

REPUBLICA DE COLOMBIA			
 JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO SOACHA - CUNDINAMARCA			
TIPO DE PROCESO		ACCION DE TUTELA	
RADICACIÓN DEL PROCESO. 257543103002202120030			
RADICACIÓN DEL PROCESO JUZGADO DE ORIGEN. 257544189005202100209			
ACCIONANTE	MARÍA ANGÉLICA CARDOZO MEJÍA		
ACCIONADOS	SERVICIOS HIDROPROTECCIÓN S.A.S		
DERECHO	TRABAJO	DECISIÓN	CONFIRMA
Soacha, treinta (30) de abril de dos mil veintiuno (2021)			

ASUNTO A TRATAR

Procede el Despacho a resolver la impugnación del fallo de Tutela proferido el día cinco (05) de abril de dos mil veintiuno (2021) por el **JUZGADO QUINTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE SOACHA CUNDINAMARCA**, mediante la cual se negó tutelar los derechos fundamentales.

SOLICITUD DE AMPARO

La señora MARÍA ANGÉLICA CARDOZO MEJÍA, interpuso acción de tutela, de conformidad con los hechos descritos; en donde solicita el amparo a los derechos fundamentales a la vida de su hija GABRIELA RODRÍGUEZ CARDOZO, derechos a la familia, el derecho al fuero por acoso laboral, a la dignidad humana, al mínimo vital, a la igualdad, a la protección especial de las madres cabezas de familia y el derecho al trabajo en condiciones dignas.

TRÁMITE

El Juzgado Quinto de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple De Soacha Cundinamarca admitió la demanda de Tutela el día doce (12) de marzo de dos mil veintiuno (2021), y se ordenó notificar a las partes para que ejercieran su derecho de defensa.

El fallador de primera instancia estudió los derechos amenazados, y de acuerdo al principio de informalidad el cual le corresponde al juez identificar y proteger, negó TUTELAR los derechos fundamentales deprecados.

Por lo que en su oportunidad la señora MARÍA ANGÉLICA CARDOZO MEJÍA, impugna el fallo proferido por el juez de primera instancia.

ASUNTO	ACCIÓN DE TUTELA
25754310300220212030	
Soacha, treinta (30) de abril del año dos mil veintiuno (2021)	

Habiendo correspondido por reparto a este Juzgado, se admite la impugnación al fallo aludido, mediante auto del día trece (13) de abril de dos mil veintiuno (2021).

EL FALLO IMPUGNADO

Realizado el análisis, el Juez de conocimiento indicó que, la accionante **MARÍA ANGÉLICA CARDOZO MEJÍA**, indicó entre otras cosas:

“(...) En el caso concreto, se observa que la accionante fue desvinculada de la empresa el 19 de febrero del presente año y presentó la acción el pasado 12 de marzo reciente, término que se estima razonable.

(...)

*Puestas así las cosas, corresponde entonces al Despacho establecer si se han vulnerado o puesto en peligro los derechos fundamentales alegados por la Sra. **MARÍA ANGÉLICA CARDOZO MEJÍA** por parte de la sociedad **SERVICIOS HIDROPROTECCIÓN S.A.S.**, en tanto dice fue despedida a su cargo pese a existir acoso laboral en su contra (...).*

Luego de analizar todos los argumentos planteados, concluye:

“(...) En principio, aunque no exista una causal objetiva para terminar el contrato de trabajo tal como sucede con el despido sin justa causa, el empleador deberá cumplir con las condiciones establecidas en el artículo 64 de la normatividad laboral, lo que en efecto se evidencio al efectuar la consignación a través de depósito judicial de la liquidación definitiva por el servicio prestado y que incluso solicito información para reclamar su pago, luego si en gracia de discusión se presentara inconformidad por los valores allí depositados, este no es el mecanismo para solicitar su revisión, pues debe acudir al juez natural, esto es el de la jurisdicción laboral para que defina tales cuestiones”.

IMPUGNACIÓN

Obra escrito de impugnación en el plenario donde la parte accionante, plantea su inconformidad.

FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN

PROBLEMA JURÍDICO

En este asunto corresponde al Despacho resolver, si lo decidido por el Juez de primera instancia corresponde a un actuar legitimo del fallador, qué en últimas se concretó en si resulta violatorio al derecho al fuero por acoso laboral, derecho a la familia, a la dignidad humana, derecho a la vida de su hija **GABRIELA RODRÍGUEZ CARDOZO**, al mínimo vital, a la igualdad, a la protección especial de las madres cabezas de familia y el derecho al trabajo en condiciones dignas, siendo los anteriores violados por la empresa **SERVICIO HIDROPROTECCIÓN S.A.S** y el **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL** de la misma empresa, como consecuencia del despido injustificado y la

ASUNTO	ACCIÓN DE TUTELA
25754310300220212030	
Soacha, treinta (30) de abril del año dos mil veintiuno (2021)	

omisión en la investigación de acoso laboral abusando del poder subordinante.

COMPETENCIA

Este despacho es competente para conocer del asunto, de acuerdo con el artículo 86 de la Constitución Política y con los Decretos 2591 de 1991 y 306 de 1992, lo que indica que toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública e incluso de particulares.

La acción de tutela constituye un mecanismo encaminado a la protección efectiva de los derechos fundamentales de las personas, cuando estos resulten amenazados o vulnerados por cualquier autoridad pública e incluso en algunos casos por los particulares.

Desde el plano del propio funcionamiento estatal, también es posible identificar un cambio a partir de la Constitución de 1991, porque los fines que se predicán de nuestra organización política, los principios que se defienden en la Carta de Derechos y la estructura que se construye tras la idea de la función pública, exige la participación de todos los servidores públicos –sin importar cuál sea el contenido material de sus actos- y una aplicación de las normas vigentes que son tomadas como el inicio de la tarea de protección y garantía de los derechos.

CONTENIDO DE LA DECISIÓN

De acuerdo con los argumentos planteados por el impugnante, el análisis que esta Juzgadora, debe realizar es sí el fallo del *a quo* en efecto es acertado. Para tales efectos, se procede al análisis del caso en concreto. Y en aras de dar respuesta al problema jurídico planteado.

CASO CONCRETO

De las diferentes pruebas recaudadas en el plenario se entiende que la inconformidad del accionante radica en que el fallo de primera instancia carece de fundamento y congruencia teniendo en cuenta que:

ASUNTO	ACCIÓN DE TUTELA
25754310300220212030	
Soacha, treinta (30) de abril del año dos mil veintiuno (2021)	

1. *No se ajusta a los hechos antecedentes que motivaron la tutela ni a los derechos impetrados, por error de hecho y de derecho en el examen y consideración de mi petición.*
2. *Se niega a cumplir el mandato legal de garantizar el pleno goce de mis derechos y el de mi menor hija, como lo establece la ley y la Jurisprudencia constitucional.*
3. *Se fundan en consideraciones inexactas, cuando no totalmente erróneas para proferir el fallo, al motivo sobre actuaciones del comité que estaban siendo atacadas por imparciales y omisivas.*
4. *Se abstiene de vincular al comité de convivencia laboral, sin encontrar en el fallo motivación o justificación para ello.*
5. *Incorre el fallador en error esencial de derecho, especialmente respecto del ejercicio de acción de tutela, que resulta inútil a mis pretensiones, por errónea interpretación de sus principios y por no vincular a todos los recurridos.*

Para el caso que nos ocupa es procedente traer a colación las condiciones que ha establecido la Corte Constitucional en relación a la madre cabeza de familia en el ordenamiento jurídico y los requisitos para acreditarla, por lo anterior se cita Sentencia T – 084/2018, de la H. Corte Constitucional así:

“Desde sus primeros pronunciamientos, esta Corporación ha destacado que las mujeres cabeza de familia son titulares de una especial protección constitucional, garantía que se deriva de varias fuentes:

(i) El principio de igualdad, que implica el deber de reconocer y brindar un trato especial y diferenciado a los grupos de personas que tienen un alto grado de vulnerabilidad o que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y la consecuente obligación del Estado de promover acciones y medidas para que la igualdad sea real y efectiva.

(ii) El mandato constitucional específico contenido en el artículo 43 Superior, según el cual, es deber del Estado apoyar “de manera especial a la mujer cabeza de familia”.

(iii) Los instrumentos internacionales de derechos humanos, particularmente la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), en cuyo artículo 11 se establece la obligación de los Estados Partes de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación en la esfera del empleo, así como los prejuicios y las funciones estereotipadas de cada uno de los sexos.

(iv) La garantía del derecho de toda persona a recibir protección integral para su grupo familiar, establecido en el artículo 42 de la Constitución Política, así como la prevalencia de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, prevista en el artículo 44 Superior.

*En razón de lo anterior y en cumplimiento de su deber constitucional de garantizar la igualdad material de los grupos vulnerables o históricamente discriminados, el Legislador ha diseñado e implementado diversas medidas, las cuales se conocen como **acciones afirmativas**. Particularmente, en el caso de las mujeres cabeza de familia, existen varias normas encaminadas a este propósito.*

*En este sentido, el Congreso de la República expidió la **Ley 82 de 1993**. En esta normativa, se estableció una definición de mujer cabeza de familia y se incorporaron medidas de protección especial en materia educativa, de seguridad social, apoyo al emprendimiento, acceso a vivienda, entre otros incentivos especiales.*

El artículo 2º de la ley reseñada definió a la mujer cabeza de familia como aquella que, sin importar su estado civil, tuviera bajo su cargo “económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas

ASUNTO	ACCIÓN DE TUTELA
25754310300220212030	
Soacha, treinta (30) de abril del año dos mil veintiuno (2021)	

incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar”.

La Ley 1232 de 2008, reformó la anterior normativa e introdujo dos elementos a la anterior definición: (i) precisó que la mujer cabeza de familia es quien ejerce la “jefatura femenina del hogar” y (ii) señaló que aquella puede tener personas a cargo en el plano económico, social o afectivo. Adicionalmente, fortaleció las medidas de protección en favor de las mujeres cabeza de familia.

En suma, esta Corporación ha establecido que “el apoyo especial a la mujer cabeza de familia es un mandato constitucional dirigido a todas las autoridades públicas. Con él se buscó (i) promover la igualdad real y efectiva entre ambos sexos; (ii) reconocer la pesada carga que recae sobre una mujer cabeza de familia y crear un deber estatal de apoyo en todas las esferas de su vida y de su desarrollo personal, para compensar, aliviar y hacer menos gravosa la carga de sostener su familia; y (iii) brindar, de esta manera, una protección a la familia como núcleo básico de la sociedad”. (Sentencia T - 084/2018, 2018)

De igual forma, la citada sentencia, manifestó los elementos de la definición de madre cabeza de familia desarrollados por la jurisprudencia constitucional, a partir del concepto establecido por la ley, de la siguiente manera:

*“Al respecto, es indispensable aclarar —como lo ha hecho la Corte Constitucional en reiterados pronunciamientos— que **no toda mujer, por el hecho de que esté a su cargo la dirección del hogar, ostenta la calidad de cabeza de familia**, pues para tener tal condición se requiere la constatación de varios elementos, los cuales se enuncian en los párrafos siguientes.*

*En primer lugar, se requiere que la mujer **tenga a su cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras personas “incapacitadas” para trabajar**, exigencia respecto de la cual la Corte Constitucional ha formulado varias precisiones:*

- i) Esta noción implica que la madre cabeza de familia es quien brinda un sustento económico, social o afectivo al hogar, de modo que aquella debe cumplir con sus obligaciones de apoyo, cuidado y manutención con los sujetos a cargo.*
- ii) Igualmente, la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia han explicado que se consideran mujeres cabeza de familia aquellas que, aun cuando no ejercen la maternidad por no tener hijos propios, se hacen cargo de sus padres o de personas muy allegadas siempre y cuando ellas constituyan el “núcleo y soporte exclusivo de su hogar”.*
- iii) Así mismo, la jurisprudencia constitucional ha aclarado que una mujer no pierde su condición de cabeza de familia por el hecho de que las personas a su cargo alcancen la mayoría de edad. De este modo, cuando se trata de hijos mayores de edad pero menores de 25 años que se encuentran estudiando, esta Corporación ha considerado que siguen siendo dependientes de la madre cabeza de familia.*

*En segundo lugar, se requiere que **la responsabilidad exclusiva** de la mujer en la jefatura del hogar **sea de carácter permanente**. Es por esta razón que “la mera circunstancia del desempleo y la vacancia temporal de la pareja, o su ausencia transitoria, por prolongada y desafortunada que resulte, no constituyen elementos a partir de los cuales pueda predicarse que una madre*

ASUNTO	ACCIÓN DE TUTELA
25754310300220212030	
Soacha, treinta (30) de abril del año dos mil veintiuno (2021)	

tiene la responsabilidad exclusiva del hogar en su condición de madre cabeza de familia”.

Aunado a ello, se debe destacar que el trabajo doméstico, con independencia de quién lo realice, es un valioso apoyo para la familia y debe ser tenido en cuenta como aporte social. En esa medida, dado que existen otras formas de colaboración en el hogar, la ausencia de un ingreso económico fijo para una persona no puede ser utilizada por su pareja para reclamar la condición de cabeza de familia.

En tercer lugar, es necesario que exista una auténtica **sustracción de los deberes legales de manutención** por parte del progenitor de los menores de edad que conforman el grupo familiar. Esta situación puede ocurrir, bien cuando la pareja abandona el hogar y, además, omite el cumplimiento de sus deberes como progenitor o bien, cuando no asume la responsabilidad que le corresponde debido a un motivo externo a su voluntad “como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental o, como es obvio, la muerte”.

Acerca de la sustracción de los deberes legales del progenitor de los hijos a cargo, esta Corporación ha señalado que no es admisible exigir a la madre o al padre cabeza de familia el inicio de las acciones legales correspondientes en contra del progenitor para demostrar este requisito. Lo anterior, por cuanto no existe tarifa legal para probar este hecho y, por ende, “las autoridades no están autorizadas a exigir un medio de convicción específico que evidencie la sustracción del padre de sus deberes legales”.

En cuarto lugar, se requiere que haya una **deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia**, lo cual implica la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar.

Adicionalmente, es necesario resaltar que existe una regla de interpretación para verificar el cumplimiento de los anteriores requisitos. En efecto, la Corte Constitucional ha señalado que la condición de madre cabeza de familia **no depende de una formalidad jurídica sino de las circunstancias materiales que la configuran**.

Así, por ejemplo, este Tribunal ha determinado que la declaración ante notario acerca de la condición de mujer cabeza de familia, prevista en el parágrafo del artículo 2º de la Ley 82 de 1993, no es constitutiva de dicha calidad ni es una exigencia probatoria indispensable para acreditarla. En similar sentido, esta Corporación ha señalado que el estado civil es irrelevante al momento de determinar si una mujer tiene la condición de cabeza de familia, pues lo decisivo son las circunstancias materiales.

Por consiguiente, corresponde al operador jurídico en el caso concreto valorar las condiciones de quien alega su condición de mujer cabeza de familia, sin que dicha calidad pueda determinarse exclusivamente por el cumplimiento de alguna formalidad.

En este orden de ideas, conviene resaltar que el análisis probatorio que ha llevado a cabo la Corte Constitucional para establecer que una persona reúne las condiciones necesarias para considerarse madre o padre cabeza de familia de conformidad con el ordenamiento jurídico, se ha fundamentado en distintos medios de convicción, entre los cuales se encuentran con frecuencia las declaraciones extraprocesales de los solicitantes y personas allegadas así como sus manifestaciones dentro del proceso de tutela y los procedimientos administrativos adelantados por las entidades respectivas. También, se han valorado los certificados de estudios de los hijos a cargo menores de 25 años y la copia del documento de identificación de estos últimos.

Finalmente, la Corte Constitucional ha sostenido que la constatación de los requisitos para acreditar la calidad de madre o padre cabeza de familia **deberá**

ASUNTO	ACCIÓN DE TUTELA
25754310300220212030	
Soacha, treinta (30) de abril del año dos mil veintiuno (2021)	

adelantarse en el marco de un procedimiento administrativo con respeto al derecho al debido proceso, “en el cual la autoridad respectiva valore todas las pruebas que se someten a su consideración y que le permitan decidir con certeza que las trabajadoras [o trabajadores] no cumplen con las condiciones para ser considerados madres o padres cabeza de familia”. (Sentencia T - 084/2018, 2018)

De lo expuesto, se deduce que la condición de madre cabeza de familia no depende de una formalidad jurídica sino de las circunstancias materiales que la configuran; también, que corresponde al operador jurídico en el caso en particular valorar las condiciones de quien alega dicha condición, y que a su vez no se puede determinar la misma exclusivamente por el cumplimiento de alguna formalidad.

Establece la H. Corte Constitucional, que se debe resaltar el análisis probatorio para establecer que una persona, en este caso la accionante MARÍA ANGÉLICA CARDOZO MEJÍA reúna las condiciones necesarias para considerarse con esta calidad conforme con el ordenamiento jurídico. Por consiguiente, y acorde con el *a quo*, es claro para esta Jueza constitucional, y de las pruebas arrojadas al expediente tutelar a este Despacho, no se logra probar dicha calidad¹.

Por otra parte, la accionante MARÍA ANGÉLICA CARDOZO MEJÍA alega en su escrito de tutela, que presenta un fuero especial por acoso laboral, ante la queja presentada por los presuntos hechos que denuncia por considerar que un directivo de la empresa estaba incurriendo, debe tenerse en cuenta que de los hechos expuestos por la accionante se evidencia que su queja fue atendida y culminada, por lo que no evidencia esta Juzgadora que la juez de conocimiento hubiese sido inexacta al no vincular un comité de convivencia que actúa dentro un trámite previsto y que culminó conforme su dicho.

Con respecto a este tema en cuestión, este Despacho considera pertinente citar la Sentencia de la H. Corte Constitucional Sentencia T – 882/2006, así:

Un examen sobre la procedencia de la acción de tutela en casos de acoso laboral debe iniciar por analizar los contenidos de la Ley 1010 de 2006, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales”.

En tal sentido, la mencionada ley persigue como objetivos definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo que se ejercen contra los trabajadores en los contextos de las relaciones laborales privadas o públicas.

En cuanto a los bienes jurídicos protegidos expresamente el legislador mencionó los siguientes: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra,

¹ “... no toda mujer, por el hecho de que esté a su cargo la dirección del hogar, ostenta la calidad de cabeza de familia...” (Sentencia T - 084/2018, 2018)

ASUNTO	ACCIÓN DE TUTELA
25754310300220212030	
Soacha, treinta (30) de abril del año dos mil veintiuno (2021)	

la salud mental de los trabajadores, así como la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral.

Luego de definir las conductas que constituyen acoso laboral, determinar los sujetos activos y pasivos del mismo, la ley viene a establecer un conjunto de medidas preventivas, correctivas y sancionatorias para quienes incurran en dicha práctica.

Así pues, en lo que concierne a las medidas preventivas y correctivas, el legislador dispuso las siguientes: (i) los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo; (ii) la víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral; **la denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos**; la autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa; (iii) quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2 de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral. De igual manera, la ley precisa que la denuncia podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible. (Negrilla fuera del texto original)

Así las cosas, las medidas preventivas y correctivas de que trata la Ley 1010 de 2006 no son mecanismos judiciales de protección de los derechos fundamentales del trabajador; por el contrario, se trata simplemente de instrumentos de carácter administrativo...

...En lo que concierne al procedimiento sancionatorio se tiene que la ley prevé que el Ministerio Público impondrá la sanción disciplinaria correspondiente, de conformidad con el procedimiento previsto en el Código Disciplinario Único; por el contrario, cuando el sujeto activo sea un particular, la normatividad dispone la citación a una audiencia ante el juez laboral, la cual tendrá lugar dentro de los treinta días siguientes a la presentación de la solicitud. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo...

... Por el contrario, cuando el acoso laboral tenga lugar en el sector privado, la Sala estima que la acción de tutela resulta, en principio, improcedente dado que el trabajador cuenta con una vía judicial efectiva para amparar sus derechos, cual es acudir ante el juez laboral a fin de que éste convoque a una audiencia de práctica de pruebas dentro de los treinta días siguientes, providencia que puede ser apelada. Con todo, se podría alegar que la tutela es vía judicial más efectiva ya que es resuelta en tan sólo 10 días. A pesar de que ello es así, la Sala entiende que el trámite judicial previsto en la Ley 1010 de 2006 es efectivo por cuanto, desde la formulación de la queja “La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, **carecerán de todo efecto** cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.” (Sentencia T - 882/2006, 2006)

De la sentencia anterior se infiere que en el caso que nos ocupa la señora CARDOZO MEJÍA no contaba con el fuero deprecado pues de conformidad con el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, la protección de aforado por acoso laboral, se da al momento de presentar la queja ante la autoridad

ASUNTO	ACCIÓN DE TUTELA
25754310300220212030	
Soacha, treinta (30) de abril del año dos mil veintiuno (2021)	

administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento y en el caso de marras no se logra evidenciar que la accionante hubiese puesto en conocimiento de ello o presentado ante la jurisdicción laboral la queja por los hechos que se conduele².

Finalmente, conforme a las pretensiones de la acción de tutela, al reintegro laboral, el pago de los salarios dejados de percibir y el pago de la seguridad social y parafiscales desde la fecha del retiro hasta la fecha de reintegro, estos no pueden ser objeto de pronunciamiento del juez constitucional, pues contera de lo expuesto deberá acudir ante la jurisdicción respectiva.

Basado en lo anterior, el Juez constitucional debe verificar si ante la existencia de otro medio defensa judicial, éste es eficaz e idóneo, es procedente traer aparte de la Sentencia T - 102/20, y frente al **PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA**, así:

“(…)Según disponen los artículos 86 de la Constitución y 6.1 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es un mecanismo residual y subsidiario, que solo procede cuando el solicitante no dispone de otro mecanismo de defensa judicial para lograr la protección de sus derechos fundamentales, salvo que se acredite un supuesto de perjuicio irremediable de “naturaleza ius fundamental”. En tales términos, es deber del juez constitucional verificar, de un lado, la existencia de un medio de defensa judicial, idóneo y eficaz, para la resolución de la controversia, y, de otro, en caso de que exista, la acreditación de un supuesto de perjuicio irremediable.

Existencia de un mecanismo judicial principal idóneo y eficaz
El proceso ordinario laboral previsto por el numeral 1 del artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social es el mecanismo prima facie idóneo y eficaz para tramitar las pretensiones planteadas por el accionante en sede de tutela, por las siguientes dos razones:

Primero, este es el medio judicial principal e idóneo para cuestionar la constitucionalidad y legalidad de la terminación del vínculo laboral de una persona que alega encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro del estado de salud o porque la obra para la cual fue contratado continuó ejecutándose. De una parte, está diseñado para exigir el reintegro, el pago de los emolumentos dejados de percibir, los aportes al Sistema de Seguridad Social y la indemnización prevista por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. De otra, corresponde al juez laboral asumir la dirección del proceso mediante la adopción de “las medidas necesarias para garantizar el respeto de los derechos fundamentales y el equilibrio entre las partes, la agilidad y rapidez en su trámite”.

Segundo, este mecanismo es, prima facie, y de manera abstracta, eficaz, pues la normativa que lo regula contiene un procedimiento expedito para su resolución. Además, en el marco de dicho proceso, el demandante está facultado para solicitar el decreto de “cualquiera otra medida que el juez encuentre razonable para la protección del derecho objeto del litigio, impedir su infracción o evitar las consecuencias derivadas de la misma, prevenir daños, hacer cesar los que se hubieren causado o asegurar la efectividad de la pretensión”. (Sentencia T - 102/20 , 2020)

² Sentencia 45922 del 5 de julio de 2017 con ponencia del magistrado Gerardo Botero Zuluaga. Corte Suprema de Justicia - Sala Laboral.

ASUNTO	ACCIÓN DE TUTELA
25754310300220212030	
Soacha, treinta (30) de abril del año dos mil veintiuno (2021)	

En conclusión, no se evidencia una infracción a los derechos fundamentales que se conduelen como transgredidos según el dicho de la accionante, contrario a ello se evidencia que la accionada empresa SERVICIOS HIDROPROTECCIÓN S.A.S. actuó conforme a derecho, en cada una de las actuaciones, en las inconformidades y peticiones presentas por la accionante dentro del transcurso de la vinculación laboral hasta la culminación de la misma.

Siendo estos los argumentos para que este Despacho constitucional **CONFIRME** íntegramente la decisión adoptada por el a quo.

EN MÉRITO DE LO EXPUESTO EL JUEZ DE TUTELA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA Y POR MANDATO DE LA CONSTITUCIÓN Y LA LEY.

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo proferido el día cinco (05) de abril de dos mil veintiuno (2021) por el **JUZGADO QUINTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE SOACHA CUNDINAMARCA**, de conformidad con la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: Notifíquese de esta decisión a las partes involucradas por el medio más expedito.

TERCERO: Cumplido lo anterior, remítase la actuación a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


PAULA ANDREA GIRALDO HERNANDEZ
JUEZ

Firmado Por:

PAULA ANDREA GIRALDO HERNANDEZ

ASUNTO	ACCIÓN DE TUTELA
25754310300220212030	
Soacha, treinta (30) de abril del año dos mil veintiuno (2021)	

JUEZ CIRCUITO
JUZGADO 002 CIVIL DEL CIRCUITO DE SOACHA

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

c3202438c82d4139c980136984e7f746cob290bc89boff4851b18157da9b33
dd

Documento generado en 30/04/2021 02:49:00 PM

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia
Juzgado Segundo Civil del Circuito - Soacha Cundinamarca