



## **JUZGADO CATORCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE MEDELIN**

Medellín, veintidós (22) de mayo de dos mil veinte (2020)

<b>RADICADO</b>	05001-40-03-014-2020-00325-00
<b>Accionante</b>	Astrid Yuliet Rivas Asprilla
<b>Accionado</b>	Atento Colombia SA y otro
<b>INSTANCIA</b>	Primera
<b>PROVIDENCIA</b>	Sentencia Número
<b>TEMAS Y SUBTEMAS</b>	estabilidad laboral reforzada
<b>DECISIÓN</b>	DENIEGA

Procede el Despacho a proferir fallo en el presente trámite de TUTELA, iniciado a instancia de la señora ASTRID YULIET RIVAS ASPRILLA con c.c. 43984878 contra TEMPORAL SAS "Staffing de Colombia" Por la presunta vulneración de los derechos fundamentales al trabajo, el mínimo vital, la vida y la seguridad social.

### **I. ANTECEDENTES**

**1.1.** Supuestos fácticos y pretensiones.- En síntesis, manifestó la accionante que se vinculó con la entidad accionada (empresa que presta el servicio de TELECOMUNICACIONES en la ciudad de Medellín (Ant), mediante un contrato laboral escrito a término indefinido, que inició el veintidós (22) de mayo de 2017, y que fue finalizado de manera injusta y unilateral por parte de mi empleadora el pasado 24 de enero de 2020, se desempeñó como asesora (Homecenter) en la ciudad de Medellín (Ant), en horario de trabajo era rotativo y previamente estipulado por la empresa, en los horarios: De 6:00 am a 2:00 pm y otro era de 2:00 p.m. a 10 pm., devengaba el salario mínimo legal vigente.

La decisión tomada por la accionada no tiene sustento jurídico ni factico, por cuanto no se ha configurado, tampoco he incurrido falta, o alguna causal estipulada en el código sustantivo del trabajo, tampoco ha dado su consentimiento para dar por terminado de manera unilateral, lo que no configura el despido en injusto.

En la actualidad se encuentro en estado de embarazo con 25 semanas es decir 7 meses de embarazo aproximadamente y de alto riesgo. La sociedad comercial accionada ATENTO COLOMBIA S.A, no solicitó permiso para dar por terminada la relación laboral ante el Ministerio del trabajo, ni ante ninguna otra autoridad administrativa o judicial.

Agregó que depende única y exclusivamente de su trabajo, toda vez que su pareja no labora y que, hasta la fecha, tampoco le han efectuado la correspondiente liquidación. Con la terminación del contrato laboral no recibirá salario, y teniendo en cuenta el estado de embarazo y la situación sanitaria que atraviesa el país, no podrá salir a trabajar en otro lugar porque estará en cuarentena y la posibilidad de vinculación laboral en el país en el momento es casi imposible. Siendo su único sustento y el de su familia el ingreso que percibía como asesora (Homecenter), en la sociedad comercial denominada ATENTO COLOMBIA S.A.

**1.2.- Trámite.** - Admitida la solicitud de tutela, el 15 de mayo del año que avanza, se vinculó por pasiva a HOMECENTER. Entidad donde prestó sus servicios como asesora y se ordenó la notificación a las accionadas-

**1.2.1.** El Representante Legal para Asuntos Legales y judiciales de SODIMAC COLOMBIA S.A (HOMECENTER) solicitó se declare improcedente la acción de tutela de la referencia, por cuanto no existe amenaza y/o violación de los derechos fundamentales del accionante por parte de su representada, por falta de legitimación por pasiva de SODIMAC COLOMBIA S.A. ya que: la accionante no se encuentra en estado de subordinación, ni muchos menos de indefensión, requisitos indispensables para configurar la legitimación por pasiva en la acción constitucional.

La señora ASTRID YULIET RIVAS ASPRILLA no es, ni ha sido trabajadora de su representada, la señora accionante manifiesta a título de confesión, en el acápite de los hechos, que su empleador es ATENTO COLOMBIA S.A, con quien celebró el contrato de trabajo.

Aclara que entre su representada y la empresa ATENTO COLOMBIA S.A, existe un vínculo meramente comercial, puesto que dicha empresa realiza comercialización de productos en las tiendas de Homecenter, así pues, si lo que pretende la señora Rivas Asprilla es buscar la declaratoria de un contrato realidad, deberá acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, quien es la competente para resolver este tipo de controversias. En virtud del principio de subsidiariedad que establece la ley para este mecanismo constitucional, de la acción de tutela, que se caracteriza por ser residual.

A los hechos indicó reitera que su representada no suscribió el contrato de trabajo con la señora accionante, quien, conforme lo manifestado lo celebró con la empresa

ATENTO COLOMBIA S.A. Empero, este hecho prueba la falta de legitimación por pasiva de su representada pues la accionante no es, ni ha sido trabajador de SODIMAC COLOMBIA S.A, por ello no le consta la labor, el horario y salario asignado, si SODIMAC COLOMBIA S.A no conocía el estado de salud de la accionante por cuanto no tenía ninguna relación laboral con la señora ASTRID YULIET RIVAS ASPRILLA por lo que desconoce su estado de embarazo, ni los pormenores de la terminación de su contrato de trabajo con ATENTO COLOMBIA S.A

Lo cierto es que, en virtud del vínculo comercial que existe entre su representada y el empleador de la accionante se debe propender entre otras cosas conforme al modelo que se anexa de Oferta De Suministro De Productos Para Comercializar En Los Almacenes Homecenter Y Constructor. En ese sentido, es evidente que cualquier eventual reclamación respecto al desarrollo de su contrato de trabajo pertenecerá a el empleador del accionante quien se erige como la persona capaz de resolver sus inconformidades.

A las pretensiones se opone a que se tutele los derechos al mínimo vital, al trabajo y la salud en conexidad con la vida, la seguridad social, a la igualdad del accionante respecto de su representada por ser un tercero completamente ajeno a la empresa ATENTO COLOMBIA S.A, quien es el empleador de la accionante. Por lo anterior deberá procederse con la desvinculación de sui representada de la presente acción de tutela.

Se opone a que se ordene el reingreso del accionante a SODIMAC quien no es, ni ha sido empleador del accionante.

**1.2.2.** La Apoderada General de ATENTO COLOMBIA SA (en adelante la compañía) manifestó que el día 22 de mayo de 2017, la Accionante y la Compañía celebraron un contrato de trabajo a término indefinido, bajo el cual la Accionante desempeñó el cargo de Rac Telefónico para la campaña de claro móvil pospago, sin que fuera asignada en vigencia de la relación laboral para desempeñar su cargo en alguna campaña con Homecenter y menos dentro del periodo de tiempo referenciado por la Accionante. Esto se prueba, en el formato de proceso de selección y en el paz y salvo operativo que se aportan a la presente, y que establecen que, desde el inicio de la relación laboral hasta su terminación, la Accionante desempeñó sus labores para la campaña claro móvil pospago.

La Compañía se obligó con la Accionante a reconocer por la prestación de sus servicios una remuneración mensual para la fecha de suscripción del Contrato de COP\$737.717, suma que el 01 de julio de 2017 fue modificada mediante un otrosí con el cual la Compañía se obligó a pagar a la Accionante una suma total de COP\$772.500. Para la fecha de terminación del Contrato, la Accionante percibía una remuneración fija mensual de COP\$781.272 correspondiente al SMLMV. En vigencia de la relación laboral que sostuvieron las partes, la Compañía liquidó y pagó en debida forma en favor de la Accionante, el valor de sus salarios, prestaciones sociales, vacaciones, contribuciones al Sistema Integral de Seguridad Social, Aportes Parafiscales, riesgos laborales y Caja de Compensación Familiar.

El día 31 de julio de 2018, la Accionante decidió presentar a la Compañía su RENUNCIA VOLUNTARIA al cargo que venía desempeñando. Como consecuencia de lo anterior, la Compañía aceptó la renuncia presentada y procedió con el pago de la liquidación y reliquidación final de acreencias laborales, quedando a paz y salvo por todo concepto derivado de la relación laboral a favor de la Accionante, sumas que fueron pagadas mediante transferencia electrónica los días 15 de agosto y 07 de septiembre de 2018 respectivamente.

No se entiende las razones que motivan a la Accionante a manifestar lo siguiente, mucho menos lo prueba y es contradictorio con las pruebas que obran en el proceso, que: (i) la relación laboral con la Compañía terminó el 24 de enero de 2020, (ii) la labor para la cual había sido contratada era de asesora Homecenter, (iii) la Compañía terminó la relación laboral unilateralmente y sin justa causa, (iv) la Compañía no solicitó autorización del Ministerio del Trabajo debido a que se encuentra en estado de embarazo. Lo anterior, teniendo en cuenta que tales hechos no obedecen a la situación real por cuanto fue la misma Accionante la que presentó renuncia voluntaria el 31 de julio de 2018, es decir, hace aproximadamente 1 año y 10 meses.

Ahora bien, cabe recordar que la tutela se erige como un mecanismo subsidiario a la acción legal principal y si bien es cierto la normativa permite que la acción de tutela sea utilizada como un mecanismo transitorio de protección, brilla por su ausencia prueba siquiera sumaria que permita inferir que la Accionante se encuentra en una situación de esta índole. Por lo que no existe entonces situación de indefensión alguna y/o ningún tipo de perjuicio irremediable que padezca la Accionante, que haga procedente la acción de tutela sin antes acudir a las vías legales ordinarias o por lo menos que así lo pruebe en el escrito de tutela, en el que solo aporta su cédula de ciudadanía, el contrato de

trabajo y, el otrosí que suscribió con la Compañía el 22 de mayo de 2017 y que terminó por renuncia voluntaria de la Accionante el 31 de julio de 2018.

No le consta el estado de embarazo, la Compañía no tiene conocimiento alguno, toda vez que el vínculo laboral con la Accionante terminó el 31 de julio de 2018 por renuncia voluntaria, es decir, aproximadamente 1 año y 10 meses por lo que resulta absurdo e inadmisibile que la Compañía pueda tener conocimiento de tal situación. En todo caso, su estado de embarazo – presumiendo que sea cierto – no se presentó en vigencia de la relación laboral que existió con la Compañía y por ello la Compañía no está llamada a dar cumplimiento de la normatividad laboral existente frente a la protección por fuero de maternidad de la Accionante.

Agregó que la Compañía no tenía que solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para terminar la relación laboral con la Accionante, en razón a que: (i) en vigencia de la relación laboral comprendida entre el 22 de mayo de 2017 y el 31 de julio de 2018 la Accionante no se encontraba en estado de embarazo o por lo menos que la Compañía tuviera conocimiento de ello y, (ii) el vínculo laboral con la Accionante terminó 31 de julio de 2018 por renuncia voluntaria de la misma, es decir, aproximadamente 1 año y 10 meses por lo que si la Accionante a la fecha se encuentra en estado embarazo no es la Compañía quien tiene la obligación legal de solicitar permiso ante el Ministerio de Trabajo para la terminación del contrato pues entre las partes no existe ningún tipo de vinculación que suponga para la Compañía obligación alguna.

Respecto al estado económico y familiar de la Accionante de la cual no se aporta prueba alguna, no es posible a la Compañía pronunciarse sobre su veracidad, si bien la Compañía se atiene a lo que se pruebe dentro del trámite de tutela, la Compañía reitera que la relación laboral terminó el 31 de julio de 2018 por terminación voluntaria de la Accionante, por lo cual, no existió por parte de la Compañía ningún tipo de vulneración a los derechos fundamentales, contractuales y laborales de la Accionante, por el contrario, en vigencia de la relación laboral la Compañía cumplió con todas las obligaciones que le asistían en calidad de empleador siendo respetuosa siempre de sus derechos. La liquidación final de acreencias laborales de la relación laboral comprendida entre el 22 de mayo de 2017 hasta el 31 de julio de 2018 por un valor de \$630.299 fue pagada el día 15 de agosto de 2018 mediante transferencia bancaria, la cual posteriormente fue reliquidada debido a que no habían sido tenidos en cuenta 8 días de incapacidad de la Accionante, por lo cual, la Compañía pagó una suma adicional de COP\$240.744 el 07 de septiembre de 2018.

Para la fecha de terminación del Contrato, no se presentaba la actual emergencia sanitaria por la que estamos atravesando por el COVID-19, ni se advertía el advenimiento de la misma por lo que la Compañía no tiene ningún tipo de responsabilidad frente a ello.

se opone a las pretensiones y solicito que se rechace por improcedente, puesto que la Compañía en vigencia de la relación laboral no vulneró los derechos fundamentales, contractuales ni laborales, de la Accionante. La relación laboral que existió entre las partes terminó el 31 de julio de 2018 por RENUNCIA VOLUNTARIA de la Accionante, sin que ello obedeciera a un despido unilateral, sin justa causa, sin permiso del Ministerio del Trabajo por el estado de embarazo de la Accionante de cual la Compañía no tiene conocimiento alguno, y mucho menos por la actual emergencia sanitaria del Covid-19.

La Accionante no tiene derecho al reintegro ni al pago de los conceptos que refiere por parte de la Compañía, pues esta pretensión carece de todo sustento tanto fáctico como legal. La Compañía no vulneró los derechos fundamentales de la Accionante en vigencia de la relación laboral comprendida entre el 22 de mayo de 2017 y el 31 de julio de 2018, por lo que la acción de tutela no es procedente, la Compañía liquidó y pagó en favor de la Accionante la liquidación y reliquidación final de acreencias laborales quedando a paz y salvo por todo concepto de la relación laboral.

## II. CONSIDERACIONES

**2.1. Competencia.** - Esta agencia judicial es competente para conocer y fallar de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 86 de la Constitución Nacional, art. 37 del Decreto 2591 de 1991 y el inciso 2º, numeral 1º del artículo 1º del Decreto 1382 de 2000.

**2.2. Problema jurídico.** - Corresponde al Juez Constitucional determinar si en este caso es procedente tutelar los derechos fundamentales invocados y ordenar a la sociedad comercial denominada **ATENTO COLOMBIA S.A**, con domicilio en la ciudad de Bogotá (Cund), en su calidad de empleadora, el reintegro de la suscrita, al cargo que desempeñaba, o a otro en condiciones similares donde pueda laborar cuando me encuentre en aptas condiciones, se me cancele los salarios, prestaciones sociales (Cesantías, Intereses a las Cesantías, Primas de Servicio y Vacaciones), dejados de percibir (durante el tiempo de labores), y desde la fecha de desvinculación, es decir,

desde el 24 de enero de 2020, hasta el día o fecha en que sea reintegrado, así como también los aportes a seguridad social en salud, pensiones y riesgos profesionales, sin solución de continuidad.

**2.3. Marco Normativo aplicable.** - Constitución Política: Arts. 1, 2, 11, 48, 49, 86, 228, 230. Decreto 2591 de 1991: Arts. 1, 5, 10, 23, 27, 29, 42. Decreto 306 de 1992: Arts. 4 y 6. Decreto 1382 de 2000.

**2.4. De la acción de tutela.** - La acción de tutela conforme al artículo 86 de la Carta Política de 1991, es un mecanismo de protección de carácter residual y subsidiario que puede ser utilizado ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales, cuando no exista otro medio idóneo para la protección de los derechos invocados, o cuando existiendo otro medio de defensa judicial, se requiera acudir al amparo constitucional como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable (artículo 8 del Decreto 2591 de 1991).

La naturaleza subsidiaria y excepcional de la acción de tutela, permite reconocer la validez de los medios y recursos ordinarios de protección judicial, como mecanismos legítimos y prevalentes para la salvaguarda de los derechos. De manera que, al existir estos mecanismos, los ciudadanos se encuentran obligados a acudir de manera preferente a ellos, cuando son conducentes para conferir una eficaz protección constitucional. De allí que quien alega la afectación de sus derechos debe agotar los medios de defensa disponibles por la legislación para el efecto, exigencia ésta que se funda en el principio de subsidiariedad de la tutela descrita, que pretende asegurar que una acción tan expedita no sea considerada en sí misma una instancia más en el trámite jurisdiccional, ni un mecanismo de defensa que reemplace aquellos diseñados por el legislador, y menos aún, un camino excepcional para solucionar errores u omisiones de las partes.

**2.5 ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA PARA LAS MUJERES EN RAZON DE LA MATERNIDAD la corte constitucional en Sentencia SU 075 de 2018 manifestó** *"Existen diversas medidas legales y de política pública que desarrollan la obligación de garantizar el mínimo vital de las mujeres gestantes y lactantes, en cumplimiento del artículo 43 Superior. Por una parte, el subsidio alimentario previsto en el artículo 166 de la Ley 100 de 1993 constituye una protección a la cual pueden acudir las mujeres en estado de gravidez o en periodo de lactancia que se hallen en situación de desempleo, incluso si no se encuentran afiliadas al Régimen Subsidiado. Por otra, los mecanismos de protección dispuestos en la Ley 1636 de 2013 y sus decretos reglamentarios establecen una serie de prestaciones económicas que garantizan la dignidad humana y el mínimo vital de las mujeres embarazadas que cumplan con los requisitos para acceder a ellos. Tales beneficios son: (i) el pago de las cotizaciones al*

*Sistema General de Seguridad Social; (ii) el reconocimiento de la cuota monetaria del subsidio familiar; y (iii) la entrega de los bonos de alimentación.*

...

*La legislación colombiana ha incorporado una serie de beneficios para las trabajadoras gestantes con fundamento en las protecciones constitucionales que lo ordenan, con el objetivo de disminuir la brecha de desigualdad en razón al género, evitar el trato discriminatorio contra las trabajadoras a causa del embarazo y proteger la autonomía reproductiva de las mujeres. Entre estos beneficios, se encuentran: (i) la prohibición de despedir a la mujer en embarazo sin el permiso del Inspector del Trabajo o fuero de maternidad; (ii) la licencia de maternidad de 18 semanas, la cual es pagada a través del sistema de seguridad social; (iii) el reintegro al puesto de trabajo; y (iv) un periodo de lactancia, equivalente a dos descansos de 30 minutos por un término de seis meses.*

...

### **2.3.2. La alternativa laboral en la cual se desempeña la trabajadora como elemento para establecer el grado de protección laboral a la maternidad.**

*31. La jurisprudencia constitucional ha indicado que la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes, aplica independientemente de la modalidad del vínculo laboral que exista entre las partes. Es decir, es irrelevante si se trata de un contrato de trabajo a término fijo, indefinido, por obra o labor determinada o a través de una cooperativa de trabajo asociado, pues el objetivo de la figura es proteger los derechos de la madre gestante, sin importar la alternativa laboral en la cual se desempeñe<sup>1</sup>.*

*De esta manera, la garantía del fuero de maternidad y lactancia cubre todas las modalidades y alternativas de trabajo dependiente, por cuanto el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores, sin importar la naturaleza del vínculo contractual. En este sentido, "el fundamento que sostiene la posibilidad de adoptar medidas de protección en **toda** alternativa de trabajo de las mujeres embarazadas, es la asimilación de estas alternativas a una **relación laboral** sin condiciones específicas de terminación; categoría esta que se ha concretado en las normas legales como punto de partida para la aplicación de la protección contenida en el denominado fuero de maternidad"<sup>2</sup>.*

*32. Ahora bien, como se expuso anteriormente, la jurisprudencia constitucional ha indicado que la modalidad del contrato es uno de los factores que determina el **alcance de la protección** a la cual tienen derecho las trabajadoras que son desvinculadas en estado de embarazo. Por tanto, en el siguiente acápite la Sala procederá a presentar cada uno de los escenarios establecidos en la **Sentencia SU-070 de 2013**<sup>3</sup>.*

**2.6. El caso en estudio y solución al problema jurídico planteado.** - De conformidad con lo previsto en el artículo 86 de la Constitución, la procedencia de la acción contra particulares está sujeta a uno de los siguientes presupuestos:

a) Que el particular esté encargado de la prestación de un servicio público.

---

<sup>1</sup> Sentencia T-092 de 2016. M.P. Alejandro Linares Cantillo; Sentencia T-102 de 2016. M.P. María Victoria Calle Correa; Sentencia T-148 de 2014. M.P. Mauricio González Cuervo; Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada.

<sup>2</sup> Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada.

<sup>3</sup> Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada. En el acápite siguiente se transcribirán varias consideraciones de dicha providencia con el propósito de exponer con la mayor precisión posible las reglas jurisprudenciales establecidas en dicha providencia.

- b) Que el particular afecte grave y directamente un interés colectivo.
- c) Que el accionante se halle en estado de subordinación o indefensión frente al particular<sup>4</sup>.

En este caso, la situación de la accionante encuadra en el supuesto legal en el cual el actor se halla en situación de subordinación frente a los accionados en virtud de la relación laboral que existió entre ellos.

El artículo 86 de la Carta Política dispone que la acción de tutela es un mecanismo subsidiario para la protección de los derechos fundamentales de las personas, por lo que, si las mismas disponen de otros medios de defensa judicial, el mecanismo de amparo constitucional se torna improcedente. La norma citada le imprime a la acción de tutela un carácter subsidiario y residual, con lo que se pretende salvaguardar el principio del juez natural, de manera que para resolver los conflictos, primero se recurra a los mecanismos judiciales de defensa que el legislador previamente había regulado.

No obstante lo anterior, el propio artículo 86 Constitucional establece una excepción a la regla de la subsidiariedad, en el sentido de señalar que, aun cuando existan otros medios de defensa judicial, la tutela es procedente si con ella se pretende evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable. Igualmente, el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, reglamentario de la acción de tutela, adiciona otra excepción al principio de subsidiariedad, señalando que también procede la acción de tutela cuando el mecanismo ordinario de defensa no es idóneo, ni eficaz para la protección de los derechos fundamentales en juego, caso en el cual opera como mecanismo definitivo de protección. De este modo, en las dos situaciones descritas, se ha considerado que la tutela es el mecanismo procedente para proteger, de manera transitoria o definitiva, los derechos fundamentales, según lo determine el juez de acuerdo a las circunstancias que rodean el caso concreto.

Para proceder a mirar la viabilidad de la tutela, debemos empezar por analizar lo que tiene que ver con la calificación de la accionante como sujeto en condiciones de debilidad manifiesta, respecto de quien pueda predicarse por tal razón, estabilidad laboral reforzada, porque según se dejó estudiado en apartes precedentes, sólo bajo

---

<sup>4</sup> Se hace necesario hacer claridad sobre los conceptos de subordinación e indefensión. Es evidente que la subordinación radica en la existencia o mediación de una relación jurídica, mientras que la indefensión supone por el contrario, una situación de hecho. Así de encontrarse cualquiera de dichas situaciones, la acción de tutela será viable y de no advertirse alguna de tales situaciones su inviabilidad será evidente. T-583 de 2011

ese presupuesto se abriría paso la acción de tutela como mecanismo idóneo para acceder a las pretensiones de la parte accionante.

De los documentos que obran en el expediente aportados por la señora ASTRID YULIET RIVAS ASPRILLA se encontró: contrato de trabajo a término indefinido entre ATENTO COLOMBIA SA como empleador Y ASTRID YULIET RIVAS ASPRILLA como trabajador, con fecha de inicio 22 de mayo de 2017, OTRO SI SUSCRITO EL 1 DE JULIO DE 2017 Y CEDULA DE CIUDADANIA.

La accionada SODIMAC COLOMBIA SA (HOMECENTER) indicó no es, ni ha sido empleador de la accionante, que fue con ATENTO COLOMBIA S.A, con quien celebró el contrato de trabajo la señora RIVAS y que entre esa sociedad y la empresa ATENTO COLOMBIA S.A, existe un vínculo meramente comercial, puesto que dicha empresa realiza comercialización de productos en las tiendas de Homecenter, así pues, si lo que pretende la señora Rivas Asprilla es buscar la declaratoria de un contrato realidad, deberá acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, quien es la competente para resolver este tipo de controversias. En virtud del principio de subsidiariedad que establece la ley para este mecanismo constitucional, de la acción de tutela, que se caracteriza por ser residual. Aporta como prueba el modelo de OFERTA DE SUMINISTRO DE PRODUCTOS Y/O SERVICIOS PARA COMERCIALIZAR EN LOS ALMACENES HOMECENTER Y CONSTRUCTOR Y OTROS CANALES DE VENTA DE SODIMAC COLOMBIA S.A y certificado de existencia y representación.

Por su parte la accionada ATENTO COLOMBIA S.A., se opone a las pretensiones y solicitó que se rechace por improcedente, puesto que la Compañía en vigencia de la relación laboral no vulneró los derechos fundamentales, contractuales ni laborales, de la Accionante. La relación laboral que existió entre las partes desde el 22 de mayo de 2017 terminó el 31 de julio de 2018 por RENUNCIA VOLUNTARIA de la Accionante, sin que ello obedeciera a un despido unilateral, sin justa causa, sin permiso del Ministerio del Trabajo por el estado de embarazo de la Accionante de cual la Compañía no tiene conocimiento alguno, y mucho menos por la actual emergencia sanitaria del Covid-19. la Compañía liquidó y pagó en favor de la Accionante la liquidación y reliquidación final de acreencias laborales quedando a paz y salvo por todo concepto de la relación laboral. Aportó como pruebas: contrato de trabajo suscrito el 22 de mayo de 2017, otro si al contrato de trabajo el 1 de julio de 2017, certificado laboral, formulario de afiliación a EPS COMPENSAR, al fondo de pensiones y cesantías provenir, a la caja de compensación Cafam y ARL Axa Colpatria, concepto de aptitud ocupacional de ingreso,

formato de proceso de selección, carta renuncia voluntaria de fecha 31 julio de 2018, carta de aceptación de renuncia de fecha 31 de julio de 2018, Paz y salvo operativo, liquidación final de acreencias laborales, Reliquidación final de acreencias laborales, Comprobante de pago a aportes del Sistema de la Seguridad de la relación laboral .Desprendibles de nómina de toda la relación laboral. Comprobante de pago de cesantías.

Ahora, el alto Tribunal Constitucional, en Sentencia SU 049 de 2017, Magistrada ponente, Dra. MARÍA VICTORIA CALLE CORREA, en la que la Corte Constitucional, indicó:

*"8.1. El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda."*

Lo narrado por la accionante así como los documentos allegados por ésta, está claro que entre ella y la accionada ATENTO COLOMBIA SA se suscribió el 22 de mayo de 2017, un contrato de trabajo a término indefinido y un otro si el 1 de julio de 2017, Y pese a que indica en su escrito de tutela que tiene 7 meses de embarazo no se allegó ningún documento que dé cuenta de ello, ni en su escrito manifiesta cuando le comunicó al empleador su estado, manifestando al respecto la accionada ATENTO COLOMBIA, que fue la accionante quien terminó el contrato de manera unilateral el 31 de julio de 2018, presentando carta de renuncia, la cual fue aceptada el mismo día, y que desde entonces no tiene relación laboral y por tal desconoce el estado de embarazo de la señora RIVAS.

Consultado en la ADRES el estado de afiliación de la accionante se encontró que está afiliada al régimen subsidiado desde el 18 de marzo de 2019.,

Así las cosas y pese a que la señora ASTRID YULIET RIVAS ASPRILLA manifiesta que fue despedida en estado de embarazo el 24 de enero de 2020, no se encuentra probada la calificación de la accionante como sujeto en condiciones de debilidad manifiesta,

respecto de quien pueda predicarse por tal razón, estabilidad laboral reforzada, toda vez que no hay prueba de su estado de embarazo ni de la relación laboral que existió entre la accionante y la ATENTO COLOMBIA SA después del 31 de julio de 2018 y de haberse continuado la relación laboral esta aparecería afiliada al sistema de seguridad social en salud en el régimen contributivo si aún no ha terminado el periodo de gracia o en el subsidiado a partir de la desvinculación esto es en enero de la corriente anualidad.

Por lo anterior esta acción de tutela no está llamada a prosperar, por cuando a través de ella se pretenden sustituir los medios ordinarios de defensa judicial con los que cuenta la accionante para hacer valer su derechos en vía laboral, siendo esta la encargada de determine si es procedente su pretensión de reintegro, así como el pago de los salarios dejados de percibir ya que no es propio de la acción de tutela el de servir de medio o procedimiento llamado a reemplazar los procesos ordinarios o especiales, ni el de ordenamiento sustitutivo en cuanto a la fijación de los diversos ámbitos de competencia de los jueces, ni el de instancia adicional a las existentes, pues de ser así, estaría el juez de tutela invadiendo esferas que no le corresponden.

Frente al derecho a la igualdad no se aportaron pruebas que demuestren que otras personas en iguales situaciones a la señora ASTRID YULIET RIVAS ASPRILLA, (sin prueba de su estado de embarazo y de la relación laboral con la accionada después del 31 de julio de 2018) se le haya concedido el amparo constitucional.

Por último, se desvinculará de la presente acción constitucional a la SOCIEDAD SODIMAC COLOMBIA SA (HOMECENTER) por cuanto la misma resulta ajena a los hechos que sirven de fundamento a la misma.

En mérito de lo dicho, **EL JUZGADO CATORCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República y por mandato constitucional,

**FALLA:**

**PRIMERO: DENEGAR POR IMPROCEDENTE** la tutela incoada por la señora ASTRID YULIET RIVAS ASPRILLA con C.C. 1147934084 contra de ATENTO COLOMBIA SA por las razones expuestas en la parte considerativa de esta providencia.

**SEGUNDO:** Desvincular de la presente acción constitucional a la SOCIEDAD SODIMAC COLOMBIA SA (HOMECENTER) por cuanto la misma resulta ajena a los hechos que sirven de fundamento a la misma.

**TERCERO:** Notifíquese a las partes por correo electrónico, a más tardar, al día siguiente de la fecha en que se profiere esta decisión.

**CUARTO:** Esta decisión puede ser impugnada dentro de los tres (03) días siguientes a su notificación. Una vez ejecutoriada y de no ser recurrida, remítase el expediente ante la Honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión.

### **NOTIFÍQUESE**

Original firmado  
**JHON FREDY CARDONA ACEVEDO**  
Juez