

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: 11001-41-05-008-2021-00673-00

ACCIONANTE: DAHIANA ALEJANDRA PEÑA GOMEZ

ACCIONADA: SGS COLOMBIA HOLDING S.A.S.

SENTENCIA

En Bogotá D.C., a los veintinueve (29) días del mes de noviembre del año dos mil veintiuno (2021), procede este Despacho judicial a decidir la Acción de Tutela impetrada por la señora **DAHIANA ALEJANDRA PEÑA GOMEZ**, actuando en nombre propio, quien pretende el amparo de los derechos fundamentales al trabajo, estabilidad laboral reforzada, seguridad social, igualdad, mínimo vital, salud y vida digna, presuntamente vulnerados por la empresa **SGS COLOMBIA HOLDING S.A.S.**

RESEÑA FÁCTICA

En lo que atañe al objeto de la solicitud de amparo, afirma la accionante que el 13 de junio de 2021 se realizó una prueba casera de embarazo que arrojó resultado positivo, confirmada con una prueba de sangre que se realizó el 14 de junio de 2021.

Que en esa oportunidad informó a la accionada de tal situación.

Que el 15 de junio de 2021 acudió a la Clínica Universitaria Colombia para recibir valoración médica pues presentaba un sangrado; oportunidad en que le practicaron una ultrasonografía que arrojó como diagnóstico "*Amenaza de aborto*" y le fue otorgada una incapacidad de 7 días.

Que en consulta médica del 20 de junio de 2021 se conservó dicho diagnóstico y le otorgaron una nueva incapacidad por 8 días.

Que el 28 de junio de 2021 regresó a tu trabajo y le solicitó a su supervisora DIANA MUÑOZ una silla ergonómica como lo ordenó el médico tratante, ya que se encontraba en teletrabajo.

Que, con ocasión de esa solicitud, se empezaron a presentar por parte de sus jefes y supervisores una serie de conductas tendientes a aumentar su nivel de estrés laboral.

Que frente a su solicitud de la silla ergonómica, le indicaron que le estarían dando respuesta el 13 de julio de 2021, pero al llegar la fecha no se coordinó su entrega, por lo que debió esperar más tiempo.

Que posteriormente, en uno de los *huddle* (pre turno) su jefe DIANA MUÑOZ indicó que dos personas, sin indicar sus nombres, ingresaban a *performance improvement plan* (PIP), que es un programa creado para los agentes que no cumplen con las métricas esperadas, sometiéndolos a un constante monitoreo para la terminación del contrato.

Que el 07 de julio de 2021 en una de las sesiones de ingreso al *webwex* (el aplicativo de reuniones de la empresa), las jefes DIANA MUÑOZ y MARIA MORALES, le dijeron que ella ingresaba al programa PIP debido a su baja estadística en el mes de junio, desmejorándole sus condiciones sin tener en cuenta ello había ocurrido por sus incapacidades.

Que esa situación le causó un cuadro de estrés, ya que, desde su ingreso a la empresa se destacó por ser una de las mejores trabajadoras del grupo en cuanto a las métricas y valor agregado en ventas.

Que en esa reunión la jefe MARIA MORALES intervino haciendo varias preguntas acusadoras sobre su rendimiento y que, pese a que ella contestaba, las razones para su jefe no eran suficientes.

Que debido a la presión psicológica, mal trato, estado emocional, alto nivel de estrés y mal estado físico, cedió a contestar lo que sus jefes deseaban escuchar.

Que la jefe le indicó que ese seguimiento solo era para lograr ayudarlo a mejorar, pero en realidad ella sintió una sobrecarga de presión y de alto estrés.

Que el 16 de julio de 2021 debido al estrés que le había provocado el PIP, tuvo que acudir a urgencias, donde le otorgaron 2 días de incapacidad médica.

Que el 21 de julio de 2021 no se sentía bien de salud, por lo que solicitó un día no remunerado con descuento de día dominical para recuperarse.

Que la jefe MORALES siempre tuvo una actitud negativa, afirmando que la empresa ayudaba entregándole la silla ergonómica cuando ello obedeció a una orden médica debido a su estado de embarazo con amenaza de aborto.

Que la jefe MORALES le indicó que podría ayudarla cambiándole los horarios o días de descanso para que pudiera asistir a los controles médicos de rutina, olvidando que es una obligación del empleador concederle los permisos.

Que los comentarios y actitudes de la jefe MORALES la hicieron sentir discriminada por el simple hecho de estar en embarazo.

Que le programaron menos días de los que les programaban a sus compañeros, con lo que se cometió un acto de discriminación, pues a menor días de programación menor era el rango de porcentaje de ausentismo y mayores probabilidades de perder la comisión.

Que el 20 de agosto de 2021 la incapacitaron debido a un dolor pélvico, para lo cual le enviaron terapias físicas para los dolores fuertes de espalda a causa del estrés.

Que el 23 de agosto de 2021 fue diagnosticada con *“migraña con aura”* y le otorgaron 3 días de incapacidad.

Que el 26 de agosto de 2021 siguió presentando síntomas de migraña y el médico tratante le dio incapacidad por ese día y por los días 30 y 31 de agosto de 2021.

Que debido a la omisión de la accionada de brindarle garantías que le permitieran acceder en equidad e igualdad a la ejecución de su contrato y debido a su estado de embarazo que se venía agravando por las conductas de acoso y estrés laboral, el 01 de septiembre de 2021 radicó su renuncia motivada.

Que el 03 de septiembre de 2021 la empresa emitió acuse de recibido de su carta de renuncia, alegando no estar de acuerdo con los motivos expuestos y argumentando que ella no había expresado queja alguna, siendo que verbalmente lo hizo en reiteradas ocasiones.

Que el empleador aceptó la renuncia, indicando que seguiría pagando la Seguridad Social en Salud hasta el mes de agosto de 2022, pero no reconoció la indemnización por despido sin justa causa, lo cual demuestra su mala fe.

Que el 13 de septiembre de 2021, conservando los mismos antecedentes de dolor pélvico y constantes migrañas por episodios de estrés, acudió a su I.P.S., donde le diagnosticaron *“Supervisión de embarazo de alto riesgo”* por presentar *“cérvix corto 18 mm, hipotiroidismo gestacional, perfil infeccioso de ingreso, sobrepeso materno, G1PO, riesgo de asfixia perinatal alto y riesgo psicosocial intermedio con alto riesgo obstétrico”*.

Que el 14 de septiembre de 2021 le realizaron una *amniocentesis* para prepararla para la intervención quirúrgica llamada *“Cerclaje”*, por motivo de un aborto inminente.

Que estuvo hospitalizada hasta el 16 de septiembre de 2021 y le otorgaron una incapacidad de 20 días.

Que en la hospitalización, el 16 de septiembre de 2021 fue remitida a la especialidad de psiquiatría donde la profesional tratante clasificó su estado subjetivo psicosocial como “intermedio “y no “bajo” como debería estar, brindándole apoyo psicoterapéutico.

Que en dicha valoración médica expresó todo el marco de acoso laboral, estrés y afectación causada por la presión que padecía en el trabajo.

Que actualmente tiene incapacidad vigente, con altos gastos para los cuidados de su gestación y patologías derivadas en el embarazo, y no cuenta con altos ingresos para la manutención de su hogar.

Con sustento en lo anterior, solicita que se amparen sus derechos fundamentales y, en consecuencia, se ordene a **S.G.S COLOMBIA HOLDING S.A.S.:** i) reintegrarla por causar su renuncia forzada, garantizando las condiciones que permitan y hagan sostenible su estancia en la empresa, sin presiones injustificadas o excesivas, considerando su estado de gestación; ii) pagarle salarios, prestaciones sociales, seguridad social y demás acreencias causadas y dejadas de percibir; y iii) realizar un seguimiento permanente por parte del área de salud en el trabajo, para garantizar las condiciones especiales que demanda su estado, permitiéndole desarrollar su trabajo en condiciones de igualdad y equidad.

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

SGS COLOMBIA HOLDING S.A.S.:

La accionada allegó contestación el 18 de noviembre de 2021, en la que acepta la existencia de la relación laboral y sus extremos.

Que desconoce los diagnósticos señalados por la accionante, debido a que hacen parte de su historia clínica, pero que siempre respetó las incapacidades que le fueron otorgadas.

Que una vez recibió la solicitud entrega de la silla ergonómica por parte de la accionante, procedió a realizar la inspección del puesto de trabajo, cumpliendo así con la única medida que le fue notificada.

Que ninguna conducta generadora de estrés, ni de acoso laboral fue desplegada por algún empleado de la empresa, pues la actora nunca acudió al comité de convivencia, ni hizo uso de la línea proporcionada por la compañía para la ayuda del manejo de las emociones.

Que la accionante tampoco puso en conocimiento de la oficina de recursos humanos las situaciones que afirma de manera genérica, donde no puntualiza cuál fue la conducta desplegada, ni las condiciones de tiempo, modo y lugar en que se presentó.

Que el PIP consiste en un plan de desarrollo que utiliza toda el área operativa para ayudar a los colaboradores que tienen fallas en determinadas métricas, pero no es un plan para sancionar a un trabajador, sino un esfuerzo para garantizar la continuidad en la empresa.

Que el PIP no depende ni está atado a procesos disciplinarios, y que la empresa nunca ha realizado una terminación de contrato por desempeño.

Que la accionante nunca ingresó al PIP, pues únicamente le fue realizada una llamada de seguimiento para revisar la disminución en sus metas, sin que fuera aceptado por ella el feedback realizado.

Que a la accionante nunca le fueron desmejoradas sus condiciones laborales, pues, incluso, recibió un cambio de horario al cual se accedió por su propia solicitud, así como licencias no remuneradas (UPL = Unpaid Leave) también solicitadas por ella.

Que la accionante presentó retrasos injustificados y desconexiones de la línea dentro del turno, todas estas toleradas por su equipo de operaciones debido a las dificultades que manifestó tener por su estado de embarazo.

Que del contenido de la historia clínica no se evidencia que las complicaciones derivadas de su embarazo hayan sido por causas laborales.

Que la empresa le concedió a la accionante todas las garantías para que acudiera a las citas médicas requeridas.

Que la empresa no tiene reportes de escalaciones hechas por la extrabajadora sobre maltrato, y que la relación entre ella, su coach y su manager, siempre se efectuó dentro de un contexto profesional, atendiendo las necesidades de la trabajadora, incluso desde antes de su estado de embarazo.

Que en comunicación del 03 de septiembre de 2021 le indicó a la accionante que la empresa no compartía las motivaciones señaladas en la carta de renuncia, por cuanto nunca presentó queja de ninguna naturaleza y, en tal sentido, no se tenía conocimiento de las situaciones indicadas en ese documento.

Que, por tal motivo, la empresa recibió tal determinación como una renuncia libre y voluntaria.

Que no se encuentra acreditado el presunto perjuicio irremediable referido en la acción de tutela, por cuanto la accionante refiere contar con el apoyo de su esposo, además de que recibió el pago de su liquidación final de acreencias y la empresa le está realizando los pagos al sistema de seguridad social en salud.

Que para el análisis de las pretensiones, la accionante deberá acudir a la justicia ordinaria laboral, siendo el escenario idóneo para la discusión sobre la causa de terminación del contrato de trabajo.

De conformidad con lo anterior, se opone a la prosperidad de las pretensiones y solicita denegar la acción de tutela por improcedente, como quiera que, no se cumple con el requisito de subsidiariedad y no se acredita la existencia de un perjuicio irremediable.

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO

Con fundamento en los antecedentes expuestos, el Despacho se plantea el siguiente problema jurídico: ¿Es procedente la acción de tutela para amparar los derechos fundamentales al trabajo, estabilidad laboral reforzada, seguridad social, igualdad, mínimo vital, salud y vida digna de la señora **DAHIANA ALEJANDRA PEÑA GOMEZ**, al haber sido avocada -presuntamente- a presentar renuncia por causas imputables al empleador **SGS COLOMBIA HOLDING S.A.S.**, pese a encontrarse en estado de embarazo; y como consecuencia, ordenar el reintegro junto con el pago de salarios y prestaciones sociales?

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,

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.

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 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 con lo anterior, 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*

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.

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 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 PROTECCIÓN 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 1° de su artículo 2°, contempla la regla de competencia en cabeza del juez laboral para conocer de

⁷ Sentencia T-649 de 2011.

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

⁹ Sentencia T-400 de 2015.

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 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

¹⁰ Sentencia T-419 de 2016.

¹¹ Sentencia T-298 de 2014.

¹² Sentencia T-318 de 2017.

¹³ Sentencia T-664 de 2017.

¹⁴ Sentencia T-670 de 2017.

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”

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.

PROTECCIÓN REFORZADA A LA MATERNIDAD Y LA LACTANCIA EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO.

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.

La Corte Constitucional, en la Sentencia **SU-070 de 2013**, determinó las reglas relacionadas con el alcance de la protección laboral reforzada de la mujer embarazada. Las medidas que deben adoptarse tienen un alcance distinto según la modalidad de vinculación que presenta la alternativa laboral desarrollada por la mujer gestante, y según el empleador haya conocido o no del embarazo al momento del despido.

En la Sentencia se estableció que, antes de verificar el alcance de la protección, deberá verificarse que en el caso concreto proceda la protección reforzada derivada de la maternidad. Será procedente cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: a) la existencia de una relación laboral o de prestación y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación.

En otras palabras, se configura el derecho a la estabilidad laboral reforzada siempre que se demuestre el estado de embarazo de la trabajadora desvinculada durante la vigencia del contrato laboral, pero el grado de protección judicial derivada del fuero de maternidad y lactancia dependerá de si el empleador conocía del estado de gestación de la trabajadora y de la modalidad del contrato laboral en el cual se hallaba vinculada, pues se trata de proteger el derecho a la igualdad de la mujer gestante y garantizar la no discriminación por esa causa.

Ahora bien, en la Sentencia **SU-075 de 2018**, la Corte precisó las reglas jurisprudenciales a seguir en los casos donde se procure la protección de las mujeres en estado de embarazo, dependiendo del tipo de contratación laboral. Para los eventos en los que la vinculación laboral haya sido por contrato a término indefinido, se determinará de la siguiente manera:

(i) Cuando el empleador conoce del estado de gestación de la trabajadora, se mantiene la regla prevista en la Sentencia SU-070 de 2013. Por consiguiente, se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia, 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.

(ii) Cuando existe duda acerca de si el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el numeral 2 del artículo 239 del CST. No obstante, en todo caso se debe garantizar adecuadamente el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.

(iii) Cuando el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada. Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación, ni que reintegre a la trabajadora desvinculada ni que pague la licencia de maternidad.

Sin perjuicio de lo anterior, con el monto correspondiente a su liquidación, la trabajadora podrá realizar las cotizaciones respectivas, de manera independiente, hasta obtener su derecho a la licencia de maternidad. Así mismo, podrá contar con la protección derivada del subsidio alimentario que otorga el ICBF a las mujeres gestantes y lactantes y afiliarse al Régimen Subsidiado en salud. Así, para la eventual discusión sobre la configuración de la justa causa, se debe acudir ante el juez ordinario laboral.

Así las cosas, conforme la modificación del precedente jurisprudencial, la Corte estimó que *“cuando se demuestra en el proceso de tutela que el empleador no tiene conocimiento sobre el estado de gravidez, con independencia de que se haya aducido justa causa, no debe sufragar las cotizaciones requeridas para que la empleada tenga derecho a acceder a la licencia de maternidad. Tampoco debe pagar dicha prestación económica como medida sustitutiva ni está obligado a reintegrar a la trabajadora desvinculada laboralmente”*²⁰.

Por otra parte, la Corte Constitucional señaló, que, tratándose de la protección constitucional reforzada a la mujer embarazada en el ámbito laboral, las reglas de procedencia de la acción de tutela son las generales que han sido definidas en la jurisprudencia, verbigracia, subsidiariedad e inmediatez.

Así mismo indicó, que el juez de tutela debe valorar, en cada caso concreto, los supuestos que rodean el despido de la trabajadora, para determinar si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral. Así, por ejemplo, deberá darse un trato diferenciado si se trata de cargos de temporada o de empresas pequeñas, respecto de cargos permanentes dentro de grandes compañías o cuando la vacante dejada por la trabajadora despedida, fue suplida con otro trabajador.

Igualmente, la Corte Constitucional reiteró, que deberá entenderse que las reglas derivadas de la protección constitucional reforzada a la mujer embarazada y lactante, se extienden por el término del periodo de gestación y la licencia de maternidad, es decir, los tres meses posteriores al parto.

²⁰ Sentencia SU-075 de 2018.

CASO CONCRETO

La señora **DAHIANA ALEJANDRA PEÑA GOMEZ** interpone acción de tutela en contra de **SGS COLOMBIA HOLDING S.A.S.**, solicitando el amparo de sus derechos fundamentales al trabajo, estabilidad laboral reforzada, seguridad social, igualdad, mínimo vital, salud y vida digna.

Afirma la accionante que desde el 14 de junio de 2021 tuvo conocimiento acerca de su estado de embarazo, informando a su empleador para los fines pertinentes. No obstante, desde ese momento recibió un trato hostil por parte de su jefe inmediata, sintiéndose discriminada, con una alta presión laboral, lo que, sumado al cuestionamiento sobre su bajo rendimiento, le generó un estrés laboral que la llevó a ser incapacitada en varias ocasiones por el impacto que ello tenía en su estado de salud con un embarazo de alto riesgo; motivo por el cual se vio avocada a presentar renuncia motivada por causas imputables a su empleador. En consecuencia, solicita se ordene su reintegro, junto con el pago de salarios y prestaciones sociales legales dejados de percibir.

La accionada **SGS COLOMBIA HOLDING S.A.S.**, al contestar, aceptó la existencia del contrato de trabajo; no obstante, niega que se haya terminado de manera injustificada y afirma que ello obedeció a una renuncia libre y voluntaria por parte de la accionante, teniendo en cuenta que los presuntos actos de maltrato, acoso laboral, discriminación o desmejora de sus condiciones laborales no se presentaron, pues no hay registro de queja alguna ante el Comité de Convivencia o ante la oficina de recursos humanos, ni se allegó prueba. Por ello, solicita declarar la improcedencia de la acción, en tanto la actora cuenta con la acción ordinaria laboral para controvertir la causa de la terminación del contrato de trabajo y perseguir el pago de los emolumentos laborales.

Previo a realizar el correspondiente análisis, es necesario determinar la legitimación en la causa de las partes intervinientes en el presente trámite; 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 las partes existió un vínculo laboral regido por un contrato de trabajo a término indefinido.

En cuanto a la inmediatez, se tiene que la terminación del contrato de trabajo data del 01 de septiembre de 2021 cuando la accionante presentó su carta de renuncia motivada, mientras que la acción de tutela se presentó el 16 de noviembre de 2021, tiempo razonable.

Sin embargo, el Despacho considera que en este caso no se cumple con 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 de la lectura 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 el 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 de 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 lograr proteger los derechos fundamentales que eventualmente podrían estar en juego. Lo anterior, 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 en discusión y adoptar las medidas que eventualmente sean necesarias para la protección de los derechos afectados²¹.

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 presente acción de tutela tan solo podría llegar a ser procedente como mecanismo transitorio de protección en caso de

21 Sentencia T-102 de 2020

que se comprobara que la accionante se encuentra sometida a la posible materialización de un *perjuicio irremediable*.

Sin embargo, en el presente caso no hay prueba alguna de la afectación inminente, urgente, grave e imposterizable de los derechos a la dignidad humana, al mínimo vital o la seguridad social de la accionante, pues no se encuentran acreditadas las circunstancias a partir de las cuales fundamenta encontrarse en una situación de debilidad manifiesta que amerite la intervención del Juez de tutela de manera inmediata, conforme se explicará a continuación:

(i) En primer lugar, se tiene que la accionante resalta su estado de embarazo como una condición que le atribuye una estabilidad laboral reforzada y que, por tanto, su desconocimiento hace viable el amparo en sede constitucional. No obstante, en criterio del Despacho, la condición de embarazo o lactancia, por sí sola, no configura un estado de debilidad manifiesta que habilite la procedencia de la acción de tutela.

En efecto, la Corte Constitucional en la Sentencia SU-075 de 2018 constató que existen otras medidas vigentes en el ordenamiento jurídico que protegen los derechos a la salud y al mínimo vital de las mujeres gestantes. En cuanto al primer derecho, señaló que tanto las mujeres embarazadas como los niños menores de un año pueden ser beneficiarios de otro familiar afiliado al régimen contributivo y en todo caso, por disposición del artículo 157 de la Ley 100 de 1993, deben ser atendidos por el régimen subsidiado cuando no cuentan con recursos económicos para acceder al sistema como cotizantes independientes.

Y, en relación con la segunda garantía, la Corte estimó que existen diversas alternativas de protección, en particular el subsidio alimentario que se encuentra a cargo del ICBF, de conformidad con la Ley 100 de 1993, así como los mecanismos de subsidio al desempleo dispuestos en las leyes 1438 del 2011 y 1636 del 2013.

Así entonces, si bien de las pruebas aportadas junto con la tutela, se observa que la accionante se encuentra en estado de gestación y que lo estaba para el momento en que el vínculo laboral finalizó, lo cierto es que esa sola circunstancia no resulta suficiente para configurar la existencia de un perjuicio que permita dar por superado el requisito de subsidiariedad y que, por ende, haga imperativo el amparo constitucional, pues de ser así la jurisdicción constitucional sustituiría siempre a la jurisdicción ordinaria, en lo que respecta al reconocimiento del fuero de estabilidad²².

(ii) En el hecho vigésimo séptimo de la tutela, la accionante refiere una afectación en su derecho fundamental al mínimo vital, por cuanto actualmente se encuentra incapacitada,

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

tiene altos gastos para los cuidados de su gestación y las patologías derivadas del embarazo y no cuenta con *altos* ingresos para la manutención de su hogar. Adicionalmente, se observa que en el acápite de *Fundamentos de Derecho* la actora aduce haber tenido que acudir a la ayuda de amigos y familiares para sobrellevar los gastos básicos de su hogar, pues su valor sobrepasa lo que puede sufragar.

No obstante, no se aportó prueba, siquiera sumaria, que acredite tales circunstancias. En efecto, la actora manifiesta no contar con los recursos para sufragar los costos de su tratamiento médico, ni los gastos propios de manutención de su hogar, empero, no indicó ni probó de alguna forma, tener la calidad de madre cabeza de familia, ni cuáles son específicamente las obligaciones que tiene a su cargo, que le sean imposible de asumir, y que evidencien que su capacidad económica se encuentra seriamente comprometida, impidiéndole procurarse su subsistencia.

Por el contrario, se avizora que, la accionante en el hecho séptimo del escrito tutelar hizo alusión a tener el apoyo de su esposo, circunstancia que *prima facie* permite inferir que no se encuentra desprotegida ni en un estado de inminente incertidumbre para costear los gastos necesarios para llevar una vida en condiciones dignas; y, en todo caso, tampoco hizo referencia alguna a tener bajo su cuidado a alguna otra persona imposibilitada para trabajar, o a que su esposo se encuentre desempleado, o presente alguna circunstancia que le impida generar ingresos y que, por lo mismo, ella y su hijo se encuentren en una situación de vulnerabilidad.

Al respecto, la Corte Constitucional ha sido enfática en que las partes deben cumplir con el deber de diligencia en lo que pretenden probar. Particularmente, se ha establecido que, cuando se alegue como perjuicio irremediable la afectación al mínimo vital, si bien en casos excepcionales es posible presumir su afectación, la regla general consiste en que quien alega dicha vulneración por falta de pago de una acreencia laboral o pensional, debe acompañar su afirmación de alguna prueba, pues la informalidad de la acción de tutela no exonera al actor de probar, aunque sea de manera sumaria, los hechos en los que basa sus pretensiones²³.

(iii) En materia de atención en salud tampoco se acredita una situación de vulnerabilidad de la actora, ni de su hijo por nacer, pues, tal como ella misma lo informó en la tutela y lo corroboró la accionada al descorrer el traslado, **SGS COLOMBIA HOLDING S.A.S.** ha continuado efectuando los aportes al Sistema de Salud, y de ello da cuenta, por un lado, la consulta realizada en el Sistema Integral de Información de la Protección Social SISPRO²⁴, donde registra estado activo en el régimen contributivo en calidad de cotizante con la E.P.S.

²³ Sentencias T-702 de 2008 y T-381 de 2017

²⁴ Archivo pdf "008. ConsultaRuafAccionante"

SANITAS; y por otro, las historias clínicas aportadas evidencian que dicha E.P.S. es quien está brindando actualmente la atención médica a la accionante.

En este punto es importante resaltar que, conforme a las manifestaciones realizadas por las partes y al certificado del operador Aportes en Línea, allegado por la accionada²⁵, el pago de los aportes a seguridad social se encuentra al día, por lo que la accionante podría optar por el *periodo de protección laboral* previsto en el artículo 2.1.8.1 del Decreto 780 de 2016; y, en todo caso, una vez concluya dicho periodo, podrá iniciar los trámites para ser vinculada o como beneficiaria del régimen contributivo, o a través del régimen subsidiado, por lo que no quedaría desprotegida en lo que respecta a su aseguramiento en Salud.

Lo anterior, habida cuenta que, de conformidad con el artículo 32 de la Ley 1438 de 2011, en virtud del principio de universalidad, es obligación de todos los residentes en el país estar afiliados, bien sea a través del régimen contributivo, ora en el régimen subsidiado; ello con el fin de acceder a las prestaciones asistenciales que, en uno y otro son las mismas, por cuanto la norma unificó el Plan de Beneficios en Salud, prohibiendo la existencia de planes de beneficios parciales y garantizando el acceso en igualdad de condiciones para ambos regímenes, lo que implica que la respectiva EPS debe asegurar la continuidad de los procedimientos médicos que, previo al cambio de régimen, se hayan iniciado.

De conformidad con lo hasta aquí expuesto, la ausencia de pruebas que acrediten la urgencia, inminencia, gravedad e impostergabilidad de adoptar medidas para la protección inmediata de las garantías fundamentales, hacen que en este caso no esté acreditado el **perjuicio irremediable** por la accionante, que tenga la entidad de afectar de manera grave e inminente su dignidad humana, la de su núcleo familiar y la seguridad de su hijo por nacer, a efectos de resultar necesaria y urgente la intervención del juez constitucional.

El Despacho resalta que, el examen de procedencia de la acción de tutela no se supera por la sola calificación de la persona como un sujeto de especial protección constitucional, pues en estos casos el examen de procedibilidad es menos estricto, a través de criterios de análisis más amplios, pero no menos rigurosos.

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 estuvo o no precedida de una motivación distinta a la condición en que se encontraba el trabajador, lo cierto es que en ninguna de las pruebas arrojadas al plenario se sugiere la existencia de un acto de discriminación en contra de la accionante.

²⁵ Archivo 016 de la carpeta "007. AportaPruebasAccionada"

En la tutela la accionante manifestó que se vio avocada a presentar carta de renuncia motivada en la imposibilidad de continuar laborando bajo la continua presión, estrés, acoso laboral y discriminación ejercida por parte de su jefe inmediata. No obstante, en la contestación la accionada negó tales aseveraciones, asegurando que la decisión adoptada por la accionante corresponde a una renuncia libre y voluntaria, en tanto que la empresa nunca tuvo conocimiento de las situaciones que narra pues no se tiene ningún registro de ello, y que por el contrario, le garantizó las condiciones para el desarrollo de sus funciones en atención a su estado de gestación, accediendo a las solicitudes por ella presentadas y a la única recomendación que notificó respecto de la necesidad de una silla ergonómica.

Como prueba de su dicho, la accionada aportó (i) copia de la recomendación médica realizada por la médico gineco-obstetra el día 24 de junio de 2021, frente al uso de una silla ergonómica debido a que el trabajo le implicaba permanecer sentada aproximadamente 8 horas diarias²⁶; (ii) copia de correo electrónico del 24 de junio de 2021 donde internamente la compañía gestionó la entrega de la silla ergonómica para la accionante²⁷; resultados de la inspección al puesto de trabajo de la accionante, realizada el 25 de junio de 2021, donde se corroboró la necesidad de la silla ergonómica²⁸; copia de correo electrónico del 21 de julio de 2021, a través del cual se aprobó una licencia no remuneradas (UPL) por ese día²⁹; y copia de un correo electrónico del 16 de agosto de 2021 solicitando cambio de turno para la colaboradora “por razones médicas”³⁰.

Por su parte, aun cuando la accionante señaló que, con ocasión de la solicitud de la silla ergonómica, comenzó a recibir por parte de jefes y supervisores una serie de conductas tendientes a aumentar su estrés laboral, revisadas las diligencias no se observa prueba alguna que respalde tal afirmación.

Así mismo, la actora aseguró en el acápite de *Fundamentos de Derecho* que las razones expuestas en la carta de renuncia, junto con la trazabilidad de su historia clínica, evidencian un empeoramiento progresivo en su estado de salud durante su gestación que la llevaron a renunciar porque la presión era muy alta y sus condiciones laborales eran injustas e inequitativas; sin embargo, estas manifestaciones tampoco fueron acreditadas.

Obsérvese que en el hecho noveno, la accionante asegura que el 07 de julio de 2021 fue ingresada en el programa PIP, el cual es -en su criterio- un programa creado para los trabajadores que no cumplen con las métricas esperadas sometiéndolos a un constante monitoreo y sanciones recurrentes con el fin de terminar su contrato de trabajo; y en el

²⁶ Archivo 005 ibidem

²⁷ Archivo 006 ibidem

²⁸ Archivo 007 ibidem

²⁹ Archivo 011 ibidem

³⁰ Archivo 012 ibidem

hecho décimo tercero manifiesta que “*debido al estrés provocado por el PIP*” tuvo que acudir a urgencias el 16 de julio de 2021, donde le otorgaron 2 días de incapacidad, empero, revisadas las pruebas no se encuentra ninguna historia clínica que date de esa fecha y en la que se haya dejado registro de los síntomas, diagnósticos o motivos de la consulta médica, por lo que no es dable atribuir la incapacidad a factores asociados a la vida laboral de la accionante.

En igual sentido, debe indicarse que la actora hizo alusión a haber recibido incapacidades médicas para los días 20 de agosto de 2021, a causa del *estrés*, 23 de agosto de 2021 por el diagnóstico “*migraña con aura*”, y por el mismo motivo para los días 26, 30 y 31 de agosto de 2021; sin embargo, no obra en el plenario copia de la historia clínica de estas atenciones médicas, ni de las órdenes respectivas, por lo que -se itera- no es posible concluir que tales afectaciones a su salud se hayan derivado de las condiciones laborales.

De otro lado, se observa que la actora alega que al haber ingresado en el programa PIP se le desmejoraron sus condiciones y que se configuró un acto de discriminación en su contra, porque debido a su estado de embarazo le fueron programados menos días afectándole las probabilidades de ganar comisiones. No obstante, en la tutela no se indica, ni se prueba, en qué consistió la desmejora alegada, ni se acredita que, en efecto, los compañeros recibieran un mejor trato u oportunidades en el desarrollo de sus funciones, debiéndose resaltar que, la sola afirmación de la accionante no resulta suficiente para tener por acreditados los presuntos actos de discriminación alegados, máxime cuando la accionada al descorrer el traslado afirmó no haber variado las condiciones laborales y aseguró desconocer los motivos expuestos tanto en la carta de renuncia como en el presente trámite.

Ahora bien, la accionante señala que, en valoración médica por parte de psiquiatría del 16 de septiembre de 2021, expresó el acoso laboral, estrés y afectación causada por la presión y los resultados que ese mal manejo de la empresa había tenido en su salud, por lo que el médico tratante clasificó su estado subjetivo psicosocial como “intermedio” y no “bajo”, brindándole apoyo psicoterapéutico.

No obstante, es de indicar que tal situación ocurrió en fecha posterior a la terminación del contrato de trabajo, lo cual tuvo lugar el 01 de septiembre de 2021, y, además, no fue aportada ninguna documental que constate que la actora haya recibido los resultados médicos por ella señalados; debiéndose de paso resaltar, que aunque fueron aportadas copias de historias clínicas del 22 de septiembre, 06 de octubre y 09 de noviembre de 2021, las cuales son igualmente posteriores a la finalización del vínculo laboral, en ninguna de ellas se encuentra registrado como antecedente que la accionante hubiera expresado

que se encontraba presentado las afectaciones en su salud como causa de algún tipo de acoso, discriminación o sobre carga laboral.

Sobre tales situaciones, la accionada manifestó en su contestación que la empresa no tenía ningún reporte de quejas o solicitudes elevadas por la accionante ante el Comité de Convivencia o ante la oficina de recursos humanos y que el primer momento en el que se enteró fue con la presentación de la carta de renuncia. Al respecto, aportó un certificado emitido el 18 de noviembre de 2021 por el secretario del Comité de Convivencia Laboral de **SGS COLOMBIA HOLDING S.A.S.**, Andrés Felipe Obando Mesa, en el que da fe de que *“durante la vigencia del Comité de Convivencia Laboral de la Compañía para el período noviembre de 2019 a 2021, este Comité no conoció ni recibió queja de Acoso Laboral alguna elevada por la señora DAHYANA ALEJANDRA PEÑA GOMEZ”*³¹.

Así las cosas, pese a que la accionante refiere en el hecho vigésimo cuarto que la accionada no puede escudarse en que ella nunca manifestó por escrito su caso porque sí lo expresó verbalmente en *“reiteradas ocasiones”*, es importante resaltar que no se tiene en el plenario ninguna prueba, siquiera sumaria, que evidencie con certeza cuántas veces, en qué fechas, y ante qué funcionarios o dependencias puso en conocimiento la situación que se venía presentado con sus jefes directos, por lo que sin ello no puede endilgársele a la accionada un presunto incumplimiento de sus obligaciones como empleador por no brindar las condiciones de seguridad y equidad adecuadas, pues era una situación que desconocía.

En ese orden de ideas, en criterio del Despacho, las meras afirmaciones de la accionante no son suficientes para considerar que en el *sub examine* se configuró una renuncia por causas imputables al empleador o despido indirecto, en primer lugar, porque el empleador lo negó; y en segundo lugar, porque en el plenario no reposa prueba que acredite la existencia de los presuntos actos de acoso laboral, discriminación, sobre carga laboral, ni que vinculen tales hechos con las complicaciones médicas que la accionante ha tenido en su embarazo, así como tampoco se avizora que, previo a la presentación de la carta de renuncia, hubiera puesto en conocimiento de la empresa las situaciones de las que presuntamente estaba siendo víctima.

Así las cosas, los derechos pretendidos en la acción de tutela caen en el terreno de la incertidumbre, por lo que requieren de un amplio debate probatorio, improcedente por esta vía, pues resulta imperioso que el mismo se adelante ante el juez ordinario laboral, quien cuenta con las facultades y atribuciones legales para determinar y calificar las causas y circunstancias en que se terminó la relación laboral que unió a las partes y desprender de tal decisión la viabilidad del reintegro y el pago de los derechos económicos solicitados.

³¹ Archivo 019 ibidem

Bajo el panorama analizado, no existen argumentos razonables para sostener que en este caso concreto no pueda acudir al proceso ordinario laboral y esperar los resultados del mismo, por cuanto al analizar las condiciones particulares de la señora **DAHIANA ALEJANDRA PEÑA GÓMEZ** no se encuentra acreditado que se halle en una situación de riesgo que afecte su capacidad de resiliencia.

En efecto, en este caso no concurren los elementos necesarios para que proceda la acción de tutela, ni siquiera de forma excepcional y transitoria, pues no se acreditó ninguna situación de inminente riesgo que demande su protección por esta vía residual, máxime cuando, en tratándose de derechos inciertos producto de la controversia surgida entre las partes respecto de si la terminación del contrato de trabajo obedeció a una renuncia libre y voluntaria, o si lo fue por un despido indirecto, es el juez ordinario laboral el llamado a calificar la desvinculación y ordenar el reconocimiento de los derechos a que haya lugar.

En este punto téngase en cuenta que, no solo no quedó desvirtuada la idoneidad y eficacia del proceso ordinario laboral para ventilar dicho conflicto jurídico – económico, sino que, tal como lo sostuvo la Corte Constitucional 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 del amparo en situación de indefensión, de manera que amerite la intervención del juez constitucional, por lo que deberá acudir ante el juez natural para reclamar los derechos aquí pretendidos.

En consecuencia, concluye el Despacho, que la presente acción de tutela es 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 **DAHIANA ALEJANDRA PEÑA GOMEZ** en contra de **SGS COLOMBIA HOLDING S.A.S.**, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente 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.

Por motivos de salud pública, y en acatamiento de las medidas adoptadas por el Consejo Superior de la Judicatura para evitar la propagación del coronavirus Covid-19, la impugnación deberá ser remitida al email: j08lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


DIANA FERNANDA ERASSO FUERTES
JUEZ