

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO CIVIL MUNICIPAL**

Mosquera, veintiséis (26) de mayo de dos mil veinte (2.020)

ACCIÓN DE TUTELA No. **2020 00385 00**

I. ASUNTO A TRATAR

En ejercicio de la acción de tutela prevista en el artículo 86 de la Constitución Política, **la señora MARYLUZ RAMÍREZ RAMÍREZ,,** solicita se le amparen los derechos fundamentales **DE PETICION, TRABAJO, AL MÍNIMO VITAL, A LA IGUALDAD** que estima vulnerados por la **CORPORACIÓN NUTRICIÓN SALUD Y BIENESTAR NSB DE COLOMBIA**, representada legalmente por la presidenta **FERIZ DE VEGA MARIA NAYIBE**.

Una vez agotado el trámite señalado en el Decreto 2591 de 1991, el Despacho profiere el presente fallo que pone fin a esta primera instancia.

II. ANTECEDENTES

Manifiesta la accionante que el día 18 de marzo de 2020 radicó derecho de petición a través de correo certificado, ante la **CORPORACIÓN NUTRICIÓN SALUD Y BIENESTAR NSB DE COLOMBIA** solicitando los siguiente:

- El reintegro a sus actividades laborales.
- Se le haga entrega de una copia del contrato laboral con fecha de inicio del 30 de enero del 2.019.
- Le sean informadas las razones por las cuales no se le ha suministrado información sobre su continuidad del contrato laboral.

La petición la presentó teniendo en cuenta que sostuvo un contrato laboral con la empresa desde el día 30 de enero del 2.019 sin que a la fecha actual se haya dado finalización a dicho contrato en virtud a que tuvo un accidente laboral el día 7 de noviembre del 2.019.

El diagnóstico médico del accidente es fractura del pie, por lo que ha estado incapacitada desde la ocurrencia del accidente hasta el día 26 de enero del 2020.

Las fechas de incapacidad dadas son del 8 de noviembre del 2.019 hasta el día 7 de diciembre del 2.019, posteriormente del 8 de diciembre del 2.019 hasta el día 6 de enero del 2.020 y por último, desde el día 7 de enero del 2.020 hasta el día 26 de enero del 2.020.

Desde el mes de febrero de 2.020 sus compañeras de trabajo, iniciaron sus actividades laborales y es el momento en que no se le ha suministrado ninguna información respecto a la reanudación de su contrato laboral.

En virtud a que tuvo un accidente laboral, desarrollando actividades propiamente de su trabajo, goza de una estabilidad laboral reforzada, la cual tiene que ser promovida y respetada por parte de su empresa.

A la fecha actual se encuentra a la espera de que el especialista de Ortopedia, determine las situaciones finales para el manejo de su salud.

A la fecha de hoy y una vez cumplidos los términos de Ley para dar respuesta al derecho de petición la **CORPORACIÓN NUTRICIÓN SALUD Y BIENESTAR NSB DE COLOMBIA, NO** ha dado respuesta a mis peticiones.

2. PRETENSIONES DE LA ACCIONANTE: solicita se tutelen los derechos fundamentales incoados y se ordene a la **CORPORACIÓN NUTRICIÓN SALUD Y BIENESTAR NSB DE COLOMBIA:**

A-realice el reintegro de la accionante a sus actividades laborales.

B-Cancele a la actora los salarios no recibidos durante el tiempo en que se desconocieron sus Derechos laborales.

C-se le entregue copia del contrato laboral con fecha de inicio del 30 de enero del 2.019.

III. CONTESTACIÓN AL AMPARO

Mediante providencia de 12 de mayo de 2020, este Despacho admitió la petición de amparo, ordenando la notificación a la **CORPORACIÓN NUTRICIÓN SALUD Y BIENESTAR NSB DE COLOMBIA**, para que ejercieran su derecho de defensa.

LA ENTIDAD ACCIONADA CORPORACIÓN NUTRICIÓN SALUD Y BIENESTAR NSB DE COLOMBIA, a través de su representante legal y presidenta **MARIA NAYIBE FERIZ DE VEGA:** Señala que es cierto que al momento de presentación de la acción de tutela, no se había generado respuesta al derecho de petición impetrado, a causa de la emergencia sanitaria producto del Covid 19 en Colombia, puesto que acatar las recomendaciones impartidas por las autoridades afectó gravemente el tiempo de ejecución de sus procesos, por ello, en el trámite de la presente acción constitucional se generó respuesta.

Con respecto al amparo de estabilidad laboral reforzada que alega la accionante, es importante resaltar que la corporación **NSB DE COLOMBIA**, cumplió con toda las obligaciones laborales hasta el momento en que el médico tratante consideró que había recuperado su capacidad laboral y se encontraba en óptimas condiciones para desempeñar trabajo; lamentablemente para ese momento el vínculo jurídico laboral entre las partes terminó y acto seguido la empresa cerró operación en el departamento de Cundinamarca, motivo por el cual no fue posible dar continuidad a la labor que desempeñaba la señora **MARYLUZ RAMÍREZ RAMÍREZ**.

IV. RECAUDO PROBATORIO

CLASE DE PRUEBA	QUIEN LO APORTO
Petición de fecha 12 de marzo de 2020, sin constancia de radicación la misma fecha	Accionante
Copia ilegible del envío vía mail de la contestación de la petición.	Accionada
Incapacidades medicas de 8 de noviembre a 7 de diciembre de 2019 de 8 de diciembre de a 6 de enero de 2020; 7 de enero a 26 de enero de 2020 fractura pie (causa: accidente laboral)	Accionante
Otro sí que rige a partir del 30 de enero de 2019	Accionante

a 12 de diciembre del mismo año.	
Representación legal	accionada

V. CONSIDERACIONES

La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política como un mecanismo dirigido a proteger en forma inmediata los derechos constitucionales fundamentales de las personas, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los casos señalados en la ley, y sólo procede cuando el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

La honorable Corte constitucional en sentencia T-678/17 respecto al mínimo vital de subsistencia lo ha definido como *"la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional"*.

La Corte Constitucional en Sentencia T 009 de 2008, respecto a la acción de tutela para lograr el reintegro a una persona despedida, señaló:

"No obstante, la jurisprudencia ha admitido que la tutela puede proceder para ordenar el reintegro, de manera excepcional, cuando se verifica la existencia de un perjuicio irremediable. En esos casos, el juez de tutela está habilitado para conceder la protección de manera definitiva, si por la gravedad de las circunstancias del caso resulta inoperante asistir al debate ante la jurisdicción laboral, o transitoria, cuando el asunto objeto de discusión puede ser discutido en última instancia ante la jurisdicción laboral.

Para que la acción de tutela proceda como mecanismo transitorio de protección se requiere, de cualquier manera, que los medios ordinarios resulten ineficaces, es decir que no sean idóneos para enfrentar la vulneración del derecho fundamental. Por supuesto, esta idoneidad del medio ordinario de defensa debe evaluarse en cada caso -para el asunto concreto que se estudia- pues la irremediabilidad del perjuicio que enfrenta el derecho fundamental depende siempre de las circunstancias particulares de la amenaza.

Con todo, pese a que el estudio del perjuicio irremediable es un asunto factual, derivado de los hechos del proceso en cuestión, la jurisprudencia constitucional ha establecido ciertos criterios de definición que le dan al juez de tutela herramientas para identificar la existencia de la figura. A grandes rasgos, la jurisprudencia pertinente ha dicho que un perjuicio es irremediable cuando se cierne sobre un derecho fundamental de manera grave y urgente, y requiere de la adopción de medidas impostergables."

En la Sentencia T- 742 de 2011, precisó la Corte:

*"La sola existencia de un medio alternativo de defensa judicial, no implica automáticamente la improcedencia de la acción de tutela, porque como se dijo, el medio judicial debe ser idóneo y eficaz para la defensa de los derechos fundamentales. **En ese orden de ideas, si el juez constitucional constata que el otro medio de defensa no resulta conducente para la protección efectiva de los derechos invocados, - al no asegurar, por ejemplo, la eficacia necesaria para su defensa real -, el fallador puede válidamente garantizar la protección preeminente y efectiva de los derechos fundamentales, admitiendo la procedencia en estas circunstancias, de la acción de tutela"**.*

Frente a la subsidiariedad de la tutela en casos en que se utiliza implorando estabilidad laboral reforzada, esa Alta Corporación en Sentencia T 317 de 2017, precisó:

“Teniendo en cuenta el carácter excepcional de la acción de tutela, la jurisprudencia constitucional sostiene que, por regla general, ésta sólo resulta procedente cuando el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, pues no puede desplazar, ni sustituir los mecanismos ordinarios establecidos en el ordenamiento jurídico. Sin embargo, la jurisprudencia de esta Corporación ha admitido que la acción de tutela resulta procedente, de manera subsidiaria, sólo en el evento en el que los derechos fundamentales resulten afectados o amenazados y los mecanismos ordinarios para su protección resulten: a) ineficaces, b) inexistentes, o c) se configure un perjuicio irremediable.

En la Sentencia T-1268 de 2005, se indicó que “dada la responsabilidad primaria que cabe a los jueces ordinarios en la protección de los derechos, la procedencia de la tutela está sujeta a la ineficacia del medio de defensa judicial ordinario, situación que sólo puede determinarse en cada caso concreto”.

Relativamente a lo que con la tutela se persigue, bueno es recordar que esta acción constitucional, en principio, no puede ser utilizada para ventilar controversias de carácter laboral y económico dentro de la relación obrero patronal, pues sobre el particular la Corte Constitucional ha sostenido que:

“[L]a acción de tutela no procede para la solución de controversias jurídicas producidas dentro del ámbito de las relaciones laborales, ya sea por virtud de un contrato de trabajo o por una vinculación legal y reglamentaria, como tampoco para buscar el reintegro o alcanzar el pago de acreencias laborales. La improcedencia generalizada se explica, por la existencia de procedimientos, en las leyes laborales, que han demostrado su eficacia para la protección de los derechos de los trabajadores, con sujeción a los derechos constitucionales de las partes y de terceros, entre otras condiciones, porque permiten al juzgador, mediante pruebas practicadas con pleno respeto del derecho de contradicción, adquirir certeza respecto de los hechos y tomar decisiones debidamente fundamentadas. Así, en principio, las reclamaciones derivadas de contratos laborales, la competencia para dirimir tales conflictos está radicada en la jurisdicción ordinaria, tal como lo establecen los artículos 2º y 3º del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 2º del Código Procesal de la misma especialidad, modificado por la Ley 362 de 1997”. [T-087 de 2006].

Con todo, esa misma jurisprudencia de la Corte Constitucional ha dicho que la tutela es un mecanismo de protección idóneo, si lo que se pretende es el reclamo de la trasgresión del derecho a la estabilidad laboral reforzada en trabajadores en condiciones de vulnerabilidad, *“Si bien la acción de tutela no es, por regla general, el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en algunos casos, como por ejemplo cuando el titular del derecho encuentre protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, este trámite se convierte, transitoria o definitivamente, en el mecanismo más adecuado de protección del derecho. Al adquirir dicha connotación, reemplaza los mecanismos ordinarios permitiendo solicitar el reintegro de las personas que se enmarcan en tales condiciones.” [T-098 de 2015].*

Y sobre, tales condiciones, la doctrina ha sostenido que la figura, *“estabilidad laboral reforzada”* ampara usualmente a mujeres embarazadas y en estado de lactancia, trabajadores con fuero sindical y personas con discapacidad. De acuerdo con la sentencia T-002 de 2011, en el caso de las últimas la mencionada figura 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 Corte estableció a través de la sentencia T-1040 de 2001 **que 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". [T-098 de 2015] (resalto por el Despacho).

Dígase de lo anterior que al encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal.

Es decir, cuando el titular del derecho encuentre protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, este trámite se convierte en el mecanismo más adecuado de protección del derecho. Al adquirir dicha connotación, reemplaza los mecanismos ordinarios permitiendo el amparo constitucional de las personas que se enmarcan en tales condiciones, pues este Tribunal entiende que es procedente cuando se trata personas que se encuentran en:

"circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada.

Este punto ha sido reiterado en varias ocasiones por la Corte. Con el fin de proteger los derechos fundamentales de las personas en situación de debilidad y evitar que los trabajadores despedidos bajo estas circunstancias deban adelantar un proceso que no sea idóneo o eficaz para la protección de sus derechos fundamentales, la Corte ha sostenido que "en los casos de personas protegidas por la estabilidad laboral reforzada no existe dentro de los procesos ordinarios un mecanismo preferente y sumario para que opere el restablecimiento de sus derechos como trabajadores. Por lo tanto, la jurisprudencia constitucional considera que la acción de tutela es procedente para ordenar el reintegro al trabajo (...) de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo así mediar una indemnización."

Los fundamentos que plantea la ciudadana **MARYLUZ RAMÍREZ RAMÍREZ**, orbitan frente al accionar desproporcionado que en su criterio desplegó la empresa **CORPORACIÓN NUTRICIÓN SALUD Y BIENESTAR NSB DE COLOMBIA** a través de sus funcionarios, consistentes en culminar con la terminación unilateral de su contrato dado que en el mes de febrero de la presente anualidad, cuando "ingresaron los demás trabajadores" y a ella no la llamaron para continuar con sus labores, decisiones que conforme a su argumentación, omitieron su condición de salud, situación que se traduce en una vulneración de sus derechos fundamentales.

En cuanto a la empresa **CORPORACIÓN NUTRICIÓN SALUD Y BIENESTAR NSB DE COLOMBIA**, la representante legal y presidenta **FERIZ DE VEGA MARIA NAYIBE**, en su respuesta a los hechos de la tutela, alega que carece la accionante de las condiciones para ser acogida por la prerrogativa de *estabilidad ocupacional reforzada*, dado que dicha entidad " *cumplió con toda las obligaciones laborales hasta el momento en que el médico tratante consideró que había recuperado su capacidad taborai (sic) y se encontraba en óptimas condiciones para desempeñar trabajo; lamentablemente para ese momento el vínculo jurídico laboral entre las partes terminó y acto seguido la empresa cerró operación en el departamento de Cundinamarca motivo por el cual no fue posible dar continuidad a la labor que desempeñaba la señora MARYLUZ RAMÍREZ RAMÍREZ*"

En el contexto planteado, debe verificarse inicialmente desde el punto de vista constitucional, lo referente a la terminación del contrato de **MARYLUZ RAMÍREZ RAMÍREZ**, para posteriormente establecer si la actuación de la empresa encartada, en cuanto a la decisión resultaron desproporcionados e irregulares.

Dicho esto, inicialmente deberá establecerse si la terminación del contrato de trabajo de **MARYLUZ RAMÍREZ RAMÍREZ**, se relaciona de manera alguna con el padecimiento que alega ostentar, bajo las directrices jurisprudenciales reseñadas previamente.

• **De la terminación del contrato en relación a la estabilidad laboral reforzada**

En este sentido, solicita la accionante se le protejan una serie de garantías constitucionales fundamentales, entre ellos la estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, se ordene a la empresa **CORPORACIÓN NUTRICIÓN SALUD Y BIENESTAR NSB DE COLOMBIA**, que a través de la representante legal y presidenta **FERIZ DE VEGA MARIA NAYIBE**, realice el reintegro a sus actividades laborales; cancele los salarios no recibidos durante el tiempo en que se desconocieron sus Derechos laborales; se le entregue copia del contrato laboral con fecha de inicio del 30 de enero del 2.019, tomando en cuenta que al no llamarla nuevamente a retomar su cargo desconoce sus afecciones sufridas a causa del accidente laboral en el que se le fracturo un pie.

Frente a este aspecto, sea lo primero señalar que, por vía de tutela, en términos generales, no puede exigirse la conservación del trabajo o disponer la permanencia por determinado tiempo en un empleo, como tampoco el cobro de acreencias laborales; no obstante, en virtud de las particulares garantías que señala la Constitución Política, algunas personas merecen especial protección a su estabilidad laboral. En esta medida, no se les puede desvincular laboralmente mientras no exista una especial autorización de la oficina del trabajo o del juez, como son, las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aforados o **las personas limitadas por la debilidad manifiesta en que se encuentran**, caso este último, en el que señala ubicarse **MARYLUZ RAMÍREZ RAMÍREZ**.

Así las cosas, debe decirse que la doctrina constitucional ha establecido como regla general, la improcedencia de la acción cuando están de por medio derechos laborales, esto en aplicación del principio de subsidiariedad que reviste la acción de tutela, en virtud del cual el derecho de amparo no es la vía procedente ante la existencia de otros mecanismos de defensa judicial. No obstante, se establecieron excepciones específicas a la citada regla general permitiendo la procedencia excepcional en aquellos casos en los cuales **(i) existiendo otra vía de defensa judicial ésta no sea eficaz, (ii) se acuda a la tutela para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable o (iii) el peticionario sea un sujeto de especial protección constitucional**¹.

En igual dirección el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 indica,

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de

¹ C Const, T-887 de 2010

acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren".

Como se observa, lo que pretenden garantizar tanto Corte Constitucional como la norma citada, es la no discriminación laboral por la existencia de limitaciones físicas, garantizando así la seguridad de estabilidad laboral, sin embargo, no es suficiente el simple hecho de la presencia de una enfermedad o una discapacidad en la persona para que se condene al empleador que decida desvincularla de manera unilateral sin justa causa. Para que la protección vía tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa particular condición. Es decir, debe hacer presencia el nexo de causalidad probado entre la condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral.

En este orden de ideas, tenemos de cara a la narración de la accionante, que luego de tener un accidente laboral que le acarreó una fractura en su pie generando una incapacidad desde el día 8 de noviembre de 2019 al 26 de enero de 2020 como consta en las incapacidades médicas allegadas, la entidad vinculada en febrero no la volvió a llamar para continuar con sus labores disponiendo la terminación del contrato.

En las pruebas que acompañan la acción de tutela, se encuentran las incapacidades médicas las cuales llegan al 26 de enero de la presente anualidad, además del otro si del contrato a "termino fijo por obra y labor contratada" en el que en el ordinal primero indica "rige a partir del 30 de enero de 2019 a 12 de diciembre del mismo año".

Con base a lo anterior, respecto a la condición de salud que fundamenta la tutelante, lo que en su criterio la ubica en **estado debilidad manifiesta**, advierte el Despacho, que de las pruebas recaudadas en el trámite de este recurso constitucional, en cuanto a las incapacidades médicas aportadas, puede establecerse que al momento de la terminación de la relación laboral si bien es cierto se había terminado la relación laboral entre accionante y accionada por el vencimiento del término pactado, no es menos cierto que ésta última asumió las obligaciones que como empleador le correspondían, en tanto le fueron cubiertas amén que la representante de la entidad accionada indica que "la empresa cerró operación en el departamento de Cundinamarca motivo por el cual no fue posible dar continuidad a la labor que desempeñaba la señora MARYLUZ RAMÍREZ RAMÍREZ", por lo que no se encuentra obligada a lo imposible.

En este sentido, no puede establecerse la relación de la condición de salud que padece la quejosa con la terminación del contrato, al punto de hacerla acreedora a la prerrogativa de *estabilidad laboral reforzada*, teniendo en cuenta para ello las premisas jurisprudenciales señaladas en la parte considerativa de esta providencia, pues no se establece al respecto, la relación de causalidad entre la terminación del contrato y la enfermedad que alega padecer, o que al momento de presentarse la decisión de desvinculación se encontrara dentro del término de una incapacidad o en desarrollo de algún tratamiento médico o proceso de recuperación.

Por lo expuesto, de cara a la solicitud de reintegro laboral que se eleva a través de este trámite constitucional, fundado en que la terminación del contrato tuvo relación con algún tipo de enfermedad o condición médica especial, no se cuenta con el material de convicción suficiente, para que en la órbita de los derechos fundamentales, se demuestre que la terminación del contrato, tenga relación con la fractura de su pie, por el contrario se señaló que dicha decisión se dio porque la empresa cerró operación en el departamento de Cundinamarca, tampoco se indica a que acreencias hace

referencia y desde que fecha y si fueron causadas, tenga en cuenta que se encontraba afiliada al Sistema de Seguridad Social como quera que la atendían y le generaban ls incapacidades a causa de su fractura y así lo indico la representante legal en la contestación.

En conclusión, a pesar que los documentos aportados por la activante, y la detallada mención de los múltiples trámites que ha efectuado para atender los problemas que la aquejan por su fractura, no puede determinarse en forma alguna que la terminación de su contrato hubiera obedecido a su situación de salud, lo que en este dirección no permite tener como vulnerados los derechos fundamentales planteados por la quejosa, en tanto que de su despliegue fáctico y probatorio, no logró demostrara ser acreedora a la prerrogativa de **estabilidad laboral reforzada**.

Frente al derecho de igualdad, se tiene que no obra prueba que demuestre la existencia de trabajadores en iguales condiciones que la accionante a los que la empresa los haya llamado a continuar con su labor.

De otra parte, es pertinente establecer que si bien el vínculo que sostenía el accionante con la empresa accionada es laboral como consta en la documental obrante en el plenario y que en la contestación de la acción se menciona " *fue una terminación de contrato*", y de conformidad con la sentencia de la Corte Constitucional referida en líneas precedente así como en reiterada jurisprudencia, se establece que este no es el mecanismo idóneo para poder debatir esta circunstancia en virtud de que corresponde a la justicia ordinaria y al juez natural que sería para el caso concreto el Laboral.

Ahora, el derecho de petición, se define como la facultad de presentar solicitudes respetuosas a las entidades públicas y privadas y de obtener respuesta oportuna, clara, completa y de fondo al asunto solicitado.

Conforme lo ha resaltado la H. Corte Constitucional, es "a) *la posibilidad cierta y efectiva de elevar, en términos respetuosos, solicitudes ante las autoridades, sin que éstas se nieguen a recibirlas o se abstengan de tramitarlas*; b) *la respuesta oportuna, es decir, dentro de los términos establecidos en el ordenamiento jurídico*; c) *la respuesta de fondo o contestación material, lo que supone que la autoridad entre en la materia propia de la solicitud, sobre la base de su competencia, refiriéndose de manera completa a todos los asuntos planteados (plena correspondencia entre la petición y la respuesta), excluyendo fórmulas evasivas o elusivas*; y d) *la pronta comunicación de lo decidido al peticionario, con independencia de que su sentido sea positivo o negativo.*" [T-487/17].

En consecuencia, la contestación plena es aquella que asegure que el derecho de petición se ha respetado y que el particular ha obtenido la correspondiente respuesta, sin importar que la misma sea favorable o no a sus intereses.

Así las cosas, se evidencia que el escrito contentivo del petitum fue radicado en la institución convocada el 9 de marzo de 2020.

En orden a lo anterior la contestación plena es aquella que asegure que el derecho de petición se ha respetado y que el particular ha obtenido la correspondiente respuesta, sin importar que la misma sea favorable o no a sus intereses y en el caso que aquí nos ocupa, se observa que la accionada dio respuesta al DERECHO DE PETICION incoado por la actora, sin que ésta haya efectuado manifestación alguna respecto de la respuesta generada

En consecuencia, puestas así las cosas, una vez estudiado de manera detallada el caso que nos ocupa, lo referente a los derechos **TRABAJO, AL MÍNIMO VITAL, A LA IGUALDAD** y

DERECHO DE PETICION se consideran no han sido vulnerados por la empresa accionada a la accionante, por lo cual **NO SE CONCEDERA EL AMPARO TUTELAR**.

VI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO CIVIL MUNICIPAL DE MOSQUERA - CUNDINAMARCA, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY.**

FALLA

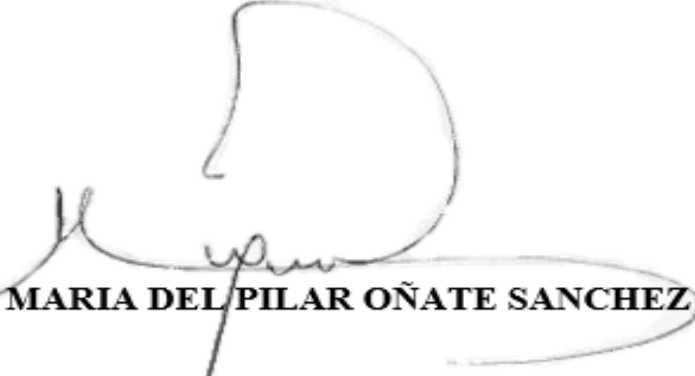
PRIMERO: NO TUTELAR LOS DERECHOS MÍNIMO VITAL Y AL TRABAJO e IGUALDAD, incoados por **MARYLUZ RAMÍREZ RAMÍREZ**, contra **CORPORACIÓN NUTRICIÓN SALUD Y BIENESTAR NSB DE COLOMBIA**, representada legalmente por la presidenta **MARIA NAYIBE FERIZ DE VEGA**.

SEGUNDO: NO TUTELAR EL DERECHO FUNDAMENTAL DE PETICION incoado por la señora **MARYLUZ RAMÍREZ RAMÍREZ** contra la **CORPORACIÓN NUTRICIÓN SALUD Y BIENESTAR NSB DE COLOMBIA** a través de su Representante Legal **FERIZ DE VEGA MARIA NAYIBE y/o** quien haga sus veces, conforme lo expuesto en la parte motiva del presente fallo.

TERCERO: De no ser impugnada la presente decisión una vez levantada la **SUSPENSION DE TERMINOS** ordenada por el **CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA** remítase el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión. **Ofíciense.**

CUARTO: NOTIFICAR VIA CORREO ELECTRONICO la presente decisión y de no ser posible utilícese el medio más expedito.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE,



MARIA DEL PILAR OÑATE SANCHEZ