email: j08lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co

TERCERO: En caso de que la presente sentencia no sea impugnada, por Secretaría remítase el expediente a la Corte Constitucional para que surta el trámite eventual de revisión. Una vez sea devuelta de la Corte Constitucional, tras haber sido excluida de revisión, archívese.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


DIANA FERNANDA ERASSO FUERTES
JUEZ