



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**JUZGADO SETENTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ**

Bogotá D.C., septiembre 25 de 2020

**Acción de Tutela N° 2020-0717**

Se decide la acción de tutela interpuesta por Luz Angela Aguiar Pérez, contra El Instituto Roosevelt, con vinculación del Ministerio de Trabajo, El Sindicato de Trabajadores Del Instituto De Ortopedia Infantil Roosevelt -Sintrairoos-.

**I. ANTECEDENTES**

La accionante pretende que, en salvaguarda de sus derechos fundamentales de estabilidad laboral reforzada y trabajo, solicita se ordene a la demandada: *“(...) abstenerse de terminar mi vínculo laboral mientras persistan las condiciones que fan origen a mi situación de fuero circunstancial en los términos de ley”*.

Expuso que, suscribió con la accionada un contrato de trabajo a termino definido el 23 de octubre de 2013, en el cargo de auxiliar de enfermería. El día 9 de julio de 2020, fue notificada del vencimiento del contrato de trabajo el cual se hará efectivo el 22 de octubre de la presente anualidad. Precisó que se encuentra afiliada al El Sindicato de Trabajadores Del Instituto De Ortopedia Infantil Roosevelt - Sintrairoos-, organización que presenta conflicto con el empleador iniciado el 8 de noviembre de 2018, por ello, consideró que no puede terminarse el vínculo laboral con El Instituto Roosevelt ya que la cobija un fuero circunstancial como trabajadora sindicalizada.

Agregó que es madre cabeza de familia y asume los gastos de alimentación y arriendo de su núcleo familiar, por tanto, la actitud asumida por la accionada vulnera de manera irremediable los derechos fundamentales de su familia y los propios ante la difícil situación económica que atraviesa el país con ocasión al Covid-19.

## **DERECHOS PRESUNTAMENTE VULNERADOS**

Aduce la parte actora la violación de sus derechos fundamentales de estabilidad laboral reforzada y trabajo.

### **III. ACTUACIÓN PROCESAL**

La presente acción de tutela fue admitida el 18 de septiembre de 2020 y comunicada a la parte interesada por medio expedito.

### **IV. CONTESTACIÓN A LA TUTELA**

**El Instituto Roosevelt: Primero:** Señalo que los trabajadores que gozan de fuero circunstancial se encuentran amparados cuando el despido es sin justa causa, desde el momento de la presentación del pliego de peticiones al empleador hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo, sin embargo, esta no es la situación de la accionante, teniendo en cuenta que las causas de terminación del contrato laboral son objetivas, que no es otra que, la finalización del plazo estipulado por las partes, negando rotundamente la presunta persecución contra empleados afiliados a las organizaciones sindicales

Igualmente manifestó desconocer la situación familiar o financiera de la accionante y de sus padres resaltando que una vez culminada la relación laboral cuenta con los recursos económicos derivados de su liquidación final y los correspondientes a las cesantías e incluso podrá acudir al mecanismo de protección al cesante. Asimismo, indicó que la presente acción se refiere a supuestos, amén que, la querellante no tiene ningún antecedente de salud, que pueda ampararla con estabilidad laboral reforzada.

**El Sindicato de Trabajadores Del Instituto De Ortopedia Infantil Roosevelt -Sintrairos-:** Certificó que la accionante se encuentra afiliada a la organización desde el 13 de noviembre de 2016. De la misma manera detallo los aspectos relevantes del trámite del pliego de peticiones el cual se encuentra en espera de la decisión del recurso de anulación. Aseveró que el instituto ha realizado 12 despidos anticipados a trabajadores que pertenecen al Sindicato, lo que ha generado temor e incertidumbre entre los afiliados. Al mes de marzo de 2020 la organización sindical contaba con 145 afiliados a la fecha cuenta con 128 afiliados

### **V. CONSIDERACIONES**

#### **1. De la competencia**

Es competente este despacho judicial para proferir sentencia dentro de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en el

artículo 86 constitucional, en armonía con las normas contenidas en el Decreto 2591 de 1991.

## **2. Naturaleza de la acción constitucional**

El Art. 86 de la Constitución Política, ha establecido como mecanismo procesal específico y directo la acción de tutela, para que toda persona pueda reclamar la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que los mismos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares, siempre y cuando el afectado, no disponga de otro medio de defensa judicial, a menos que la referida acción se utilice como mecanismo transitorio en aras de evitar un perjuicio irremediable y bajo las condiciones específicamente previstas en el Decreto 2591 de 1991 y de los precedentes jurisprudenciales vigentes, aplicables al caso concreto.

La acción constitucional de tutela no tiene una finalidad distinta a la de buscar la protección de derechos de rango superior cuando éstos se puedan ver lesionados por situaciones de hecho, por actos u omisiones que impliquen su desconocimiento o trasgresión. Por consiguiente, este mecanismo no puede utilizarse para pretender el restablecimiento de derechos que no tienen esta connotación y menos cuando se dispone de otros medios para su reconocimiento puesto que la tutela no constituye un procedimiento alternativo, adicional o complementario para alcanzar fines u objetivos diferentes para los cuales fue instituida.

Frente al tema, la Corte Constitucional ha puntualizado:

*“De acuerdo con el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, esta resulta improcedente cuando es utilizada como mecanismo alternativo de los medios judiciales ordinarios de defensa previstos por la ley. Sin embargo, en los casos en que existan medios judiciales de protección ordinarios al alcance del actor, la acción de tutela será procedente si el juez constitucional logra determinar que: (i) los mecanismos y recursos ordinarios de defensa no son suficientemente idóneos y eficaces para garantizar la protección de los derechos presuntamente vulnerados o amenazados; (ii) se requiere el amparo constitucional como mecanismo transitorio, pues, de lo contrario, el actor se vería frente a la ocurrencia inminente de un perjuicio irremediable frente a sus derechos fundamentales; y, (iii) el titular de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados es sujeto de especial protección constitucional”<sup>1</sup>.*

---

<sup>1</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-647 de 2015. Magistrado Ponente Dr. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

Refiriéndonos al derecho al trabajo, el artículo 25 de la Constitución Política, señala:

*“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”*

Este fue precisamente uno de los pilares que llevó al constituyente primario a dar un vuelco a la derogada constitución de 1886, y fue tal la preocupación por este aspecto, que desde el preámbulo mismo se reguló el ámbito de protección del derecho al trabajo, comoquiera que se consignó entre otros, como objetivo de la normatividad superior, asegurar el trabajo a los integrantes de la Nación, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo.

Con relación a la solicitud de reintegro formulada por un trabajador que ha sido despedido de forma injustificada, por esta vía, la jurisprudencia constitucional ha precisado que la acción de tutela, en principio, no es procedente. Lo anterior, por cuanto existen medios judiciales ordinarios en los que se debe definir esa pretensión, como la acción ordinaria laboral y la acción de nulidad y restablecimiento del derecho, según se trate de la naturaleza del vínculo.

Así, en palabras de la Corte se ha definido que:

*“...Como regla general la acción de tutela no es el medio idóneo para reclamar las prestaciones sociales derivadas de una relación laboral. Teniendo en cuenta las competencias de las diferentes jurisdicciones, es la jurisdicción laboral quien, en principio, está llamada a prestar su concurso para decidir controversias que se inscriben en el desarrollo de un contrato de trabajo.*

*“En este orden de ideas, las pretensiones que están dirigidas, por ejemplo, a obtener el pago de salarios, el reconocimiento de prestaciones sociales, el reconocimiento o reliquidación de pensiones, la sustitución patronal, el reintegro de trabajadores y, en fin, todas aquellas prestaciones que derivan su causa jurídica de la existencia de una relación laboral previa, en principio, no están llamadas a prosperar por vía de la acción de tutela, en consideración al criterio de subsidiaridad que reviste la protección constitucional.”*

Sin embargo, también se ha establecido que, en ciertos casos, el amparo es procedente de manera excepcional para reclamar el reintegro de un trabajador, ya sea como mecanismo definitivo o transitorio, bien sea cuando se trate de personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta, en punto a su condición económica, física o mental y, en los casos en los cuales resulta

procedente la implementación del mecanismo de la estabilidad reforzada.

En criterio de la Corte Constitucional, se ha establecido que:

*“...el juez de tutela está habilitado para conceder la protección de manera definitiva, si por la gravedad de las circunstancias del caso resulta inoperante asistir al debate ante la jurisdicción laboral, o transitoria, cuando el asunto objeto de discusión puede ser discutido en última instancia ante la jurisdicción laboral”.<sup>2</sup>*

En lo atinente a la estabilidad laboral reforzada, consagrada en el artículo 53 de la Constitución Nacional, se ha sostenido Jurisprudencialmente que aquellos sujetos que gozan de una especial protección, tales como los trabajadores que ostentan o están cobijados por fuero sindical, las personas con discapacidad o desventajas por encontrarse en situación de debilidad manifiesta; la mujer en estado de embarazo y los portadores del VIH-Sida, es imperativo para el empleador la observancia de este principio, so pena que el despido sea nulo, por estar afectado o tener origen en un abuso del derecho o en un acto de discriminación.

Sobre el punto ese alto Tribunal precisó que:

*“En estos términos, la jurisprudencia constitucional ha indicado que la consagración del derecho a la estabilidad laboral reforzada supone para las personas que sufren alguna forma de discapacidad una legítima expectativa de conservación de sus empleos hasta tanto no se configure una causal objetiva, debidamente autorizada por parte de la autoridad administrativa competente, que autorice la terminación de dichos vínculos laborales”.*

### **3. Problema jurídico**

Corresponde determinar si la accionada vulnera las prerrogativas Superiores alegadas por la accionante al disponer la terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo pactado.

### **4. Caso concreto**

En el *sub-lite*, se advierte que de acuerdo con las pruebas documentales allegadas y lo expresado por las partes, en efecto la señora Luz Angela Aguiar Pérez, mantiene un vínculo laboral con El Instituto Roosevelt, el cual será finalizado el 22 de octubre de los corrientes, decisión notificada a la trabajadora mediante comunicación calendada el 9 de julio de 2020.

---

<sup>2</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-276/2014. M.P. María Victoria Calle Correa.

La antedicha comunicación señala textualmente: *“El instituto Roosevelt, por medio de la presente se permite informarle que ha decidido no prorrogar el contrato de trabajo a término fijo con fecha del día 23 de Octubre de 2012 suscrito con usted, terminación que se hará efectiva a partir del día 22 de Octubre 2012. Por lo anterior al expirar el plazo fijo pactado se procederá a liquidar, hasta esa misma fecha, el valor de sus correspondientes derechos laborales, los cuales serán cancelados mediante cheque. Finalmente, se le informa que debe acercarse al proceso de gestión humana para recibir sus respectivos documentos de retiro y comprobantes del pago de sus cotizaciones al sistema general de seguridad social y parafiscalidad. La Empresa le agradece los servicios prestados y le desea éxitos en sus actividades futuras”.*

Igualmente, se destaca la respuesta emitida por EL INSTITUTO ROOSEVELT, a través de la cual se afirma que la terminación del contrato de trabajo de la señora Luz Angela Aguiar Pérez, obedeció a una causa justa por la expiración del plazo pactado, por lo que, no goza de fuero circunstancial, negando rotundamente la presunta persecución contra empleados afiliados a las organizaciones sindicales. Igualmente manifestó desconocer la situación familiar o financiera de la accionante y de sus padres resaltando que una vez culminada la relación laboral cuenta con los recursos económicos derivados de su liquidación final y los correspondientes a las cesantías e incluso podrá acudir al mecanismo de protección al cesante.

Con relación a la estabilidad reforzada señalo que, la querellante no tiene ningún antecedente de salud para que pueda ser cobijada por esta garantía Constitucional.

En el caso traído a juzgamiento, pretende la accionante que a través de esta excepcional vía Constitucional se imparta orden al INSTITUTO ROOSEVELT, para abstenerse de terminar el vínculo laboral y así continuar gozando de su calidad de trabajadora merecedora de los beneficios derivados de dicha calidad.

De conformidad a las circunstancias fácticas del presente caso, es claro que la cuestión planteada refiere un conflicto derivado de relaciones contractuales de índole laboral, problemática que se escapa de la órbita de competencia del Juez Constitucional, comoquiera que sus atribuciones se concretan en la protección de los derechos fundamentales, por lo que, la polémica trazada debe ser dirimida ante el Juez Laboral, acorde con la forma de vinculación de la trabajadora.

Así las cosas, aflora evidente que esta no es la vía procesal adecuada para ordenar a la accionada abstenerse a finalizar el vínculo laboral con la trabajadora Luz Angela Aguiar Pérez, por encontrarse afiliada al El Sindicato de Trabajadores Del Instituto De Ortopedia Infantil Roosevelt -Sintrairoos, iterase que, es el Juez natural quien

determinará si el empleador tenía la obligación de mantenerla en su trabajo, luego, es patente aseverar, que la accionante cuenta con otros mecanismos judiciales para la defensa de los derechos que considera lesionados por la encartada.

Aunado a lo anterior, se colige que, la trabajadora Luz Angela Aguiar Pérez, para el momento que tuvo conocimiento de su despido, no se encontraba gozando de incapacidad médica vigente, como tampoco la cobijaba ningún fueron legal que impidiera su desvinculación, y mucho menos que pudiera ampararse bajo el principio de la estabilidad reforzada consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Colofón de todo cuanto se ha dejado consignado, es que en el presente asunto emerge palmariamente que no se le han afectado los derechos fundamentales invocados por la accionante Luz Angela Aguiar Pérez, y de otro lado cuenta con mecanismos judiciales establecidos en la ley, razón por la cual habrá de negarse el amparo deprecado.

## **VI. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto el Juzgado Setenta y Uno Civil Municipal de Bogotá, convertido transitoriamente a Juzgado 53 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple, mediante Acuerdo PCSJA18-11127, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE:**

**Primero: NEGAR** el amparo de los derechos fundamentales, invocados por **LUZ ANGELA AGUIAR PEREZ**, contra **EL INSTITUTO ROOSEVELT**, acorde con lo expresado en la parte motiva de este proveído.

**Segundo:** Comuníquese esta decisión a los interesados y, de no ser impugnada, remítase el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,**



**ROCÍO CECILIA CASTILLO MARIÑO  
JUEZ**