

REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL



JUZGADO CINCUENTA Y TRES CIVIL MUNICIPAL
Bogotá D.C., veintitrés (23) de abril de dos mil veinte (2020)

Ref. Acción de Tutela No. 110014003053202000235

Accionante: Mary Luz Zambrano Galván

Accionada: Allegion Colombia S.A.S.

Antecedentes

Cumplido el trámite pertinente, se procede a resolver la acción de tutela instaurada por la señora Mary Luz Zambrano Galván, quien actúa en nombre propio, para que se ampare el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

Hechos Narrados Por La Accionante:

- 1. El 7 de febrero de 2007, inició su relación laboral con la empresa Schlage Lock de Colombia S.A, como operaria de producción a parar de del 2 de enero de 2014, a través de un contrato de cesión, con Allegion Colombia S.A.S., con mi consentimiento.*
- 2. En el transcurso del año 2017 el médico de la EPS, se le diagnosticó Túnel del Carpo Bilateral y se me remitió al ortopedista, el 19 diciembre 2017, Allegion Colombia S.A.S., envió a la EPS Sanitas un comunicado de “Descripción de Cargos y Labores Desempeñados”, donde certificaba mi relación laboral con la empresa y mis cargos en la misma”.*
- 3. El 21 de diciembre de 2018, la EPS Sanitas, a través de su Grupo Interdisciplinario de Medicina Laboral, emitió un dictamen de Calificación de Origen del Evento en Primera Oportunidad en donde me diagnostican con síndrome del túnel carpiano bilateral y que la misma era de origen Laboral; el 9 de agosto de 2019, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá Cundinamarca, corroboró y reiteró lo dicho en el dictamen de la EPS Sanitas.*
- 4. Con base en lo anterior el 9 de agosto de 2019 la Administradora de Riesgos Laborales Seguros Bolívar, interpuso un recurso de apelación en contra del Dictamen Médico de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá, en donde dejan en claro que se conoce su estado de vulnerabilidad y de enfermedad.*
- 5. El 2 de diciembre de 2019, la empresa empleadora realizo un despido masivo de aproximadamente 60 trabajadores, dándosele por terminada su relación laboral de mutuo acuerdo, donde se le reconoció una suma transaccional por un valor de \$9.556.145 pesos, condicionada a la suscripción de una transacción ante notario público, la cual se llevaría a cabo en la Notaria 65 de Bogotá.*
- 6. Ese día, antes de iniciar nuestra jornada laboral, los condujeron a unas oficinas de la empresa, donde se encontraban abogados y un notario, quienes nos manifestaron que ya no íbamos a trabajar más en la empresa, señala que en dicho momento manifestó que no me encontraba de acuerdo, por lo que solicito la asistencia del Ministerio del Trabajo a lo que ellos se rehusaron reteniéndola aproximadamente durante una hora hasta que firmara el acuerdo de transacción.*
- 7. Cuando lo firmo, solicito realizar anotaciones en el documento donde se manifestara mi inconformidad respecto del trato y del procedimiento a lo que también se rehusaron.*

Trámite Procesal: Asignado el expediente al Despacho, mediante proveído de 17 de abril de 2020, se admitió la presente acción y se dispuso vincular al Ministerio de

Trabajo, a la EPS Sanitas, ARL Seguros Bolívar y a la junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá.

Respuesta de la Accionada Allegion Colombia S.A.S.: señalan que efectivamente la relación laboral inicio el 7 de febrero de 2007, con la empresa Schlage Lock de Colombia S.A, como operaria de producción, adicionalmente se efectuó una cesión del contrato de trabajo el 2 de Enero de 2014, a la empresa Allegion Colombia S.A.S., la empresa efectuó ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez la Descripción de Cargos y Labores Desempeñados por la accionante en el marco de sus obligaciones en salud y seguridad en el trabajo.

Así mismo la EPS Sanitas inicia proceso de calificación de enfermedad la cual define como laboral, de otra parte, la ARL Seguros Bolívar, en el mes de enero de 2019 genera controversia en el caso de la accionante pues no acepta el origen de la enfermedad, remitiendo así el caso a la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá, sin embargo, a la fecha no se tiene conocimiento de la decisión tomada por la citada entidad frente al origen de la enfermedad de la señora Zambrano.

Aclaran que la empresa no hubo ningún despido colectivo, lo cierto es que la empresa propuso un plan de retiro voluntario, al cual se podía acoger libremente los empleados contra el pago de unas sumas de dinero acordadas por las partes, lo cierto es que en el marco del plan de retiro se adelantaron entrevistas con cada empleado destinatario del plan y se informó sobre la propuesta, la terminación contractual concertada y el pago de dineros legales y bonos de retro o sumas transaccionales ofrecidas. Así mismo, con quienes libremente aceptaron acogerse al plan de retiro de la empresa se celebraron o firmaron actas de transacción que contenían el acuerdo de las partes lo cual se protocolizo ante notario público para certificar la transparencia voluntariedad y libertad de la actuación.

Adicionalmente señala que la presente acción de tutela se está ejerciendo cuatro (4) meses después de la finalización del contrato a la señora Mary Luz Zambrano, por lo tanto carece del requisito de inmediatez que cubre la acción constitucional, pues la terminación del contrato de trabajo en forma voluntaria se dio el 2 de diciembre de 2019, es decir hace más de 4 meses, sin que se evidencie en el expediente que la accionante pruebe la configuración de ninguno perjuicio irremediable que justifiquen de alguna manera el hecho de que la accionante no haya hecho uso de la acción de tutela inmediatamente se configuró la supuesta “violación de sus derechos fundamentales”.

La acción de tutela en este caso no procedería ni en calidad de mecanismo transitorio ya que, como lo ha identificado la Corte Constitucional, el amparo como mecanismo transitorio sólo es procedente frente a un perjuicio de carácter irremediable, en este caso, la accionante no prueba un perjuicio de carácter irremediable y que éste sea consecuencia de una actuación por parte de la entidad accionada.

De lo anterior es claro que la vía de tutela, no es el mecanismo por medio del cual se pueda ordenar revivir una relación laboral terminada por mutuo acuerdo entre las partes, pago de salarios, pago de indemnizaciones, afiliaciones, indemnizaciones, etc.

Respuesta de la Vinculada EPS Sanitas: Señala que, al validar los sistemas de información, logramos encontrar que la señora Mary Luz Zambrano Galván presentó cotizaciones en calidad de dependiente del empleador Allegion Colombia S.A.S. a la EPS Sanitas; sin embargo, dicho empleador reportó novedad laboral de retiro el día 03 de enero de 2020, mediante planilla de liquidación de aportes N° 33056663, en la cual se reportó el fin del vínculo laboral desde el 2 de diciembre de 2019. Actualmente el estado de afiliación en esta EPS es retirado.

En cuanto los hechos de la tutela y validando sistema de información el área de prestaciones económicas informa que validó y expidió las siguientes incapacidades: N° 55899570, la cual se encuentra en estado liquidada 16/07/2019 al 18/07/2019, por

diagnóstico de Bronquitis no especificada, y la incapacidad No. 56003564, en estado rechazada, del 11/09/2019 al 15/09/2019, por diagnóstico de infertilidad femenina no especificada.

En el área de medicina laboral registra que se realizó calificación en primera oportunidad el 21 de diciembre de 2018, SINDROME DEL TUNEL CARPIANO BILATERAL como enfermedad de origen laboral, ARL Bolívar interpone controversia, por lo cual el expediente es remitido a la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá el 05/02/19 para dirimir la controversia.

Respuesta de la Vinculada ARL Bolívar: Manifiesta que la señora Mary Luz Zambrano Galván, estuvo afiliada a esta ARL por la empresa Allegion Colombia S.A.S., hasta el 01 de diciembre de 2019 con novedad de retiro reportada en la citada fecha.

Ahora bien, es preciso indicar al Despacho que conforme con la información que reposa en esta Administradora de Riesgos Laborales, se informa que el accionante presenta una enfermedad que fue calificada por EPS Sanitas de origen laboral con diagnóstico que consiste en G560 síndrome del túnel carpiano bilateral, dictamen que fue objetado por esta ARL ratificando la misma postura ante Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá, motivo por el cual el caso actualmente se encuentra en controversia ante la citada entidad, el cual se encuentra pendiente que el mencionado ente calificador emita pronunciamiento formal para establecer la entidad encargada de asumir las prestaciones a las que haya lugar. No obstante, lo anterior la Administradora de Riesgos Laborales no ha vulnerado ninguno de los derechos indicados por la señora Mary Luz Zambrano, toda vez que, no se le imputan cargos a esta Aseguradora.

Respuesta de la Vinculada Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá: Señala que mediante dictamen 52950833 del 9 de agosto de 2019 esta Junta Regional de Calificación de Invalidez calificó el Diagnóstico Síndrome del túnel carpiano bilateral de Origen Enfermedad Laboral. Contra lo cual la ARL interpuso el recurso de apelación. En consecuencia, previa confirmación del pago de honorarios, en febrero del año en curso se radicó el expediente en la Junta del Orden Nacional para calificación en segunda instancia, la cual desconocemos a la fecha.

No obstante, lo anterior y revisada la acción se observa que la misma va encaminada al reintegro laboral y pago de acreencias laborales, circunstancias ajenas a las competencias de las Juntas de Calificación de Invalidez que no es otra que a través de un procedimiento técnico especializado realizar la calificación de pérdida de capacidad laboral, la determinación del origen y la fecha de su estructuración, acorde con lo que sea requerido.

Por las razones anteriormente expuestas, solicita al Despacho desvincular de la presente Acción de Tutela a la Junta Regional de Bogotá y Cundinamarca por cuanto en ningún momento ha vulnerado derecho fundamental a la accionante, contrario a lo anterior ha respetado el debido proceso consagrado en la normatividad vigente para cada caso radicado.

Respuesta del Ministerio de Trabajo: Solicita se declare la improcedencia de la presente acción de tutela frente a la entidad por falta de legitimación en la causa por pasiva toda vez que la entidad no fue, ni es empleador del accionante, lo que implica que no existe vínculo de carácter laboral con el accionante, por lo que no existen derechos recíprocos entre las partes, por lo que solicitan ser exonerados de cualquier responsabilidad frente a los hechos de la presente acción.

Para Resolver Se Considera:

La acción de tutela es un mecanismo de protección especial e inmediata que constituye uno de los derechos políticos más caros a la sociedad desde 1.991 en nuestro país y aparece concebido en el artículo 86 de la norma normarum, como un mecanismo tendiente a lograr que los derechos constitucionales fundamentales de las personas, sean protegidos con eficiencia, cuando quiera que estos sean vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de las autoridades públicas.

Respecto de la competencia de la presente acción de tutela debe tenerse en cuenta que este Despacho es competente para conocer de ella, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 37 del Decreto 2591 de 1.991, Decreto 1382 de 2.000, modificado por el Decreto 1983 de 2017, y demás disposiciones aplicables.

Acción de tutela contra particulares - procedencia excepcional.

Los preceptos disponen que, excepcionalmente, la acción de tutela procede en los casos en los que quien vulnera o amenaza los derechos fundamentales es un particular, siempre que se cumplan unas circunstancias y condiciones específicas. La Corte, en su desarrollo jurisprudencial, ha indicado que las diferencias significativas que existían entre lo público y lo privado han ido disminuyendo, de tal forma que, actualmente, se acepta que la vulneración de derechos fundamentales no solo puede provenir de una autoridad estatal, sino también de los particulares, concretamente cuando (i) éste tenga a su cargo la prestación de un servicio público; (ii) cuando con su actuar afecte gravemente el interés colectivo o; (iii) en casos en los que el accionante se encuentre en situación de subordinación e indefensión con respecto al agresor.

Acción De Tutela Como Mecanismo Transitorio.

De acuerdo con este requisito, la acción de tutela solo será procedente cuando (i) no exista en el ordenamiento jurídico un mecanismo judicial, o (ii) existiendo sea ineficaz y/o (iii) inidóneo. En todo caso, (iv) será procedente de manera transitoria cuando se constate la existencia de un perjuicio irremediable. Pues bien, en materia laboral el requisito de subsidiariedad adquiere una connotación particular. La Corte ha sostenido que cuando se trate de controversias relativas al derecho al trabajo, la acción de tutela en principio no es el mecanismo adecuado para debatirlas pues en “el ordenamiento jurídico colombiano prevé para el efecto acciones judiciales específicas cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate, y afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual”

Pese a ello, excepcionalmente, este Tribunal ha entendido que es procedente cuando se trata personas que se encuentran en “circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada”. Este punto ha sido reiterado en varias ocasiones por la Corte.

De acuerdo con ello, en la Sentencia T-663 de 2011, este Tribunal Constitucional sostuvo que la procedencia preferencial del amparo constitucional “proviene de la necesidad de un mecanismo célere y expedito para dirimir esta clase de conflictos cuando el afectado es un sujeto que amerite la estabilidad laboral reforzada, (...). Ante tales eventos, la acción constitucional aventaja al mecanismo ordinario de defensa judicial, por resultar eficaz en medida y oportunidad, frente a las circunstancias particulares del actor para cada caso concreto”. En otros términos, ante la condición de debilidad del o la accionante, el amparo constitucional reemplaza al mecanismo ordinario de tal suerte que las posibilidades de reintegro dependerán de la verificación de circunstancias de fondo estrechamente relacionadas con la estabilidad laboral reforzada.

Así mismo, mediante Sentencia T-864 de 2011, esta Corporación sostuvo que “la jurisprudencia de la Corte también ha reconocido que la acción de tutela procede como mecanismo de protección de manera excepcional, en los casos en que el accionante se encuentra en una condición de debilidad manifiesta o sea un sujeto protegido por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, es decir, en los casos de mujeres en estado de embarazo, de trabajadores con fuero sindical y de personas que se encuentren incapacitadas para trabajar por su estado de salud o que tengan limitaciones físicas

En síntesis, si bien la acción de tutela no es, por regla general, el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en algunos casos, como por ejemplo cuando el titular del derecho encuentre protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, este trámite se convierte, transitoria o definitivamente, en el mecanismo más adecuado de protección del derecho. Al adquirir dicha connotación, remplace los mecanismos ordinarios permitiendo solicitar el reintegro de las personas que se enmarcan en tales condiciones.

De La Procedibilidad General De La Acción De Tutela En Materia Laboral.

En materia laboral, - con ocasión a los cargos que presenta la actora en esta oportunidad -, la H. Corte Constitucional ha reiterado de manera general sobre la procedibilidad de la acción de tutela que: “(...) salvo en casos de (sic) la existencia de un perjuicio irremediable, o cuando no se vislumbre la existencia de un mecanismo judicial que pueda definirse como idóneo para el logro efectivo de la protección a los derechos fundamentales de los ciudadanos, no es procedente la acción constitucional para resolver conflictos laborales surgidos entre el patrono y el trabajador.”

En efecto, se ha señalado por la Corte Constitucional, que el juez natural para la resolución de los conflictos surgidos con ocasión de la relación laboral, es la jurisdicción ordinaria laboral, a la que le compete pronunciarse de fondo sobre el caso particular (...).¹ (Subrayado fuera de texto).

Sin embargo, también ha reconocido el alto Tribunal, que aunque las acciones laborales son en principio conducentes como mecanismos idóneos para resolver conflictos de índole laboral, en algunos casos pueden resultar insuficientes, especialmente cuando la protección que se solicita es de carácter esencialmente constitucional y no legal, y el medio de defensa resulta ineficaz para la protección de los derechos fundamentales involucrados o existe un perjuicio irremediable.

Así lo ha reconocido también la H. Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia, cuando tales circunstancias se presentan. De hecho, en la sentencia SU-667 de 1998 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo) se precisó que: “(...) las acciones laborales no siempre son suficientes para salvaguardar los derechos constitucionales fundamentales que pueden resultar violados por actos contrarios a la normatividad de la legislación del trabajo que ante todo desconocen el Ordenamiento Fundamental y los tratados internacionales sobre derechos humanos, y en esos eventos, dejando a salvo la plena competencia de los jueces laborales para resolver acerca de los asuntos que les corresponden, es posible tutelar los derechos de orden constitucional respecto de cuya efectividad no resulta idóneo el medio judicial ordinario(...)”.

Reintegro, Asunto Propio Del Juez Laboral²

“Cuando se busca el reintegro al lugar del trabajo con ocasión de la desvinculación, en principio debe decirse que la acción de tutela resulta ser improcedente; pero si quien lo solicita es un sujeto de especial protección constitucional, que fue desvinculado de su lugar de trabajo con ocasión de su estado personal como es el caso de las personas con disminución en su estado de salud, como factores de clara discriminación y sin atender los requisitos para la legalidad del mismo, entonces debe decirse que la acción de tutela se torna idónea para resolver el asunto.

“La línea sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada en esta Corporación se aprecia en suma garantista, precisando que el margen de acción para garantizar dicha protección, ‘no se limita entonces a quienes tengan una calificación porcentual de discapacidad, basta que esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin la necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados.’”

¹ Corte Constitucional. Sentencia T-605 de 1999. M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

² Ver, sentencia 029 de 2016

Además se ha explicado cómo el reintegro tiene plena justificación constitucional cuando se trata de personas cuyas afecciones de salud se constituyen en verdaderas barreras para acceder a otras alternativas ocupacionales:

“De manera que en materia laboral, para este tipo de personas de especial protección constitucional, ‘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.’”[18]

Pues bien: bajo la perspectiva que ofrecen las anteriores consideraciones, la procedencia de la acción de tutela para el caso particular se define a partir de los siguientes presupuestos: (I) que el ente particular en contra de quien se dirige la acción a) preste un servicio público, o b) afecte con su conducta un interés colectivo de forma grave y directa, o c) respecto de él se constate un estado de indefensión o subordinación por parte de quien promueve el trámite; (II) que no exista otro mecanismo de defensa judicial del derecho cuya vulneración se alega; (III) que a pesar de existir otro medio de defensa, el mismo no sea idóneo o eficaz ante el acaecimiento de un perjuicio irremediable para el solicitante, dedicando singular atención en el caso de personas de especial protección constitucional.

La Situación De Debilidad Manifiesta y Protección Constitucional Reforzada:

“(...) Ahora bien: no puede dejarse de lado que el estado de salud de la accionante es la circunstancia que hace oportuna la intervención del juez constitucional en la controversia, en tanto el riesgo inminente de derechos fundamentales del sujeto de especial protección demanda una solución urgente.

Sobre este aspecto del debate, la Sala estima que la actora sí se encuentra en situación de debilidad manifiesta, en razón a la patología que le fue diagnosticada, por la cual ha venido requiriendo tratamiento médico constante, según se desprende de las aseveraciones consignadas en el escrito de tutela y de la historia clínica que obra en el expediente (...).

*(...) Bajo este supuesto, aunque que en principio no podría imputársele una actitud discriminatoria al Instituto Santa Teresita, pues el diagnóstico de la enfermedad de la trabajadora ocurrió después de la terminación del contrato, el desconocimiento del hecho no lo exonera de las obligaciones derivadas del deber constitucional de solidaridad frente a la señora Liliana Bustamante, dado su estado debilidad manifiesta(...)*³

Ahora bien, la Corte ha tenido contadas oportunidades para pronunciarse sobre la estabilidad laboral reforzada de los sujetos constitucionalmente protegidos que presentan renuncia al empleo, no obstante, ha especificado con respecto a este modo de terminación del contrato lo siguiente: (...) la renuncia del trabajador es otro modo previsto por la ley para que el contrato de trabajo termine, siempre y cuando cuente con la característica de ser un acto espontáneo de su voluntad para terminar el contrato; es decir, debe estar libre de toda coacción o inducción por parte del patrono porque ello conllevaría a su ineficacia jurídica. Al ser un acto unilateral de voluntad, del mismo puede retractarse el autor con consecuencias de validez jurídica, pero sólo si esto se le comunica al empleador que no ha manifestado la aceptación de la dimisión; pues, lo que era inicialmente un acto unilateral, cuando se acepta por el empleador, se convierte en un mutuo consentimiento sobre la cesación del vínculo contractual como forma de extinguir la relación laboral y por consiguiente, en caso de retractación del trabajador en estas nuevas circunstancias, deberá también contarse con la anuencia del patrono para que haya reactivación de la relación contractual

Por consiguiente, en el anterior contexto, cuando el modo de terminación del contrato laboral invocado sea la renuncia del trabajador, debe entonces evaluarse por el juez la espontaneidad con que ella se produjo, la oportunidad de su

³ Ver Sentencia 029 de 2016

retractación para determinar su oponibilidad al empleador y lo referente a la aceptación de una y otra decisión del trabajador por el empleador (...)."

De lo anterior surge que, en el campo de la estabilidad laboral reforzada es constitucionalmente aceptable la terminación del contrato de trabajo cuando el trabajador renuncia a su empleo, siempre que la dimisión sea espontánea, libre de coacción y producto de la voluntad. La renuncia al empleo así presentada, en aplicación del principio de subsidiariedad, impide que el asunto sea estudiado por el juez constitucional y por tanto, habrá que declararse improcedente la acción de tutela que se persiga bajo los anteriores supuestos.

Sin embargo, de lo expuesto también surge que, a pesar de la renuncia del trabajador como modo de terminar el contrato de trabajo, el asunto puede ser conocido por el juez constitucional cuando la persona titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, demuestre en sede constitucional –adicionalmente de los presupuestos estudiados anteriormente-, los elementos probatorios que evidencien que la renuncia además de haber sido presionada por el empleador, -es decir, que se produjo un despido indirecto- le produce un perjuicio irremediable. En tal sentido, corresponderá al juez constitucional evaluar si el despido indirecto que se alega como forma de terminación del contrato de trabajo, causa una grave lesión a los derechos fundamentales de la persona que invoca la protección."

Del Caso Concreto

En el presente asunto, del supuesto fáctico antes reseñado se desprende que la pretensión de la accionante se encamina al amparo de su estabilidad laboral reforzada, por considerar que la terminación del vínculo laboral se origina cuando se encontraba en estado de debilidad manifiesta.

Tal y como lo refiere la accionante en los hechos de la acción, donde afirma que suscribió acuerdo transaccional acogiendo al plan de retiro voluntario debido a la presión que ejerció su empleador al momento de suscribir el mismo, sin tener en cuenta que al momento se encontraba en trámite su proceso de pérdida de capacidad laboral.

Requerida la entidad accionada la misma se opone a la prosperidad de la presente acción toda vez que no existe la estabilidad laboral reforzada, ni tampoco la accionante se encuentra en estado de indefensión, adicionalmente señala que la terminación del contrato laboral se produjo por mutuo acuerdo entre las partes, y desde dicho acuerdo a la fecha han transcurrido más de 4 meses.

Para el despacho, está claro que el modo de terminación del contrato de trabajo fue la transacción suscrita por las partes, aunque las partes difieran sobre la espontaneidad y libertad con que dicho acto se generó; ya que de un lado se indica que existió una presión indebida, y del otro, se aduce que ésta se produjo voluntariamente y libre de coacción; a pesar de dichas diferencias, las mismas no desvirtúan que el rompimiento de la relación laboral se haya dado a causa del acuerdo suscrito entre las partes.

Es así como, al no existir la certeza sobre la coacción de la empresa accionada sobre la peticionaria para que ésta se viera obligada suscribir el plan de retiro voluntario, en sede constitucional no se puede calificar la eficacia jurídica que produjo este modo de terminar el vínculo laboral, por ello, se torna improcedente el presente mecanismo constitucional, ya que no se cuenta con uno de los elementos básicos para la procedibilidad del mismo; en consecuencia ello debe ser resuelto ante el Juez Laboral.

Así las cosas, ante la ausencia de elementos de juicio que permitan inferir que efectivamente la aceptación del retiro voluntario se produjo por presiones del empleador, en el presente asunto carece de relevancia entrar a determinar si efectivamente se cumplen las exigencias para la procedencia del reintegro a través de la acción de tutela por una terminación indirecta del contrato de trabajo por causas imputables al empleador de una persona destinataria de la protección

laboral reforzada; por cuanto precisamente una de las formas de terminación del contrato es por mutuo consentimiento.

Así las cosas, tal y como fue señalado en la jurisprudencia anteriormente citada, uno de los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela, exige que no existan otros medios de defensa judiciales para la protección de los derechos fundamentales cuya lesión se alega, o que existiendo éstos, sea evidente el perjuicio irremediable para el accionante, si la acción de tutela se presenta de manera transitoria.

De lo anterior, se puede observar que la señora Mary Luz Zambrano Galván, cuenta con la acción ordinaria laboral como mecanismo judicial válido para controvertir la desvinculación como empleada de la accionada, en ese sentido, para el Despacho es claro que el debate judicial que propone se concentra en torno a la vulneración de su derecho al trabajo por parte de la entidad accionada, por considerar que su despido se produjo en el momento en que se encontraba con una disminución en su salud.

Analizando los hechos materia de la presente acción conforme a los requisitos enunciados en la jurisprudencia constitucional, primero: el objeto de la acción ordinaria laboral, - que no es otro que el de asegurar la garantía y protección de los derechos de los trabajadores – y segundo: examinando los resultados esperados de tal mecanismo judicial alternativo en materia de protección de los derechos invocados, - como son el posible reintegro y renovación automática del contrato laboral, en caso de comprobarse la vulneración de los derechos laborales de la actora-, es preciso señalar que la acción de tutela resulta procedente tratándose de personas que gozan de protección constitucional reforzada, tal como las mujeres embarazadas o las personas que sufren discapacidad ya sea permanente o transitoria, circunstancias que no se acreditan en el caso examinado.

Así las cosas, mientras la persona que se dice amenazada o vulnerada en sus derechos fundamentales disponga de otro medio de defensa judicial idóneo para lograr su protección, no es procedente la acción de tutela⁴. De allí que, ante la improcedencia de la tutela en este caso por existir otro medio de defensa judicial, no hay lugar a examinar de fondo los cargos presentados por la accionante relacionados con la aparente vulneración de sus derechos ante la terminación de su contrato de trabajo, en la medida en que ello deberá debatirse en el proceso laboral ordinario como se ha indicado, al cual valga resaltar puede acudir la accionante independientemente del resultado de la presente acción.

Aunado a lo anterior, y si bien la accionante refiere que la terminación del contrato de trabajo se produjo en el momento que se encontraba en estado de debilidad manifiesta debido a que sufre de una patología de origen laboral y que para el momento del despido se encontraba en un tratamiento médico general, sin embargo de la documentación obrante en el plenario no se evidencia que la señora Mary Luz Zambrano Galván, para el momento de la terminación del contrato se encontrara incapacitada, así como tampoco se encuentra demostrado que este bajo un tratamiento médico pendiente de continuación y que además de los documentos aportados no es posible inferir que se encuentre en estado de debilidad manifiesta, pues no obra en el plenario certificación medica que acredite un estado crítico de salud o la limitación de su capacidad labora pues la misma se encuentra en estudio apenas.

Respecto del requisito de inmediatez, es del caso advertir que la accionante presentó la acción constitucional cuatro (4) meses después de haber firmado el acuerdo de retiro voluntario, si bien la demanda de amparo se podría entender que se presentó oportunamente ello no es óbice para acceder por esa única razón al amparo solicitado, máxime si no se acredita la falta de idoneidad del mecanismo judicial; aunado a lo anterior la accionante tampoco acredita a ver presentado queja

⁴ Ver entre otras, las sentencias T-202 de 1994, M.P. Fabio Morón Díaz; T-485 de 1994, M.P. Jorge Arango Mejía; T-015 de 1995, M.P. Hernando Herrera Vergara; T-142 de 1998, M.P. Antonio Barrera Carbonell y T-554 de 1998, M.P. Fabio Morón Díaz, entre otras.

alguna frente al Ministerio de Trabajo poniendo en conocimiento la coacción de la que fue víctima para la firma del acuerdo transaccional.

Concluyendo, el Despacho negara el amparo invocado, como quiera que la accionante cuenta con la acción ordinaria laboral ante la jurisdicción correspondiente; toda vez que no se enunció ni demostró que existieran razones excepcionales como un caso fortuito o una fuerza mayor que le hubieran impedido presentar la acción laboral; y finalmente porque no se desprende de lo obrante en el plenario perjuicio irremediable alguno que le impida agotar los recursos ordinarios dentro del proceso laboral pertinente para defender los supuestos derechos vulnerados con la actuación de la entidad accionada, así como tampoco que se encuentra en estado de debilidad manifiesta.

Decisión

Por lo expuesto, el Juzgado Cincuenta y Tres Civil Municipal de Bogotá D.C., Administrando Justicia en Nombre de la República y por Autoridad de la Ley,

Resuelve:

Primero: Negar por improcedente la acción de tutela elevada por la señora la señora Mary Luz Zambrano Galván, contra Allegrion Colombia S.A.S., por lo anotado en la parte motiva de este proveído.

Segundo: Notificar a las partes por el medio más expedito y eficaz, en los términos previstos por el art. 30 del Decreto 2591/91.

Tercero: En caso de no ser impugnada, por secretaría, remítase esta providencia a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, al tenor del dispuesto en el Inc. 2 del Art. 31 del Decreto 2591/91.

Notifíquese y Cúmplase,

Nancy Ramírez González
Juez