

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO TREINTA Y OCHO (38) DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA  
MÚLTIPLE DE BOGOTÁ D.C.

Bogotá D.C., Trece (13) de abril de dos mil veinte (2020).

**RADICACIÓN:** 2020 - 0007  
**PROCESO:** Acción de Tutela.  
**ACCIONANTE:** LAURA GUERERO GUZMAN  
**ACCIONADO:** INSTITUTO AMERICANO PARA EL TRABAJO Y EL  
DESARROLLO (AMERICAN SCHOOL WAY S.A)

Por estar agotada el trámite que le es propio, procede el Despacho a proferir la decisión de fondo dentro de la presente acción de tutela.-

**I. ANTECEDENTES**

**Laura Guerrero Guzmán**, actuando en causa propia, instauró acción de tutela con el fin de obtener el amparo de sus derechos fundamentales de trabajo, vida digna, debido proceso y al mínimo vital que consideró vulnerados por **el Instituto Americano para el Trabajo y el Desarrollo - American School Way S.A-**

Los fundamentos fácticos que sustentan la acción se resumen así:

1. Indicó que el 10 de febrero de 2020 se vinculó a la empresa instituto Americano para el Trabajo y Desarrollo (American School Way S.A) mediante contrato laboral para desempeñar el cargo de Docente de Lenguas Extranjeras, prestando sus servicios en la empresa american School Way S.A sede Corferias.-

2. Señaló que el día 16 de marzo de 2020, como es publico conocimiento las autoridades nacionales y locales tomaro la decisión de decretar el aislamiento social preventivo y además dio la orden a las empresas tomar las medidas legales consagradas en la legislación laboral y en la circular 021 del 2020 emitida por el Ministerio de Trabajo.-

3. Que pese a lo anterior, el día 27 de marzo de 2020 la empresa encartada le notificó via e-mail que su contrato finalizaba por la culminación de su periodo de prueba, sin que mediara observación de alguna clase o evaluación de desempeño que justificara la terminación del contrato.-

4. Finalmente, adujo que con el actuar de la accionada se le están vulnerando sus derechos fundamentales, pues no cuenta con sustento alguno para suplir su mínimo vital, por demás quedó sin seguridad social, por lo anterior solicitó que se conceda el amparo invocado y en consecuencia se le ordene a la tutelada el reintegro laboral de manera inmediata, pago de prestaciones sociales y seguridad social desde el 27 de marzo de los corrientes y hasta por el término que persista la urgencia de salubridad pública.-

### **La actuación surtida**

Este despacho avocó conocimiento de la acción constitucional mediante proveído del 2 de abril de 2020, vinculándose al trámite al Ministerio de Trabajo.-

La entidad accionada dio contestación a los hechos generadores de la acción, manifestando que se opone a todas y cada una de las pretensiones incoadas por la actora, en tanto que su actuar no fue en contravía de las disposiciones legales laborales vigentes y mucho menos en contra de lo dispuesto en la circular 021 de 2020, toda vez que no se incurrió en un despido sino que se hizo uso de la facultad otorgada en el artículo 80 del CST.-

El Ministerio de Trabajo, si bien dio contestación, lo cierto es que no hizo mención alguna al caso concreto pues se limitó a señalar normas en materia laboral sin indicar nada al respecto.-

## **II. CONSIDERACIONES**

1.- La acción de tutela es un mecanismo previsto en la Constitución Política de 1991 que tiene como fin primordial la protección de los derechos fundamentales constitucionales en caso de amenaza o violación de los mismos por las autoridades públicas o los particulares, viabilizándose cuando no existe otro medio de defensa judicial salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. (Art. 86 C.P. y Decreto 2591 de 1991).-

2. El artículo 76 del Código Sustantivo del Trabajo otorga la posibilidad de pactar durante el inicio de la vigencia del contrato de trabajo un periodo de prueba, etapa que *“tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones del trabajo”*. Los artículos 77 a 80 del mismo Código determinan la naturaleza y efectos jurídicos del periodo de prueba, adscribiéndole las siguientes características: (i) es facultativo, es decir, su estipulación depende de la voluntad de las partes en el

contrato de trabajo; (ii) debe cumplir con la solemnidad de pactarse por escrito para acreditar su existencia; (iii) tiene un término legal máximo de dos meses, o la quinta parte de la duración del contrato, en caso que éste sea a término fijo inferior a un año; (iv) sólo puede pactarse por una vez mientras subsistan las mismas partes, esto es, que *“cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato”*<sup>1</sup>; (v) su efecto jurídico principal consiste en que, durante su vigencia, el contrato de trabajo puede terminarse unilateralmente por cualquiera de las partes, sin previo aviso; y (vi) el trabajador, durante su vigencia, goza de todas las prestaciones laborales previstas en la ley.

De acuerdo con estas condiciones, la doctrina ha definido al periodo de prueba como una garantía correlativa al interior de la relación laboral. Para el empleador, en la medida en que le permite la libre resolución contractual en caso que el trabajador no le satisfaga, y para el empleado, pues le permite desistir del contrato en caso tal que no considere conveniente proseguir con la prestación del servicio<sup>1</sup>. Como puede inferirse, la estipulación del periodo de prueba constituye una excepción al principio constitucional de la estabilidad en el empleo (art. 53 C.P.), habida cuenta que permite la terminación unilateral de la relación laboral sin que haya necesidad de comprobar la existencia de las condiciones que de conformidad con la ley constituyen justas causas para resolver el contrato de trabajo.

3. Descendiendo al caso concreto, se observa que la empresa American School Way S.A mediante comunicación adiada 27 de marzo de los corrientes comunicó a la señorita Laura Guerrero Guzmán la decisión de terminar unilateralmente el contrato de trabajo suscrito con aquella, para lo cual hizo uso de las facultades resolutorias consagradas en el artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo y contemplada en el paragrafo de la clausula novena del contrato de trabajo allegado.

4. Ahora bien, de una revisión de las pruebas aportadas al expediente se observa que la actuación de la empresa accionada es un ejercicio legítimo de la facultad consagrada en el artículo 76 del Código Sustantivo del Trabajo, que permite al empleador dar por terminado el contrato de trabajo durante la vigencia del trabajo como consecuencia de la falta de aptitud del trabajador para el ejercicio del empleo, razón por la cual no es posible concluir que tal proceder vulnerara o amenazara derecho fundamental alguno.

---

<sup>1</sup> T- 978 de 2004  
Tutela Nº 110014189-038-2020-00007-00

5. Si bien, la actora consideró que tal actuación vulnera sus derechos constitucionales a la vida, al trabajo, debido proceso, mínimo vital y la seguridad social, puesto que la cesación de los efectos de la relación laboral se sustentaba, a su juicio, por la situación presentada ante la declaratoria de emergencia sanitaria por el Gobierno Nacional ante la pandemia a causa del COVID-19.

Por su parte la Circular 021 de 2020 emitida por el Ministerio de Trabajo establece una serie de medidas y mecanismos que expone y recuerda a los empleadores y trabajadores del sector privado, con el fin de proteger el empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la declaratoria de emergencia sanitaria.-

Así las cosas, es claro que existen unas recomendaciones por parte del Ministerio de Trabajo en materia laboral, y en caso de terminación o suspensión de contratos durante la emergencia de salubridad las empresas deben propender por llegar a un acuerdo bilateral, en caso contrario deberán notificar a este último ente su decisión respecto a los trabajadores, lo cierto es que la empresa American School Way S.A no alegó como causal de terminación del contrato fuerza mayor o caso fortuito contemplada en el numeral primero del artículo 51 del CST, sino como se enunció líneas arriba, hizo uso de la facultad otorgada por el art. 80 de la misma normatividad, de la cual no se le puede sustraer tal derecho.-

6. Ahora si en gracia de discusión estuviera si era viable o no la terminación del contrato por la causal alegada por la encartada, lo cierto es que la tutelante cuenta con todos los medios ordinarios necesarios, como lo es acudir a la jurisdicción ordinaria para defender sus derechos, luego no puede pretender reemplazarlos ni revivirlos por esta acción constitucional de carácter subsidiario preferente y sumario.-

7. En punto al derecho a la seguridad social, notese que la accionante cuenta con la protección laboral esto es que puede utilizar el término de cubrimiento de los servicios médicos asistenciales por 30 días desde su desafiliación, y vencido dicho término puede afiliarse como independiente o solicitar su inclusión en el régimen subsidiado de salud.-

8. Corolario de lo anterior, se negará el amparo invocado, por los motivos aquí expuestos.-

### III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **Juzgado Treinta y Ocho de Pequeñas Causas Y Competencias Múltiple De Bogotá** administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### IV.RESUELVE:

**PRIMERO: NEGAR** el amparo invocado por **Laura Guerrero Guzmán** en contra del **Instituto Americano para el Trabajo y el Desarrollo - American School Way S.A**, por las razones esbozadas en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO.-NOTIFICAR** esta providencia en legal forma a las partes.-

**TERCERO.-** Comuníquese esta decisión a los interesados haciéndoseles saber que contra la presente decisión, dentro de los tres (3) días a su notificación procede el recurso de apelación y, de no ser impugnada, remítase el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.-

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**CATHERINE LUCÍA VILLADA RUÍZ**

**JUEZ**

Juzgado 38 PCCM Bogotá