



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO DIECISEIS CIVIL DEL CIRCUITO
Carrera 44 No. 38-12 Edif. Banco Popular Piso 4.
cccto16ba@cendoj.ramajudicial.gov.co.
BARRANQUILLA – ATLÁNTICO.

JUZGADO DIECISÉIS CIVIL DEL CIRCUITO, Barranquilla junio dieciocho (18) de dos mil veintiuno (2021).

REFERENCIA: Acción de tutela (Segunda instancia)

RADICACIÓN: 08001-40-53-010-2021-00240-01

ACCIONANTE: BEATRIZ ELENA AHUMADA CORRALES

ACCIONADO: AIR-E S.A. E.S.P.

ASUNTO

Se decide la impugnación interpuesta frente a la sentencia proferida el día 7 de mayo de 2021, mediante la cual el Juzgado Décimo Civil Municipal de Barranquilla, negó el amparo tutelar promovido por la señora BEATRIZ ELENA AHUMADA CORRALES, quien actúa en su propio nombre y en representación de sus hijos DYLAN JOSÉ VIECO AHUMADA Y VALERY VIECO AHUMADA, en contra de la sociedad AIR-E S.A. E.S.P.

ANTECEDENTES

1.- La gestora se arroja en la acción de tutela para suplicar la protección constitucional de los derechos fundamentales al trabajo, debido proceso, vida en condiciones dignas, vivienda digna, igualdad, educación, salud y estabilidad laboral reforzada, presuntamente vulnerados por la empresa accionada.

2.- Arguyó, como sustento de su reclamo, en síntesis, lo siguiente:

2.1.- Refiere, la promotora que estaba *«vinculada con contrato de trabajo de duración indefinida, [prestando] sus servicios personales subordinados a la sociedad ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S.A. ESP desde el día 01 de febrero de 1999», acaeciendo que «[e]l 01 de octubre de 2020, pasó sin solución de continuidad a la sociedad CARIBESOL DE LA COSTA SAS ESP, la cual cambió de nombre, el día 07 de octubre de 2020, por el de AIR-E SAS ESP», de manera que «[a]l producirse la sustitución de patronos [la actora] desempeñaba el cargo de Jefe Oficina Comercial en el Municipio de Baranoa».*



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO DIECISEIS CIVIL DEL CIRCUITO
Carrera 44 No. 38-12 Edif. Banco Popular Piso 4.
ccto16ba@cendoj.ramajudicial.gov.co.
BARRANQUILLA – ATLÁNTICO.

2.2.- En otro aparte, la accionante afirma que *«ostenta la condición de mujer cabeza de familia de sus hijos legítimos DYLAN JOSE y VALERY VIECO AHUMADA, de 18 y 10 años de edad respectivamente, quienes se encuentran incapacitados para trabajar por su edad y estar estudiando. Esta responsabilidad a [su] cargo [arguye que] es total y permanente, debido a que quien fue su esposo señor JOSE RAMON VIECO PUMAREJO», «abandonó el hogar desde el mes de abril de 2014», que con «posteriormente demandó a mi representada, procurando el divorcio y así poder contraer nuevo matrimonio», habiéndose divorciado por esa circunstancia.*

2.3.- Además, la gestora acota que *«el padre de los hijos, mediante acta de conciliación se comprometió a suministrar \$400.000 mensuales a partir del día 23 de enero de 2016 [,] para atender sus obligaciones de alimentación y educación de sus menores hijos», pero «después de año y medio de la fecha indicada en el literal inmediatamente anterior, dicho padre redujo la cuota mensual a la suma de \$200.000», porque ese «padre contrajo nuevo matrimonio y dentro de ese nuevo vínculo nació otro hijo», estimando que éste «tiene ingresos fijos insuficientes para atender las necesidades básicas de sus hijos procreados dentro del vínculo matrimonial que celebró con la actora», considerando que «estamos ante una deficiencia sustancial del progenitor para satisfacer las necesidades fundamentales de sus hijos» y que «desde el abandono de sus obligaciones por el padre, [la accionante] ha venido atendiendo la satisfacción total de las necesidades de sus hijos, con el salario y prestaciones sociales que devengaba al servicio de la accionada».*

2.4.- En otro segmento del amparo, la actora narra que *«la accionada [la] despidió [...] el día 29 de enero de 2021, invocando como justa causa el grave incumplimiento de sus obligaciones y por ineptitud», juzgando tal «despido» como «discriminatorio, arbitrario, ilegal e inconstitucional».*

2.5.- A esas cotas, la actora recrimina ese despido porque *«es absurdo invocar la ineptitud como justa causa de despido, después de un tiempo de servicio no inferior a 22 años continuos, sin un solo llamado de atención. Y [juzga que] es muy grave que se invoque esta causal sin haberle dado el preaviso contemplado en el inciso final del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo»,*



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO DIECISEIS CIVIL DEL CIRCUITO
Carrera 44 No. 38-12 Edif. Banco Popular Piso 4.
ccto16ba@cendoj.ramajudicial.gov.co.
BARRANQUILLA – ATLÁNTICO.

justificándose en que *«los hechos sucedidos el 02 de diciembre de 2020 en la oficina comercial de Baranoa, se causaron por fuerza mayor e incumplimiento de la jornada de trabajo atribuible a la accionada y eximente de responsabilidad laboral de la actora».*

2.6.- En ese orden de argumentos, la promotora trae a cuento que *«Electricaribe S.A. ESP el 30 de septiembre de 2020 radicado 2020050010, ajustó el horario de trabajo para la Oficina Comercial de Baranoa, a partir del 01 de octubre de 2020, así: lunes a viernes de 7 am a 5 pm, con una hora de almuerzo, la cual se definirá para tomarla en dos turnos entre las 12 y las 2 pm. Esta jornada de trabajo requiere necesariamente la asistencia de los dos agentes comerciales, quienes deben turnarse para ingerir el almuerzo y atender de manera continua a los usuarios. Pues bien, la accionada le concedió el disfrute de sus vacaciones al agente comercial Alonso Ortega, a partir del 01 de diciembre de 2020. [Ante esa problemática] [la actora] [afirma que] desde el día 05 de noviembre de 2020 a las 7 y 18 pm, le solicitó a su jefe inmediato señor JUAN CALAO JARAMILLO, que efectuara el acto de nombramiento o provisión del empleado que habría de sustituir al señor Alonso Ortega. Sin embargo, nunca se nombró y posesionó a quien debía sustituir el trabajador que disfrutaba de sus vacaciones. Fue por ello que el día 02 de diciembre de 2020, la agente comercial ALEXANDRA ESCORCIA, debió retirarse de su puesto de trabajo por 30 minutos para almorzar sin que hubiera agente comercial que se turnara con ella. El cierre de la puerta de ingreso de los usuarios quedó dentro de la responsabilidad entre dicha agente y el guarda de seguridad».*

2.7.- Acaeciendo, que la tutelante *«quedó en su oficina para atender los eventuales usuarios que llegasen en el breve tiempo de la ausencia de la señora Escorcía y cumpliendo las funciones propias de su cargo, sin haber podido usar de la hora para almorzar. Por la ubicación del puesto que desempeñaba la accionante no pudo saber si la puerta de ingreso de usuarios estaba cerrada ni que hubiera personas pendientes de ser atendidas»,* a la par niega que *«hubiese ordenado el cierre de la oficina comercial. [Agregando] que, en [su] opinión, el cierre por un breve lapso de una puerta de ingreso de usuarios no configura el cierre de la oficina comercial, si su jefa siempre permaneció en su despacho».*



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO DIECISEIS CIVIL DEL CIRCUITO
Carrera 44 No. 38-12 Edif. Banco Popular Piso 4.
ccto16ba@cendoj.ramajudicial.gov.co.
BARRANQUILLA – ATLÁNTICO.

2.8.- A partir de esas reflexiones y precisiones, la actora acusa a la accionada de *«viol[ar] el procedimiento para aplicar sanciones disciplinarias y el despido por justa causa, pues las pruebas no las practicó la empleadora, sino la agencia de vigilancia privada denominada ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA que suministra el personal de seguridad. De esta manera el interrogatorio al vigilante señor BORIS SANTIAGO, no fue posible controvertirlo por la accionante y el sindicato Sintraelecol Subdirectiva Atlántico, al cual se encuentra afiliada la demandante. Se vulneró así el derecho de defensa previsto en el artículo 29 de la Constitución, en la Convención Colectiva de Trabajo y los artículos 77 y 84 del reglamento interno de trabajo. Es de anotar, que como se probará con los medios de prueba que se incorporarán con esta acción constitucional, tanto la agencia de vigilancia privada y el vigilante suministrado por ella, tienen que ver con el cierre de la puerta de acceso de los usuarios. Es decir, la prueba reina de la acusación patronal fue practicada por personas con interés de que no se demostrara que fueron ellos los implicados en el cierre de la puerta de los usuarios».*

2.9.- También, la gestora se dedica a cuestionar la versión del vigilante BORIS SANTIAGO, porque *«al margen de la grave omisión de no practicar de manera directa y con intermediación la prueba testimonial del Vigilante, una simple lectura de dicha declaración permite afirmar que el Vigilante señor BORIS SANTIAGO, ni expresa ni tácitamente inculpó a la accionante de ser la persona que le dio la orden de cerrar la puerta de ingreso de usuarios a la oficina. Es más, dijo que fue la agente comercial ALEXANDRA ESCORCIA quien le ordenó el cierre de la puerta mencionada», aseverando que «con los medios de prueba que incorporó al libelo, demostraré plenamente que el vigilante señor BORIS SANTIAGO, reconoció que la empresa de vigilancia privada le ordenaba no dejar ingresar a los usuarios mientras no hubiera agente comercial atendiendo».*

2.10.- Asimismo, la accionante se duele que *«contra la agente comercial ALEXANDRA ESCORCIA y el vigilante señor BORIS SANTIAGO, implicados en el cierre de la puerta no hubo sanción alguna», reiterando que «no incurrió en grave incumplimiento de sus obligaciones como jefa de la Oficina Comercial de Baranoa de la accionada. Sucedió lo contrario, pues cumplió a cabalidad con sus obligaciones, como siempre lo hizo al servicio de una empresa a la que le entregó*



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO DIECISEIS CIVIL DEL CIRCUITO
Carrera 44 No. 38-12 Edif. Banco Popular Piso 4.
ccto16ba@cendoj.ramajudicial.gov.co.
BARRANQUILLA – ATLÁNTICO.

más de la mitad de su vida. En el trámite del disciplinario la accionada no demostró ni siquiera sumariamente que mi mandante incurrió en la justa causa de despido».

2.11.- Aprovechando la oportunidad, la tutelante señala que *«el despido denunciado es abiertamente discriminatorio porque se cesó a una persona inocente de los hechos sucedidos y no se tomó medida disciplinaria alguna contra las personas que participaron en el cierre de la puerta de acceso de los usuarios, por un breve tiempo»*, así como *«el despido denunciado es inconstitucional porque se comunicó estando la actora enferma»*, sustentando esa enfermedad en lo recogido en su historia clínica, que a decir de la actora establece que *«padece de anemia por falta de hierro», «colesterol de baja densidad elevado», «reflujo gastroesofágico», «colon irritable», «rinitis», «citología vaginal anormal», «leiomioma», «ovarios poliquísticos», «cuadro de ansiedad con depresión e insomnio relacionado con el tema laboral que nos ocupa».*

2.12.- En ese sentido, la accionante puntualiza que *«[esas] patologías disminuyen su capacidad de trabajo, la posibilidad de conseguir un nuevo empleo, y requieren costosos tratamientos médicos que no podrá atender, debido a que como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo queda sustraída del servicio médico que suministra la empresa a sus trabajadores activos»*, y enfatiza que *«hasta la fecha no hay calificación porcentual de la pérdida de la capacidad de trabajo. Pero la falta de fijación del porcentaje de discapacidad, no la inhibe para deprecar la protección constitucional por debilidad manifiesta por motivos de enfermedad, pues así lo enseña la citada sentencia C- 200 de 2019».*

2.13.- Siguiendo con esa dialéctica, la actora afirma que *«el despido denunciado es inconstitucional porque [arguye que le] vulnera de modo grave, el inciso 2º del artículo 43 de la Constitución que impone al Estado Colombiano el apoyo de manera especial a la mujer cabeza de familia»*, alegando ser madre de familia porque *«es una mujer divorciada y madre legítima de DYLAN JOSE VIECO AHUMADA, quien ya cumplió recientemente 18 años de edad, pero debido al despido de su madre ha quedado privado de su derecho a estudiar becado conforme al régimen convencional vigente en la empresa y de VALERY VIECO AHUMADA, menor de edad y estudiante. Es de anotar que el Tratado Internacional*



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO DIECISEIS CIVIL DEL CIRCUITO
Carrera 44 No. 38-12 Edif. Banco Popular Piso 4.
cccto16ba@cendoj.ramajudicial.gov.co.
BARRANQUILLA – ATLÁNTICO.

de Derechos de los Niños extiende dichas garantías a quienes han llegado a los 18 años de edad, pero se encuentran estudiando».

2.14.- Centrando sus acusaciones en que *«la empleadora accionada ni recabó ni obtuvo autorización del Ministerio del Trabajo para despedir a la accionante. A partir del despido los efectos han sido gravísimos para esta sencilla familia y la trabajadora. En la liquidación del contrato de trabajo la accionada pagó cero pesos a la accionante. No ingresa un solo centavo para el pago del arriendo, los servicios públicos domiciliarios, la educación de los hijos, la alimentación y salud. Se agrava la situación porque debe pagar la deuda que contrajo para reponer los electrodomésticos que le robaron, etc. Es pues palmar la vulneración del mínimo vital de la madre y sus hijos dependientes»*, iterando que *«la accionada despidió a la accionante sin autorización del Ministerio del Trabajo, durante la grave pandemia que padece el Mundo y Colombia y sin tener en cuenta su condición de mujer cabeza de familia»*.

2.15.- A la saga, la censora apunta y sustenta un plan diseñado por la accionada para despedir a los trabajadores de la otrora ELECTRICARIBE, cuándo atesta que *«la accionada desde el mismo día en el que inició su titularidad en la empresa, ha empezado a despedir sin justa causa a un buen número de trabajadores, justificando tan cruel proceder en el supuesto cambio de la mala imagen que dejó Electricaribe. En efecto el día 01 de octubre de 2020, el mismo día en que se inició la sustitución de patronos, sin conocer el real comportamiento de los trabajadores, comenzó desvinculando a no menos de 20 laborantes sustituidos, sin invocación de una justa causa. A estos efectos cito el despido de los trabajadores JUAN CARLOS SANCHEZ GALIANO, TATIANA VILORIA y ROXANNA RODRIGUEZ, quienes no fueron los únicos despedidos. Posteriormente la accionada presentó un plan de retiro para desvincular más trabajadores»*.

2.16.- Huelga anotar que, *«[su] despido la priva de los recursos económicos necesarios para atender el mínimo vital de ella y de sus hijos dependientes»*, lo que en su sentir, se amplificó esa afectación y le ha *«vulnera[do] los derechos de educación y vivienda digna, como se demuestra con la certificación que se anexa, pues su hijo DYLAN no pudo beneficiarse de la beca convencional debido al despido de la madre y a esta se le afectó el derecho de vivienda digna, pues como*



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO DIECISEIS CIVIL DEL CIRCUITO
Carrera 44 No. 38-12 Edif. Banco Popular Piso 4.
ccto16ba@cendoj.ramajudicial.gov.co.
BARRANQUILLA – ATLÁNTICO.

consecuencia del despido, el hijo no pudo acceder a la beca y la madre al préstamo de vivienda por un valor de 80 millones de pesos, que se le había adjudicado».

2.17.- Finalmente, la actora considera que *«el despido denunciado causó, por la abrupta privación de dinero, la entrega del apartamento que como arrendataria vivía la familia de la que es cabeza la accionante. [...] En resumen, afirmo que [...] fue despedida sin justa causa comprobada, cuando se encontraba y encuentra en una situación de debilidad manifiesta, por la condición de madre cabeza de familia y en estado de enfermedad permanente, por lo que tiene pocas posibilidades de obtener un nuevo empleo y recursos económicos para satisfacer las necesidades de sus hijos y los propios de ella»*. Y, acota que *«en este año 2021 la accionante devengaba un salario básico mensual de \$ 2.282.926 más primas convencionales y legales»*.

3.- Pidió, conforme lo relatado, que se le amparen sus derechos fundamentales a la fundamentales al trabajo, debido proceso, vida en condiciones dignas, vivienda digna, igualdad, educación, salud y estabilidad laboral reforzada; como consecuencia de ello, ruega que se ordene a la accionada; y, en virtud de ello, solicita *«se deje sin efectos el despido que la accionada comunicó a mi mandante el día 29 de enero de 2021»*, como correlato se *«ordene el reintegro de mi mandante al cargo de jefe de la oficina comercial de Baranoa, Atlántico, o a otro de igual o superior categoría y remuneración, sin solución de continuidad, en la empresa accionada, con el pago de los salarios, primas, bonificaciones y cotizaciones a la seguridad social que deje de percibir durante el tiempo que transcurra entre el despido y el reintegro»*.

4.- Mediante proveído de 26 de abril de 2021, el *a quo* admitió la solicitud de protección y vinculó a la OFICINA DEL TRABAJO SECCIONAL ATLANTICO, a la empresa ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA y al SINDICATO SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA ATLÁNTICO y el 7 de mayo de 2021, negó la salvaguarda suplicada, inconforme con esa determinación la promotora, impugnó el fallo tutelar.



LAS RESPUESTAS DEL ACCIONADO Y DE LOS VINCULADOS

1.- La empresa ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA afirma que *«sobre los hechos de la demanda no nos pronunciamos por cuanto hacen referencia a una relación laboral en la que no es parte [...] y en donde no se tiene facultad decisiva o dispositiva en los procedimientos internos del empleador de la señora BEATRIZ ELENA AHUMADA CORRALES, en la época de los hechos, por cuanto nuestra calidad de contratista prestador del servicio de vigilancia y seguridad privada, es ejercida sin subordinación, con autonomía técnica, financiera y administrativa respecto del servicio contratado y respecto de nuestro personal».*

Adicionalmente, el vinculado atesta que *«a la fecha de respuesta de la presente vinculación, el guarda BORIS SANTIAGO, quien es mencionado por la señora BEATRIZ ELENA AHUMADA CORRALES, no labora en ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA; fue contratado por nuestro asociado de la unión temporal y desde el 31 de enero de 2021, no labora con la empresa MOTOSEGURIDAD, integrante de la Unión Temporal l ALPHAMOTO, contratista para la época de los hechos».*

Finalmente, la sociedad de vigilancia refuta todo lo que concierne *«[con el] literal f [del escrito tutelar], cuando afirma que se violó el procedimiento para aplicar sanciones disciplinarias y el despido por justa causa, argumentando que las pruebas no las practicó la empleadora, sino la agencia de vigilancia privada denominada ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA que suministra el personal de seguridad; es preciso aclarar, que respecto de los hechos que involucran la gestión del señor guarda Boris Santiago, se procede a suministrar informe de seguridad, sin que el contratante tenga potestad alguna respecto de nuestros colaboradores. Adicionalmente rechazamos la afirmación sobre posible existencia de un conflicto de interés. Tal como bien lo indica la carta de terminación del contrato, ni [la vinculada] ni la UNIÓN TEMPORAL MOTOSEGURIDAD han podido realizar gestión alguna de competencia del prestador de los servicios domiciliarios, por cuanto, “no existe directriz, orden, procedimiento, consignas generales o específicas en el cual se estipule que la vigilancia o el Centro de Seguridad 24 H, tenga autorización para permitir o negar el acceso a las oficinas comerciales.”».*



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO DIECISEIS CIVIL DEL CIRCUITO
Carrera 44 No. 38-12 Edif. Banco Popular Piso 4.
ccto16ba@cendoj.ramajudicial.gov.co.
BARRANQUILLA – ATLÁNTICO.

2.- La Dirección Territorial del Atlántico del Ministerio del Trabajo anota que *«analizado el contenido de la presente acción de tutela y las pretensiones de esta, podemos sintetizar, que la accionante considera que se le están violando sus derechos fundamentales al Trabajo, a la Vida, Igualdad, Debido Proceso, Educación, Salud, Vivienda Digna, Estabilidad Laboral Reforzada, por parte de la SOCIEDAD AIR-E S.A.S. E.S.P. y solicita en sus pretensiones, que se deje sin efectos el despido que la accionada, le comunico el día 29 de enero del 2021 y que se ordene el reintegro, al cargo de jefe de la oficina comercial de Baranoa-Atlántico, o a otro de igual o superior categoría y remuneración, sin solución de continuidad, en la empresa accionada, con el pago de los salarios, primas, bonificaciones y cotizaciones a la seguridad social que deje de percibir durante el tiempo que transcurra entre el despido y el reintegro».*

Del mismo modo, el vinculado expone que *«según la manifestado en la presente acción de tutela y las pretensiones de esta, observa el despacho, que se trata de una controversia Jurídica», para concluir que ese «ministerio, según lo establecido en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, no tiene facultades para declarar derechos individuales ni decidir sobre controversias jurídicas, como las que están planteadas en la presente acción de tutela, quienes están facultados para declarar esos derechos y decidir sobre las mencionadas controversias, son los jueces de la república; en este caso, el juez constitucional, por lo tanto, al no tener este Ministerio competencia alguna en este caso, considero, no estarle violando ningún derecho fundamental a la accionante».*

3.- La sociedad AIR-E S.A. E.S.P., apuntala sus oposiciones al amparo con las alegaciones que *«la condición de madre cabeza de familia no constituye una protección absoluta ni automática, pues en caso de existir una justa causa el empleador podrá desvincular al trabajador de su lugar de trabajo», «inexistencia de estabilidad laboral reforzada», «la protección a la madre cabeza de familia no se puede confundir con inmunidad en el empleo: el fallo avala los gravísimos incumplimientos de la señora accionante», «idoneidad del proceso ordinario laboral- violación principio de subsidiariedad», «garantía del debido proceso- inexistencia de discriminación», «el contrato de trabajo tiene inmersa una condición resolutoria ante el incumplimiento de las obligaciones contraídas en virtud de aquel»,*



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO DIECISEIS CIVIL DEL CIRCUITO
Carrera 44 No. 38-12 Edif. Banco Popular Piso 4.
ccto16ba@cendoj.ramajudicial.gov.co.
BARRANQUILLA – ATLÁNTICO.

«inexistencia de perjuicio irremediable», «la señora accionante no cumple con los requisitos jurisprudenciales establecidos por la corte constitucional para ostentar la condición de madre cabeza de familia» y la «acción de tutela no es el mecanismo para reclamar prestaciones de contenido económico. la presente acción constitucional es improcedente», porque esgrime que no está incapacitado, no cuenta con un dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral, tampoco tenía orden de reubicación y desempeñaba sus tareas con normalidad al interior de la empresa, aunado que sustenta su postura con abundantes citas y extractos de sentencias dictadas por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional.

Seguidamente el accionado alega que *«la decisión adoptada por AIR-E S.A.S ESP tiene pleno soporte legal y cuenta con todas las anteriores pruebas en relación con la garantía del derecho consagrado en el artículo 29 de la Constitución, por tanto, no existe amenaza o violación al derecho al debido proceso de la señora BEATRIZ AHUMADA CORRALES»,* ya que alega que *«AIR-E S.A.S ESP no impuso alguna sanción, pese a que se tomó una decisión congruente, ya que como se ha mencionado, la accionante incurrió en un incumplimiento graves de sus funciones y deberes laborales»,* citando en sustento de sus asertos varios fragmentos de la sentencia T-546 de 2000 emitida por la Corte Constitucional.

Añadiendo en pos de sus defensas que *«la señora accionante de ninguna manera acredita el cumplimiento de los requisitos legales y jurisprudenciales para tal fin. Y es que el hecho de que ella, a través de su apoderado judicial, presente un escenario de total vulnerabilidad por su presunta condición de madre cabeza de familia, esto resulta confuso e incluso contradictorio, pues ella misma confiesa que el padre de sus hijos no está 100% ausente, es decir, la señora José Ramón Vieco Pumarejo se encuentra recibiendo ingresos de los cuales está en la obligación de aportarte a sus hijos. No sin antes aclarar, que la accionante afirma que uno de sus hijos es mayor de edad, empero no demuestra que se encuentre estudiando, razón por la que no es de recibido ello, dado que a ella le corresponde probar lo que se afirma, y más aún cuando se trata de presuntas vulneraciones a derechos fundamentales»,* para explicitar que en su juicio *«la línea jurisprudencial de la figura de cabeza de familia, requiere del cumplimiento de unos requisitos*



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO DIECISEIS CIVIL DEL CIRCUITO
Carrera 44 No. 38-12 Edif. Banco Popular Piso 4.
cccto16ba@cendoj.ramajudicial.gov.co.
BARRANQUILLA – ATLÁNTICO.

específicos e ineludibles, de los cuales, se deben cumplir todos en su integridad, no podemos perder de vista que la jurisprudencia ha considerado que no toda mujer (entiéndase como hombre también) por el sólo hecho de serlo no ostenta la calidad de cabeza de familia: “No obstante, la jurisprudencia constitucional ha precisado sobre esa protección especial, que no toda mujer, por el hecho de serlo, ostenta la calidad de madre cabeza de familia”», aludiéndose a la sentencia T-316 de 2013 proferida por la Corte Constitucional.

Igualmente, el accionado en forma vehemente arguye que *«la señora accionante de ninguna manera acredita el cumplimiento de los requisitos legales y jurisprudenciales para tal fin. Las pruebas aportadas por la accionante no logran demostrar que exista una exclusiva responsabilidad frente a los otros miembros con los que dice ella convivir y que la misma es permanente. Ella en múltiples ocasiones menciona y se refiere al padre de sus hijos, quien está obligado a socorrer en su manutención, téngase en cuenta que la señora José Ramón Vieco Pumarejo está actualmente activo cotizante ante el sistema de seguridad social en salud»*, estimándose que campea en la materia una *«premura y confusión que resulta ser esta tutela en su relato de los hechos, con la cantidad de contradicciones, imprecisiones y desacreditaciones por parte del apoderado de la parte accionante. El Juez no debe crear su convencimiento a partir de supuestos de hecho incompletos y realizando un estudio aislado para llegar a la errónea conclusión que la señora accionante cuenta con una inmunidad en el empleo solo por ser madre de un menor y un hijo que por cierto es mayor de edad, omitiendo que la terminación de la señora accionante obedeció a una justa causa, es decir, el Juez de Tutela debe siempre tener presente la amplia línea jurisprudencial que se ha construido con relación a la condición de madre cabeza de familia, y es que cualquier trabajador estaría facultado para incumplir de manera grave sus funciones laborales solo por el hecho de aparentemente cumplir con uno de los requisitos impuestos por la Honorable Corte para ser Padre Cabeza de Familia»*.

Finalmente, el accionado pontifica que *«no [se] puede perder de vista que esta tutela viola el principio de subsidiariedad, porque se busca el reconocimiento de pretensiones de naturaleza legal y no constitucional, evadiendo así el proceso ordinario al cual podría acudir la accionante. Así, se sustrae por competencia el*



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO DIECISEIS CIVIL DEL CIRCUITO
Carrera 44 No. 38-12 Edif. Banco Popular Piso 4.
ccto16ba@cendoj.ramajudicial.gov.co.
BARRANQUILLA – ATLÁNTICO.

Juez Constitucional, de conocer y decidir de fondo respecto de las pretensiones de la presente acción constitucional» y remata con las atestaciones consistentes que la actora no es madre cabeza de familia, que no gozaba del fuero de estabilidad laboral reforzada, que no está incapacitada, no cuenta con un dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral, tampoco tenía orden de reubicación y desempeñaba sus tareas con normalidad al interior de la empresa.

LA SENTENCIA IMPUGNADA

El Juzgado Décimo Civil Municipal de Barranquilla, negó el amparo por improcedente por considerar que se violenta el principio de la «subsidiariedad», toda vez que estima el *a quo* que *«en el caso analizado, se advierte que la protección solicitada por la señora Beatriz Elena Ahumada Corrales, no resulta procedente a través de esta acción al no verificarse que se encuentra en situación de debilidad manifiesta para ser beneficiaria de la garantía constitucional de la “estabilidad laboral reforzada” a la cual alude como derecho principal, pues como bien se señaló anteriormente, tal prerrogativa está prevista para aquellas personas que se encuentren en condiciones de disminución física o psicológica que permita colegir de algún modo que su despido se generó con ocasión de sus limitaciones».*

Agregando, el *a quo* que *«en el plenario no se encuentra acreditado que tuviera disminución física o invalidez alguna o que se encontrara incapacitada, por ende, no fue despedida en estado de debilidad manifiesta, aunado al hecho de que la notificación de la terminación del contrato en forma unilateral con justa causa, es una controversia que debe ser desatada ante el juez natural, quien en uso de sus facultades jurisdiccionales y tras un amplio debate probatorio dentro del marco del debido proceso y garantizando el derecho de contradicción de cada una de las partes, determinará si en efecto, existió una desnaturalización del contrato y si se presentó un despido injusto de la trabajadora».*

A modo de abundamiento, la Jueza de primer grado precisa que *«frente a controversias relacionadas con el derecho al trabajo, el afectado dispone de las acciones ante la jurisdicción laboral o contencioso administrativa, según el caso, dada la naturaleza del vínculo contractual que haya sostenido con el empleador. Por otra parte, es del caso puntualizar que, si bien la situación expuesta por la*



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO DIECISEIS CIVIL DEL CIRCUITO
Carrera 44 No. 38-12 Edif. Banco Popular Piso 4.
ccto16ba@cendoj.ramajudicial.gov.co.
BARRANQUILLA – ATLÁNTICO.

accionante pudiera generar alguna disminución en los ingresos económicos, lo cierto es que no probó ser madre cabeza de familia o que no tuviera alguna fuente para su sostenimiento o el de su familia, tampoco que esté imposibilitada física o mentalmente para ejercer otra actividad u oficio y, de contera, que se haya afectado su mínimo vital».

Concluyendo, que *«ante la inexistencia de una amenaza inminente, de tal magnitud y gravedad que requiera medidas urgentes para evitar el menoscabo material o moral de la accionante que haga impostergable la intervención de la administración de justicia, mediante la actividad del juez constitucional para conjurar un daño irreparable, no resulta procedente el examen de las pretensiones de la accionante».*

Para finalizar, agrega, que *«sumado al hecho de que puede acudir al mecanismo de protección al cesante creado por la Ley 1636 de 2013 con el fin de no quedar desprovista del sistema de salud – que dicho sea de paso, se encuentra activa en su EPS, según consulta realizada a la BDUA- y, seguir aportando al Sistema General de pensiones, según lo establecido en el artículo 6 del Decreto 488 de 2020, que señala cuales son los beneficios de las personas cesantes que se postulen durante el período en que permanezca el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica».*

Y, con fulcro en esas consideraciones es que se prevale dicho sentenciador para declarar improcedente el amparo rogado.

LA IMPUGNACIÓN

La recurrente alega que la *«providencia invoca el principio de subsidiariedad previsto en la sentencia T- 672 de 2017»,* pero considera que *«[l]e parece acertado citar este precedente judicial, pero debió servir para condenar y no para absolver»,* igual *«considera que la situación de vulnerabilidad quedó demostrada con la acción de tutela y las pruebas aportadas con ella y debió concederse la garantía constitucional, al menos como mecanismo transitorio, pues el libelo aportó dos fallos de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que acreditan la larga duración de un proceso ordinario laboral».*



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO DIECISEIS CIVIL DEL CIRCUITO
Carrera 44 No. 38-12 Edif. Banco Popular Piso 4.
ccto16ba@cendoj.ramajudicial.gov.co.
BARRANQUILLA – ATLÁNTICO.

Huelga anotar que, el abogado de la impugnante menciona que «[su] bufete de abogados ha atendido casos, uno que duró 20 años y otro 18», «precisamente contra la empresa que ahora es de propiedad de AIR-E SAS ESP», relacionando esos litigios como «los procesos seguidos por MARGARITA MUÑOZ y el otro por JULIO ARAUJO, quien pocos meses después de la sentencia de la Corte Suprema de Justicia, falleció sin haber podido devengar las sumas de dinero concedidas en la sentencia final. Esta obligación devenida de la sentencia ejecutoriada se presentará esta semana como crédito para que se pague dentro del proceso de liquidación de Electricaribe S.A. ESP. Estas dos sentencias no fueron si quiera mencionadas en la providencia impugnada, no obstante, repito, que fueron aportadas con esta acción de tutela».

Agrega, que «consider[a] que la debilidad manifiesta no necesariamente debe tener como causa la enfermedad, el accidente de trabajo o la discapacidad. Tampoco es menester la graduación del porcentaje de pérdida permanente de la capacidad laboral, pues así lo consideró la sentencia C-200 de 2019 citada en el libelo», arguyendo que en «la historia clínica que se aportó con la demanda demuestra que padece de anemia por falta de hierro, colesterol de baja densidad elevado, reflujo gastroesofágico, colon irritable, rinitis, citología vaginal anormal, leiomioma, ovarios poliquísticos, cuadro de ansiedad con depresión e insomnio».

En esa sintonía, es patente que en «esta historia clínica no ha sido impugnada por la accionada y da sustento a la acción, pues en esta situación está impedida para hacer gestiones para conseguir un nuevo empleo durante la pandemia que se padece, ni proveerse de los medios económicos para satisfacer sus propias necesidades y las de sus hijos» y con esa «historia clínica puede servir de fundamento para acreditar la debilidad manifiesta».

Del mismo modo, la accionante que «el fallo impugnado se duele que la tutelante no haya acudido al mecanismo de protección al cesante creado por la Ley 1636 de 2013, que se encuentra activa en su EPS y no seguir aportando a pensiones conforme al Decreto 488 de 2020».



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO DIECISEIS CIVIL DEL CIRCUITO
Carrera 44 No. 38-12 Edif. Banco Popular Piso 4.
ccto16ba@cendoj.ramajudicial.gov.co.
BARRANQUILLA – ATLÁNTICO.

La recurrente atesta en que *«controviert[a] estas consideraciones señalando que los derechos del cesante de la Ley 1636 de 2013 están supeditados a aportes del trabajador diferentes a los de la seguridad social en pensiones y salud, a través de las cajas de compensación familiar»*, puesto que en su opinión es inadecuado *«sustentar la improcedencia de la acción por no haber hecho erogaciones para prevenir un despido y cuando esto suceda percibir unos exiguos recursos, no es una condición exigible a un trabajador que por la abundante carga familiar vive con muchas limitaciones»*, sumado a que esa *«condición radicada en el fallo impugnado no está prevista ni en el artículo 86 de la Constitución ni en el Decreto 2591 de 1991, como requisito para la prosperidad de la acción de tutela»*.

A la par, la promotora trae a cuento que *«lo mismo puedo decir del artículo 3º del Decreto 488 de 2020 sobre el retiro de la cesantía, pues la actora por su condición de madre cabeza de familia con grave afectación económica, siempre estaba en la necesidad de retirar dicha prestación social y era mínima la cuantía de la cesantía»*.

Y, bajo esos escolios la apelante indica que *«la condición de permanencia en la EPS, de ninguna manera justifica la negación del amparo constitucional deprecado, pues está en juego la salud de la accionante y de sus hijos. Tampoco es un requisito previsto en el artículo 86 de la Constitución y en el Decreto 2591 de 1991, retirarse o desafiliarse para la concesión de la acción de tutela»*.

CONSIDERACIONES

La acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política, y reglamentada por los Decretos 2591 de 1991, 306 de 1992 y 1382 de 2000, es un mecanismo procesal complementario, específico y directo con el que cuentan los coasociados para la pronta y eficaz protección judicial de los derechos constitucionales fundamentales que en una determinada situación jurídica se vean seriamente amenazados o vulnerados.

Es un medio específico, porque se contrae a la protección inmediata de tales derechos cuando quiera que éstos se vean afectados de modo actual e



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO DIECISEIS CIVIL DEL CIRCUITO
Carrera 44 No. 38-12 Edif. Banco Popular Piso 4.
ccto16ba@cendoj.ramajudicial.gov.co.
BARRANQUILLA – ATLÁNTICO.

inminente. Es suplementario, porque su procedencia está supeditada a que no exista otro mecanismo legal con el cual se pueda conjurar esa amenaza o, existiendo, la inminencia del daño no permite mecanismo distinto a dicha acción por evidenciarse que de no actuarse con inmediatez, aquél se tornaría irreparable, es decir, la acción de tutela es una herramienta *supra legal*, que ha sido instituida para dar solución eficiente a situaciones de hecho generadas por acciones u omisiones de las autoridades públicas o particulares, en los casos expresamente señalados.

Dentro del caso *sub lite*, emerge del cuadro *fáctico* recreado en la solicitud de amparo, que las quejas constitucionales tienen su hontanar en el inconformismo frente al despido que a BEATRIZ ELENA AHUMADA le hiciese la empresa accionada, la cual califica de injusto, discriminatorio e ilegal, ya que se muestra en desacuerdo con el proceso disciplinario que se le adelantó y que opina que está cobijaba con una estabilidad laboral reforzada por ser madre cabeza de familia y encontrarse enferma, y por lo tanto, considera que ese despido debió acometerse con el permiso del Ministerio del Trabajo.

Huelga anotar que, el estrado repara que el fallo combatido hunde sus raíces en el raciocinio en que la tutela es improcedente por contravención al postulado de la subsidiariedad, dado que la jueza *a quo* reflexiona en que existen otros medios para hacer valer sus derechos, porque considera que los jueces laborales son los competentes para decidir ese litigio, dado que en su criterio el caso acusa de insuficiencia probatoria, amén de no contar con los elementos de juicios para determinar la razón o sinrazón de las aspiraciones del accionante, no encontrando encumbrado un perjuicio irremediable y descarta que la promotora la cobije una estabilidad laboral reforzada.

En ese contexto, el impugnante eleva cargos contra esa providencia porque estima que se aparta de lo probado en el expediente, de lo que se sigue que en su sentir se encuentra arrojado con una estabilidad laboral reforzada, debido a que arguye encontrarse disminuida su salud, siendo a su juicio un motivo impeditivo para su despido, dado que acusa al veredicto opugnado de no valorar la historia clínica aportada con el escrito de amparo, en que acredita una serie



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO DIECISEIS CIVIL DEL CIRCUITO
Carrera 44 No. 38-12 Edif. Banco Popular Piso 4.
ccto16ba@cendoj.ramajudicial.gov.co.
BARRANQUILLA – ATLÁNTICO.

de enfermedades que la aquejan, al igual que no estima no se valoró acertadamente su condición de madre cabeza de familia, y sí se hiciese esa terminación laboral aquélla se imponía previo permiso del Ministerio del Trabajo, y alega finalmente que sufre un perjuicio irremediable porque vela por su núcleo familiar con sus ingresos.

Concluyendo, esa recesión de los pilares en los que se iza el escrito de amparo, es claro que la piedra de toque y los cargos concretos de impugnación tocan con la disparidad de criterios entre la célula judicial acusada y el recurrente, en torno a que sí en autos está acreditada una estabilidad laboral reforzada que protege a la actora contra el despido del accionado, que califica de discriminatorio, ilegal e inconstitucional, por lo que pide se quiebre esa sentencia y en su reemplazo se bendigan los pedimentos tutelares, los cuáles persiguen que la reintegren a su actividad laboral subordinada, y se le pague la indemnización que se estila en estos casos, y que la reubiquen en un puesto de trabajo conforme y atendiendo a su circunstancia de «vulnerabilidad» y «discapacidad», de manera que el estrado se concentrará y reflexionará en torno a la estabilidad laboral reforzada y elucidará si en el *sub examine* se encuentran satisfechos los requisitos para la misma. Veamos.

La estabilidad laboral es una garantía a favor de las personas en circunstancias de debilidad manifiesta e indefensión, para no ser desvinculadas del empleo por *«tener una condición de salud deteriorada»*, dado que son *«merecedoras de un trato especial y tienen derecho a no ser discriminadas en el ámbito laboral con ocasión de sus condiciones particulares»*.

En cuanto a estos trabajadores, la estabilidad laboral se deriva directamente de la Constitución y se fundamenta en el respeto a la dignidad humana, la solidaridad y la igualdad, conforme lo enseña la Corte Constitucional en la sentencia C-531 de 2000. De conformidad con estos principios constitucionales, el Estado tiene el deber de promover *«las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva»*, adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados y proteger especialmente a aquellos que por su condición física o mental se encuentren en circunstancias de debilidad



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO DIECISEIS CIVIL DEL CIRCUITO
Carrera 44 No. 38-12 Edif. Banco Popular Piso 4.
ccto16ba@cendoj.ramajudicial.gov.co.
BARRANQUILLA – ATLÁNTICO.

manifiesta. Asimismo, el empleador tiene el deber de evitar escenarios de discriminación en el empleo y garantizar «*el derecho a un trabajo acorde con [las] condiciones de salud*», en atención a los dictados del artículo 54 de la Constitución Nacional, refrendado con los fallos de tutela emitidos por la Corte Constitucional identificados T-014 de 2019 y T-586 de 2019.

Sobre esos tópicos, la jurisprudencia constitucional ha señalado que la estabilidad laboral se aplica tanto a los trabajadores en condición de discapacidad como a aquellos que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta en razón al deterioro de salud.

En todo caso, la desvinculación de una persona en situación de debilidad manifiesta o indefensión no da lugar, de manera automática, al pago de la sanción prevista por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sino solo al reintegro, conforme lo preciso la sentencia T-586 de 2019. Esto se debe a que la referida disposición impuso el deber del empleador de solicitar la autorización de la oficina del trabajo para dar por terminado el vínculo de las personas en situación de discapacidad, pero no previó tal obligación respecto del trabajador en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión –concepto no contenido en el de «*discapacidad*».

En este último caso, solo de verificarse que la desvinculación se fundamentó en la grave condición de salud del trabajador, que «*le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores [...] en condiciones regulares*», tal como lo apunta la sentencia de la Corte Constitucional SU-040 de 2019, el empleador puede ser condenado al pago de la sanción prevista por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En caso contrario, la terminación del contrato de trabajo no puede calificarse *prima facie* injustificada y discriminatoria, pues es razonable considerar que el empleador no debía solicitar la autorización ante el Ministerio del Trabajo para dar por terminada la relación laboral.

Asimismo, la jurisprudencia constitucional ha resaltado que la estabilidad laboral se extiende a las diferentes modalidades de vinculación, con independencia de la forma del contrato o su duración, por cuanto su objetivo es «*proteger en sí la condición misma del ser humano, cuando se encuentre en*



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO DIECISEIS CIVIL DEL CIRCUITO
Carrera 44 No. 38-12 Edif. Banco Popular Piso 4.
ccto16ba@cendoj.ramajudicial.gov.co.
BARRANQUILLA – ATLÁNTICO.

condición de debilidad manifiesta, ante los intempestivos cambios que sin justificación legal se puedan realizar sobre él», frase acuñada en la sentencia T-614 de 2017. También ha sido enfática en las sentencias T- 899 de 2014, T-106 de 2015 y T-641 de 2017 en afirmar que esta garantía no constituye un derecho subjetivo *«a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado»*, al dar lugar a que, de una parte, se limite el derecho a la igualdad de otras personas de acceder a un puesto de trabajo y, de otra, se imponga una carga desproporcionada al empleador en la gestión de sus negocios.

Precisamente, con el objetivo de *«lograr la justicia en las relaciones que surgen entre [empleadores] y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social»* (Vid. Artículo 1 C.S.T.), la jurisprudencia constitucional ha señalado en especial en las providencias T-434 de 2008 y T-586 de 201, que la estabilidad laboral no constituye un mandato absoluto de *«inmutabilidad [...] de las relaciones laborales»* y que tampoco *«se traduce en que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo»*, ni es una prohibición para terminar una relación laboral o decidir no prorrogarla.

De acuerdo con lo anterior, en los contratos de trabajo celebrados por una duración cierta y limitada en el tiempo o por el plazo que dure la realización de una obra o labor determinada, el vencimiento del término de duración no constituye, en principio, una razón suficiente para disolver el vínculo laboral. Por tanto, el empleador que termine el contrato de trabajo de una persona en situación de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro de salud, sin la autorización del inspector del trabajo, debe acreditar que *«la desvinculación no está relacionada con las condiciones médicas del trabajador»*, postura reiterada en la sentencia T-641 de 2017.

En el *sub iudice* se encuentra acreditada la otrora existencia de una relación laboral entre la señora BEATRIZ AHUMADA que inició con la sociedad ELECTRICARIBE S.A. E.S.P., siguiendo con la empresa que la sustituyó AIR-E S.A. E.S.P. En efecto, la accionante suscribió un contrato de trabajo que la vinculaba con esa empresa de electricidad, para desempeñarse como jefa comercial de la oficina situada en BARANOA-ATLÁNTICO, encontrándose esa



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO DIECISEIS CIVIL DEL CIRCUITO
Carrera 44 No. 38-12 Edif. Banco Popular Piso 4.
ccto16ba@cendoj.ramajudicial.gov.co.
BARRANQUILLA – ATLÁNTICO.

realidad acreditada con las piezas documentales obrantes en el plenario, no siendo esa realidad refutada por ninguno de los contendientes, encontrándose probado que el génesis de esa relación laboral es el día 1º. de febrero de 1999, conforme lo atesta la actora en el hecho 1º de la tutela, no siendo refutada tal expresión por su adversario.

En esa senda, las partes coinciden en que la relación laboral culminó el 29 de enero de 2021, posteriormente al proceso disciplinario con descargos que le hiciese por los hechos acaecidos el día 2 de diciembre de 2020, con ocasión a la no atención a unos usuarios que acudieron a la sede de AIR-E S.A. E.S.P., situada en el Municipio de BARANOA-ATLÁNTICO, siéndole imputados tales sucesos a la actora, lo que fue el percutor del despido de la tutelante.

Indudablemente, el despacho avista que la discordia se afinsa en el motivo de la finalización de ese contrato de trabajo, dado que la actora censura ese proceso disciplinario, ya que no acepta la valoración probatoria del mismo, en especial el testimonio del agente de vigilancia de esa oficina identificado como BORIS SANTIAGO y las atestaciones de ALEXANDRA ESCORCIA, puesto que niega con vehemencia haber ordenado cerrar dicha oficina, y que cumplió cabalmente sus funciones durante todo su horario laboral.

En cambio, la accionada replica esa versión porque esa finalización laboral, tiene su venero en el incumplimiento de los deberes como trabajadora, dado que le recrimina no haber tomado medidas y haber cerrado esa oficina en horas de trabajo y porque no se atendieron a los ciudadanos que acudieron a dicha sede de la empresa accionada.

De acuerdo con la accionada, el vínculo no terminó en razón del estado de salud del accionante, el cual afirma desconoce por el contrario enfatiza que es fruto de un despido por justa causa, que tiene su manantial en esos hechos ocurridos el día 2 de diciembre de 2020 en las instalaciones de la oficina de BARANOA.

Así las cosas, el despacho avista que el accionante no es titular de la garantía de estabilidad laboral reforzada y, por tanto, a partir de los elementos



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO DIECISEIS CIVIL DEL CIRCUITO
Carrera 44 No. 38-12 Edif. Banco Popular Piso 4.
ccto16ba@cendoj.ramajudicial.gov.co.
BARRANQUILLA – ATLÁNTICO.

probatorios que obran en el expediente, la terminación del contrato de trabajo no puede calificarse *prima facie* discriminatoria.

En el *sub examine* no se encuentra acreditado que, al momento de la finalización de la relación laboral la señora AHUMADA CORRALES tenía o sufría de enfermedades que afectaran su rendimiento laboral, o que impidiesen conseguir un empleo, o que estableciera que se halle en una situación de vulnerabilidad por no poder ejercer una actividad productiva, o que requiriere medidas especiales de reubicación por encontrarse en una afectación severa de su estado de salud, que implicase que no pudiese desempeñar una actividad laboral subordinada con normalidad, dado que en autos no está probado que se encuentre incapacitada, tampoco se encontraba «*en tratamiento médico*». Así las cosas *i)* no se advierte que la actora tuviera serios problemas de salud, *ii)* que le impidieran o dificultaran sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. A continuación, se exponen las razones que fundamentan esta inferencia:

Ciertamente, la accionante afirma padecer de «*anemia por falta de hierro*», «*colesterol de baja densidad elevado*», «*reflujo gastroesofágico*», «*colon irritable*», «*rinitis*», «*citología vaginal anormal*», «*leiomioma*», «*ovarios poliquísticos*», «*cuadro de ansiedad con depresión e insomnio*», si bien es cierto, en el expediente la historia clínica completa de la señora BEATRIZ AHUMADA CORRALES expedida por el nosocomio «*VIVA IPS 1 A*» (Ver, folios 286 a 516), en dónde se corrobora varias atenciones realizadas en el año 2014, 2015, 2018, 2020, pero solo apreciándose que la incapacitaron por un día en la fecha de 31 de diciembre de 2020, tal como se aprecia del documento obrante a página 487, así como un día de incapacidad para el día 13 de marzo de 2020 como se constata con el pliego 495.

Indudablemente, es palmar que se encuentra en el expediente otras atenciones con posterioridad a la época del despido, pero lo que es medular es que no existe en toda la información consignada en esa copiosa historia clínica una sola mención que la actora estuviese padeciendo de alguna discapacidad, o que requiriese una reubicación o medidas laborales especiales, porque esas patologías le generasen una disminución de su capacidad para trabajar o una afectación grave en su salud que afectase o impidiese conseguir un trabajo, de



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO DIECISEIS CIVIL DEL CIRCUITO
Carrera 44 No. 38-12 Edif. Banco Popular Piso 4.
ccto16ba@cendoj.ramajudicial.gov.co.
BARRANQUILLA – ATLÁNTICO.

manera que no hay constancia en el expediente que esas patologías le generase incapacidades o limitaciones para desempeñar sus funciones. Igualmente, es apodíctico que al momento de la emisión del despido, ésta se encontraba incapacitada como consecuencia de su enfermedad.

Segundo, la situación de salud de la promotora no le impedía o dificultaba sustancialmente el desarrollo de sus labores en condiciones regulares. De una parte, para el momento en que la accionada despidió a la señora BEATRIZ AHUMADA, ni la EPS ni la ARL emitieron recomendaciones médicas dirigidas a AIR-E S.A., o que se estableciera una afectación en la salud de la actora.

Tercero, el despacho avista que no existe probanza alguna que acredite que el accionado conociese de primera mano el padecimiento de salud del actor, si bien es cierto que, con la acción de tutela y la impugnación se aportan y se alude esos padecimientos, con la aportación de dicha historia clínica, no existe prueba sugestiva que la accionada conociese dicho historial médico, o que se le expidiesen concretas recomendaciones laborales de reubicación de puesto de trabajo, debido a que la actora presentase disminuciones, limitaciones o afectaciones graves en su salud, como de la entidad que ahora alega en sede tutelar, que por lo establecido en el plenario escaba de acreditación en autos, pero sí en gracia de discusión se admitiese ese hecho, es palmar que la circunstancia que pidiese permisos para acudir al médico, no implica que la misma sea incapacitante y menos limitantes para el desempeño de las labores o para trabajar, por lo que no es posible inferir *prima facie* una imposibilidad para ejercer el empleo para el que había sido contratado. Para llegar a una conclusión contraria habría sido necesaria la realización de estudios y exámenes médicos que dieran a conocer las limitaciones que dicha afectación de salud pudiera conllevar. Por tanto, es razonable concluir que no era posible para el empleador, en las circunstancias del caso, inferir que el accionante tuviere serios problemas de salud que le impidieran y dificultaran sustancialmente el desarrollo de sus labores en condiciones regulares.

Por último, si bien la accionante podría aquejar dichas enfermedades, lo cierto es que ello no entraña *per se* una disminución de capacidad laboral, dado que es controlable y superable con atención médica, como efectivamente,



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO DIECISEIS CIVIL DEL CIRCUITO
Carrera 44 No. 38-12 Edif. Banco Popular Piso 4.
ccto16ba@cendoj.ramajudicial.gov.co.
BARRANQUILLA – ATLÁNTICO.

acontecía con las constantes comparecencias que hizo la actora al centro médico para recibir dicha atención, no existiendo prueba sugestiva de otras patologías para el momento del despido, lo cierto es que tal circunstancia no es por sí misma suficiente para considerar que gozaba de estabilidad laboral reforzada.

En esa misma línea de pensamiento, es palmar que no se atisba unas circunstancias de debilidad manifiesta o situación salud que mermará su desempeño en las labores efectuadas en condiciones regulares, por el contrario, se evidencia que la desvinculación se dio luego de surtirse un proceso de disciplinario con ocasión de unos hechos ocurrido el día 2 de diciembre de 2020, por la no atención de unos ciudadanos que acudieron a la oficina de AIR-E S.A., ubicada en el municipio de BARANOA, por encontrarse esa oficina cerrada en horas laborales, en dónde la actora era jefa de dicha oficina, lo que a juicio de la entidad configura un incumplimiento de las obligaciones laborales de la actora, lo que detonó dicho despido. Por tanto, no puede (la hoy actora) pretender por vía de tutela desplazar a la jurisdicción ordinaria laboral del conocimiento de ineficacia del despido que juzga sin justa causa, con la solicitud de reintegro y el pago de la indemnización solicitada.

Ahora bien, encontrándose descartada la existencia de la estabilidad laboral reforzada alegada, se impone que la jueza *a quo* no anda descaminada cuándo concluyó que la justicia o injusticia del despido, no es dable develarlo ni mucho menos resolverlo a la justicia constitucional, debido a que esas controversias son del resorte y conocimiento de la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, dado que la acción por despido injusto es la senda apropiada para discutirse esas riñas, y comoquiera que el carácter residual y subsidiario que estereotipa al amparo conforme a lo reglado en el artículo 86 de la Constitución Nacional, impide que el juez de tutela invada los ámbitos de competencias del juez natural.

En ese contexto, es preciso recordar que la acción de tutela es un instrumento de defensa judicial, de orden constitucional, diseñado para alcanzar una solución eficiente a todas las situaciones de hecho generadas por la acción u omisión de las autoridades públicas y por excepción a los particulares que conlleven la amenaza o vulneración de un derecho considerado fundamental.



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO DIECISEIS CIVIL DEL CIRCUITO
Carrera 44 No. 38-12 Edif. Banco Popular Piso 4.
ccto16ba@cendoj.ramajudicial.gov.co.
BARRANQUILLA – ATLÁNTICO.

Aclarando que el citado mecanismo sólo es procedente en aquellos casos en los que no exista otro medio de defensa que pueda ser invocado ante los operadores judiciales con la finalidad de proteger un derecho conculcado, salvo que se utilice como medio transitorio para evitar un perjuicio irremediable que tampoco se demostró, siendo de carácter temporal y supeditado a las resultas por decisión de autoridad competente, de conformidad con lo señalado en el numeral 1° del Art. 6 del Decreto 2591 de 1991.

Razones estás por las cuales, el despacho confirmará la decisión esbozada por el *a-quo* en el fallo de primera instancia, sustentado en la doctrina constitucional que ha concluido en diversos pronunciamientos y en forma unificada por la Constitucional, en especial, en la sentencia T-162 de 2004, en dónde se indicó que *«(...) en cuyo caso la tutela se torna improcedente para obtener el pago de deudas laborales pues no se está ante un perjuicio irremediable...»* y conforme al principio de subsidiariedad de la acción constitucional de tutela, la cual se torna improcedente cuando el accionante dispone de otro mecanismo de defensa judicial por medio del cual pueda hacer valer sus derechos fundamentales.

Finalmente, el despacho aprecia que el accionante pide que se amparen sus derechos en forma transitoria porque considera que los medios ordinarios no son eficaces para el amparo de los derechos fundamentales aquí invocados, es claro que tal alegato no se sustenta en la acreditación cabal de un perjuicio irremediable en ciernes, debido a que la actora alega ostentar la calidad de madre cabeza de familia fincada en ser una mujer divorciada, y que el progenitor de sus hijos no vela por su instrucción y educación, pero esa alegación es contraevidente dado que en la propia tutela se anuncia que se fijaron alimentos a favor de éstos y a cargo de este, de manera que el padre sí está obligado a proporcionar los recursos para la congrua alimentación de los descendientes tanto de ésta como de aquél, sumado a que tiene derecho a sus cesantías, lo que entraña que si cuenta con los recursos para su subsistencia, así no trabajase durante el interregno del juicio laboral, con la salvedad que puede obtener un trabajo en ese periodo, lo que denota que no campea la urgencia y el perjuicio irremediable



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO DIECISEIS CIVIL DEL CIRCUITO**
Carrera 44 No. 38-12 Edif. Banco Popular Piso 4.
ccto16ba@cendoj.ramajudicial.gov.co.
BARRANQUILLA – ATLÁNTICO.

esbozados, que permitan predicar que los recursos ordinarios sean insuficientes en su caso.

En buenas cuentas, el fallo impugnado será confirmado.

Conforme a lo anteriormente expuesto, EL JUZGADO DIECISEIS CIVIL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia con fecha 7 de mayo de 2021, mediante la cual el JUZGADO DÉCIMO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANQUILLA negó el amparo tutelar promovido por la señora BEATRIZ ELENA AHUMADA CORRALES en contra de la empresa AIR-E S.A. E.S.P., por los motivos anotados.

SEGUNDO: Notifíquese esta sentencia a las partes en la forma más expedita, y comuníquese esta decisión al a-quo.-

TERCERO: Dentro del término legalmente establecido para ello, remítase el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

LA JUEZA,

MARTHA PATRICIA CASTAÑEDA BORJA