

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO CUARENTA Y CINCO CIVIL DEL CIRCUITO
DE BOGOTÁ D.C.

Bogotá D.C., treinta (30) de junio de dos mil veinte (2020)

Referencia: **ACCIÓN DE TUTELA No. 2020 – 00442**
Accionante(s): **MARÍA ELVIRA VALENZUELA MIRANDA**
Accionada(s): **ZEEVAT ROELOF WIEBE Representante Legal PRODUCTORES DE ENVASES FARMACÉUTICOS S.A.S. -PROENFAR S.A.S.-**

Procede el despacho a resolver la impugnación presentada por la accionante María Valenzuela Miranda en contra del fallo de tutela proferido el 14 de mayo de la anualidad en curso por el Juzgado Veintidós de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de esta ciudad, dentro de la acción de tutela de la referencia y previo el estudio de los siguientes,

I. ANTECEDENTES

En síntesis, señala la accionante que ingresó a laborar en la empresa accionada, el 7 de febrero de 2006, mediante la suscripción de un contrato de trabajo a término indefinido, a su vez, que el último cargo que desempeñó al servicio de la empresa convocada durante 16 años, fue el de jefe de soporte de ventas, donde devengaba la suma de \$11.411.439, bajo la modalidad de salario integral.

Expone, que de manera repentina y sin justa causa, el pasado 14 de febrero fue despedida, pese a las condiciones de gravedad, vulnerabilidad y debilidad que ostenta, porque tanto como su hija como su esposo dependen económica de ella, en la medida en que es quien provee los ingresos necesarios para la manutención de familiares, que refieren a la alimentación, la educación, la salud inclusive, al pago de los aportes pensionales de su conyugue como independiente sobre un salario mínimo, en aras de que conserve la posibilidad de pensionarse.

A su turno, refiere que el pasado 3 de septiembre, su hija fue diagnosticada con ANOREXIA NERVIOSA, por lo que fue necesario iniciar un tratamiento especializado que le permitiera superar dicha condición, pese lo anterior y de los esfuerzos externos de los médicos, tal y como lo comunicó a PROENFAR S.A.S., el día 7 de noviembre de 2019 fue absolutamente necesario ingresar a su hija a la UCI (UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS) de la Clínica Santa Fe de Bogotá, dado que presentó una BRADICARDIA SEVERA (esto es, menos de 60 latidos por minuto).

Sostiene, que por lo anteriormente relatado inició conversaciones con la Gerencia de Talento Humano, a fin de establecer algunas opciones para poder estar con su primogénita en la Clínica durante su hospitalización, frente a lo que se le manifestó que lo debía coordinar directamente con sus superiores, circunstancia que le causaba temor dada las reacciones de los mismos en situaciones similares anteriores con el personal de la convocada, por tal razón, el día 12 de noviembre de 2019 decidió hablar con el señor Edgar Alberto Álvarez con la intención de establecer formalmente las diferentes opciones, atendiendo la gravedad y la razonabilidad de lo acontecido y la notoria necesidad de su presencia en la Clínica para dar los cuidados necesarios a su primogénita, por lo que en ese sentido propuso trabajar algunos días desde allí, por que como se evidencia de la certificación de la médico tratante, esta debía tener un acompañamiento familiar de veinticuatro horas (24h), para lo cual no era suficiente la sola presencia de su esposo quien también debía atender otros asuntos del hogar, descansar y cubrir el turno durante el día mientras ella laboraba.

Añade, que en el lapso en el que su hija se encontraba hospitalizada fue objeto y víctima de persecución y presión laboral por parte de sus jefes, además, sometida a una carga excesiva de trabajo incluyendo los fines de semana y a altas horas de la noche, por lo que era obvio que lo que se pretendía era lograr su renuncia, dicho que en todo caso coincide con lo ocurrido el 14 de febrero del año 2020, día de su despido sin justa causa.

Afirma, que con lo señalado se evidencia que a pesar de la gravedad de las circunstancias por las que atravesaba y de la necesidad que tenía de estar con su hija, no disfrutó de licencia alguna ante el temor que tenía de perder su empleo y por las claras advertencias de sus jefes en días pasados. Por todo ello, insiste en su situación de vulnerabilidad inclusive el hecho de la posición económica en la que se encuentra su cónyuge, la cual era de conocimiento del empleador, pues es claro para ellos que aquel actualmente y desde el mes de mayo del 2016, no poseía alternativas laborales que le permitieran asumir los gastos de su hogar, siendo ella la única fuente de ingresos.

Informa, que pese a todas las dificultades por las que atravesaba, lo cierto es que el pasado 14 de febrero, fue citada a la gerencia comercial de la empresa a las 2 p.m. para llevar a cabo una reunión a las 4 p.m., en donde le avisaron, que con ocasión de una presunta reestructuración empresarial su contrato de trabajo terminaba a partir de ese día sin justa causa, transcurridos algunos minutos, al recinto de la reunión acude la Jefe de Talento Humano, quien le hizo entrega de la carta de terminación del contrato de trabajo y le solicitó suscribirla, como efectivamente lo hizo, seguidamente después de haber firmado dicha carta le informaron que tenía dos opciones, (i) firmar una comunicación en donde expresara su renuncia voluntaria, escenario en el que recibiría la suma de indemnización y un valor adicional de \$7.000.000 de pesos, todo a título de bonificación extralegal; y (ii) firmar la liquidación de su contrato de trabajo sin justa causa, lo que afirma ya había ocurrido, así como, la liquidación en la que se encontraba el rubro de su correspondiente indemnización.

Concluye, que repercuta gravosamente, la terminación de su contrato de trabajo, dado que el pasado 4 de marzo cumplió 54 años, en la medida en que se encontraba construyendo sus últimos tres (3) años de pensión, sin perder de vista que por su edad son claras las dificultades de empleabilidad que afronta.

Finalmente, y en la medida en que no recibió respuesta alguna a su solicitud de reclamación directa donde pedía el reintegro laboral, se ve avocada a acudir a éste mecanismo a fin de que, se tutelen sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral y/o ocupacional reforzada, a la igualdad, al trabajo digno y a la seguridad social; como consecuencia, se ordene el reintegro inmediato a su cargo como jefe de soporte de ventas en los mismos términos y condiciones, así mismo, ordenar reconocer los salarios, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social integral desde el día en que fue desvinculada y hasta la fecha en que se ordene el reintegro.

II. ACTUACIÓN SURTIDA

Sometida al reparto la presente acción constitucional le correspondió su conocimiento al Juzgado Veintidós de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de esta ciudad, entidad que la admitió y dispuso su notificación a la accionada, instándola para que ejerciera su derecho de defensa y se pronunciara sobre los hechos que la fundamentan. Dentro del término legal la accionada rindió el correspondiente informe.

III. LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante providencia adiada del 14 de mayo de la anualidad que avanza, se profirió decisión de fondo en este asunto mediante la cual se denegó el amparo constitucional deprecado, tras considerar el *A-Quo* que no es procedente la acción de tutela, por lo dispuesto en el artículo 45 del Decreto 2591 de 1991, aumentado a todo el examen de los hechos y derechos, esto es, una conducta legítima del empleador en su decisión laboral respecto de la actora y la falta de demostración del nexo causal entre la terminación unilateral del contrato de trabajo y alguna condición que la calificara para ser titular de la garantía constitucional examinada.

IV. FUNDAMENTOS DE LA IMPUGNACIÓN

Inconforme con la decisión de primera grado la accionante formuló impugnación, en la que alega en síntesis, que está probado que entre el mes de noviembre de 2019 a febrero de 2020 se presentó una situación grave de salud de su primogénita que conllevó no solo a su especial atención por tratarse de una ANOREXIA NERVIOSA que la condujo a la UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS, sino que por dicha razón, evidentemente se vio afectada la normalidad del servicio que prestaba a la accionada, así mismo, que se encuentra probado que se halla en una situación de debilidad manifiesta dada la vulnerabilidad que representa su

situación económica, al estar al frente de todos los gastos de su hogar, por la misma inestabilidad laboral de su cónyuge, por último, y que en ese mismo sentido que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa y que, de hecho, se le ofreció una terminación mediante la suscripción de un contrato de transacción, justamente para evitar que acudiera a una reclamación judicial como hoy ocurre.

V. CONSIDERACIONES

1. Mediante la carta constitucional de 1991, se determinó que la organización del Estado colombiano debía realizarse conforme a los principios de un Estado de Derecho, lo que implica que cada uno de las instituciones que lo componen deben estar sujetas a una serie de reglas procesales, que se encargan de crear y perfeccionar todo el ordenamiento jurídico; de esta manera se limita y controla el poder estatal con el fin de que los derechos de las asociados se protejan y puedan realizarse, dejando de ser imperativos categóricos para tomar vida en las relaciones materiales de la comunidad.

Una de las características fundamentales del Estado de Derecho, es que las actuaciones y procedimientos regulados deben sujetarse a lo dispuesto en los postulados legales.

Estos principios y derechos constitucionales irradian a todo el ordenamiento jurídico su espíritu garantista, que busca como fin último la protección y realización del individuo en el marco del Estado al que se encuentra asociado.

Uno de los mecanismos destinados a buscar la materialización de los principios que componen el Estado de Derecho es la Acción de Tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Nacional, como el instrumento idóneo para que toda persona logre la garantía y protección de sus derechos fundamentales cuando estos hayan sido vulnerados o sean amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de un particular.

2. De cara a la impugnación planteada, el Juzgado advierte que la discusión central gira en torno a identificar si encabeza de la actora existe estabilidad laboral reforzada que impidiera su despido en la forma y términos como tuvo ocurrencia, para lo que importa considerar lo siguiente:

2.1. Dicha institución ha sido definida por la Corte Constitucional mediante Sentencia C - 531 de 2000 como *“La permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. Al mismo tiempo, esta garantía implica que el empleador tiene la obligación de reubicar al trabajador discapacitado en un puesto de trabajo que le permita maximizar su productividad y alcanzar su realización profesional”*.

Así mismo, en sentencia T-025 de 2011 con ponencia del Magistrado Luis Ernesto Vargas Silva adujo que: *“Por ello, el juez de tutela para identificar la titularidad del derecho a la*

estabilidad laboral en las personas discapacitadas y estudiar la procedencia del amparo, debe evaluar los factores de vulnerabilidad que se manifiestan en motivos de salud, o por cualquier circunstancia que afecte al actor en su bienestar físico, mental o fisiológico (...)"

2.2. Y no sólo para el caso de discapacidad ha reconocido la jurisprudencia constitucional esa condición. En punto específico de las madres cabeza de familia, se ha explicado que *"por su calidad de sujeto de especial protección constitucional, al interior de una relación laboral cuentan con una protección reforzada, por lo que se hace necesario otorgarles un trato especial en relación con su estabilidad en el empleo, siempre que no exista una causal justificativa de despido, pues tal situación en manera alguna lleva a considerar que dicha garantía se constituya en un derecho absoluto, que haga imposible su retiro de la institución, por ejemplo, cuando incumpla los deberes propios de su cargo o cuando en desarrollo de los procesos de reformas estatales se liquida definitivamente una entidad o una empresa privada deja de existir jurídicamente"*¹⁰. Por ello, se ha dicho que *"la indemnización constituye la última o más lejana de las alternativas y, por lo tanto, se debe velar hasta cuando sea posible por su permanencia en la entidad, debido a que su condición disminuye las posibilidades materiales de conseguir un nuevo empleo y únicamente su salario constituye el presupuesto básico del sostenimiento familiar"*¹

2.3. Ahora bien, el máximo órgano constitucional en sentencia T-003-18 estableció los requisitos que acreditan que una persona pueda ser madre cabeza de familia:

"La condición de padre o madre cabeza de familia se acredita cuando la persona (i) tiene la responsabilidad permanente de hijos menores o personas incapacitadas para trabajar, (ii) no cuenta con la ayuda de otros miembros de la familia y (iii) su pareja murió, está ausente de manera permanente o abandonó el hogar y se demuestra que esta se sustrae del cumplimiento de sus obligaciones, o cuando su pareja se encuentre presente pero no asuma la responsabilidad que le corresponde por motivos como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental."

2.4. Así mismo, en relación con la edad de la accionante y que afirma estar próxima a adquirir la pensión de vejez, resulta pertinente acudir a las decisiones que el máximo órgano de la jurisdicción Constitucional que también han previsto estabilidad laboral reforzada para los pensionados, enseñando que:

"En relación con las personas protegidas constitucionalmente con estabilidad laboral reforzada, la jurisprudencia constitucional ha considerado tradicionalmente que estas son los menores de edad, los adultos mayores, las mujeres en estado de embarazo y los trabajadores discapacitados. No obstante, se ha establecido que las personas próximas a pensionarse pueden ser sujetos de especial protección constitucional cuando en los hechos presentados al juez

1 Corte Constitucional, sentencia T-803-2013

de tutela se hace evidente que estas están en riesgo de sufrir una afectación a su mínimo vital.

En la sentencia T-693 de 2015, donde se estudió el caso de una persona de 62 años cuyo contrato de trabajo a término fijo no fue renovado por parte de la Empresa Social del Estado Pasto Salud a pesar de estar próxima a pensionarse, la Corte se manifestó sobre la procedencia de la acción de tutela en este tipo de situaciones:

“En innumerables oportunidades, las diferentes Salas de Revisión han precisado que cuando exista un conflicto de índole laboral que comprometa significativamente los derechos fundamentales de una persona de avanzada edad y, además, la acción ordinaria prevista jurídicamente para resolver el conflicto no garantice de manera oportuna y plena las prerrogativas constitucionales comprometidas; la acción de tutela es procedente”.

Adicionalmente, el tribunal Constitucional, ha previsto algunas condiciones y requisitos para atribuir la calidad de prepensionada a una persona, tema respecto del que en sentencia T-595 de 2016 señaló:

“[prepensionado] Es aquella persona que fue retirada de su puesto de trabajo faltándole tres (3) años o menos para cumplir requisitos para acceder a la pensión de vejez

Prepensionado en el contexto del examen de solicitudes de amparo constitucional, es aquella persona que fue retirada de su puesto de trabajo faltándole 3 años o menos para cumplir con los requisitos de edad y tiempo de servicios o semanas cotizadas, según sea el caso, que le permitan acceder a la pensión de vejez. Respecto de los requisitos para acceder a la pensión, el artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003, consagra que para tener derecho a la pensión de vejez el afiliado debe (i) haber cumplido 57 años de edad en el caso de la mujer y 62 años para el hombre y (ii) haber cotizado 1300 semanas. Por tanto, no basta con que una persona acredite el cumplimiento de uno de los dos requisitos, pues la norma dispone dos condicionamientos para acceder a dicha prestación social. En idéntico sentido ocurre para quienes pretendan hacer valer su condición de prepensionados, es decir, para que a una persona le sea reconocido el beneficio de la estabilidad laboral por encontrarse próxima a pensionarse, su rango de edad puede variar entre los 54 y 57 años si es mujer, y entre los 59 y 62 años si es hombre, e incluso puede ser mayor, pero además, le debe faltar máximo 156 semanas por cotizar, que corresponden a 3 años.”

3. Descendiendo al caso concreto y conforme al marco teórico explicado, de entrada, debe decirse que el fallo objeto de impugnación será confirmado por las razones que a continuación se explican.

3.1. En primer lugar, según se ha precisado, la condición de ser sujeto de estabilidad laboral reforzada que permita el amparo de derechos por vía de acción de tutela, no es generalizado, sino que requiere que la persona esté inmersa en alguna de las situaciones que se garantizan por esa vía.

3.2. Así, de lo expuesto en el libelo de tutela, analiza el despacho frente a las afirmaciones hechas por la actora que podría tratarse de que ostenta la calidad de madre cabeza de familia, por cuanto su esposo no posee alternativa de trabajo y su hija cuenta con 17 años de edad; empero, de dichas circunstancias en sí mismas, no encuentra el despacho que ella pueda catalogarse le como madre cabeza de familia y que por tanto goce de estabilidad laboral reforzada en el empleo a que se ha hecho mención, si se tiene en cuenta que aquella no refiera impedimento alguno que posea su cónyuge para el desarrollo de una actividad laboral o que esté imposibilitado para aportar ingresos al hogar, como lo exige la jurisprudencia citada, de manera que auxilie a la aquí actora con los gastos de su núcleo familiar, perspectiva desde la cual decae el argumento de alzada.

3.3. Ahora bien, en lo que tiene que ver con si la accionante es o no prepensionada, ha de decirse que, como se anotó líneas atrás, la jurisprudencia constitucional ha decantado que esa condición se predica de los trabajadores que se encuentren próximos a cumplir los requisitos para acceder a una pensión, concretamente, la persona a quien le falten tres (3) o menos años, además, le debe faltar máximo 156 semanas por cotizar, esto para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez, elementos de juicio de los que en esta brevísima acción se carece y que, por tanto, obligan a no tener certeza de dicha condición.

3.4. En ese sentido, al no aparecer acreditada alguna situación de estabilidad laboral reforzada que impidiera el despido sin justa causa de la actora por parte de la accionada, la situación deja de tener trascendencia legal y se constituye en una controversia acerca de la legalidad del despido, que, de así optar la accionante, podrá ser debatido y definida ante la jurisdicción laboral, juez natural de esos asuntos.

3.5. Finalmente, se indica que si bien es cierto que podría presumirse en términos generales que la falta de salario lesiona el derecho al mínimo vital, lo cierto es que en cada caso en concreto deben analizarse las particularidades del mismo para llegar a esa conclusión y, en el asunto que se juzga, es notable que el ingreso que venía percibiendo la actora de manera regular, es muy superior al salario mínimo, situación que sumada al hecho de haber percibido una suma adicional al momento de su salida de la empresa, permiten concluir que no existe un perjuicio irremediable de su mínimo vital, que amerite que esta juzgadora constitucional adopte medidas urgentes en aras de evitar o mitigar una lesión de tales derechos.

En virtud de los argumentos expuestos, el **JUZGADO CUARENTA Y CINCO CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.**, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

IV. RESUELVE:

PRIMERO: **CONFIRMAR** el fallo de primera instancia, proferido por el JUZGADO VEINTIDOS DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ, el día 14 de mayo de 2020.

SEGUNDO: **NOTIFICAR** esta decisión por el medio más expedito a las partes y al Juez Constitucional de primera instancia. Déjese la constancia de rigor.

TERCERO: **ENVIAR** el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, una vez se restablezca la normalidad dentro de estas acciones. Déjense las constancias pertinentes

Notifíquese y cúmplase,


GLORIA CECILIA RAMOS MURCIA
Jueza