



RADICACIÓN 1100140880802025 – 00087– 00

ACCIONANTE	MARÍA ALEJANDRA VALLEJO OSORIO
ACCIONADO	E-DENTAL COLOMBIA S.A.S
DERECHOS	SALUD EN CONEXIDAD CON LA VIDA, TRABAJO Y OTROS
FECHA DECISION	08 DE ABRIL DE 2025.

1. ASUNTO:

Resolver la acción de tutela interpuesta por **MARÍA ALEJANDRA VALLEJO OSORIO**, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.004.719.501 expedida en Bogotá, a través de apoderado, contra **E-DELTAL COLOMBIA S.A.S** en adelante **E-DENTAL**, mediante la cual reclama el amparo de sus derechos fundamentales a la salud en conexidad con la vida, al trabajo en condiciones dignas, integridad personal, física y psicológica, educación, mínimo vital y de petición.

2. HECHOS MANIFESTADOS POR EL ACCIONANTE:

2.1. Precisa la accionante **MARÍA ALEJANDRA VALLEJO OSORIO**, que inicio sus labores con una empresa temporal el 20 de junio de 2023, para posteriormente el 8 de julio de 2024 suscribir un contrato laboral por obra labor con la empresa E-Dental. De igual manera señala que es estudiante de segundo semestre de psicología de la Universidad Católica de Colombia y que actualmente se encuentra en estado de embarazo.

2.2. Refiere que, en el mes de octubre de 2024, fue asignada a un área de trabajo donde recibía una mejor remuneración; sin embargo, a raíz de haber comunicado su embarazo fue reasignada nuevamente al área en la que se encontraba anteriormente, disminuyendo así su salario. Manifiesta que esta siendo víctima de acoso laboral, puesto que, la empresa accionada no solo modificó sus condiciones laborales en su horario, el cual era de 7am a 5 pm, para pasar a ser de 7am a 7 pm de lunes a viernes y sábados de 7am a 2pm, así como también modifico su salario y área de trabajo. Señala que su empleador ha incurrido en conductas coercitivas al pedirle que sus citas medicas y controles prenatales deben ser programados en horario no laborales, condicionando y limitando sus citas médicas en razón a su estado de embarazo el cual según sus galeanos es considerado de alto riesgo.

2.3 Relata que adelantaron el reloj de llegada al sitio de trabajo, con el fin de demostrar una presunta falta por parte de la actora, y modificar el horario de trabajo, ordenándole entrar y salir una hora más tarde de su jornada laboral. Sostiene que la gerente del call center, la señora Karen Verónica Ramírez se dirige a ella con expresiones peyorativas, discriminatorias y actitudes despóticas o negativas, las cuales considera han cambiado debido a su embarazo, motivo por el cual sus jefes no atienden sus solicitudes en cuanto a flexibilizar los horarios laborales con el fin de que pueda atender sus citas médicas y estudio ya que su horario de universidad es de lunes a viernes de 6 a 10 pm y sábados de 9 a 12 am.

2.4 Informa que de las recomendaciones médicas se encuentra el trabajo en casa, sin embargo, refiere que su empleador pese a tener conocimiento de ello no ha cumplido con las



GP 059-1



SC5780-1



mismas pudiendo acceder a ella, ya que a su consideración su trabajo no amerita la presencialidad.

2.5 Descrito lo anterior, la actora señala que solicito la apertura de una investigación al considerar que esta siendo víctima de acoso laboral, sin embargo, sostiene que no ha recibido respuesta de fondo. De igual manera expresa que no cuenta con el apoyo económico por parte del padre de su hijo que está por nacer y que adicional debe ayudar a su madre, sumándole a ello las situaciones presentadas a nivel laboral las cuales han deteriorado su salud mental.

3. PRETENSIONES

3.1 Conforme a los hechos extraídos, la señora **MARÍA ALEJANDRA VALLEJO OSORIO**, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.004.719.501 expedida en Bogotá, otorgo poder doctor **JAIRO ALBERTO ABRIL MORA**, identificado con cédula de ciudadanía No.79.957.70 expedida en Bogotá, para que en su nombre y representación solicite ante el Juez constitucional las siguientes pretensiones las cuales se transcriben a continuación:

“1. Solicito de manera respetuosa señor(a) Juez que, se protejan los derechos fundamentales de la señorita María Alejandra Vallejo Osorio, invocados en esta acción constitucional, teniendo en cuenta que es una persona de especial protección por su estado de gravidez y porque ella como trabajadora, se encuentra en estado de indefensión y subordinación frente al aquí accionado.

2. En consecuencia, solicito señor(a) Juez, ordenar al representante legal de la empresa E-DENTAL COLOMBIA S.A.S. o quien haga sus veces, que cesen las conductas de acoso laboral que se estén ejerciendo hacia mi poderdante tomando las acciones necesarias para su estricto cumplimiento.

3. Se ordene a E-DENTAL COLOMBIA S.A.S., mantener el salario que venía devengando la señorita Alejandra Vallejo Osorio, pues no hacerlo, afectaría considerablemente su derecho fundamental al mínimo vital, máxime si, se tiene en cuenta que, en las condiciones de madre gestante, requiere de dinero para sufragar gastos relacionados con sus controles prenatales y demás gastos que ello demanda.

4. Se ordene a E-DENTAL COLOMBIA S.A.S. respetar las recomendaciones médicas emitidas por la EPS, en consecuencia, se ordene a la empresa accionada que, de manera inmediata permita que mi poderdante realice el trabajo en casa, con el fin de garantizarle un excelente estado de salud y una vida en condiciones dignas al nasciturus como también a la madre gestante.

5. Se ordene al representante legal de la empresa E-DENTAL COLOMBIA S.A.S. o quien haga sus veces, ajustar los horarios de trabajo, para que mi poderdante pueda llevar a cabo su estado de embarazo en condiciones dignas y en excelentes condiciones de salud protegiendo la vida del nasciturus y por otra parte, pueda seguir adelante con sus estudios en la Universidad Católica de Colombia de acuerdo al horario que se anexa a la presente, el cual fue expedido por la institución educativa.”



GP 059-1



SC5780-1



4. ACTUACIONES PROCESALES

4.1. Este Despacho Judicial, mediante auto de fecha veintisiete (27) de marzo de dos mil veinticinco (2025), admitió la acción de tutela y ordenó correr traslado a la entidad E-DENTAL COLOMBIA S.A.S, para que dentro del término de veinticuatro (24) horas ejerza su derecho de contradicción y defensa. Así mismo se dispuso vincular al **MINISTERIO DE TRABAJO, COLSANITAS, CLÍNICA NUESTRA SEÑORA DE LA PAZ Y UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA** por este despacho para el eventual ejercicio del derecho de defensa y contradicción, dentro del término conferido.

4.1.2. JEISON FUENTES AGUIRRE, actuando en calidad de abogado del departamento jurídico de la **CLINICA NUESTRA SEÑORA DE LA PAZ**, precisa que la acción de tutela persigue asuntos en materia laboral los cuales no son de su conocimiento. Así mismo advierte que su representada no fue, ni es empleador de la aquí accionante, lo que implica que no hay ningún vínculo de carácter laboral que implique una acción u omisión atribuible a su representada.

Respecto a las atenciones en salud recibidas por la actora en la CLINICA NUESTRA SEÑORA DE LA PAZ, informa que la usuaria fue valorada el pasado 21 de marzo de 2025, por parte de la especialidad de Psicología Clínica, con un diagnóstico de F329-EPISODIO DEPRESIVO NO ESPECIFICADO. Para lo cual sostiene que la entidad ha brindado la atención en salud mental requerida por la paciente razón por la cual considera debe ser desvinculada ante la falta de legitimación en la causa por pasiva

Véase:

SOLICITUD DE PROCEDIMIENTOS NO QUIRURGICOS	
NOMBRE	OBSERVACIONES
890202 CONSULTA DE PRIMERA VEZ POR OTRAS ESPECIALIDADES MEDICAS	PACIENTE QUE VIENE CON FLUCTUACIONES EN SU ESTADO DE ANIMO, RECONOCE ESTRESORES LABORALES, UN AMBIENTE QUE DESCRIBE COMO TÓXICO, LO CUAL NO ES CONVENIENTE PARA ELLA. SE DEBE REVISAR POR MEDICINA LABORAL ESTA SITUACIÓN, INCLUYENDO EL AMBIENTE LABORAL Y PUESTO DE TRABAJO. SE VALORACIÓN POR MEDICINA LABORAL DE SU EPS. EN 30 DÍAS
890384 CONSULTA DE CONTROL O DE SEGUIMIENTO POR ESPECIALISTA EN PSIQUIATRIA 943102 PSICOTERAPIA INDIVIDUAL POR PSICOLOGIA	

INDICACIONES MEDICAS

Salida
EGRESO DE CLÍNICA DÍA
SEGUIR DIFENHIDRAMINA CAP 50 MG VO CADA NOCHE

4.1.3 Por su parte **FRANCISCO JOSÉ GÓMEZ ORTÍZ**, obrando en calidad de representante legal de la **UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA**, precisa que la accionante se encuentra matriculada en esta institución en el programa académico de psicología desde el tercer periodo académico de 2024, en el plan de estudios 9. Así mismo concluye en ratificar la información registrada en el certificado aportado por la accionante en el escrito de tutela.

4.1.4 A su turno, **COLSANITAS S.A**, señala que **MARIA ALEJANDRA VALLEJO OSORIO**, no cuenta con contrato con la compañía de medicina prepagada Colsanitas S.A, por lo cual no se encuentra legitimada para actuar por pasiva ya que la actora se encuentra afiliada a la EPS SANITAS, en concordancia con lo anterior solicita se desvincule a la compañía de medicina prepagada COLSANITAS S.A.





4.1.5 Se pronuncia, **DIANA MARÍA VANEGAS MORENO**, quien en nombre y representación legal de la compañía E-DENTAL COLOMBIA S.A.S procede a indicar que la señora María Alejandra suscribió un contrato de trabajo con E-DENTAL el 8 de julio de 2024, en donde en octubre de 2024 se le asignó labores en la ejecución de una campaña temporal denominada UNO SALUD, proyecto piloto en el que debía ejecutar las mismas funciones para las cuales fue contratada. Sin embargo, la campaña precluyó y no se encuentra en ejecución desde el 7 de febrero de 2025, motivo por el cual el accionante retornó al área de experiencia para la cual inicialmente fue contratada sin que se haya generado modificaciones en las condiciones pactadas en el contrato de trabajo señalando que no se acordó aumento salarial o prestacional por cuanto en estos términos la actora continuaba percibiendo el salario base y las mismas funciones pactadas.

En cuanto a la condición de embarazo que presenta la accionante, indica que esta novedad fue notificada en diciembre de 2024, razón por la cual su representante le ha otorgado los permisos necesarios a la actora para que asista a sus controles prenatales y citas médicas. A su vez, expresa que de las recomendaciones médicas se vislumbra que el trabajo en casa es una sugerencia más no una recomendación y que las labores que ejecuta la trabajadora en el área de experiencia corresponde al recibir y gestionar llamadas, resolver inquietudes o solicitudes, realizar encuestas, llamar a clientes y las demás indicadas en el contrato no constituyen un riesgo en la salud de la señora *Vallejo*, motivo por el cual su naturaleza no permite el trabajo en la modalidad remoto, situación que expresamente se acordó en el suscrito contrato laboral. En suma, refiere que las recomendaciones dadas por psiquiatría en ninguna de ellas se le prohíbe restringe o indica que deba trabajar desde casa. De igual manera informa que atacando las recomendaciones de nutrición prescritas se prolongó el tiempo de su descanso o break, ello para que la actora pueda alimentarse con frecuencia en pro de su embarazo.

Referente a la queja por acoso laboral radicada el 8 de febrero de 2025, ante el comité de convivencia laboral, informa que la investigación ya inició y se han surtido, siendo esta recepcionada el 12 de febrero de 2025, reuniéndose el comité el 27 de febrero hogaño en donde se estableció fecha para escuchar a las presuntas acosadoras y dejar constancia de la imposibilidad de continuar el trámite debido a la incapacidad médica que para el momento presentada la accionante y que fenecía el 10 de marzo de 2025. A su vez refiere que el 4 de marzo el comité se reunió con las presuntas acosadoras (Karen Verónica Martínez y Milena Cubillos Torres) para decepcionar las pruebas aportadas y escuchar la versión de sus hechos. No obstante, refiere que no se ha podido citar a la accionante con el fin de escuchar su versión, debido a que ha estado incapacitada desde el 20 de enero y hasta el 28 de marzo de 2025, razón por la cual manifiesta que se continuara con el trámite una vez la demandante se reintegre a laborar. En este punto hace la aclaración que la investigación por la presunta conducta de acoso no es lo mismo que una petición, ello para precisar que no establece un término para la resolución de las denuncias.

Frente a los permisos o cambios de horario por motivo de estudio, precisa que si la jornada académica afecta o interfiere con el horario laboral, el permiso queda a discreción del empleador, por cuanto aquel no es de carácter obligatorio. De igual manera pone de presente que se le otorgó a la señora *Vallejo*, alternativas de horarios para que pudiera ajustar sus estudios no obstante estos no fueron aceptados por la actora, situación en que E-DENTAL no puede afectar la prestación de sus servicios en el entendido de que la accionante pretende faltar a su turno completo los sábados afectando sustancialmente los intereses de la compañía.





Véase:

Las alternativas planteadas por E- DENTAL fueron las siguientes, las cuales no fueron aceptada por la trabajadora:

4. Cabe mencionar que la operación de la empresa es de 7:00 am a 7:00 pm, con turnos rotativos que se informan desde el momento de la contratación y que pueden ser modificados de acuerdo a las necesidades sin que estos afecten las 46 horas semanales que se deben realizar por ley. Actualmente los turnos que se manejan son dos: de L a V de 7:00 am a 3:30 Pm y cierre de 10:30 a 7:00 pm y sábados 4 horas apertura de 07:00 am a 11:00 am y cierre de 10:00am a 2:00pm, con sus respectivos tiempos de break y almuerzo (*horarios de 44 horas donde la compañía asume dos horas menos en la semana de labor, beneficio que se otorga a las personas que rotan dentro de los horarios*).
5. Partiendo de lo anterior como compañía se evaluó la posibilidad de ajustar el horario por este semestre, donde el único turno a realizar autorizado es el siguiente.

	INGRESO	SALIDA	BREAK AM	ALMUERZO	BREAK PM
LUNES A VIERNES	8:00 a. m.	5:00 p. m.	10:00 A 10:15	12:00 A 1:00	3:00 A 3:15

	INGRESO	SALIDA	BREAK
SÁBADOS	8:00 a. m.	2:00 p. m.	10:00 A 10:30

Nota: El horario indicado aplica también para los días festivos que se laboran dentro de la operación, en cuanto a los brak y tiempos de almuerzo también fueron ajustados de acuerdo a la recomendación del nutricionista por tu condición de embarazo.

Este es el horario ya programado y autorizado a partir del día 10 de febrero del 2025.

Concluye en señalar que, respecto a las peticiones radicadas por la actora en las fechas del 24 de febrero y 13 de marzo de la presente anualidad, estas han sido contestadas en término y de fondo. En este punto advierte que la accionante de manera temeraria y de mala fe en el escrito de tutela únicamente aporta una página de la respuesta brindada, cuando la misma expresa contiene 6 folios, así como tampoco aportó la respuesta otorgada correspondiente a la petición del 24 de febrero.

En consecuencia, solicita se declare la carencia actual de objeto por hecho superado respecto al derecho fundamental de petición, y negar por improcedente la presente acción constitucional al no vislumbrarse derechos fundamentales vulnerados.

4.1.6 Por su parte el **MINISTERIO DE TRABAJO** no recorrió el traslado de la acción de tutela pese a estar debidamente notificados.

5. EL ASUNTO OBJETO DE ANÁLISIS

5.1. Corresponde a este Despacho Judicial conforme a los hechos narrados y las pruebas aportadas, determinar si existe vulneración por parte de E-DENTAL a los derechos fundamentales a la salud en conexidad con la vida, trabajo, integridad personal, mínimo vital y de petición que le asisten a la señora **MARÍA ALEJANDRA VALLEJO OSORIO**, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.004.719.501 expedida en Bogotá, al ser presuntamente acosada laboralmente en razón a su condición de embarazo.

6. COMPETENCIA Y LEGITIMIDAD

6.1. De conformidad con lo establecido en el artículo 86 de la Constitución Política y el inciso 1º del artículo 1º del Decreto 1382 de 2000, es competente este Despacho Judicial para conocer en primera instancia de la solicitud elevada por el señor **JAIRO ALBERTO ABRIL MORA**, abogado en ejercicio, identificado con cédula de ciudadanía No.79.957.70 expedida en Bogotá y con tarjeta profesional No. 377082 del Consejo Superior de la Adjudicatura, actúa como





apoderado judicial de la señora **MARÍA ALEJANDRA VALLEJO OSORIO**, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.004.719.501 expedida en Bogotá, al que la misma otorgó poder como consta en este expediente.

6.1.1. Frente al factor territorial se tiene que el domicilio de los accionantes y accionadas es Bogotá, D.C., lugar donde se origina la presunta afectación de derechos fundamentales respecto de los cuales se reclama amparo.

Legitimación Activa: En el caso objeto de estudio, se encuentra que la señora **MARÍA ALEJANDRA VALLEJO OSORIO**, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.004.719.501 expedida en Bogotá, le otorgó poder especial al Doctor **JAIRO ALBERTO ABRIL MORA**, abogado en ejercicio, identificado con cédula de ciudadanía No. 79.957.70 expedida en Bogotá y con tarjeta profesional No. 377082 del Consejo Superior de la Adjudicación, para que en su nombre ejerza esta acción constitucional. Dicho esto, se tiene legitimación por activa para formular la acción de tutela, toda vez que reclama la protección de los derechos fundamentales a la salud en conexidad con la vida, trabajo, integridad personal, mínimo vital y de petición que le asiste a **E-DENTAL**.

Legitimación Pasiva: El artículo 5° del Decreto 2591 de 1991, establece que la acción de tutela procede contra toda acción u omisión de una autoridad pública que haya violado, viole o amenace un derecho fundamental. A su vez, el artículo 86 superior prevé que la acción de tutela es procedente frente a particulares cuando: a) estos se encuentran encargados de la prestación de un servicio público, b) la conducta del particular afecta grave y directamente el interés colectivo; o c) el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión frente al particular¹. Es así que en el presente caso la acción está dirigida a **E-DENTAL**, situación ante la cual esta Juez determinará si son responsables de realizar la conducta cuya omisión genera la violación a los derechos fundamentales invocados por el accionante.

7. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

7.1 El artículo 86 de la Carta Política, regulado por el Decreto 2591 de 1991, señala que toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública. Esta acción sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, por lo cual se entrará a estudiar la procedencia de la presente acción constitucional.

7.2 Sin embargo, antes de entrar a resolver el asunto de fondo, es importante señalar que resulta palmario que el mecanismo de amparo demanda la concurrencia de determinados presupuestos procesales que le son inherentes, como son la inmediatez y la subsidiariedad, si es del caso, la inminencia de un perjuicio irremediable, sin los cuales no le es dable al juez constitucional inmiscuirse en determinada controversia y, mucho menos, acometer las diferentes sub reglas dispuestas por la jurisprudencia en torno a asuntos como el presente.

¹ Al respecto la Sentencia C-378 de 2010, M.P. JORGE IVÁN PALACIO PALACIO.





7.3 Lo anterior, tiene como finalidad salvaguardar la acción constitucional de tutela de un uso inadecuado, que podría desnaturalizar su valor preeminente y especial dentro del ordenamiento jurídico que el constituyente le confirió. Atendiendo este panorama, se debe verificar en el caso concreto si la presente acción de amparo cumple con el requisito de procedibilidad de inmediatez y subsidiariedad.

Inmediatez

7.4 La Corte Constitucional ha manifestado que, por regla general, la acción de tutela debe ser interpuesta de forma oportuna y dentro de un plazo razonable².

7.5 Teniendo en cuenta que “no existe un término establecido como regla general para interponer la acción de tutela (...)”, sin embargo, la jurisprudencia ha exigido “una correlación temporal entre la solicitud de tutela y el hecho vulnerador de los derechos fundamentales”.

7.6 Lo anterior, porque como ha sostenido dicha corporación, se trata de un mecanismo judicial que tiene como finalidad conjurar situaciones urgentes, que requieren de la actuación rápida de los jueces; por lo que, si la demanda de amparo se presenta mucho tiempo después de la acción u omisión que se alega como violatoria de derechos, se desvirtúa su carácter apremiante. Dicho marco jurisprudencial, conduce a concluir que, en este asunto, se trata de circunstancias que persisten en la actualidad, por lo que podrá entenderse ajustado a dicho parámetro.

Subsidiariedad

7.7 El artículo 86 de la Constitución Política, desarrollado en el artículo 6 y 8 del Decreto 2591 de 1991, establece que la acción de tutela tiene un carácter subsidiario, razón por la cual solo procede excepcionalmente como mecanismo de protección definitivo: (i) cuando el presunto afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, (ii) cuando existiendo, ese medio carece de idoneidad o eficacia³ para proteger de forma adecuada los derechos fundamentales, de acuerdo con las circunstancias del caso concreto. Asimismo, el ordenamiento establece la procedencia del amparo como mecanismo transitorio cuando se utilice para evitar la consumación de un perjuicio irremediable.⁴

7.8 En ese sentido, el principio de subsidiariedad, implica que se haga uso de todos los recursos ordinarios y extraordinarios que el sistema judicial dispone para conjurar la situación que amenaza o lesiona los derechos que se consideran trasgredidos, con el fin de que se evite el uso indebido de la acción de tutela como vía preferente o instancia judicial adicional de protección; es sabido entonces que el juez de tutela no puede suplantar al juez ordinario.

7.9 Puntualmente, la jurisprudencia constitucional ha descartado “la utilización como vía preferente para el restablecimiento de los derechos”⁵ y ha reconocido que tal aptitud “obliga a los asociados a iniciar los recursos ordinarios con los que cuenten para conjurar la situación que estimen lesiva de sus derechos y que impide el uso indebido de la acción como vía preferente o

² Ver, entre otras, Sentencias SU-189 de 2012; y T-246 de 2015

³ La *idoneidad* se refiere a la aptitud material del mecanismo judicial para producir el efecto protector de los derechos fundamentales; lo que ocurre cuando el medio de defensa se corresponde con el contenido del derecho. La *eficacia* hace alusión al hecho que el mecanismo esté diseñado de forma tal que brinde de manera oportuna e integral una protección al derecho amenazado o vulnerado. Sentencias T-798/13; SU-772/14; y T-161/17.

⁴ Decreto 2591/91, art. 8. Ver, entre otras Sentencias T-851/14.; T-161/17.; T-442/17; y T-332/18.

⁵ *Ibídem*



GP 059-1



SC5780-1



instancia adicional de protección”⁶; pues “si existe medio de defensa judicial [eficaz] a disposición del interesado, la tutela no puede ser utilizada para sustituirlo o para desplazar a los jueces ordinarios [quienes también tienen la capacidad de resguardar los derechos fundamentales] en el ejercicio de sus funciones propias.”⁷

7.10 La inobservancia de este principio es causal de improcedencia de la tutela, según lo dispuesto en el número 1° del artículo 6° del Decreto 2591 de 1991, declarado exequible en la Sentencia C-018 de 1993. La consecuencia directa de ello es que el juez constitucional no puede entrar a juzgar el fondo del asunto planteado.⁸

7.11 Entorno a la subsidiariedad de la tutela, la Corte Constitucional puntualizó en Sentencia T-722 de 26 de noviembre de 1998; en la SU-542, de 28 de julio de 1999, que la misma no puede ser impulsada cuando al alcance del interesado exista otro medio de defensa apto para la protección de sus derechos, por vía interna o judicial. Importante resulta entonces recordar que según lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela no procede cuando:

“ARTÍCULO 6. CAUSALES DE IMPROCEDENCIA DE LA TUTELA. La acción de tutela no procederá: 1. Cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante”.

7.12 Entendiendo como tal, al unísono con la jurisprudencia, únicamente aquel que por ser inminente y grave requiere de la adopción de medidas urgentes e impostergables para su protección, siempre y cuando se trate de acciones u omisiones manifiestamente ilegítimas y contrarias a derecho, pues de otra manera no se violan ni amenazan los intereses del presunto afectado.

Carencia actual de objeto por no afectación de garantías fundamentales

7.13 Frente a la carencia de objeto por inexistencia de una conducta a través de la cual se pueda reprochar la vulneración de derechos fundamentales, en Sentencia T – 130 / 2014, la H. Corte Constitucional precisó:

“(…) Improcedencia de la acción de tutela ante la inexistencia de una conducta respecto de la cual se pueda efectuar el juicio de vulnerabilidad de derechos fundamentales. El objeto de la acción de tutela es la protección efectiva, inmediata, concreta y subsidiaria de los derechos fundamentales, “cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares [de conformidad con lo establecido en el Capítulo III del Decreto 2591 de 1991[15]]”[16]. Así pues, se desprende que el mecanismo de amparo constitucional se torna improcedente, entre otras causas, cuando no existe una actuación u omisión del agente accionado a la que se le pueda endilgar la supuesta amenaza o vulneración de las garantías fundamentales en cuestión.[17] En el mismo sentido lo han expresado sentencias como la SU-975 de 2003[18] o la T-883 de 2008[19], al afirmar que “partiendo de una interpretación sistemática, tanto de la Constitución, como de los artículos 5° y 6°

⁶ Ver sentencia T 693/06.

⁷ Sentencia T-015/19.

⁸ Sentencia T-015/19





del [Decreto 2591 de 1991], se deduce que la acción u omisión cometida por los particulares o por la autoridad pública que vulnere o amenace los derechos fundamentales es un requisito lógico-jurídico para la procedencia de la acción tuitiva de derechos fundamentales (...) En suma, para que la acción de tutela sea procedente requiere como presupuesto necesario de orden lógico-jurídico, que las acciones u omisiones que amenacen o vulneren los derechos fundamentales existan (...)”[20], ya que “sin la existencia de un acto concreto de vulneración a un derecho fundamental no hay conducta específica activa u omisiva de la cual proteger al interesado (...)”[21]. Y lo anterior resulta así, ya que si se permite que las personas acudan al mecanismo de amparo constitucional sobre la base de acciones u omisiones inexistentes, presuntas o hipotéticas, y que por tanto no se hayan concretado en el mundo material y jurídico, “ello resultaría violatorio del debido proceso de los sujetos pasivos de la acción, atentaría contra el principio de la seguridad jurídica y, en ciertos eventos, podría constituir un indebido ejercicio de la tutela, ya que se permitiría que el peticionario pretermite los trámites y procedimientos que señala el ordenamiento jurídico como los adecuados para la obtención de determinados objetivos específicos, para acudir directamente al mecanismo de amparo constitucional en procura de sus derechos”[22]. Así pues, cuando el juez constitucional no encuentre ninguna conducta atribuible al accionado respecto de la cual se pueda determinar la presunta amenaza o violación de un derecho fundamental, debe declarar la improcedencia de la acción de tutela (...)”.

8. CASO CONCRETO

Teniendo en cuenta los apartes jurisprudenciales reseñados, así como los hechos relacionados en el escrito de tutela y las pruebas allegadas, es necesario hacer un estudio concreto respecto de la afectación o no de los derechos fundamentales deprecados por la señora **MARÍA ALEJANDRA VALLEJO OSORIO**, identificada con la C.C. No. 1.004.719.501 expedida en Bogotá.

De esta manera, y descendiendo al caso concreto, se advierte, conforme al escrito de tutela y demás documentos aportados, que la solicitud de amparo impetrada por **MARÍA ALEJANDRA VALLEJO OSORIO**, versa sobre un presunto caso de acoso laboral, para lo cual debemos señalar que en Colombia el acoso laboral se encuentra regulado en la Ley 1010 de 2006, norma mediante la cual se promulga el interés de dar protección a los derechos fundamentales de todas las personas trabajadoras por medio de la adopción de medidas de prevención y protección. Aplicable desde esta perspectiva a todos los sectores en el ámbito laboral formal, entendido por formal, las relaciones derivadas de una vinculación laboral contractual o reglamentaria y definida en el marco de la presente norma en los siguientes términos:

“ARTÍCULO 2. Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (...)”

Frente a la procedencia de la acción de tutela en casos de acoso laboral, la corporación ha señalado que se ha de analizar los contenidos de la citada ley, para lo cual se tiene que en lo que concierne a las medidas preventivas y correctivas el legislador dispuso las siguientes:



GP 059-1



SC5780-1



(i) Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán establecer mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral y determinar un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo;

(ii) La presunta 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;

(iii) Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral. En todo caso, la autoridad competente podrá solicitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la misma empresa, como medida correctiva cuando ello fuere posible.

En cuanto a las conductas que constituyen acoso el artículo 7 de la misma norma señala:

“ARTÍCULO 7. Conductas que constituyen acoso laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para





el cumplimiento de la labor;

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.”

Seguidamente en su artículo 8 se refiere a aquellas conductas que NO constituyen acoso laboral:

“ARTÍCULO 8. Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;

b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;

d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;

e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;

f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.

g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.

i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

PARÁGRAFO. *Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones*



GP 059-1



SC5780-1



de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.”

Para posteriormente en su artículo 9, incluir que los reglamentos de trabajo deben contemplar mecanismos de prevención del acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las conductas que ocurran en el lugar de trabajo.

Aunado a lo anterior, se tiene que, si bien las medidas preventivas y correctivas de la ley contra el acoso, no son un mecanismo judicial de protección de derechos fundamentales del trabajador, si es un instrumento de carácter administrativo que debe ser agotado y que por su naturaleza corresponde a la jurisdicción laboral, tal como la misma norma lo prevé:

“ARTÍCULO 12. Competencia. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares. (...)”

En el presente asunto, según se relató por el apoderado de la ciudadana **MARÍA ALEJANDRA VALLEJO OSORIO**, en el escrito de tutela, la accionante presenta un vínculo laboral con la accionada desde el 8 de julio de 2024, sin embargo, asegura que desde el momento en que comunicó su estado de embarazo ha sido víctima de acoso laboral por lo cual, tras la denuncia presentada solicitó la apertura de dicha investigación de la cual precisa no ha recibido respuesta lo que a su consideración perjudica sus derechos fundamentales.

A su turno, **E-DENTAL**, adujo que la novedad del estado de embarazo de su trabajadora fue notificada en diciembre de 2024. En cuanto a la investigación referida por la actora, informa que esta se encuentra en curso ante el Comité de Convivencia Laboral y que se han adelantado las investigaciones; iniciando en la exposición de la queja, revisión de las pruebas y posteriormente en la recepción de las versiones individuales de las presuntas acosadoras. No obstante, refiere que no ha sido posible continuar con el trámite, debido a que no ha sido dable citar a la accionante para escuchar su versión, por cuanto la misma se encuentra incapacitada hasta el 28 de marzo de 2025.

Explicó que a la señora **MARÍA ALEJANDRA VALLEJO OSORIO**, en octubre de 2024 se le asignaron unas labores en una campaña temporal denominada “Uno Salud” la cual era un proyecto piloto que culminó el 7 de febrero de 2025, motivo por el cual se retornó a la accionante al área para la cual inicialmente fue contratada. Advierte en este punto que la asignación de esta campaña no generó modificaciones en las condiciones pactadas por lo cual la actora percibía el mismo salario base pactado en su contrato laboral suscrito el 8 de julio de 2024.

Finalmente, entre otras consideraciones, indicó que han cumplido con las recomendaciones médicas en cuanto a la modificación de los tiempos de descanso para su alimentación y que respecto al trabajo en casa esta no es una recomendación, sino una sugerencia, a la cual la naturaleza de las funciones realizadas por la demandante le impide acceder a ello. Así mismo refieren que le otorgaron alternativas de horarios a la señora *Vallejo Osorio*, sin embargo, la misma no accedió a ellas.



GP 059-1



SC5780-1



Por lo anterior, de conformidad con lo señalado a manera de cronología, debe señalarse que para este despacho ciertamente no es claro el acoso laboral del cual está siendo presuntamente víctima la actora, teniendo en cuenta que conforme a las pruebas aportadas no se llevó a la certeza de que ello ocurra.

No obstante, se tiene que la investigación esta siendo adelantada por la empresa E-DENTAL dentro de su comité de convivencia, la cual no ha sido posible continuar dada las incapacidades médicas presentadas por la actora. Circunstancias que considera este Despacho son ajenas a la accionada, por cuanto no es del todo cierto que no se estén adelantado las indagaciones pertinentes, además, se avizora que la acción de tutela en el presente asunto no es procedente al no superar el examen de subsidiariedad exigido para su estudio de fondo.

En suma, la H. Corte Constitucional en su sentencia T-882 de 2006, se pronunció frente al acoso laboral en el sector privado señalando que la acción de tutela resulta improcedente por cuanto es más efectivo acudir al juez laboral.

“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.”

Por otra parte, en relación a la pretensión de mantener el salario que precisa la actora venía devengando, se tiene que en su escrito de tutela no se indicó dicho valor; así como tampoco se aportó siquiera sumariamente prueba de aquel aumento o de la disminución salarial a la que refiere, por lo que, con base en lo aportado, esto es, el contrato laboral suscrito con la accionada, se tiene que la actora percibía un salario mensual de UN MILLON TRECIENTOS SETENTA Y OCHO MIL PESOS M/CTE (1.378.000).

Por su parte E-DENTAL adujo que la accionante fue asignada a una campaña temporal en la que dicha asignación no generó modificaciones en las condiciones pactadas en el contrato laboral por cuanto ejecutaba las mismas funciones por las que fue contratada. Sin embargo, se avizora que la misma aporta una serie de tablas de comisiones con relación a la campaña “Uno Salud” en las que se detallan las comisiones de la actora para los meses de octubre, noviembre, diciembre y enero.

No obstante, en este punto ha de señalar este despacho que no se evidencia vulneración o amenaza alguna a los derechos fundamentales de la actora, quien no acredita un perjuicio irremediable en el que la acción de tutela tenga la vocación de prosperar siquiera transitoriamente; por cuanto de lo descrito y lo probado se vislumbra que dicha pretensión versa sobre un conflicto de índole económico, relacionado a ajustes salariales, en los que la accionante tiene a su alcance otros mecanismos idóneos de defensa judicial, como lo es el acudir ante la jurisdicción ordinaria en materia laboral, en el que al tratarse de relaciones entre particulares regidas por acuerdos contractuales los mismos son de su competencia al conocer estos asuntos que son evidentemente litigiosos de naturaleza legal donde la actora podrá resolverse la inconformidad que presenta.





Ahora bien, Respecto de las recomendaciones médicas ordenadas por el médico tratante, en lo que respecta al trabajo en casa, este Despacho encuentra que existen unas ordenes medicas expedidas por el centro médico Colsanitas SAS, suscritas por las profesionales de la salud, Dra., Luisa Fajardo y Angela roca, en las que se indicó se recomendaba el trabajo en casa o teletrabajo debido al embarazo de alto riesgo que presenta la actora.

En este punto esta primera instancia considera que E-DENTAL esta obligado a acatar dichas recomendaciones y entre ellas a adecuar las funciones laborales de la actora con el fin de cumplir en su totalidad las órdenes dadas por su médico tratante, por cuanto ha de resaltar este Despacho que vía jurisprudencial se ha indicado que el criterio médico no puede ser reemplazado por el jurídico, así como tampoco en el presente caso puede ser tergiversado con el fin de desatender la prescripción médica señalada, para lo cual la Corporación en su sentencia T-017-21 precisa:

“la Sala precisa que la importancia que le ha otorgado la jurisprudencia al concepto del médico tratante se debe a que éste (i) es un profesional científicamente calificado; (ii) es quien conoce de manera íntegra el caso de su paciente y las particularidades que pueden existir respecto de su condición de salud y (iii) es quién actúa en nombre de la entidad que presta el servicio[106]. En consecuencia, el médico tratante es la persona que cuenta con la información adecuada, precisa y suficiente para determinar la necesidad y la urgencia de un servicio a partir de la valoración de los posibles riesgos y beneficios que este pueda generar, y es quien se encuentra facultado para variar o cambiar la prescripción médica en un momento determinado, de acuerdo con la evolución en la salud del paciente[107]”

Aunado a lo anterior, es claro que si el médico tratante consideró el trabajo en casa o teletrabajo como una medida necesaria para la accionante por su condición de salud, esto no puede omitirse o refutarse teniendo en cuenta que esta autoridad no ostenta la calidad de perito y que a groso modo dicha recomendación se encuentra acreditada y probada por ambas partes, razón suficiente por la cual al prescindir que la actora goza de una protección especial en razón a su estado de embarazo, del cual se tiene es de alto riesgo, este Despacho ordenara al Director, representante legal, judicial o quien haga sus veces, o quien tenga el deber legal de cumplimiento de la empresa **E-DENTAL COLOMBIA S.A.S**, para que, dentro del término perentorio otorgado por este despacho, proceda a autorizar y gestionar el teletrabajo o trabajo en casa de la señora **MARÍA ALEJANDRA VALLEJO OSORIO** atendiendo las recomendaciones médicas prescritas en garantía y cumplimiento del derecho a la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**, que le asiste por motivos de su embarazo, situación que se verá reseñada en la decisión de esta providencia. para lo cual se precisa:

“En síntesis, el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada es una manifestación del principio de especial protección y asistencia de las mujeres gestantes y lactantes en el ámbito laboral. Este derecho otorga una protección cualificada que tiene por objeto impedir que el empleador despida, termine o no renueve el contrato laboral de estas trabajadoras debido a su estado de gestación o lactancia. El contenido de este derecho varía dependiendo del estado en el que se encuentre la mujer. Primero, durante el periodo de embarazo, exige que el empleador solicite autorización al Ministerio del Trabajo para desvincular a la trabajadora. Segundo, impide que el empleador termine el vínculo laboral en el periodo de licencia de maternidad. El incumplimiento de esta prohibición implica la ineficacia del despido. Tercero, en virtud de este derecho, los despidos que ocurran en el periodo de gestación o dentro de las 18 semanas posteriores





al parto, es decir, dentro de las primeras 18 semanas del periodo de lactancia, se presumen discriminatorios. Por último, prohíbe que, luego del periodo anterior y hasta el sexto mes del periodo de lactancia, el empleador termine el vínculo laboral en razón de tal circunstancia.”

Por último, respecto a los ajustes de horario laboral, se tiene que la accionada respondió a la actora informando la posibilidad de ajustar la jornada laboral en horarios de lunes a viernes de 8 a 5 pm y sábados de 8 a 2:00pm por este semestre, autorizados a partir del 10 de febrero hogaño. A lo que la actora manifestó que el horario propuesto para los días sábados no era viable para sus clases.

A ello, debe indicar este Despacho que, en este punto, le haya razón a la accionada cuando indica que el derecho a la educación no es absoluto; para lo cual se ha de precisar que este puede ser objeto de limitaciones razonables y proporcionadas. No obstante, se a decir que, si bien la accionada estuvo presta a modificar la jornada laboral de la actora, ello no es una obligación la cual debe asumir el empleador, por lo cual esta autoridad considera que es deber de la accionante revisar las modalidades y alternativas de estudio que se acomoden a las recomendaciones médicas a fin de que se priorice su estado de salud en razón al embarazo de alto riesgo que presenta.

En cuanto a los derechos de petición, la accionada relaciono las respuestas de cada uno de ellos con fecha de envío para los días del veinticinco (25) de febrero y diecinueve (19) de marzo del presente año, comunicaciones que fueron notificadas a la accionante y que constan en el expediente de tutela, en las que se puede concluir que los mismos fueron resueltos en su momento por la parte demandada.

Significa lo anterior, que en esta instancia constitucional no se denota la urgencia, o configuración de un perjuicio grave e irremediable, que facultara su procedencia excepcional para que el juez de tutela pueda adoptar decisiones siquiera de manera transitoria, por lo que no cumplidas tales exigencias, se estará en presencia de un asunto eminentemente litigioso de naturaleza legal, cuya competencia prevalente para resolver el conflicto, ha sido asignada por el ordenamiento jurídico a la jurisdicción laboral, siendo entonces dichas autoridades la llamada a garantizar el ejercicio de tales derechos, en caso de que se logre demostrar su amenaza o violación.

Tales derroteros conllevan a que, en el presente caso, no se accedan a las pretensiones contenidas en el escrito de tutela, siendo necesario señalar lo indicado por la Corte Constitucional en sentencia T-340 de 2020:

*“La Corte ha sostenido que, pese a la existencia de las vías de reclamación en lo contencioso administrativo, existen dos hipótesis que permiten la procedencia excepcional de la acción de tutela. **La primera, se presenta cuando existe el riesgo de ocurrencia de un perjuicio irremediable, causal que tiene plena legitimación a partir del contenido mismo del artículo 86 del Texto Superior y, por virtud de la cual, se le ha reconocido su carácter de mecanismo subsidiario de defensa judicial. Y, la segunda, cuando el medio existente no brinda los elementos pertinentes de idoneidad y eficacia para resolver la controversia, a partir de la naturaleza de la disputa, de los hechos del caso y de su impacto respecto de derechos o garantías constitucionales.**” (Negrilla fuera de texto)*





Recuérdese que la acción constitucional no puede reemplazar procedimientos legalmente consagrados por la legislación, ni mucho menos el juez de tutela podrá usurpar funciones o competencias que son de la órbita de otras autoridades.

Argumento que no es caprichoso de este juzgado, si se tiene en cuenta lo decantado por la H. Corte Constitucional, en sentencias como la SU- 003 del 2018, donde el alto tribunal fue enfático en señalar acerca del requisito de subsidiariedad que no son simples formalidades o injustificados elementos de los cuales los jueces pueden prescindir, pues hace parte de una exigencia sin la cual no puede referirse de fondo el juez constitucional a la controversia planteada. En ese sentido se rige la presente determinación.

Pese a ello, este despacho exhortara a **E-DENTAL COLOMBIA S.A.S**, para que una vez retorne a sus labores la señora **MARÍA ALEJANDRA VALLEJO OSORIO**, se continúe en el menor tiempo posible el curso de la investigación ante el Comité de Convivencia Laboral que conoce de la actuación.

9. DECISIÓN:

A mérito de lo expuesto, el **Juzgado ochenta (80) Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: DENEGAR la presente acción de tutela, promovida por **MARÍA ALEJANDRA VALLEJO OSORIO** a través de apoderado, contra **E-DENTAL COLOMBIA S.A.S**, conforme lo expuesto en las consideraciones de esta providencia.

SEGUNDO: TUTELAR el derecho a la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN RAZÓN AL EMBARAZO** de la señora **MARÍA ALEJANDRA VALLEJO OSORIO** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.004.719.501 expedida en Bogotá, a través de apoderado, contra **E-DELTAL COLOMBIA S.A.S**, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

TERCERO: ORDENAR al Director, representante legal, judicial o quien haga sus veces, o quien tenga el deber legal de cumplimiento de la empresa **E-DENTAL COLOMBIA S.A.S**, para que, dentro de las **CUARENTA Y OCHO (48) HORAS** siguientes a la notificación de éste fallo, proceda a autorizar y gestionar el teletrabajo o trabajo en casa de la señora **MARÍA ALEJANDRA VALLEJO OSORIO** atendiendo las recomendaciones médicas prescritas en garantía y cumplimiento del derecho a la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**, que le asiste por motivos de su embarazo.

CUARTO: EXHORTAR a **E-DENTAL COLOMBIA S.A.S**, para que una vez retorne a sus labores la señora **MARÍA ALEJANDRA VALLEJO OSORIO**, se continúe en el menor tiempo posible el curso de la investigación ante el Comité de Convivencia Laboral que conoce de la actuación conforme a la ley 1010 de 2006.

QUINTO: DESVINCULAR a **COLSANITAS S.A.S, CLINICA NUESTRA SEÑORA DE LA PAZ Y UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA**. por no



GP 059-1



SC5780-1



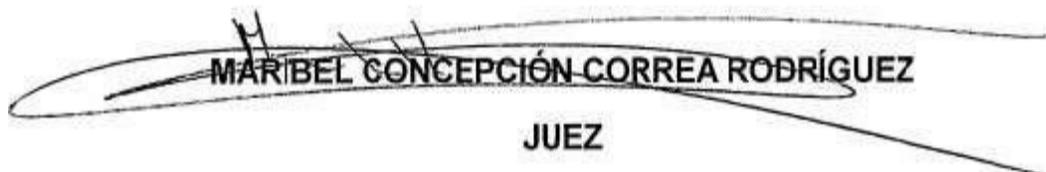
evidenciarse vulneración de los derechos fundamentales respecto de la señora **MARÍA ALEJANDRA VALLEJO OSORIO**, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.004.719.501 expedida en Bogotá.

SEXTO: ADVERTIR que frente al presente fallo es procedente la impugnación, conforme al artículo 31 del Decreto 2591 de 1991, el cual podrá ser interpuesto dentro de los 3 días siguientes a la notificación de esta decisión.

SEPTIMO: REMITIR, de no ser impugnada la sentencia, el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

OCTAVO: NOTIFICAR la providencia a las partes por el medio más expedito

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


MARIBEL CONCEPCIÓN CORREA RODRÍGUEZ
JUEZ