

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL
JUZGADO OCTAVO DE PEQUEÑAS CAUSAS
Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ
(Acuerdos PSAA15-10412 y PCSJA18-11068)

Bogotá D.C., veintisiete (27) de marzo de dos mil veinte (2020)

Radicado: Acción de tutela 2020-00320

1. OBJETO DE LA DECISIÓN

Lo constituye la sentencia que se impone proferir, luego de surtido el trámite pertinente dentro de la acción de tutela formulada por MARIBEL LOPEZ URIBE, en contra de SINTELUB SAS en donde se vinculó por parte del Despacho al MINISTERIO DEL TRABAJO, a SURAMERICANA S.A. EPS Y MEDICINA PREPAGADA, a COLFONDOS ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTIAS S.A., a POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS y al Dr. LUIS EDUARDO VELSQUEZ quien suscribió el certificado médico de egreso, de la ASOCIACIÓN MUTUAL SAN JORGE.

2. ANTECEDENTES

La accionante reclama la protección de sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la seguridad social, a la salud y a la estabilidad laboral reforzada por encontrarse según ella en etapa de pre-pensionada, además de padecer de dos enfermedades de las denominadas huérfanas, tales como son el SÍNDROME DE SJÖGREN y ESCLERODERMIA.

Afirma la accionante, que desde el mes de noviembre del año 2003 inició contrato de trabajo con la sociedad SINTELUB SAS en el cargo de secretaria.

Que, en el mes de noviembre del año 2019 por unos comentarios de una compañera de trabajo, su jefe tomó represalias en su contra, aseverando que se presentaron incluso comentarios humillantes, al punto de realizar una reunión para degradar su imagen ante sus compañeros de labor.

Señala frente a lo indicado, advierte la existencia de un acoso laboral y persecución pues se le empezaron a quitar funciones que venia realizado desde hace 16 años.

Asevera que, debido a lo anterior, tuvo que asistir al médico por estrés, dolor de cabeza y momentos de pánico, lo que ha empeorado con sus enfermedades.

Que en comunicación del 28 de febrero del 2020 se determinó su despido, sin considerar que le faltan 3 años y dos meses para pensionarse.

Informa que en el informe médico del examen de egreso se dejó evidencia de las múltiples enfermedades, síndrome de manguito rotador, síndrome de Sjögren, esclerodermia, depresión y estrés.

Que le fue pagado por su liquidación indemnización, pero que ese dinero no es suficiente para su sostenimiento, ni para cotizar su seguridad social hasta el momento que cumpla los requisitos de pensión, además que, sus condiciones de salud y su edad no permiten su vinculación laboral en otro lugar.

2.3. PRONUNCIAMIENTO DE LA ENTIDAD ACCIONADA Y VINCULADOS

-El representante legal de la sociedad SINTELUB S.A.S contestó la acción de tutela oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones poniendo de presente los siguientes argumentos.

En primer lugar señala que, la accionante nunca notificó de la existencia de las enfermedades, ni mucho menos de su estado de salud, lo que deviene de enfermedades de origen común que como ella misma lo refiere no ocasionan pérdida de su capacidad laboral.

Que son falsas las afirmaciones de la accionante, pues de ninguna forma se realizó una reunión exclusiva para dañar la imagen y lanzar acusaciones, situación que conlleva a que el pregonado acoso laboral que nunca existió.

Que jamás se han presentado situaciones de acoso laboral, por el contrario, informa que fue la misma accionante quien manifestó su disgusto con el nombramiento del nuevo representante legal.

Asevera que la razón del despido, no obedece a antojo o capricho alguno, sino que SINTELUB S.A.S., inició un proceso de reorganización, motivada por los malos resultados administrativos y financieros que reportó la empresa al 31 de diciembre de 2019, situación que determinó el cambio de representante legal, siendo autorizado para realizar los ajustes de personal, razón por la cual en ejercicio de sus facultades procedió a dar por terminado el contrato de trabajo de la accionante y a realizarle el pago de todas las prestaciones a que tenía derecho y la indemnización correspondiente, todo dentro del marco legal que consagra el Código Sustantivo del Trabajo.

Que el examen médico de egreso, fue realizado por el médico idóneo quien reviso la historia clínica de la ex trabajadora y dejo constancia sobre las enfermedades, aclarando que las mismas no se calificaban como de origen laboral.

Por lo anterior, solicita denegar la acción de tutela por ser improcedente, ya que no se evidencia la violación de los derechos fundamentales reclamados.

El MINISTERIO DEL TRABAJO señaló dentro del término concedido que, respecto de los hechos y pretensiones de la acción de tutela no existe legitimación en la causa por pasiva de ese ente ministerial dada la ausencia de relación laboral con el accionante por lo que solicita la desvinculación, no obstante sobre el caso concreto presenta concepto general haciendo referencia a la normativa aplicable respecto del tema de estabilidad laboral reforzada, destacando también la unificación que sobre esa materia realizó la Corte Constitucional a través de la sentencia SU 049-2017, resaltando además la existencia de un medio de defensa ordinario.

La Administradora de Fondo de Pensiones COLFONDOS S.A., solicitó declarar la improcedencia de la acción de tutela en lo que respecta a esa entidad, como quiera que no existe obligación pendiente de esta AFP con la accionante, además de desconocer las condiciones laborales pactadas con su empleador.

Que no existe fundamento jurídico ni elementos de juicio que permitan establecer que Colfondos S.A., hubiere vulnerado los derechos fundamentales deprecados por la accionante, por lo que no es posible endilgarle responsabilidad y carga alguna a esta entidad, sin que por esa sola razón, se estén vulnerando sus derechos fundamentales.

En relación con las condiciones de la señora Maribel López Uribe, en torno con su cuenta de ahorro individual para pensión, se informó que a la fecha cuenta con un saldo de \$31.292.825,51 remitiendo un reporte detallado estado de cuenta de su afiliada.

POSITIVA -COMPAÑÍA DE SEGUROS contestó la acción de tutela informando que, la señora MARIBEL LOPEZ URIBE identificada con la cedula de ciudadanía número 51842182, NO REGISTRA REPORTE DE PRESUNTO ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD LABORAL, ante esa entidad.

Que en razón a que la pretensión de la acción de tutela es el REINTEGRO LABORAL, dicho tema únicamente corresponde a la relación entre trabajador y empleador y por ende esa ARL, no es la competente para pronunciarse ni realizar ninguna acción frente al objeto de tutela.

Solicita, con base en que esa aseguradora no ha transgredido ningún derecho fundamental del rango Constitucional, proceda a declarar su DESVINCULACION.

A la fecha en que se profiere esta decisión, SURAMERICANA S.A. EPS Y MEDICINA PREPAGADA y el médico Dr. LUIS EDUARDO VELSQUEZ quien suscribió el certificado médico de egreso, de la ASOCIACIÓN MUTUAL SAN JORGE, guardaron silencio frente al requerimiento hecho en auto del dieciséis de marzo de dos mil veinte y que les fuera debidamente notificado a través del medio que tienen dispuesto para ello.

3. CONSIDERACIONES

3.1. Naturaleza de la acción y competencia.

La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política, concebida como un mecanismo de carácter excepcional para solicitar la protección de los derechos fundamentales de cualquier persona, cuando quiera que se encuentren vulnerados o amenazados por la acción u omisión de una autoridad pública o de un particular.

En cuanto a la competencia, se destaca que todos los jueces de la República, sin importar su especialidad o el trámite del que conozcan, devienen competentes para velar por tales derechos fundamentales, así como para alcanzar la realización de los fines del Estado Social de Derecho.

El carácter excepcional de la tutela hace relación con el presupuesto según el cual el accionante no disponga de otros instrumentos jurisdiccionales a su alcance o, teniéndolos, pretenda evitar que se le irrogue un perjuicio irremediable mientras acude a las acciones pertinentes ante las autoridades competentes.

3.2. Problema jurídico planteado.

Conforme los hechos y pretensiones antes referidos, corresponde a este despacho establecer si SINTELUB S.A.S, ha vulnerado los derechos fundamentales al mínimo vital, a la salud, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada invocados por la accionante, por encontrarse según ésta en etapa de pre-pensionada, por haberle terminado la relación laboral en el mes de febrero del año 2020.

Además, debe revisarse si la señora MARIBEL LOPEZ URIBE goza del beneficio de estabilidad laboral reforzada por eventualmente tener condición de pre- pensionada o por discapacidad y si por ello, es viable la orden de reintegro y finalmente, si es la acción de tutela el mecanismo idóneo para tales reclamaciones.

3.3. EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LOS PREPENSIONADOS EN EL SECTOR PRIVADO.

La estabilidad laboral reforzada es una figura que se creó con el fin de garantizar a quien se encuentre laborando a que conserve el empleo aun cuando sus capacidades físicas o psicológicas se puedan ver disminuidas.

Así las Corte Constitucional ha establecido que la estabilidad laboral reforzada consiste en una “ *garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido*” Sentencia C-470 de 1997.

De ahí que se desprenda que la estabilidad laboral de los pre pensionados no proviene de un mandato legal, sino que es creación constitucional. En ese sentido lo definió el máximo tribunal constitucional mediante sentencia T-595 del 2016.

"(...) Con todo, debe hacerse una distinción conceptual de especial importancia para la solución de los problemas jurídicos materia de esta decisión. El fundamento del reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados no es asunto que dependa de un mandato legislativo particular y concreto, sino que tiene raigambre constitucional. Esto debido a que dicha estabilidad opera como instrumento para la satisfacción de los derechos fundamentales de estos grupos poblacionales. (...)"

Ha sostenido también la Honorable Corte Constitucional que no basta con ostentar la calidad de pre pensionado para gozar de esta protección, pues además se requiere que la terminación del contrato de trabajo ponga en riesgo derechos fundamentales tales como el mínimo vital, debido a la edad en que se encuentra quien es retirado de su puesto de trabajo, lo cual puede conllevar a que sea difícil conseguir un nuevo empleo y por ende satisfacer las necesidades básicas de un hogar. Lo que implica que, en los eventos de retiro de una persona a quien le falten tres años o menos para adquirir la condición de pensionado, se debe analizar cada caso concreto para establecer si están en riesgo sus derechos fundamentales.

De lo anterior en sentencia T-357 de 2016 se señaló de manera expresa que:

"(...) la condición de prepensionado, como sujeto de especial protección, no necesita que la persona que alega pertenecer a dicho grupo poblacional se encuentre en el supuesto de hecho propio de la liquidación de una entidad estatal y cobija incluso a los trabajadores del sector privado que se encuentren próximos a cumplir los requisitos para acceder a una pensión por lo que puede decirse que tiene la condición de prepensionable toda persona con contrato de trabajo que le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez. (...)"

Tal como lo estableció la sentencia T-638 de 2016 se reiteró que para proteger el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del sector privado no existe una ley como la 790 de 2002 que establece claramente la garantía de no terminar los contratos laborales de los empleados del sector público.

En ese sentido, el hecho de que, para los trabajadores del sector privado no exista norma legal que determine la estabilidad laboral para madres o padres cabeza de familia, discapacitados o pre pensionados, se deben aplicar los valores y principios constitucionales en los casos en los que se evidencie la vulneración de derechos fundamentales como la seguridad social, el mínimo vital, el trabajo y la igualdad.

3.4. PROCEDENCIA EXCEPCIONAL DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA SOLICITAR EL REINTEGRO LABORAL.

La regla general es que la acción de tutela es improcedente, como mecanismo principal para solicitar un reintegro laboral, independientemente de la causa que causó la ruptura del vínculo. Por el contrario, ha señalado que es la jurisdicción ordinaria laboral, o contencioso administrativo, el camino natural para determinar los derechos laborales, entre ellos el reintegro.

La Corte Constitucional ha establecido de manera constante que la acción de tutela no procede como mecanismo principal para ventilar problemas de naturaleza laboral, relacionados con la estabilidad laboral reforzada. Lo anterior, en virtud del principio de subsidiariedad, que indica que la acción de tutela solo procede (i) cuando no existe otro medio para resolver el conflicto relacionado con la vulneración de un derecho fundamental; (ii) cuando aun existiendo las acciones, estas no son eficaces o idóneas para la protección del derecho; o, (iii) cuando existiendo acciones ordinarias, resulta imprescindible la intervención del juez para evitar un perjuicio irremediable.

La excepción para lo anterior, se da precisamente si el accionante cuenta con un instrumento que resulta idóneo y persiste en la presentación de la acción constitucional como mecanismo transitorio, pero para su procedencia es necesario que se demuestre que la tutela de sus derechos es indispensable para evitar un perjuicio irremediable. En este sentido, la Corte ha manifestado que:

“(...) siempre que la acción de tutela sea utilizada como mecanismo transitorio, su procedencia está condicionada a la existencia de un perjuicio irremediable: ese fue precisamente el requisito impuesto por el Constituyente y no puede ni la Corte, ni ningún otro juez, pasarlo inadvertido(...)”. **Sentencia T-065 de 2006 y Sentencia T-424 de 2011.**

Con relación al perjuicio irremediable, la jurisprudencia constitucional lo ha definido como aquél que se caracteriza por: (i) ser inminente, es decir, que se trata de una amenaza que está por suceder prontamente; (ii) ser grave, esto es, que el daño moral o material sea de gran intensidad en el haber jurídico de la persona; (iii) porque las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio sean urgentes y (iv) porque que la acción de tutela sea impostergable a fin de garantizar el restablecimiento del orden social justo en toda su integridad. **(Reiteración en las sentencias T-225 de 1993, SU-544 de 2001, T-1316 de 2001, T-983 de 2001 y T-290 de 2005)**

3.5. EL DERECHO AL TRABAJO -DERECHO FUNDAMENTAL

El reconocimiento del carácter de fundamentalidad del derecho al trabajo se refleja en la especial consagración que la Carta Política hace

tanto en el sentido de protección subjetiva con la enumeración de principios mínimos que limitan el ejercicio legislativo (artículo 53) y con el reconocimiento expreso de la responsabilidad del Estado en la promoción de políticas de pleno empleo (artículo 334).

En principio el carácter de fundamental del derecho al trabajo daría lugar a la procedibilidad de la acción de tutela como mecanismo para que cesara cualquier vulneración, amenaza o violación contra este derecho, sin embargo, no es posible olvidar el carácter subsidiario de la acción y en el caso del derecho laboral la existencia de la jurisdicción ordinaria como medio de protección especial.

Según lo señala la Sentencia T-611 del año 2001 la protección del derecho al trabajo por medio de la acción de tutela sin desconocer la jurisdicción laboral, es viable cuando *“Se desconoce el núcleo esencial del derecho al trabajo que consiste en toda acción u omisión que impida el ejercicio de la facultad de desarrollar una labor remunerada en un espacio y tiempo determinado”* cuando hay *“vulneración de un derecho conexo que conlleve el ataque injustificado del núcleo esencia”* por el *“incumplimiento o retardo en la obligación de pagar el salario más la prueba de vulneración al mínimo vital del trabajador”* o cuando *“El empleador da por terminado el contrato con justa causa pero faltó en el procedimiento a los principios de buena fe al no expresar los hechos precisos e individuales que provocan la justa causa de terminación para que así, la otra parte tenga la oportunidad de enterarse de los motivos que originaron el rompimiento de la relación laboral y pueda hacer uso del derecho a la defensa y controvertir tal decisión si está en desacuerdo”*

3.5. Análisis del caso concreto.

En primer lugar, es del caso señalar que, en atención al principio de subsidiaridad de este mecanismo excepcional y expedito de defensa de derechos fundamentales, la presente acción resulta improcedente, habida cuenta que, la accionante cuenta con otros medios de defensa ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral para obtener el reintegro al trabajo que venía desempeñando en la sociedad accionada.

Debe destacarse que la señora MARIBEL LOPEZ URIBE no interpone la presente acción como mecanismo transitorio, sino que pretende que éste sea el medio definitivo para dirimir las diferencias suscitadas entre SINTELUB S.A.S., su empleador hasta el 28 de febrero de 2020, sin que se pruebe de manera alguna que a pesar de la existencia de un medio ordinario de defensa para su pretensión de reintegro laboral, este no impediría la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

Se duele la señora MARIBEL LOPEZ URIBE de ser una persona de 53 años de edad, quien está a dos meses de entrar en el margen de tres años para alcanzar el requisito de edad para acceder a la pensión de vejez, además que por padecer de enfermedades denominadas “huérfanas” y, por un presunto acoso laboral, no podía haberse finalizado el contrato de trabajo.

Las pretensiones de la señora MARIBEL LÓPEZ URIBE, son:

PRIMERO: Que se me tutele el derecho al trabajo digno, a la salud, a la seguridad social y al mínimo vital y a la igualdad.

SEGUNDO: Que se me tutele el derecho a la estabilidad laboral reforzada en virtud de mi estado de debilidad manifiesta, debido a mis enfermedades (síndrome de Sjögren, Síndrome del manguito rotador, esclerodermia, depresión y estrés). y mi edad, pues solamente me faltaban dos (2) meses para entrar dentro del retén social por pre pensionada.

TERCERO: Que se le ordene tanto a la empresa SINTELUB S.A.S como a su representante legal JULIO DE LA ROCHE VALENCIA, mi reintegro a la empresa, en las condiciones y funciones que venía realizando hace 16 años y de acuerdo con mi contrato.

CUARTO: En el caso de reintegro que se evite las condiciones de acoso laboral por parte del señor JULIO DE LA ROCHE VALENCIA.

De lo anterior, emerge evidente que las pretensiones de la señora MARIBEL LOPEZ URIBE, principalmente se dirigen a la resolución de un conflicto de orden laboral, solicitando la orden de reintegro, además de una discusión de posible acoso laboral, sin advertir que tales diferencias tienen su propia jurisdicción. Sólo excepcionalmente interviene el juez constitucional, cuando se trata de eventos donde hace falta prevenir un mal irreparable, debido al carácter subsidiario de la justicia constitucional.

No obstante, lo anterior, y la evidente improcedencia de la presente acción de tutela, este Juez Constitucional revisará si existe alguna forma excepcional de procedencia del presente reclamo constitucional, es del caso verificar, si el medio ordinario resulta ineficaz para la protección del derecho; o resulta imprescindible la intervención del juez de tutela para evitar un perjuicio irremediable o si las circunstancias de discapacidad, de perjuicio irremediable y del status de presunta pre pensionada que alude la accionante como elementos de soporte de su solicitud de tutela.

En relación con la condición de pre pensionada, debe destacarse que la señora MARIBEL LOPEZ URIBE se encuentra afiliada al sistema de seguridad social en Pensiones, a través de COLFONDOS S.A. AFP, y que en el Régimen de Ahorro Individual al que pertenece la accionante, no se exige el requisito de edad para acceder a la pensión, se exige un mínimo de cantidad de semanas cotizadas, esto es 1150 semanas o un valor de capital ahorrado.

Respecto de lo anterior, el requisito de edad que advierte la accionante no es elemento definitivo para que pueda acceder al derecho que estima se afectaría con la terminación de su contrato de trabajo, de otro lado según lo informado por parte de COLFONDOS SA AFP, la señora MARIBEL LOPEZ URIBE cuenta a la fecha con 1424 semanas cotizadas,

entre el tiempo que estuvo vinculada al Régimen de Prima Media, y en el actual Régimen de ahorro individual, así:

Resumen de semanas	
(+) Sem. acred. en el fondo	877,71
(+) Sem. acred. origen Bono	547,14
(+) Sem. acred. otras AFPS	
(+) Sem. acred. otras Cotiz. ...	
(+) Sem. acred. revocatoria RP..	
(+) Sem. acred. revocatoria RV..	

(=) Total semanas acreditadas ..	1424,86
(-) Semanas simultáneas	
(+) Delta en semanas	

Total semanas para B y P ..	1424,86

La anterior evidencia deja sin sustento el hecho de estar cerca de ingresar al status de pre pensionada por circunstancia de la edad, máxime cuando en el régimen al que se encuentra afiliada, la edad que se tenga no es un requisito para acceder a pensión, y además ya completó el requisito de semanas mínimo requerido para ello, ahora bien, debe consultar con su fondo pensional si el capital acumulado permite pagar una pensión.

En relación con las circunstancias de discapacidad por las enfermedades que le aquejan, resulta preciso destacar que, según las propias manifestaciones hechas por la tutelante, durante 16 años ninguna injerencia tuvo sus dolencias sobre el resultado de sus labores, resaltando de manera expresa que:

estuve ejerciendo este cargo con total cumplimiento de mis funciones y sin ninguna queja o falta hasta el 28 de febrero de 2020.

Además de lo anterior, advierte esta sede judicial que si bien la accionante aportó como soporte de la presente acción de tutela diferentes documentos emitidos por EPS SURA, de los que advierte aluden al estrés laboral por cuenta de un acoso laboral, ello no se acompasa con la realidad, pues en momento alguno en una orden médica puede endilgar responsabilidad de acoso laboral sobre una persona, por demás, de su revisión en efecto se advierte que la señora Maribel López a acudido a su entidad prestadora de salud, pero de ello, de manera alguna puede constituirse como una circunstancia que estructure discapacidad alguna; aunado a lo anterior, POSITIVA ARL, indicó que en ningún momento se ha tenido reporte de existencia de enfermedad de origen laboral, o accidente laboral por el cual, se encontrare en condición de reclamar una estabilidad laboral reforzada.

En ese orden de ideas, es claro que para el momento en el que a la señora MARIBEL LOPEZ URIBE le fue terminado el contrato de trabajo, no contaba con incapacidad médica alguna, no tenía ninguna recomendación laboral y tampoco se encontraba en tratamiento alguno para la recuperación de sus dolencias.

Así las cosas, no resultó probado por el accionante que, en el momento de la terminación del contrato de trabajo, sus condiciones de salud la pusieran de alguna manera en condición de debilidad manifiesta, ni que por supuestas circunstancias de discriminación dada su productividad, el ejercicio de su labor se viera afectada y sea ello la motivación real de su empleador para terminar la relación laboral, concretándose lo anterior, en una ausencia del beneficio de estabilidad laboral reforzada.

De otro lado, las pretensiones de la accionante encaminadas a la protección del derecho fundamental a la seguridad social, dado el hecho de su desvinculación laboral, no tienen asidero, en razón a que cuenta con vinculación actual al sistema de seguridad social en salud y en pensión, y en el momento que se haga efectiva la desvinculación del régimen contributivo, podrá realizar las gestiones del caso, para acceder al mismo servicio en el régimen subsidiado de salud.

Finalmente, conforme a los lineamientos dictados por la H. Corte Constitucional, en el presente asunto no es dable indicar que la accionante se trata de una persona en situación de debilidad manifiesta o cobijada por la garantía de estabilidad laboral reforzada, y si bien se advierte que le hecho de que su empleador haya determinado unilateralmente la terminación de la relación laboral, puede resultar alguna afectación sobre la señora MARIBEL LOPEZ URIBE, no hay prueba suficiente que permita inferir que tal decisión se dio por alguna causa ajena a las permitidas por la ley que rige las relaciones laborales, máxime cuando la misma demandante admite que fue debidamente indemnizada, así sea que esgrima que tales dineros no le resultan suficientes para seguir cotizando mientras adquiera una pensión.

Así las cosas, la aseveración de existencia de un perjuicio irremediable se encuentra huérfano de prueba, pues la señora MARIBEL LOPEZ URIBE advierte que por su edad y sus dolencias le es imposible una nueva vinculación laboral, no obstante ante falta de elemento probatorio alguno que permita inferir que en efecto, existe una discapacidad que le impida laborar, o que sus enfermedades de origen común impiden el desarrollo normal de un trabajador, mal puede ser, la mera afirmación, elemento suficiente para que el Juez de Tutela desconozca la existencia del mecanismo ordinario ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral, e intervenga indebidamente para ordenar un reintegro laboral, cuando se carece de la garantía de estabilidad laboral reforzada.

Lo anterior, sin perjuicio de que la hoy accionante adelante las acciones que considere necesarias, para reclamar sobre las condiciones en que le fue finalizado su contrato de trabajo y para que discuta en proceso judicial ordinario, idóneo y eficaz para resolver la controversia suscitada, donde además cuenta con una garantía mayor, dadas las posibilidades de desarrollo de un amplio debate probatorio con vigencia efectiva del principio de inmediación, hecho por el cual, en la presente acción de tutela no se cumple con la premisa de subsidiaridad que reviste a este medio excepcional de defensa de derechos fundamentales.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO OCTAVO (8º) DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO. DENEGAR la acción de tutela promovida por MARIBEL LOPEZ URIBE en contra de SINTELUB SAS, según lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

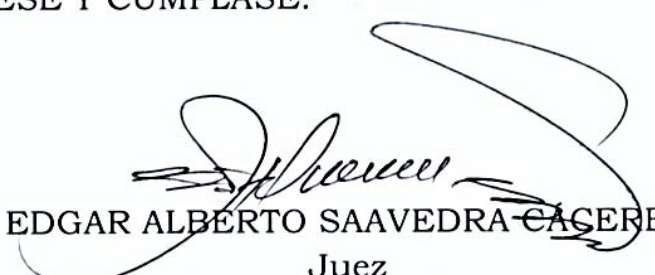
SEGUNDO. NOTIFICAR el presente fallo a las partes por el medio más expedito, de tal manera que asegure su cumplimiento, tal como lo dispone el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

TERCERO. DESVINCULAR del presente trámite constitucional al MINISTERIO DEL TRABAJO, a SURAMERICANA S.A. EPS Y MEDICINA PREPAGADA, a COLFONDOS ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTIAS S.A., a POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS y al Dr. LUIS EDUARDO VELSQUEZ quien suscribió el certificado médico de egreso, de la ASOCIACIÓN MUTUAL SAN JORGE.

CUARTO. ENTERAR a los extremos de esta acción, que contra la presente determinación procede impugnación, ante los Jueces Civiles del Circuito de este Distrito Judicial.

QUINTO. REMITIR sin tardanza esta actuación a la Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de que el fallo no sea impugnado; lo anterior en acatamiento a lo dispuesto por el artículo 31 del precitado decreto.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



EDGAR ALBERTO SAAVEDRA CÁCERES
Juez