

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL**



**JUZGADO SEGUNDO 2° MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE
BOGOTÁ D.C.**

ACCIÓN DE TUTELA

RADICADO: 11001 41 05 002 2021 00002 00

ACCIONANTE: CINDY PAOLA GONGORA RODRIGUEZ

DEMANDADO: FALABELLA DE COLOMBIA S.A.

S E N T E N C I A

En Bogotá D.C., el veintiséis (26) de enero de dos mil veintiuno (2021) procede este Despacho judicial a decidir la Acción de Tutela instaurada por CINDY PAOLA GONGORA RODRIGUEZ, en contra de FALABELLA DE COLOMBIA S.A., en los términos y para los fines concebidos en el escrito de solicitud de amparo constitucional.

ANTECEDENTES

CINDY PAOLA GONGORA RODRIGUEZ, promovió acción de tutela en contra de FALABELLA DE COLOMBIA S.A., para la protección de los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada, presuntamente vulnerados por la entidad accionada, al dar por terminado su contrato de trabajo sin tener en cuenta su estado de salud.

Como fundamento de la solicitud de amparo constitucional, la accionante indicó que fue contratada por la entidad accionada el veintiséis (26) de noviembre de dos mil veinte (2020) y posterior a ello sufrió un accidente, por lo que fue incapacitada inicialmente hasta el once (11) de enero de dos mil veintiuno (2021) y posteriormente hasta el veintiséis (26) de enero de la presente anualidad.

Indicó que a pesar de lo anterior, el cinco (05) de enero pasado recibió comunicado en virtud del cual se le indicó que el contrato de trabajo por obra o labor contratada finalizó el veintinueve (29) de diciembre de dos mil veinte (2020) por finalización de la labor contratada.

De igual forma, indicó la accionante que no es cierto que la obra o labor por la cual fue contratada hubiera terminado; adicionalmente, con la terminación del

contrato se le vulnera su derecho a la estabilidad laboral reforzada puesto que no tuvieron en cuenta su estado de salud.

Así las cosas, a través de auto de catorce (14) de enero de dos mil veintiuno (2021) se procedió a admitir la acción de tutela impetrada por CINDY PAOLA GONGORA RODRIGUEZ en contra de FALABELLA DE COLOMBIA S.A., y se dispuso vincular a FAMISANAR E.P.S., PROSERVIS TEMPORALES S.A.S. y CLINICA JUAN N CORPAS LTDA.

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

FALABELLA DE COLOMBIA S.A., allegó escrito en virtud del cual solicitó declarar improcedente la acción de tutela de la referencia por falta de legitimación en la causa por pasiva, por cuanto afirma que el empleador de la accionante es la sociedad PROSERVIS TEMPORALES S.A.S. Adicionalmente indicó que no han generado la existencia de amenaza y/o violación de algún derecho fundamental a la demandante y tampoco se demuestra que exista un perjuicio irremediable y en ese sentido carece el trámite constitucional de los presupuestos básicos de procedencia contenidos en el numeral quinto (5) del Decreto 2591 de 1991.

FAMISANAR E.P.S., indicó que no le asiste legitimación en la causa para referirse a los hechos descritos por la demandante y mucho menos para asumir la responsabilidad de las pretensiones aducidas.

PROSERVIS TEMPORALES S.A.S., puso de presente que la señora CINDY PAOLA GONGORA RODRIGUEZ CORREA, efectivamente fue contratada por PROSERVIS TEMPORALES S.A.S., como trabajadora en misión para FALABELLA., desde el veintiséis (26) de noviembre de dos mil veinte (2020).

Adujo que el dieciséis (16) de diciembre pasado la trabajadora envió un correo reportando su incapacidad, sin embargo, debido *“...al alto trafico de trabajo que hubo en el mes de diciembre (sic) no se realizó gestión de radicación de la incapacidad”*.

Indicó que el seis (06) de enero de dos mil veintiuno (2021) se realizó la legalización del retiro al correo electrónico de la trabajadora y en consecuencia se le envió la carta de terminación de contrato por obra o labor, debido a que la labor para la que fue contratada culminó. Ese mismo día la accionante respondió el correo alegando que no se encontraba de acuerdo dado que se encontraba incapacitada desde diciembre y que había enviado el respectivo reporte tanto a PROSERVIS TEMPORALES S.A.S. como a su jefe inmediato en la tienda Unicentro Bogotá.

De conformidad con lo anterior, manifestó la accionada que el trece (13) de enero de la presente anualidad gestionó la activación de un nuevo contrato dadas las circunstancias del caso, sin embargo, dicho contrato quedó con fecha de primero

(1º) de enero de dos mil veintiuno (2021) puesto que por efectos del pago de la autoliquidación no podían continuar con el contrato anterior dado que ya aparecía en estado retirado. Adicionalmente indicó que también solicitó la cobertura desde esa fecha a la ARL.

Adujo que ... *“de manera lamentable reconocemos que efectivamente se realizó terminación del contrato a la señora CINDY PAOLA GONGORA RODRIGUEZ, debido a saturación de trabajo originada por el incremento de temporada que existió en aquellos momentos para la compañía, la empresa Usuaria solicitó la terminación y como acto reflejo se procedió al mismo, sin embargo, una vez visualizado el error de parte de la compañía nos comunicamos con la accionante y le manifestamos que se activaba contrato a fecha de 1 de Enero de 2021, restableciéndose así su contrato de trabajo y con ello pago de seguridad social, y prestaciones sociales dejando pendiente el pago de salario hasta tanto culminen sus incapacidades.”*, por lo que concluye indicando que la vulneración de derechos como del trabajo, de la estabilidad laboral reforzada y del mínimo vital ha cesado totalmente.

CLINICA JUAN N CORPAS LTDA., manifestó que una vez revisado el aplicativo se evidenció que la demandante sí registra atenciones asistenciales en la CLÍNICA JUAN N CORPAS LTDA, según información relacionada a continuación:

- *“Por el servicio de Urgencias el 13 de Diciembre de 2020 por Fractura completa oblicua metaepifisiaria distal de radio, con manejo analgésico y realización de inmovilización con férula en pinza de azúcar con maniobra de tracción y contratracción (Reducción cerrada sin fijación interna fractura de radio distal izquierdo con trazo intra articular) con egreso medico e incapacidad por (30) treinta días del 13 de Diciembre del 2020 al 11 de Enero del 2021, con diagnostico principal S525 Fractura de la Epífisis inferior del Radio.*
- *Se programa para procedimiento quirúrgico denominado “Secuestrectomia, drenaje, desbridamiento de radio y cubito”, “Reducción abierta de fractura en segmento distal de radio y cubito con fijación interna”, “Reducción de luxación radiocubital vía abierta” y “Ligamentorrafia o Reinserción de ligamentos vía abierta” el día 17 de Diciembre del 2020, realizada sin complicaciones, con egreso médico, orden para cita control post operatoria con la especialidad de Ortopedia en 20 días, formula medica (analgésico y antibiótico), signos de alarma y recomendaciones generales.*
- *Paciente asiste a cita control postoperatoria el día 30 de diciembre del año 2020 con la especialidad de Ortopedia, donde luego de valoración especialista da orden para radiografía de puño o muñeca izquierda en dos semanas y orden para (10) días terapias físicas integrales y orden para interconsulta con ortopedia.*
- *Paciente asiste a cita control postoperatoria el día 30 de diciembre del año 2020 con la especialidad de Ortopedia, donde luego de valoración especialista da orden para radiografía de puño o muñeca izquierda en dos semanas y orden para (10) días terapias físicas integrales y orden para interconsulta con ortopedia.*

- *Cita control el día 12 de enero del año 2021, con resultados de exámenes solicitados por especialidad de ortopedia, quien luego de valoración se entrega orden de interconsulta para control en un mes y prórroga de incapacidad por 15 días, desde el 12 al 26 de enero del 2021 con diagnóstico principal S525 Fractura de la Epífisis inferior del Radio.”*

PROBLEMA JURÍDICO

Dentro de la presente acción de tutela corresponde determinar si las empresas accionadas y vinculadas violaron los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada, de la señora CINDY PAOLA GONGORA RODRIGUEZ, al dar por terminado su contrato de trabajo sin tener en cuenta su estado de salud.

CONSIDERACIONES

En virtud del art. 86 se consagró la acción de tutela como aquel mecanismo judicial con el que cuentan las personas que busquen la protección inmediata de sus derechos fundamentales en los casos donde los mismos se vean vulnerados o amenazados por las actuaciones u omisiones de las autoridades públicas, y, excepcionalmente de los particulares, en los casos específicamente previstos por la ley.

Adicionalmente, se tiene que dicho instrumento constitucional tiene el carácter de subsidiario, residual y autónomo y podrá ser ejercida por cualquier persona que se encuentre en estado de subordinación o indefensión, a fin de obtener la pronta y efectiva defensa de los derechos fundamentales cuando ello resulte urgente para evitar un perjuicio irremediable, o cuando no exista otro medio de defensa judicial.

Improcedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral, salvo que se trate de resguardar el derecho a la protección laboral reforzada.

Debe recordar esta Juzgadora que independiente de la causa que ponga fin a la relación laboral, la tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro, dado que para eso se ha dispuesto por parte del Ordenamiento otros mecanismos en aras de proteger los derechos laborales, como lo es la Jurisdicción Ordinaria en su especialidad laboral; la anterior regla general encuentra su excepción frente a los sujetos en condición de debilidad manifiesta, es decir, aquéllas personas a las que constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada, quienes son: los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y el trabajador discapacitado.

Así las cosas, solo cuando sea un sujeto de especial protección constitucional y se tenga la necesidad de acudir al mecanismo expedito y sumario de la acción de tutela para proteger sus derechos fundamentales, será procedente la misma.

En ese orden la Corte constitucional ha sostenido en la Sentencia T-151 de 20171:

“(…) la acción de tutela no es la vía judicial idónea, dado que existe una jurisdicción especializada, que en los últimos años ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad introducido con la Ley 1149 de 2007. No obstante, “(…) de manera excepcional, la jurisprudencia de este Tribunal ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional para obtener el reintegro de un trabajador, en aquellos casos en que se encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. En este escenario, la situación particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra”.

Solo en los casos donde estemos ante una de las excepciones establecidas constitucionalmente será procedente el uso de la acción de tutela, para los demás casos, el mecanismo procedente es la Jurisdicción Ordinaria Laboral.

De la estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador discapacitado.

La Corte Constitucional ha señalado frente al tema de estabilidad laboral reforzada, como mecanismo de protección a favor del trabajador discapacitado o en condiciones de debilidad manifiesta que el trato suministrado a los trabajadores discapacitados debe ser diferente al que se le otorga a personas sanas a fin de evitar situaciones que vayan en contra de la prohibición de discriminación de rango Constitucional. Esta protección especial se fundamenta en la cláusula general de igualdad establecida en el artículo 13 de la Constitución Política y de la Ley 361 de 1997, con las cuales pretende el Ordenamiento Jurídico que no se sigan considerando a las personas discapacitadas como una carga para la sociedad.

De conformidad con lo anterior, la Corte Constitucional ha establecido límites a la facultad que otorga la ley a los empleadores para que previo el pago de una indemnización, pueda despedir a personas con discapacidad, dicho límite se encuentra estatuido en la Ley 361 de 1997, donde se estipula como exigencia la autorización de la Oficina del Trabajo, cuando el despido no obedece a la situación de salud de esos trabajadores, ya que en los casos donde el despido este motivado por el estado de salud del trabajador, lo que procede es que el empleador lo reubique en un cargo de iguales o mejores condiciones, que pueda desempeñar a pesar de su condición física. Luego entonces, de no darse el despido por motivos ajenos al estado de salud del trabajador y con la debida

1 Corte Constitucional. Sentencia T- 151 de 2017. M.P. Alejandro Linares Cantillo.

autorización, dicho acto se entenderá como ineficaz y, en consecuencia, deben imponerse las sanciones establecidas en la aludida norma.

En ese mismo orden de ideas, es importante resaltar que esta protección constitucional no solo ampara a las personas en estado de invalidez (aquellas que tienen una pérdida de capacidad laboral del 50% o más) sino que se extiende a todos los trabajadores que presentan algún tipo de discapacidad, es decir, aquellos con alguna situación de salud que les impida o dificulte el desempeño de sus funciones en condiciones normales, situación que debe estar demostrada pero no necesariamente con una calificación de pérdida de la capacidad laboral.

Así las cosas, la Corte Constitucional en sentencia T-519 de 2003, se refirió a la procedencia de la acción de tutela en los casos de despido de un trabajador en razón a su estado de salud y expresó lo siguiente:

“Cuando se comprueba que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante, la Corte ha encontrado que la desvinculación configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa.

(...)

Vale la pena añadir que, siendo el motivo de desvinculación su estado físico, para la realización del despido no tuvo en cuenta los parámetros señalados en la ley 361 de 1997, artículo 26. Es decir no solicitó autorización de la oficina del trabajo y tampoco pagó los ciento ochenta días más en el momento de la liquidación.

(...)

Así las cosas, habiéndose encontrado probada la vulneración a los derechos fundamentales del peticionario, para su protección la Corte ordenará el reintegro laboral, sin solución de continuidad, al cargo de oficina que venía ejerciendo al momento de la desvinculación (...)”

En la sentencia SU-049 de 20172, el máximo órgano de lo constitucional hace referencia a la *estabilidad ocupacional reforzada* poniendo de presente que, dicho derecho no aplica únicamente para las personas que hayan tenido una calificación respecto de la pérdida de capacidad laboral, **sino que por el contrario, beneficiará a todas las personas que sufran disminuciones en su salud que “les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”**; además que este derecho no surge de la Ley 361 como lo afirma la Corte Suprema, sino que se deriva de la propia Constitución y finalmente se evidencia que la Corte decidió hacer el cambio de término “*laboral*” por el de “*ocupacional*”, bajo el entendido que este derecho no solo le aplica a las personas que tienen un contrato de índole laboral vigente, sino que además le aplicará a toda persona que esté vinculada por contratos de prestación de servicios. (Negrita fuera de texto).

2 Corte Constitucional. Sentencia SU – 049 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa.

Dicho lo anterior, se tiene que para la Corte Constitucional operará la protección ocupacional por discapacidad cuando:

1. Sin importar si exista una calificación previa o no, la persona tenga una afectación a su salud.
2. Se le haya despedido a causa de esto (discriminación).
3. Cuando no se despidió a la persona con autorización del Ministerio de Trabajo y tampoco se le hizo el pago de los 180 DÍAS al momento de la liquidación.

En adición a lo anterior, se tiene que en sentencia SL1360 de 20183, la Corte Suprema manifestó que el art. 26 de la Ley 361 de 1997 solo aplicará en los casos en que se compruebe que el despido se efectuó por razones de salud, es decir, de forma discriminatoria, aunado a que se presume que cuando se despide a un trabajador con discapacidad se entiende que fue por dicha razón y el empleador tiene la carga de desvirtuarla, so pena de declarar ineficaz el despido y finalmente, se aclara que la autorización del Ministerio solo será necesaria *“cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad.”*

Postura anterior que fue reiterada por la Corte Constitucional en Sentencia SU-040 de 20184, donde manifestó:

*“La figura de “estabilidad laboral reforzada” tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas; (ii) **personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud**; (iii) aforados sindicales; y (iv) **madres cabeza de familia**. En el caso de las personas con discapacidad, “es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.” Adicionalmente, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, **sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad**. En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador.*

3 Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL – 1360 de 2018. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

4 Corte Constitucional. Sentencia SU-040 de 2018. M.P.: Cristina Pardo Schlesinger.

Igualmente reiterada por la Corte Constitucional en Sentencia T-305 de 20185, donde manifestó:

“Bajo ese contexto, la protección de la estabilidad laboral reforzada implica dentro del ámbito laboral las siguientes posiciones: (i) no ser despedido por razón de su situación de debilidad manifiesta; (ii) permanecer en el empleo, a menos que exista una causa de desvinculación no relacionada con la situación de discapacidad y (iii) que la autoridad competente autorice el despido, previa verificación de la causa que amerite la desvinculación. De lo contrario, el despido será ineficaz y el trabajador será acreedor de la indemnización fijada por la ley, más el pago de los salarios dejados de devengar.

*Así las cosas, existe desconocimiento de los fundamentos constitucionales y, especialmente, de los principios de igualdad y solidaridad cuando se evidencia un trato diferente o **discriminatorio a las personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud** y a las calificadas como personas en situación de discapacidad, con independencia de la relación laboral acordada entre las partes”.*

CASO EN CONCRETO

Por medio de la presente acción de tutela, la accionante pretende que se ordene el reintegro laboral, teniendo en cuenta su estado de salud.

Así las cosas, sea del caso indicar que el reintegro por estabilidad laboral reforzada consiste en un derecho fundamental de aplicación inmediata, el cual se encuentra integrado por las garantías de la debida protección y el restablecimiento de derechos e intereses de los individuos que se encuentran en estado de debilidad manifiesta debidamente probada.

Resulta pertinente acotar que la acción de tutela es improcedente para pretender el reintegro de un trabajador toda vez que existen mecanismos ordinarios dispuestos por el legislador para resolver este tipo de controversias, sin embargo, la anterior premisa no es aplicable cuando el asunto refiere a un trabajador desvinculado que tiene protección de fuero especial de estabilidad laboral por sus condiciones de debilidad manifiesta, todo ello en los términos del artículo 53 de la Constitución Política y con el objeto de evitar actos de discriminación.

Descendiendo al asunto que tiene la atención del Despacho y conforme a la contestación allegada inicialmente por la accionada y las vinculadas, se evidencia que entre PROSERVIS TEMPORALES S.A.S., y CINDY PAOLA GONGORA RODRIGUEZ, se suscribió un contrato laboral por duración de la obra o labor desde el veintiséis (26) de noviembre de dos mil veinte (2020), donde se envió a la accionante como trabajadora en misión para FALABELLA DE COLOMBIA S.A. El anterior contrato, indica la accionada, finalizó el veintinueve (29) de diciembre de dos mil veinte (2020) por la causal de finalización de la obra o labor contratada.

5 Corte Constitucional. Sentencia T-305 de 2018. MP.P. Cristina Pardo Schlesinger.

De otra parte, encuentra el Despacho que de conformidad con la historia clínica aportada por la CLINICA JUAN N CORPAS LTDA., se desprende que la accionante estuvo incapacitada por 30 días desde el trece (13) de diciembre de dos mil veinte (2020) hasta el once (11) de enero de dos mil veintiuno (2021) con diagnóstico principal “S525 Fractura de la Epífisis inferior del Radio” y dicha incapacidad fue prorrogada por 15 días, desde el doce (12) hasta el dieciséis (16) de enero de dos mil veintiuno (2021).

De igual forma, se encuentra aceptado por la parte convocada a juicio PROSERVIS TEMPORALES S.A.S. que el dieciséis (16) de diciembre pasado la trabajadora envió un correo reportando su incapacidad, sin embargo, debido “...al alto tráfico de trabajo que hubo en el mes de diciembre (sic) no se realizó gestión de radicación de la incapacidad”.

De conformidad con lo anterior, es claro para esta juzgadora que para el momento de la terminación del contrato de la accionante (29 de diciembre de 2020), la demandante era un sujeto de especial protección, por cuanto se encontraba incapacitada, situación que la señora CINDY le puso de presente a su empleador.

Así las cosas, si bien es cierto PROSERVIS TEMPORALES S.A.S., en la contestación de la acción de tutela adujo que ... *“de manera lamentable reconocemos que efectivamente se realizó terminación del contrato a la señora CINDY PAOLA GONGORA RODRIGUEZ, debido a saturación de trabajo originada por el incremento de temporada que existió en aquellos momentos para la compañía, la empresa Usuaría solicitó la terminación y como acto reflejo se procedió al mismo, sin embargo, una vez visualizado el error de parte de la compañía nos comunicamos con la accionante y le manifestamos que se activaba contrato a fecha de 1 de Enero de 2021, restableciéndose así su contrato de trabajo y con ello pago de seguridad social, y prestaciones sociales dejando pendiente el pago de salario hasta tanto culminen sus incapacidades.”* - información que fue corroborada por este Despacho vía telefónica al número 3196500555 donde la accionante manifestó que le habían enviado un correo electrónico con el nuevo contrato desde el primero (01) de enero de dos mil veintiuno (2021)-, también es cierto que para la suscrita Juzgadora dicho contrato nunca debió terminar por cuanto la accionante se encontraba incapacitada por lo que no debió hacerse un nuevo contrato sino continuar con el mismo, aun cuando la labor contratada hubiera terminado.

Adicionalmente, se evidencia que el contrato finalizó el veintinueve (29) de diciembre de dos mil veinte (2020) y el nuevo inicio el primero (01) de enero de dos mil veintiuno (2021), es decir, se interrumpió por dos días la continuidad del contrato.

Así las cosas, es evidente que la accionante se encuentra amparado bajo la figura de la estabilidad laboral reforzada, de conformidad a las sentencias expuestas y conforme con las documentales a que se ha hecho referencia, puesto que se trata de una persona con discapacidad y/o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud que estaba incapacitada para el momento de finalizar la relación laboral.

De ahí que se pueda presumir que el finiquito laboral tuvo lugar con ocasión del estado de salud de la accionante, constituyéndose tal proceder en un acto evidente de discriminación por el estado de salud de la parte actora.

De allí que, en el caso concreto, se impone la necesidad de tomar medidas urgentes para asegurar que la peticionaria pueda seguir gozando de los servicios salud que requiere. En esta medida, dada la urgencia de la situación que se produciría de seguir la desprotección de la activa, la presente acción de tutela resulta impostergable.

Se debe anotar que si bien es cierto en el ordenamiento jurídico existe una acción ordinaria en la jurisdicción laboral, en principio idónea para discutir la viabilidad del reintegro de trabajadores afectados por una limitación física, en el presente caso a consideración de esta Juzgadora, la tutela debe proceder como mecanismo transitorio a efectos de evitar un perjuicio irremediable o un riesgo mayor al que se encuentra sometida la accionante por su debilidad manifiesta, por lo que habrá de ordenarse el reintegro laboral de manera transitoria a un cargo de igual o mejor categoría al que venía desempeñando al momento de la desvinculación, acorde con sus actuales condiciones de salud.

En cuanto a la transitoriedad del amparo, es necesario acotar, que procede el mismo de esta forma (transitorio) toda vez que se evidencia un grave perjuicio para la accionante al encontrarse desafiada al Sistema de Seguridad Social Integral, como quiera que se puede ver interrumpido su proceso de calificación.

En consecuencia, este Despacho ordenará a la entidad accionada PROSERVIS TEMPORALES S.A.S., a través de su representante legal, ANDRES FELIPE QUIÑÓNEZ ORTEGA, o quien haga sus veces, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, que efectúe el reintegro laboral desde el treinta (30) de diciembre de dos mil veinte (2020) sin solución de continuidad y de manera transitoria a un cargo de igual o mejor categoría al que venía desempeñando al momento de la desvinculación de la señora CINDY PAOLA GONGORA RODRIGUEZ acorde con sus actuales condiciones de salud y las recomendaciones laborales que se encuentren vigentes.

De igual forma se ordenará que dentro del mismo término se proceda a efectuar el pago retroactivo **únicamente** de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensión y riesgos laborales) a favor de la actora desde el día siguiente a la fecha en que fue despedido, esto es, desde el treinta (30) de diciembre de dos mil veinte (2020), sin solución de continuidad.

Ahora, frente al pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el treinta (30) de diciembre de dos mil veinte (2020), considera el Despacho que no es esta Juez Constitucional quien debe ordenarlos, toda vez que el contenido económico de tales pretensiones no se encuentra ligado de manera inmediata y urgente con los derechos fundamentales invocados. Por ello, tal situación deberá ser ventilada ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral a través del procedimiento ordinario, máxime cuando la decisión acá adoptada es de manera transitoria.

Así mismo esta Sede Judicial instará a la accionante a acudir ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral, con el fin que ésta sea quien estudie de manera definitiva, si debe o no ser reintegrada, advirtiéndole que de no interponer la respectiva demanda laboral **dentro de los cuatro (04) meses siguientes a la notificación de esta sentencia** conforme se ha señalado, cesarán los efectos del reintegro ordenados en esta providencia.

Finalmente, en cuanto a FALABELLA DE COLOMBIA S.A., FAMISANAR E.P.S., y CLINICA JUAN N CORPAS LTDA., no se evidencia vulneración alguna de parte de estas por lo que no se accederá a las pretensiones incoadas en su contra.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO SEGUNDO 2° MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

RESUELVE

PRIMERO: AMPARAR el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la señora CINDY PAOLA GONGORA RODRIGUEZ.

SEGUNDO: como consecuencia de lo anterior **ORDENAR** a PROSERVIS TEMPORALES S.A.S., a través de su representante legal, ANDRES FELIPE QUIÑÓNEZ ORTEGA, o quien haga sus veces, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, que efectúe el reintegro laboral desde el treinta (30) de diciembre de dos mil veinte (2020) sin solución de continuidad y de manera transitoria a un cargo de igual o mejor categoría al que venía desempeñando al momento de la desvinculación de la señora CINDY PAOLA GONGORA RODRIGUEZ acorde con sus actuales condiciones de salud y las recomendaciones laborales que se encuentren vigentes.

TERCERO: ORDENAR a PROSERVIS TEMPORALES S.A.S., a través de su representante legal, ANDRES FELIPE QUIÑÓNEZ ORTEGA, o quien haga sus veces, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, proceda a efectuar el pago retroactivo **únicamente** de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensión y riesgos laborales) a favor de la actora desde el día siguiente a la fecha en que fue despedido, esto es, desde el treinta (30) de diciembre de dos mil veinte (2020), sin solución de continuidad.

CUARTO: INSTAR a la señora CINDY PAOLA GONGORA RODRIGUEZ a acudir ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral, con el fin que ésta sea quien estudie de manera definitiva, si debe o no ser reintegrado, advirtiéndole que de no interponer la respectiva demanda laboral **dentro de los cuatro (04) meses siguientes a la notificación de esta sentencia** conforme se ha señalado, cesarán los efectos del reintegro ordenados en esta providencia.

QUINTO: NEGAR las pretensiones en contra de FALABELLA DE COLOMBIA S.A., FAMISANAR E.P.S., y CLINICA JUAN N CORPAS LTDA., por cuanto no se evidencia vulneración alguna de parte de estas.

SEXTO:ADVERTIR que teniendo en cuenta el Estado de Emergencia, Económica, Social y Ecológica que se está viviendo en el territorio nacional (Decreto 417 de 17 de marzo de 2020), acompasado con los Acuerdos PCSJA20-11518 y PCSJA20-11519, en caso de presentarse impugnación contra la presente sentencia, deberá ser remitida únicamente al correo electrónico J02LPCBTA@CENDOJ.RAMAJUDICIAL.GOV.CO, **EN UN HORARIO DE ATENCIÓN DE 8:00 A.M. A 01:00 P.M. Y DE 02:00 P.M. A 05:00 P.M.**

SÉPTIMO: En caso que la presente sentencia no sea impugnada, por secretaría remitase el expediente a la Corte Constitucional para que surta el trámite eventual de revisión.

OCTVO: PUBLICAR esta decisión en la página de la Rama Judicial e informar a las partes la forma de consultarlo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado Por:

**PAULA CAROLINA CUADROS CEPEDA
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 2Do MPAL PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES BOGOTA**

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:

da6d21547f8f9e1a07d02ddfa568fa3e91dd247e95fe87f58c7de014028333ae

Documento generado en 26/01/2021 02:39:02 PM

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**