



República de Colombia

Rama Judicial del Poder Público

**JUZGADO CINCUENTA Y NUEVE DE PEQUEÑAS CAUSAS Y  
COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ**  
(ACUERDO PCSJA18-11127 octubre 12 de 2018)

Bogotá D.C., diez (10) de junio de dos mil veinte (2020)

**Asunto: ACCIÓN DE TUTELA de: ANA ELENA PEREIRA  
POLO contra SILVA CARREÑO & ASOCIADOS S.A.S (S.A).  
Radicación: 2020-00373.**

Procede el despacho a proferir la sentencia que en derecho corresponda para finiquitar el trámite de la **ACCIÓN DE TUTELA** de la referencia.

**I. - ANTECEDENTES**

La señora ANA ELENA PEREIRA POLO interpone acción de tutela contra la sociedad SILVA CARREÑO & ASOCIADOS S.A.S (S.A.) tras considerar vulnerados sus derechos fundamentales; en consecuencia, solicita ordenar a la accionada: *i*) que la medida de terminación del contrato respecto de su vínculo laboral no produzca efectos jurídicos; *ii*) su reintegro inmediato y sin solución de continuidad; *iii*) cancelar los salarios, prestaciones sociales, y seguridad social desde el 1 de julio de 2019 y hasta la fecha efectiva del reintegro; *iv*) cancelar el valor de la indemnización correspondiente a 180 días de salario; y, *v*) Los demás derechos laborales que considere el despacho.

Para fundamentar la solicitud, en síntesis, relata lo siguiente:

Se ha dedicado a prestar servicios de aseo en general. Laboró para la sociedad SILVA CARREÑO & ASOCIADOS SAS desde el año 2011. Fue calificada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá-Cundinamarca con una pérdida de capacidad laboral del 8.05%, condición que tenido seguimiento hasta mayo de 2020 por parte de la ARL Porvenir. A pesar de sus limitantes cumple con sus obligaciones laborales. Es desplazada por la violencia. Cuenta con una calificación en el Sisbén de 48.71.

Tiene un crédito hipotecario con el Fondo Nacional del Ahorro, el cual se encuentra en mora. Luego del trabajo que desempeñaba con la accionada tuvo otro por 6 meses, pero no le fue renovado, como consecuencia de su condición de salud. Su remuneración laboral es su único ingreso.

Su familia se encuentra constituida por su esposo quién es una persona

con discapacidad física, luego, debe desplazarse en silla de ruedas, tres hijos de 24, 20 y 18 años, dos de ellos se encuentran estudiando y dependen de ella económicamente. Añade que, no se encuentra afiliada a seguridad social, su ARL trata únicamente lo relativo a su pérdida de capacidad laboral.

Sostiene que laboró con la accionada desde el 1 de mayo del 2007 hasta el 30 de junio de 2019, bajo diversos contratos a término definido. El 28 de junio de 2019 firmó un acuerdo de terminación y transacción del contrato laboral para la cancelación de su respectiva liquidación, empero, en dicho convenio se le informó que *«el contrato a término definido mutó a término indefinido en virtud -según concepto del empleador- a 3 periodos de renovación sucesiva y automática del contrato a término definido inferior a un año»*. Con dicha liquidación se le pagó una indemnización, la cual fue liquidada desde el año 2013 y no 2007.

Su trabajo consistía en prestar la labor en el área de servicios generales y su salario era el mínimo. Durante su vínculo laboral nunca recibió memorandos, llamados de atención y siempre cumplió a cabalidad las instrucciones, órdenes y recomendaciones dadas por sus superiores.

Resalta que las directivas de la entidad estaban enteradas de la existencia del dictamen de pérdida de capacidad laboral, de modo que, para haber dado por terminada la relación laboral era necesario gestionar ante el Ministerio del Trabajo el permiso respectivo, amén que no se le canceló indemnización.

Concluye que el 20 de febrero pasado elevó petición ante la tutelada en la que solicitó el permiso del Ministerio de Trabajo, y la corrección frente al despido, sin que a la fecha de solicitud del amparo se le haya brindado respuesta.

## II.- TRÁMITE PROCESAL:

Mediante auto de 2 de junio de 2020 se admitió la acción, se vinculó a la EPS Sanitas, Ciudad Berna Corporación IPS SaludCoop-Cundinamarca, Cifel Centro de Investigación en Fisiatría y Electrodiagnóstico S.A.S (Cifel Centro de Rehabilitación Integral), Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá D.C y Cundinamarca, Unión Temporal Medpositiva 1 Comercializadora Duarquint Ltda., Gestión Médica en Salud S.A.S, Mapfre Colombia Vida Seguros S.A, ARL Positiva Compañía de Seguros, ARL Porvenir, Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud y Protección Social, Secretaría de Salud-Fondo Financiero Distrital, Administradora De Los Recursos del Sistema de Seguridad Social en Salud - Adres -.

La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ D.C. Y CUNDINAMARCA** informó que revisadas las bases de datos únicamente se encontró registro de calificación del año 2011, al cual no tiene acceso de forma digital, como consecuencia de la emergencia provocada por el COVID-19. Preciso que, una vez proferidos los dictámenes, corresponde a las entidades de seguridad social adelantar las gestiones pertinentes para continuar con las prestaciones económicas y/o asistenciales oportunas, y de ser el caso,

iniciar los trámites de asignación de pérdida de capacidad laboral, y adelantar posteriormente las revisiones del grado porcentual en aras de determinar las condiciones actuales del afiliado.

Agregó que actualmente no existe proceso radicado para evaluar las condiciones actuales de la accionante. En relación con las pretensiones señaló que son las mismas de la acción de tutela 2020-00302 tramitada ante el Juzgado 13 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple De Bogotá contra la Fundación Natura Colombia.

**MAPFRE COLOMBIA VIDA SEGUROS S.A** alegó una falta de legitimación en la causa, en razón a que nunca se ha desempeñado como empleadora de la accionante, por tanto, exigió su desvinculación. Igualmente, adjuntó el fallo de tutela que profirió el Juzgado 13 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá el 19 de mayo de 2020 dentro de la acción de tutela que presentó la aquí accionante contra la Fundación Natura.

El Representante Legal de **SILVA CARREÑO Y ASOCIADOS S.A.S** se opuso a la acción incoada al argumentar que la misma resulta improcedente, como quiera que los hechos relatados y las peticiones son de carácter económico, por consiguiente, las pretensiones son de competencia de la jurisdicción ordinaria laboral, aunado a que la promotora no es una persona en condición de discapacidad, por lo que no cuenta con el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

En cuanto a la terminación del contrato de trabajo adujo que la tutelante no se encontraba incapacitada, no ha sido víctima de acoso laboral, no se encontraba dentro del límite de los 3 años próximos a pensionarse y menos en periodo de gestación. Ahora, la razón del despido obedeció a una decisión empresarial y procesos internos de reestructuración, decisión que entendió y aceptó la señora Pereira Polo, de ahí que haya suscrito contrato de transacción declarándose a paz y salvo por todo concepto.

Añadió que no demostró la existencia de un perjuicio irremediable, amén que el retiro de la empresa se consolidó hace más de 1 año, tiempo en el cual no invocó ni acudió a la jurisdicción laboral.

La **SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD** indicó que no ha vulnerado derecho alguno a la accionante. Detalló que entre la accionante y esa entidad no ha existido vínculo laboral alguno, en virtud de lo cual no hace parte de sus competencias resolver las solicitudes expuestas.

De otra parte, comunicó que la señora Pereira Polo registra retirada de la EPS Sanitas desde el 24 de febrero de 2020, Sisbén puntaje nivel 2 y certificado como población especial, quién laboraba como empleada de servicios generales en Silva Carreño & Asociados S.A.S.

**SALUDCOOP E.P.S EN LIQUIDACIÓN** manifestó que en la actualidad se encuentra en el adelantamiento del proceso de liquidación forzosa

administrativa, por tanto, únicamente adelanta las gestiones pertinentes para garantizar el cumplimiento del artículo 9.1.1.1 del Decreto 2555 de 2010, además es una entidad distinta y diferente a la Corporación IPS SALUDCOOP.

El **MINISTERIO DEL TRABAJO** invocó una falta de legitimación, pues no es ni fue la empleadora de la accionante. Así mismo, que la acción resulta improcedente para el pago de acreencias laborales, salvo que esté de por medio la vulneración del mínimo vital de subsistencia de la accionante. También que, no le corresponde definir la existencia o no de la fuerza mayor, pues ello lleva la valoración particular de las condiciones de la empresa, el desarrollo de su objeto social y el impacto del COVID-19, valoraciones que son de la órbita exclusiva de los jueces laborales.

El **CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN FISIATRÍA Y ELECTRODIAGNOSTICO S.A.S. - CIFEL S.A.S.**, advirtió que atendió a la paciente el 1° de diciembre de 2011, ingresando a programa integral de rehabilitación con sesiones de una hora al día, 20 sesiones de terapia física y 20 sesiones de terapia ocupacional. El 4 de febrero de 2012, continuó con el manejo del dolor por Fisiatría. Solicitó autorización para PCL el 25 de febrero de 2012.

El 21 de marzo de 2012, se emitieron recomendaciones. El 2 de junio siguiente se le explicó el proceso de calificación PCL. El 5 de junio de 2013, se inició terapia física y ocupacional para manejo de dolor en codos y se ordenan medicamentos. El 10 de agosto de ese año se envió a medicina laboral para determinación de PCL, se formula medicamentos. El 4 de diciembre de 2013, se ordena medicamentos y control por Fisiatría. El 16 de julio de 2014, se formularon medicamentos y se ordenó terapia física y consulta de medicina especializada Fisiatría. El 13 de agosto de 2014, se indicó analgesia y plan casero de ejercicios. El 26 de febrero de 2014, tuvo cita de control. El 8 de noviembre de 2014, se indicó que continuara con el mismo manejo, pausas activas, plan casero de ejercicios y medicamentos.

El **MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL** aclaró que bajo ninguna circunstancia ha oficiado como empleador de la accionante o superior de **SILVA CARREÑO Y ASOCIADOS S.A.S**, lo que configura una falta de legitimación, aunado a que sus funciones administrativas no pueden invadir la órbita de la jurisdicción laboral. Puntualizó en punto a la estabilidad reforzada del trabajador discapacitado que para su despido o terminación unilateral del contrato debe mediar autorización por parte de un inspector del trabajo, a fin de que constate la ineptitud o imposibilidad del trabajador para desarrollar la labor para la cual fue contratado. Respecto al derecho de petición la responsabilidad recae sobre la accionada.

La **EPS SANITAS** informó que la señora Ana Elena Pereira Polo se encuentra retirada, sin embargo, durante su tiempo de vinculación le brindó todas las prestaciones médico - asistenciales que requirió debido a su estado de salud-, a través de un equipo multidisciplinario, y acorde con las respectivas órdenes médicas emitidas por sus médicos tratantes.

**POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS** informó que la accionante registra una novedad de retiro desde el 30 de diciembre del 2012, por tanto, solicitó su desvinculación.

La **COMERCIALIZADORA DUARQUINT S.A.S** manifestó que no ha ostentado ningún tipo de vínculo contractual de índole laboral, comercial ni civil con la Señora Pereira Polo, así como no registra antecedente alguno que la relacione con esta Empresa.

La **ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD - ADRES** alegó una falta de legitimación, en atención a que no tiene incidencia alguna a lo endilgado. Frente a los hechos y pretensiones consideró que existe otro medio de defensa judicial, por lo que la acción constitucional resulta improcedente.

Ciudad Berna Corporación IPS, Unión Temporal Medpositiva 1, Gestión Médica en Salud S.A.S guardaron silencio.

### **III.- CONSIDERACIONES:**

1. La Acción de Tutela es un instrumento que busca la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas ante la acción u omisión de las autoridades públicas o aún de los particulares, en los casos establecidos por la ley. Por su carácter excepcional, se exige que su ejercicio sea oportuno y que el afectado no cuente con otro medio de defensa judicial para procurar la salvaguarda de sus derechos.

La finalidad de esa acción es lograr que, a falta de vía judicial ordinaria, mediante un trámite preferente y sumario, el juez ante quien se acuda dé una orden de actuar o abstenerse de hacerlo, tendiente a hacer cesar la vulneración o amenaza de violación denunciada.

2. La protección constitucional del trabajo, que involucra el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del trabajador o del servidor público, no está circunscrita exclusivamente al derecho a acceder a un empleo, sino que incluye, la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada. Desde el Preámbulo de la Constitución, se enuncia como uno de los objetivos asegurar a las personas la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz. Es decir, el trabajo es un principio fundante del Estado Social de Derecho.

En cuanto al reintegro laboral, debe destacarse que su amparo, por vía constitucional, solo procede de manera excepcional, ya sea como mecanismo definitivo en aquellos casos en donde por la gravedad de la circunstancia resulta ineficaz su debate ante la jurisdicción laboral, o de manera transitoria, cuando en última instancia puede ser discutida el objeto de la controversia. Por ello, la Corte

Constitucional ha considerado que: «...que, por regla general, la acción de tutela no es procedente para resolver un reclamo encaminado a la obtención de un reintegro laboral. Esto por cuanto el ordenamiento jurídico colombiano tiene mecanismos de defensa judicial, en principio, idóneos para tramitar este tipo de demandas»<sup>1</sup> (se subraya).

En punto a la estabilidad laboral reforzada en Sentencia T-014 de 2019 señaló el Alto Tribunal Constitucional señaló que «son titulares de la estabilidad laboral reforzada las personas amparadas por el fuero sindical, aquellas en condición de invalidez o discapacidad<sup>2</sup> y las mujeres en estado de embarazo, pues el objetivo de esa figura es “proteger al trabajador que por sus condiciones especiales es más vulnerable a ser despedido por causas distintas al trabajo que desempeña”<sup>3</sup>.

En la **Sentencia T-106 de 2015**<sup>4</sup>, la Corte precisó que cuando se trata de personas que se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta y son discriminadas por su condición médica, la estabilidad laboral reforzada se convierte en el mecanismo idóneo para garantizar el derecho fundamental a la igualdad<sup>5</sup>. De esta manera, la mencionada garantía configura un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro significativo de su salud se encuentran en una situación de debilidad manifiesta<sup>6</sup> y deben contar con la protección constitucional necesaria que evite escenarios de discriminación por su condición, sin que para tal efecto requiera contar con invalidez declarada, certificada y cuantificada por la autoridad competente<sup>7</sup>.

La estabilidad laboral reforzada implica, entonces, que los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población. Los motivos que llevan a la terminación de su relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones y sean verificados por el Inspector de Trabajo cuando se trate de “asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público”<sup>8</sup>, en cumplimiento de las obligaciones internacionales<sup>9</sup>, constitucionales<sup>10</sup> y legales<sup>11</sup> que tiene el Estado colombiano en materia laboral, con el fin de forjar “relaciones laborales en una forma ordenada y constructiva”<sup>12</sup>.

Dicha prerrogativa no opera como un mandato absoluto y, por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Lo que garantiza es que el despido no se produzca en razón de su especial condición, particularmente si se trata de una persona en situación de discapacidad física o mental.

<sup>1</sup>Sentencia T-132 de 2011.

<sup>2</sup> Sentencia T-106 de 2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

<sup>3</sup> CHÁVEZ, Armando Mario. Fuero de maternidad. Garantía a la estabilidad laboral. *Revista de derecho: División de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Norte*, 2003, no 19, p. 126-141.

<sup>4</sup> M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

<sup>5</sup> T-198 de 2066, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

<sup>6</sup> T-899 de 2014, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

<sup>7</sup> T-642 de 2010, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

<sup>8</sup> Ley 1610 de 2013. Artículo 1. “Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público.”

<sup>9</sup> Emanadas del Convenio 81 de 1947 de la OIT, relativo a la inspección de trabajo en la industria y el comercio aprobado mediante la Ley 23 de 1967 “por la cual se aprueban varios Convenios Internacionales del Trabajo, adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en las Reuniones 14ª (1930), 23ª (1937), 30ª (1947), 40ª (1957) y 45ª (1961).”

<sup>10</sup> Constitución de 1991. Artículo 25. “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.”

<sup>11</sup> Decreto-Ley 4108 de 2011, Decreto Único Reglamentario 1833 de 2016 y Ley 1610 de 2013.

<sup>12</sup> RICE, A. (Ed.), *A Tool Kit for Labour Inspectors: A model enforcement policy, a training and operations manual, a code of ethical behavior* Budapest, International Labour Office, 2006, *Principles and Practice of Labour Inspection*, OIT p. 26, en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/--safework/documents/instructionalmaterial/wcms\\_110153.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110153.pdf). Texto original: “develop labour relations in an orderly and constructive way”.

De esta manera, la mencionada protección **no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia de “un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado”**<sup>13</sup>. Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos fundados en causas discriminatorias en contra de la población más vulnerable entre los trabajadores.

.... En suma, la estabilidad laboral reforzada tiene como objetivo brindar protección adicional a las personas que puedan ser apartadas de su trabajo, con ocasión de una eventualidad médica por la que transitoriamente pueda atravesar. La Corte ha señalado que la inobservancia de las limitaciones o formalidades para el despido de personas con limitaciones de salud genera como consecuencia la invalidez del despido<sup>14</sup>. En ese sentido el vínculo laboral que, aparentemente y como un acto discriminatorio por parte del empleador, había terminado, no puede entenderse jurídicamente finalizado.»

3. Por otra parte, el derecho de petición se encuentra consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política, y éste se satisface cabalmente, cuando la autoridad requerida o el particular le brinda una respuesta completa y oportuna al peticionario, lo que significa que no basta un pronunciamiento meramente formal sobre el contenido de la solicitud, sino que es indispensable una resolución material o de fondo; desde luego, que quede efectuada dentro de los plazos otorgados por la ley.

La Ley 1755 de 2015 reglamentó esa prerrogativa, indicando las condiciones de procedencia, las modalidades y los términos con que cuenta el peticionado para dar solución a lo impetrado dependiendo si es una solicitud de carácter personal, de información, expedición de documentos o de consulta.

Ahora bien, recuérdese que la jurisprudencia constitucional ha precisado que la idoneidad de la respuesta depende de que se satisfaga los siguientes requisitos: «1. Oportunidad 2. Debe resolverse de fondo, clara, precisa y de manera congruente con lo solicitado 3. Ser puesta en conocimiento del peticionario. Si no se cumple con estos requisitos se incurre en una vulneración del derecho constitucional fundamental de petición.»<sup>15</sup>. Es decir, se vulnera el referido derecho cuando no se emite una respuesta dentro de los términos señalados o cuando ésta no resuelve de manera congruente lo solicitado.

Sin embargo, como quiera que los términos establecidos en la precitada norma resultan insuficientes dadas las medidas de aislamiento social tomadas por el Gobierno nacional en el marco de los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, se amplió el término para resolver las distintas modalidades de peticiones, por tanto, el Gobierno Nacional en el artículo 5 del Decreto 491 de 28 de marzo de 2020 determinó que «Para las peticiones que se encuentren en curso o que se radiquen durante la vigencia de la Emergencia Sanitaria, se ampliarán los términos señalados en el artículo 14 de la Ley 1437 de 2011, así: Salvo norma especial toda petición deberá resolverse dentro de los treinta (30) días siguientes a su recepción. Estará sometida a término especial la

<sup>13</sup> Sentencias T-899 de 2014 y T-106 de 2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

<sup>14</sup> Sentencia T-111 de 2012, M.P. María Victoria Calle Correa.

<sup>15</sup> Sentencia T- 722 de 2010.

resolución de las siguientes peticiones: (i) Las peticiones de documentos y de información deberán resolverse dentro de los veinte (20) días siguientes a su recepción. (ii) Las peticiones mediante las cuales se eleva una consulta a las autoridades en relación con las materias a su cargo deberán resolverse dentro de los treinta y cinco (35) días siguientes a su recepción. Cuando excepcionalmente no fuere posible resolver la petición en los plazos aquí señalados, la autoridad debe informar esta circunstancia al interesado, antes del vencimiento del término señalado en el presente artículo expresando los motivos de la demora y señalando a la vez el plazo razonable en que se resolverá o dará respuesta, que no podrá exceder del doble del inicialmente previsto en este artículo. En los demás aspectos se aplicará lo dispuesto en la Ley 1437 de 2011».

4. El problema jurídico a resolver se dirige a verificar (i) si en la presente acción de tutela se configura la temeridad por parte de la accionante; (ii) si la sociedad SILVA CARREÑO & ASOCIADOS S.A.S (S.A) vulnera los derechos fundamentales de ANA ELENA PEREIRA POLO; (iii) si en tal medida es viable ordenar el reintegro pretendido; igualmente, si es esta acción constitucional es el mecanismo idóneo para acceder a las pretensiones deprecadas en el *sub - lite*; y, (iv) si la accionada vulnera el derecho de petición de la promotora del amparo.

#### 4.1 De la temeridad

El artículo 38 del Decreto 2591 de 1991 prevé que: «Cuando, sin motivo expresamente justificado, la misma acción de tutela sea presentada por la misma persona o su representante ante varios jueces o tribunales, se rechazarán o decidirán desfavorablemente todas las solicitudes».

En tal sentido la Corte Constitucional ha señalado: «La temeridad se configura cuando concurren los siguientes elementos: (i) identidad de partes; (ii) identidad de hechos; (iii) identidad de pretensiones; y (iv) la ausencia de justificación en la presentación de la nueva demanda, vinculada a un actuar doloso y de mala fe por parte del libelista<sup>16</sup>.

El último de los elementos mencionados se presenta cuando la actuación del actor resulta amañada, denota el propósito desleal de obtener la satisfacción del interés individual a toda costa, deja al descubierto el abuso del derecho porque deliberadamente y sin tener razón, de mala fe se instaura la acción, o pretende a través de personas inescrupulosas asaltar la buena fe de quien administra justicia.<sup>17</sup>

A contrario sensu, la actuación no es temeraria cuando aun existiendo dicha multiplicidad de solicitudes de protección constitucional, la acción de tutela se funda en: (i) la ignorancia del accionante; (ii) el asesoramiento errado de profesionales del derecho; o (iii) el sometimiento del actor a un estado de indefensión, propio de aquellas situaciones en que los individuos obran por miedo insuperable o por la necesidad extrema de defender un derecho<sup>18</sup>. En estos casos, si bien la tutela debe ser declarada improcedente, la actuación no se considera “temeraria” y, por ende, no conduce a la imposición de una

<sup>16</sup> Ver entre otras, sentencias: T-568 de 2006 M.P. Jaime Córdoba Triviño, T-951 de 2005 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, T-410 de 2005 M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

<sup>17</sup> Sentencia T-001 de 1997. M.P. José Gregorio Hernández Galindo.

<sup>18</sup> Sentencia. T-185 de 2013. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

sanción en contra del demandante»<sup>19</sup>.

El anterior referente se encauza con ocasión a la acción tuitiva que en otrora oportunidad presentó la accionante y que fue asignada al Juzgado 13 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de esta ciudad donde se dictó proveimiento el 19 de mayo de 2020. Pues de acuerdo al fallo que anexó Mapfre Colombia Vida Seguros S.A se evidenció que en la situación fáctica que se analiza, se formularon algunos de los hechos que en ésta se expusieron, y que solicitó las mismas pretensiones que en el presente trámite se deprecaron<sup>20</sup>, sin embargo, no se configura el fenómeno que se estudia, en la medida que no existe identidad de partes ni identidad de supuestos fácticos. Basta con mirar que la acción que aquí se analiza se interpuso contra Silva Carreño & Asociados S.A.S (S.A), y los hechos relatan sobre la relación laboral que existió entre esas partes desde el año 2007, mientras que en el amparo del juzgado homologó puntualizó «*que laboró con la Fundación Natura desde el 22 de julio de 2019 y hasta el 21 de enero de 2020, mediante contrato a término fijo por seis (06) meses*», evento que no denota un actuar doloso y de mala fe por parte de la libelista.

*4.2 De la vulneración de derechos fundamentales y la viabilidad de ordenar el reintegro pretendido y demás pretensiones deprecadas en el sub – lite.*

Para resolver en primer término se hace necesario determinar la procedencia de la acción de tutela, y para ello se debe analizar el cumplimiento de los requisitos de inmediatez y subsidiariedad. De una parte, se recuerda que el requisito de inmediatez hace referencia a que la acción de tutela se debe interponer dentro de un plazo razonable y proporcional al hecho o acto que generó la violación de los derechos fundamentales invocados, con el objetivo de evitar que se desvirtúe la naturaleza célere y urgente de la acción de tutela, o se promueva la negligencia de los actores y que la misma se convierta en un factor de inseguridad jurídica.

Pues si bien, establece el artículo 86 de la Constitución, que la acción de tutela no tiene término de caducidad, lo cierto es que, la solicitud de amparo debe formularse en un término razonable desde el momento en el que se produjo el hecho presuntamente vulnerador de los derechos fundamentales. Desde luego, esta exigencia se deriva de la finalidad de la acción constitucional, que pretende conjurar situaciones urgentes que requieren de la actuación rápida de los jueces. Por ende, cuando el mecanismo se utiliza mucho tiempo después de la acción u omisión que se alega como violatoria de derechos, se desvirtúa su carácter apremiante.

Por otro lado, según lo establece el inciso 4º del prenombrado artículo 86, el requisito de subsidiariedad se refiere a que la acción de tutela procede cuando

<sup>19</sup>Sentencia SU-168 de 2017.

<sup>20</sup> «i) que la terminación del contrato no produzca efectos, por no haberse cumplido con el requisito del inciso 1º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; ii) que dado que la terminación del contrato laboral no produce efectos, se ordene que el pago de la liquidación de prestaciones sociales que le fue realizado, sea declarado como pago irregular; iii) que se declare judicialmente su reintegro inmediato y sin solución de continuidad; iv) que le sean pagados los salarios, prestaciones sociales y seguridad social desde el 22 de enero de 2020 y hasta la fecha efectiva de su reintegro; y v) que se ordene a la Fundación Natura el pago de la indemnización de que trata el inciso 2º del artículo 256 de la Ley 361 de 1997». Folio 2 del Fallo de Tutela N°2020-0302-Juzgado 13 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá.

el afectado *(i)* no cuenta con otros medios de defensa judicial; y, *(ii)* a pesar de que dispone de otros medios judiciales, el recurso de amparo se utiliza para evitar un perjuicio irremediable, caso en el cual la acción de tutela procede, en principio, como mecanismo transitorio.

En este orden de ideas, se evidencia que medió una inactividad injustificada para reclamar las acreencias laborales presuntamente adeudadas por la sociedad Silva Carreño & Asociados S.A.S (S.A), lo cual torna improcedente la presente acción de tutela. Nótese que la relación laboral que existió entre los extremos de la litis feneció desde hace ya casi un año<sup>21</sup> lo que desdibuja la urgencia manifiesta que demanda la acción sumarial, es más, hay evidencia que con posterioridad a la terminación de ese vínculo laboral, la tutelante laboró para la Fundación Natura<sup>22</sup>.

Por ello, no es procedente la acción de tutela ni siquiera de forma transitoria, pues no se avizora ninguna circunstancia que amenace de forma inminente y grave sus derechos fundamentales, y es que aun cuando no se desconoce la difícil situación que atraviesa la promotora y su núcleo familiar, lo cierto es que los hechos narrados no dan cuenta de que por parte de la sociedad tutelada se le hubieran desconocido sus derechos laborales, controversia que, en todo caso, es propia de de la jurisdicción laboral, y en esa medida, la acción de tutela también resulta improcedente, debido a que existen mecanismos judiciales ordinarios con los que se deben ventilar las inconformidades de la trabajador.

Recuérdese por último, que a voces de la jurisprudencia antes anotada, la estabilidad laboral reforzada tiene unos matices particulares y excepcionalísimos, los cuales no están evidenciados en el caso analizados, por la potísima razón que no hay evidencia que la tutelante para la fecha de terminación del contrato - 28 de junio de 2019 - se encontrará en una situación de debilidad manifiesta, o que su índice de pérdida de capacidad laboral la conviertan en una persona en condición de discapacidad y que fuera esa la causa de terminación de la relación laboral. Tampoco hay memoria en el expediente de que para entonces estuviera embarazada o fuera una pre- pensionada, ni que estuviera incapacidad permanente o transitoriamente con lo cual se le impidiera ejercer su trabajo o su vida diaria normalmente en cualquier otro establecimiento, o aún, para laborar como independiente.

Nótese, por demás que en acuerdo suscrito el 28 de junio de 2019 se consignó que se le había notificado del preaviso de la terminación del contrato, como que se le liquidó la suma de \$3´452.633 pago que se realizó con el Cheque N°785184 del Banco de Occidente, con el cual quedaba la empresa a paz y salvo por todo concepto, situación que extrae que el pago de las prestaciones se efectuó en ese mismo momento, luego, el debate en punto a si fue acorde a la legalidad o no la terminación contractual es un aspecto que debería ventilarse por otra vía ante el Juez natural, como se anotó en precedencia.

<sup>21</sup> 28 de junio de 2019.

<sup>22</sup> Desde el 22 de julio de 2019 hasta el 21 de enero de 2020, mediante contrato a término fijo por 6 meses.

### 7.3 Del derecho de petición.

De entrada, se advierte que no se probó la vulneración del derecho fundamental invocada, toda vez que revisado el material probatorio que obra en el plenario, se observa que el extremo actor no elevó ninguna petición a la accionada, o por lo menos no obra medio de prueba que acredite la presentación del pedimento.

En efecto, sólo se observa en el expediente una petición dirigida a la accionada<sup>23</sup> en representación de la tutelante sin que exista constancia de que dicho escrito haya sido efectivamente presentado ante la entidad accionada, conforme lo prevé el inciso 1º del artículo 15 de la Ley 1755 de 2015. Es por a pesar de la informalidad que reviste a la tutela, lo cierto es que los promotores deben dotar de elementos de juicio necesarios para que el Juzgador tenga la certeza de la existencia de la situación invocada, para de ese modo analizar la violación o amenaza del derecho fundamental, lo cual no se logra evidenciar en el caso bajo análisis, donde no hay evidencia de radicación de una solicitud en los términos referidos por la tutelante.

En tal virtud, la accionante no puede pretender que a través de la acción de tutela se ordene la protección de un derecho fundamental cuando la entidad convocada no ha realizado ninguna acción u omisión en detrimento de sus derechos fundamentales, pues como se advirtió, éste debió haber tramitado la petición para que la accionada pudiera actuar, lo que de contera evidencia la falta de elementos de juicio que permitan siquiera sospechar que la entidad accionada se haya negado a dar trámite a la solicitud de la accionante, tanto más, cuando la accionada mencionó al contestar el requerimiento que *«ha respondido cada uno de los escritos formulados a partir de febrero de 2020...»*<sup>24</sup>, es decir, que hay certeza si la solicitud del 20 de febrero se encuentra en esas respuestas que se aludieron, razón por la cual no puede prosperar la tutela impetrada frente a ese aspecto.

En consecuencia, ante la inexistencia de elementos de convicción que enrostran la amenaza o transgresión del derecho alegado como violentado, deviene la improcedencia de la presente tutela, por lo que de contera habrá de negarse el amparo deprecado.

#### IV.DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el **Cincuenta y Nueve de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá. D. C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **RESUELVE:**

**PRIMERO: NEGAR** el amparo deprecado por **ANA ELENA PEREIRA POLO** atendiendo las razones expuestas en la parte considerativa de este fallo.

<sup>23</sup> Anexó en formato PDF allegado con el escrito de tutela.

<sup>24</sup> Página 3 de la contestación de la accionada.

**SEGUNDO: DISPONER** por secretaría, la notificación de esta sentencia por el medio virtual expedito y eficaz, de acuerdo con lo preceptuado por el artículo 16 del Decreto 2591 de 1991, artículo 2º del Acuerdo PCSJA20-11546 del 25 de abril de 2020, y el artículo 28 del Acuerdo PCSJA20-11567 del 5 de junio de 2020.

**TERCERO: ORDENAR** que, si esta sentencia no es impugnada, se remita el expediente a la Honorable Corte Constitucional, para la eventual revisión del fallo, en el término previsto en el Decreto 2591 de 1991, una vez se levante la suspensión de términos ordenada por el Consejo Superior de la Judicatura - artículo 2º Acuerdo PCSJA20-11546 del 25 de abril de 2020, en concordancia con el Parágrafo del artículo 3 del Acuerdo PCSJA20-11567 del 5 de junio. **OFÍCIESE.**

**NOTIFÍQUESE**

  
**ÓSCAR GIAMPIERO POLO SERRANO**  
**JUEZ**

l.m