

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JURISDICCIONAL

Radicación: 25-473-40-03-001-2021-01478-00
Accionante: BENILDA SUAREZ ACOSTA
Accionado: GOLD RH S.A.S
Radicación No. 2021 – 01478

JUZGADO CIVIL MUNICIPAL DE MOSQUERA
MOSQUERA CUNDINAMARCA

Noviembre, diecisiete (17) de dos mil veintiuno (2021)

ASUNTO A DECIDIR

Surtido el trámite que le es propio, procede el Despacho a proferir fallo dentro de la **ACCIÓN DE TUTELA** de la referencia.

IDENTIFICACIÓN DEL ACCIONANTE

Recorre al trámite de la acción constitucional a través de apoderada judicial **BENILDA SUAREZ ACOSTA**.

IDENTIFICACIÓN DE LA ACCIONADA

La acción es instaurada en contra de **GOLD RH S.A.S.**

DETERMINACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES PRESUNTAMENTE
TRASGREDIDOS O AMENAZADOS

Busca la apoderada de la accionante se le amparen los derechos fundamentales a la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZASA, MINIMO VITAL, IGUALDAD, TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL Y VIDA** a su juicio vulnerados por el accionado.

SÍNTESIS DE LOS HECHOS DE LA ACCIÓN CONSTITUCIONAL

Para fundamentar el amparo, se citan los hechos que a continuación se compendian:

La señora **BENILDA SUAREZ ACOSTA** prestó sus servicios personales a la empresa **GOLD RH S.A.S.**, mediante **contrato de trabajo celebrado modalidad de obra o labor determinada**, desempeñando el cargo de Operaria de Producción, contrato de trabajo que tuvo una duración de 6 años, 7 meses y 13 días, iniciando el **1 de agosto 2014** hasta el **04 de mayo de 2021** recibiendo como asignación salarial el mínimo legal decretado por el Gobierno Nacional.

La accionante estuvo afiliada en salud a la **EPS FAMISANAR**, a la **ARL SEGUROS BOLIVAR** y su **AFP** es **PROTECCION**.

Señala la profesional del derecho que el 1 febrero de 2018 su prohijada **BENILDA SUAREZ** quien para la época contaba con 48 años de edad, inició sindonología de dolor de antebrazos hasta las manos con parestesias asociadas, razón por cual la entidad **COLSUBSIDIO MEDICINA FISICA Y REHABILITACIÓN** le realiza Informe De Neuroconducción y Electromiografía, siendo diagnosticada

con **NEUROPATIA POR ATRAPAMIENTO DEL MEDIANO BILATERAL A NIVEL DEL CARPO DE CARÁCTER LEVE.**

El 27 de febrero de 2018, en la entidad LITOMEDICA CLINICA DE MARLY, le fue realizada una RESONANCIA MAGNETICA DE HOMBRO DERECHO, debido a que se incrementó el dolor y la perdida de la fuerza en sus manos, siendo el resultado emitido por la DRA. ANDREA DIAZ MEDICO RADIOLOGO: **TENDINOSIS LEVE DE LOS TENDONES DEL MANGUITO ROTADOR.**

Para el día 09 de marzo de 2018 y habiendo transcurrido cuatro años desde la suscripción del contrato laboral entre la señora BENILDA y el empleador GOLD RH S.A.S, la entidad COLSUBSIDIO emitió RECOMENCACIONES LABORALES al empleador en los siguientes términos:

“PACIENTE CON SINDROME MANGUITO ROTADOR DERECHO, TUNEL DEL CARPO BILATERAL, TENDINITIS DE MANOS Y EPICONDILITIS MEDIAL DERECHA, DEBE EVITAR MOVIMIENTOS REPETITIVOS PERMANENTES CON LOS MIEMBROS SUPERIORES, DEBE EVITAR TORCER TRAPERO MANUALMENTE, SE BENEFICIA DEL USO DEL APARATO PARA ESTE OFICIO (TORCER TRAPERO). DEBE HACER SUS LABORES EN PLANOS MEDIOS, DEBE EVITAR PLANOS ALTOS, HACER PAUSA CADA HORA DE 5 MINUTOS”.

El 04 de abril de 2018 la empresa GOLD RH S.A.S realizó **ACTA DE SEGUIMIENTO A RECOMENDACIONES MEDICO LABORES** a BENILDA SUAREZ, siendo la persona responsable en realizar la correspondiente acta JESSIKA GOMEZ SUPERVISOR RH en los siguientes términos:

TAREAS RUTINARIAS:

- Servicios generales.
- Aseo de baños 1 vez al día 3 horas.
- Calentar almuerzos (50 almuerzos diarios en promedio tomándole un tiempo de 1 hora.
- Atención en cafetería 1 hora.
- Aseo de oficina: limpieza de superficies, barrer, trapear, tomándole un tiempo de 3 horas.

PERFIL DE TAREAS.

“Realiza labores de aseo en las diferentes áreas de trabajo, adoptando postura bípeda, cuclillas, se evidencia limpieza de superficies, en planos altos y bajo tareas manuales bilaterales donde la acción principal es de mano derecha, asume posturas antigravitacionales en miembros superiores, asociados a ejecución de fuerza al realizar agarre de elementos de trabajo.”

Colaboradora no cuenta con herramientas de trabajo, se sugiere el uso de carro exprimidor con el fin de disminuir realizar tareas manuales.

Colaboradora refiere dolor en miembros superiores, con predominio de miembro superior, con manejo médico y farmacológico, pendiente exámenes médicos diagnósticos.”

Lo anterior, evidencia con claridad que el empleador **GOLD R.H. S.A.S**, tenía pleno conocimiento del estado de salud de la accionante, y como si lo anterior no fuera grave desconoció las recomendaciones laborales solicitadas por COLSUBSIDIO, el cual informó al empleador en fecha 09 de marzo de 2018 que la señora BENILDA debía EVITAR PLANOS ALTOS en la ejecución de sus actividades diarias, y un mes después en el acta de seguimiento a recomendaciones laborales llevado a cabo por la Supervisora RH JESSIKA GOMEZ, evidenció y quedó registrado en acta que la señora BENILDA continuaba realizando sus funciones en planos altos, de igual manera pudo comprobar **QUE LA TRABAJADORA NO CONTABA CON LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO.**

Manifiesta la apoderada de la tutelante que la anterior situación fue deteriorando el estado de salud

de su poderdante, evidenciándose una clara violación a los derechos laborales de su prohijada por parte de empleador **GOLD R.H. S.A.S.**

Que, el 07 de febrero de 2019 BENILDA, ingresó a la ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES DEL MUNICIPIO DE FUNZA, con un cuadro de 1 día de evolución por dolor a nivel del hombro derecho, asociado a limitación a la movilización, su médico tratante DIANA ISABEL CASTAÑO, diagnóstico:

“Análisis y Conducta: PACIENTE FEMENINA DE 39 AÑOS DE EDAD, REFIERE CUADRO CLINICO DE 1 DIA DE EVOLUCION CARACTERIZADO POR DOLOR A NIVEL DEL HOMBRO DERECHO, QUE SE IRRADIA A REGION DEL OMOPLATO DERECHO ASOCIADO A: LIMITACION A LA MOVILIZACION, NIEGA OTRAS SINTOMAS, SE DECIDE INGRESAR A PARA MANEJO DEL DOLOR Y POSTERIORMENTE EGRESO HOSPITALARIO CON: FARMACOLOGICA, INCAPACIDAD 4 DIAS, CITA CON CONSULTA EXTERNA ORTOPEDIA (...)”

El día 11 de abril de 2019 la convocante fue atendida en la entidad OIC ORGANIZACIONES DE IMAGENOLÓGIA COLOMBIANA para que se le llevara a cabo el procedimiento RESONANCIA NUCLEAR MAGNETICA HOMBRO DERECHO, siendo el diagnóstico del médico tratante:

“OPINIÓN: TENDINOSIS DE LOS TENDONES DEL MANGUITO ROTADOR ENFERMEDAD DEGENERATIVA ACROMIOCLAVICULAR MÍNIMA BURSITIS SUBACROMIAL”.

El día 26 de septiembre de 2019, la señora BENILDA SUAREZ ACOSTA fue atendida por la Doctora MARTHA TORRES Especialista MED FISICA-REHABILITA-FISIATRA quien determino:

“PACIENTE CON EPICONDILITIS MEDIA DERECHA, TENOSINOVITIS DE FLEXORES Y EXTENSORES DE CARPO DERECHO SINDROME DEL TUNEL DEL CARPO BILATERAL, SINDROME DEL MANGUITO ROTADOR DOLOR CRONICO CON POSIBLE SENSIBILIZACION CENTRAL QUIEN DEBE LABORAR CON RECOMENDACIONES PARA LOS CUALES DEBE SER VALORADA POR SALUD OCUPACIONAL DE LA EMPRESA PARA QUE SU DEPARTAMENTO TENIENDO EN CUENTA LOS DIAGNOSTICOS Y EL PUESTO DE TRABAJO ESTABLEZCA LAS RECOMENDACIONES LABORALES SEGÚN LA CIRCULAR UNIFICADA DEL MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL DE 2004 Y LA RESOLUCION 2346 DE 2007 Y RESOLUCION 1918 DE 2009”.

El 14 de enero de 2020 la accionante asistió a la entidad COLSUBSIDIO, siendo atendida por los Galenos NICOLAS CIFUENTES y CAROLINA GARCIA, quienes especificaron que el cuadro clínico presentado por la señora BENILDA es de 2 años de evolución **y que el dolor en el hombro derecho se exagera con la actividad laboral**, siendo el diagnóstico:

“TENDINOSIS MANGUITO ROTADOR/ARTROSIS ACROMIOCLAVICULAR HOMBRO DERECHO SIN MIOFASCIAL ESCAPULAR DERECHO EPICONDILITIS MIXTA DE CODO DERECHO EN EL MOMENTO NO SE CONSIDERA INDICADO MANEJO QUIRURGICO, TRATAMIENTO DEBE SER ENFOCADO A REHABILITACION, MODIFICACION DE ACTIVIDADES Y SEGUIMIENTO POR ORTOPEDIA DE HOMBRO, SE DEBE EVALUAR PROGRESION DE LA LESION SIN NUEVA RMN DE HOMBRO P/ RMN DE HOMBRO DERECHO PENDIENTE CONCEPTO JUNTA REGIONAL CONTINUA MANEJO CLINICO DEL DOLOR CONTINUA SIN CONTROL”.

El 22 de enero de 2020 la Analista HSEQ MOSQUERA YAZMÍN ANDREA GONZÁLEZ de la empresa GOLD RH S.A.S., emitió correo electrónico con las RECOMENDACIONES para la señora BENILDA SUAREZ.

El 14 de febrero del 2020 la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA, emitió DICTAMEN de la señora BENILDA SUAREZ ACOSTA radicado bajo el número 40030560 el diagnóstico motivo de la calificación fue SINDROME DEL TUNEL CARPIANO, OTRAS SINOVITIS Y TENOSINOVITIS, SINDROME DE MANGUITO

ROTARIO, EPICONDILITIS MEDIA, con el fin de determinar ORIGEN DE ENFERMEDAD. La JUNTA REGIONAL DETERMINO:

(...) Así las cosas, se concluye que no existen factores de riesgo suficientes en la actividad laboral que pueda explicar de manera clara y contundente, una relación causa-efecto entre las tareas y las patologías en estudio, por lo que se califican los diagnósticos de tendinitis del flexo extensores de mano derecha, epicondilitis media derecha, síndrome de manguito rotatorio derecho, síndrome de túnel carpiano bilateral de origen enfermedad común” .

El día 27 de febrero de 2020 mi poderdante asiste a CONTROL en la entidad COLSUBSIDIO el diagnóstico de su médico tratante Doctora NUBIA REYES de especialidad MED FISICA-REHABILITA : **SINDROME DE MANGUITO ROTATOTIO, y ordeno CONSULTA DE CONTROL O DESEGUIMIENTO POR MEDICINA FISICA Y REHABILITACION, CITA CASA 6 MESES.**

El día 29 de julio de 2020 BENILDA, presenta derecho de petición a la JUNTA REGIONAL con el fin de que diera contestación al recurso de apelación.

El 21 de agosto de 2020 su prohijada asiste a CONTROL DE FISIATRIA; su médico tratante diagnosticó DX ANTECEDENTES DE SOBREUSO DE MIEMBROS SUPERIORES EPICONDILITIS MEDIA DERECHA TENOSINOVITIS DE FLEXORES Y EXTENSORES DE CARPO BIL SINDROME DEL TUNEL DEL CARPO BILATERALSINDROME DE MANGUITO ROTADOR DOLOR CRONICO CON POSIBLE SENSIBILIZACION CENTRAL FIBROMIALGIA DOLOR CRONICO DIFICIL MANEJO ANSIOSA MAL PATRON DE SUEÑO SS ECO DE CODOS ANTEBRAZOS Y RX COLUMNACERVICAL CONTROL DE FISIATRIA VAL DE PSIQUIATRIA.

El 16 de septiembre de 2020 su empleador GOLD RH S.A.S., Colchones Paraísoa través de la Ingeniera Kelly Johanna Sanchez del área HSEQ solicito VALORACIÓN MEDICO OCUPACIONAL para la accionante, mediante correo electrónico a la entidad ZONAMEDICA en los siguientes términos.

“Agradezco su colaboración para programar valoración médica para la Sra.C.C. 40030560 BENILDA SUAREZ ACOSTA, la trabajadora presenta patologías asociadas a: epicondilitis media derecha, tenosinovitis de flexores y extensores de carpo bil, síndrome del túnel del carpo bilateral leve, síndrome del manguito rotados, fibromialgia.” (Resaltado fuera del texto original).

El 18 de septiembre de 2020 la institución ZONAMEDICA realizó el EXAMEN DE VALORACION MEDICO LABORAL en donde expidió VALORACIÓN MEDICO LABORAL con recomendaciones medico laborales y reporto como impresión diagnóstica:

EXAMEN DE SALUD OCUPACIONAL.
LESIONES DEL HOMBRO.
EPICONDILITIS LATERAL.
OTROS TRASTORNOS SINOVIALES Y TENDINOSOS EN ENFERMEDADES CLASIFICADAS EN OTRO PARTE.

El concepto de aptitud fue: VALORACION MEDICO LABORAL CON RECOMENDACIONES y se ordena control en 6 meses, el anterior examen de valoración médico laboral fue emitido por el Medico ESO JUAN CARLOS BOCANEGRADIAZ.

De igual manera el 22 de octubre de 2020 mediante correo electrónico de referenciaRespuesta caso: [CASO-22489621] la **ARL SEGUROS BOLIVIA**R notifico al empleador a través de la funcionaria diana.medina@colchonesparaiso.com en los siguientes términos:

(...)” Respecto de si solicitud, se informa que una vez revisada nuestra base de información, solo tenemos un caso radicado como Enfermedad de Orgien COMUN: “El 21-02-2020 se recibió dictamen de junta regional de calificacion de invalidez de Bogotá #40030560 del 11-02-2020, que

definió origen ENFERMEDAD COMUN paralos dx: 1. SINDROME DEL TUNEL CARPIANO (BILATERAL), 2. OTRAS SINOVITIS Y TENOSINOVITIS (TENINITIS DE FLOXOEXTENSORES DE MANO DERECHA), 3. SINDROME DE MANGUITO ROTARIO (DERECHO), Y 4. EPICONDILITIS MEDIA.”

En donde se puede evidenciar que en efecto el empleador tenía pleno conocimiento del estado de salud de la accionante.

El 09 de febrero de 2021 la señora BENILDA asistió a cita médica en la entidad COLSUBSIDIO, con ocasión a los fuertes dolores en su cuerpo razón por la cual le dieron **incapacidad por 3 días.**

El 15 de febrero de 2021 su empleador GOLD RH S.A.S realiza ACTA DE SEGUIMIENTO A RECOMENDACIONES Y/O RESTRICCIONES MÉDICO LABORALES, en el anterior Acta participaron los siguientes funcionarios de la empresa:

MARIAELENEA HOYOS: SUPERVISOR
RHDIEGO GONZALEZ: JEFE INMEDITO
BENILDA SUAREZ: TRABAJADOR.

En el acta el empleador registró:

“(…) Además de esto la trabajadora manifiesta que no tiene claridad con respecto al estado actual de caso de salud, ya que inicialmente fue calificada por la EPS como enfermedad laboral, la ARL no estuvo de acuerdo manifestando que es de origen COMÚN por ende el proceso paso a la junta regional en donde decide que también es de origen COMÚN, por ende la trabajadora apeló y hasta la fecha no ha recibido respuesta y refiere que llama a la ARL le dicen que el caso se encuentra cerrado.

Por lo anteriormente mencionado se recomienda a la empresa GOLD RH realizar verificación con la ARL para poder brindar información clara y veraz a la trabajadora del estado de sus procesos.”

El día 03 de marzo de 2021 la entidad COLSUBSIDIO le solicitó a la accionante VALORACIÓN DE PRIMERA VEZ NUEVO MODELO DE FISIOTERAPIA.

Pone de presente la profesional del derecho, que el 4 de mayo de 2021 la empresa GOLD RH S.A.S., a través de SARA E. CAMARGO MARQUEZ Jefe de Recursos Humanos le informó a su prohijada la TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO.

El día 05 de mayo de 2021 la señora BENILDA fue atendida en la entidad COLSUBSIDIO para llevar a cabo CONTROL de su estado de salud, el médico tratante CAMILO RAMIREZ con especialidad en CIRUGIA GENERAL con ocasión al **SEGUIMIENTO POR GINECOLOGIA DEBIDO A INCONTINENCIA Y CALPOCISTOLE, ADICIONALMENTE SE EVIDENCIAN EN TOMOGRAFIA HERNIA INGUINAL IZQUIERDA Y HERNIA UMBILICAL TC DE ABDOMEN**, razón por la cual se **PROGRAMA PARA PROCEDIMIENTO QUIRURGICO** y le solicitó las siguientes órdenes para llevar a cabo dicho procedimiento. **DIAGNÓSTICO:**

HERNIA INGUINAL UNILATERAL O NO ESPECIFI

ÓRDENES CLÍNICAS:

CONSULTA POR PRIMERA VEZ POR CIRUGIA GENERAL- CONSULTA CIRUGIA GENERAL
CONSULTA CIRUGIA PISO PELVIS DR. ALXANDER FIERRO CLINICA ELLAGO.

ÓRDENES CLÍNICAS AMBULATORIAS.

HERNIORRAFIA UMBILICAL VIA ABIERTA.

HERNIORRAFIA INGUINAL UNILATERAL VIA ABIERTA.

CONSULTA PRE ANESTESIA PAQUETES DE CIRUGIA

TIEMPO DE PROTOMBINA

TIEMPOS DE TROMBOPLASTINA PARCIAL

HEMOGRAMA TIPO IV.

El 25 de mayo de 2021 nuevamente la señora BENILDA, se presentó en el INSTITUTO LATINOAMERICANO DE NEUROLOGIA Y SISTEMA NERVIOSO- ILNAS SAS, por motivo del control, su médico tratante ANDRES FELIPE RUBIO BARBOSA, efectuó el siguiente plan de tratamiento:

- RNM BILATERAL HOMBRO.
- ELECTROMIOGRAFIA/ NEUROCONDUCCION 2 EXTREMIDADES.
- CITA CONTROL EN 1 MES.
- ACTM HIDROCONDONA 325/MG CADA 8 HORAS POR 90 DIAS.GEL
- KETOPROFENO CADA 8 HORAS.
- CANNABIS MEDICINAL CBD 3% A TITUCIÓN.

El día 24 de junio de 2021 fue atendida en la entidad COLSUBSIDIO ordenándose incapacitada por QUINCE 15 días fecha inicio incapacidad 24-06-2021 fecha final incapacidad 08-07-2021.

El 17 de agosto de 2021 la señora BENILDA presentó derecho de petición a la EPS FAMISANAR, con el fin de emitir concepto de rehabilitación proceso de pérdida de capacidad laboral.

El 23 de agosto de 2021 la accionante asistió a FAMISANAREPS el cual la remitió al INSTITUTO LATINOAMERICANO DE NEUROLOGÍA Y SISTEMAS NERVIOSO-ILNAS S.A.S para que le lleven a cabo los siguientes procedimientos:

- RESONANCIA NUCLEAR MAGNETICA DE ARTICULACIONES DE MIEMBRO SUPERIOR(CODO, HOMBRO Y/O PUÑO)
- ELECTROMIOGRAMA/NEUROCONDUCCION EN CADA EXTREMIDAD (DOS MUSCULOS/NERVIOS).

El 24 de septiembre de 2021 la Junta Nacional de Calificación de Invalidez modifica el dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá con el siguiente resultado

CIE-10	Diagnóstico	Diagnós específico	Origen
M770	Epicondilitis media	Derecha	Enfermedad laboral
M658	Otras sinovitis y tenosinovitis	Derecha	Enfermedad laboral
M751	Síndrome de manguito rotatorio	Derecha	Enfermedad laboral
G560	Síndrome del túnel carpiano	Bilateral	Enfermedad Laboral.

Pese a que el empleador **GOLD RH S.A.S.**, tenía pleno conocimiento del estado de salud de BENILDA SUAREZ ACOSTA, decidió terminarle el contrato de trabajo argumentando que “ Hemos recibido comunicación por parte de la empresa Dream Rest Colombia S.A.S, el cual reiteran su decisión de terminar la relación comercial que sostenía con nosotros (...)”, como se extrae de la misiva de fecha 4 de mayo de 2021. Así las cosas, la desvinculación no obedeció a una razón de fuerza mayor sino a su estado de salud.

La empresa **GOLD RH S.A.S** debía cumplir con el procedimiento previo de solicitar **PERMISO AL MINISTERIO DE TRABAJO PARA LOGRAR SU DESVINCULACIÓN**, pues se encontraba en circunstancia de debilidad manifiesta merecedora de protección laboral reforzada, conforme lo dispone el art. 26 de la Ley 361 de 1995.

Que EXISTE AUSENCIA DE CAPACIDAD DE RESILIENCIA para esperar la

finalización de la vía ordinaria, en razón a que debe continuar con sus tratamientos médicos, las correspondiente terapias y que se lleve a cabo la Cirugía por **SEGUIMIENTO POR GINECOLOGIA DEBIDO A INCONTINENCIA Y CALPOCISTOLE, ADICIONALMENTE SE EVIDENCIAN EN TOMOGRAFIA HERNIA INGUINAL Y HERNIA UMBILICAL TC DE ABDOMEN**, razón por la cual se **PROGRAMA PARA PROCEDIMIENTO QUIRURGICO**.

Aunado a lo anterior **NO PERCIBIÓ INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO** que le permita a la señora BENILDA sostenerse, aunque sea un par de meses, de igual manera **NO CUENTA CON INGRESOS PARA CUBRIR LOS GASTOS QUE DEMANDA EL DIARIO VIVIR DE UN HOGAR**, ni tan siquiera para cubrir sus necesidades básicas, por todo lo anterior no está en capacidad de esperar a que se resuelva su situación a través de un proceso ordinario.

La empresa **GOLD RH S.A.S** vulnero los **DERECHOS FUNDAMENTALES** de mi prohijada como es el **DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**, teniendo en cuenta que el dictamen emitido por la JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ de fecha de 24 de septiembre de 2021 estableció que las afectaciones de salud: **EPICONDILITIS MEDIA, OTRAS SINOVITIS Y TENOSINOVITIS, SÍNDROME DE MANGUITO ROTATORIO Y SÍNDROME DEL TÚNEL CARPIANO son de ORIGEN LABORAL**. Situación que generó restricciones médico laborales que se encontraban vigentes para la fecha del finiquito.

Adicionalmente, le fue programada la cirugía por **SEGUIMIENTO POR GINECOLOGIA DEBIDO A INCONTINENCIA Y CALPOCISTOLE**, intervención quirúrgica que no se ha llevado a cabo, lo que claramente demuestra que existe una afectación grave en su salud que le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, presupuesto definido por nuestra Corte Constitucional en sentencias **C-824/11, T- 211/12, T-597/14, T-141/16 y SU-049/17**.

La empresa **GOLD RH S.A.S** al no permitirle a la señora BENILDA continuar con el trabajo le está causando un **grave perjuicio** en su manutención, afectado su derecho fundamental al mínimo vital, en razón a que el salario percibido es su único ingreso con el cual satisface sus **necesidades básicas y las de su familia**, compuesta por su **conyuge** y PEDRO ANTONIO RIVERA, que en la actualidad no cuenta con trabajo fijo, a su vez convive con su hijo JUAN CARLOS RIVERA que también se encuentra desempleado.

La empresa **GOLD RH S.A.S.**, está poniendo en riesgo la vida de la accionante, pues al desvincularla la deja **desprotegido por el sistema de salud** e impide su rehabilitación. Adicionalmente la deja sin ingresos para su congrua subsistencia y la de las personas que componen su hogar.

La empresa **GOLD RH S.A.S**, está vulnerando el **Derecho fundamental al Trabajo** en razón a que dio por terminado su contrato laboral **SIN CONTAR CON LA AUTORIZACIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO** y como quiera que cuenta con la edad de 52 años la deja en desventaja para poder ingresar nuevamente a la fuerza laboral, además que muy difícilmente podrá aprobar los exámenes médicos de ingreso con ocasión a los cuatro (4) **DIAGNÓSTICOS MEDICOS** que afectan día a día su salud.

Cabe resaltar que la empresa **GOLD RH S.A.S** en la actualidad continua su operación de manera regular.

PETICIÓN DE LA TUTELA

En concreto pretende el petente del juez constitucional que;

- i.) ordene a **GOLD RH S.A.S.**, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas, proceda a efectuar el **reintegro** de la señora BENILDA SUAREZ ACOSTA al cargo de OPERARIA DE PRODUCCION o a uno de igual o superior categoría, efectuando el **pago de los salarios** dejados de percibir entre el CUATRO (4) de mayo de 2021 y hasta la fecha de reintegro efectivo.
- ii.) Ordenar a **GOLD RH S.A.S** que se **abstenga de continuar con actos vulneradores** de derechos fundamentales

TRÁMITE PROCESAL Y CONTRADICTORIO

Mediante providencia de fecha 3 de noviembre de 2021, se admitió la acción de tutela ordenándose la notificación a **GOLD RH S.A.S** para que rindiera informe sobre los hechos en que sustenta la misma y ejercieran su derecho de defensa.

Por auto adiado el 9 de noviembre de 2021 se ordenó la vinculación de LA JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ , así como de la JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ, para que rindieran informe sobre los hechos en que sustenta la misma y ejercieran su derecho de defensa e indicaran el porcentaje de pérdida de capacidad laboral con que fue calificada la accionante como quiera que dicha información se echa de menos en el informe

RESPUESTA DE LA ACCIONADA

GOLD RH S.A.S a través de la suplente del representante legal **SARA ELVIRA CAMARGO MARQUEZ** quien manifiesta que para la fecha de retiro y de acuerdo con el examen ~~médico~~ de retiro no tenía ninguna restricción para llevar a cabo sus actividades laborales, como tampoco presentaba incapacidades o alguna afección de salud de tal envergadura que le impidiera llevar a cabo actividades laborales de manera normal.

Señala la representante legal de la entidad accionada que en el presente asunto, está probado que la terminación del contrato de trabajo de la tutelante, se realizó en estricto cumplimiento de la normatividad laboral vigente, pues finalizó la obra para la cual había sido contratada, dada la terminación de la relación comercial con Dream Rest Colombia siendo claro que su actuar además de ceñirse al ordenamiento jurídico, de ninguna manera contradice o ignora los mandatos constitucionales o se aparta de las prescripciones de la ley, o representa abuso.

En el caso en concreto, la tutelante considera que al terminar el contrato de trabajo la empresa actuó sin tener en cuenta su enfermedad laboral y su condición de salud actual, siendo necesario precisar que una vez superada la que ella misma indica le ~~dió~~ la EPS, la accionante no presentaba más restricciones o incapacidades que impidieran que la empresa terminara su contrato de trabajo, tan es así que su examen médico de retiro fue satisfactorio, adicionalmente la señora Suarez venía desarrollando actividades de manera normal.

Que aunado a lo anterior, debe ser claro que la garantía de estabilidad laboral reforzada implica una limitación considerable para la realización de actividades laborales, lo que no se evidencia en el caso en concreto dado que la mencionada señora prestó sus servicios una vez superadas sus últimas recomendaciones médicas.

La terminación obedeció a circunstancias objetivas que fueron claramente expuestas en la comunicación, mediante la cual se notificó la decisión de la empresa y que ahora pretende desconocer al considerar que, si se encuentra en estado de debilidad manifiesta, y que por lo tanto la empresa realizó

un acto discriminatorio.

Se señala además de lo anterior que , no se observa dentro del expediente ninguna prueba que permita concluir sin lugar a dudas que la tutelante es madre cabeza de hogar, pues sólo se hace alusión a la condición de desempleo de su cónyuge y su hijo, con lo cual no se acredita las condiciones señaladas por la Corte Constitucional para establecer que efectivamente se encuentra en condición de debilidad manifiesta al ser madre cabeza de familia.

LA VINCULADA JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ, a través del abogado de la Sala Cuarta de Decisión de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez **CRISTIAN ERNESTO COLLAZOS SALCEDO**, señaló que el expediente de la señora Benilda Suarez Acosta, fue radicado en esa entidad el 03 de agosto de 2021 remitido por parte de la Junta Regional de Bogotá; y una vez efectuado el reparto le correspondió conocer el caso a la Sala de Decisión Número Cuatro cuyos miembros resolvieron el recurso de apelación en Audiencia Privada de Decisión que se llevó a cabo el 24 de septiembre de 2021 en la que se emitió el dictamen No. 40030560 - 16710 que determinó:

En virtud de lo expuesto se decide **MODIFICAR** el dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá , con el siguiente resultado:

Entidad calificadoradora: Junta Nacional de Calificación de Invalidez - Sala 4

Calificado: BENILDA SUAREZ ACOSTA

Dictamen:40030560 - 16710

Página 10 de 11

DIAGNÓSTICO(S)

1. SÍNDROME DE MANGUITO ROTATORIO DERECHA.
2. EPICONDILITIS MEDIA DERECHA.
3. OTRAS SINOVITIS Y TENOSINOVITIS-(TENDINITIS DE FLEXO-EXTENSORES DE MANO) DERECHA.
4. SÍNDROME DEL TÚNEL CARPIANO BILATERAL

ORIGEN: ENFERMEDAD LABORAL

El mencionado fue debidamente comunicado a las partes en observancia a lo proveído en el Decreto 1352 de 2013 en concordancia con el Decreto 1072 de 2015. Haciéndoseles la salvedad que contra el citado dictamen no procede recurso alguno por lo que adquiere firmeza y sólo puede ser controvertido ante la jurisdicción ordinaria.

Así mismo, se informa que la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, **NO ES SUPERIOR JERÁRQUICO, NI ADMINISTRATIVO DE LAS JUNTAS REGIONALES NI DE LAS ENTIDADES DE SEGURIDAD SOCIAL**, por lo que esta entidad **NO OSTENTA** potestades disciplinarias ni sancionatorias respecto a los organismos de primera instancia.

Por lo expuesto, solicita **DESVINCULAR** a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez de la presente acción de tutela, teniendo en cuenta que no existe ningún trámite pendiente por realizar en esta entidad, pues con el dictamen No. 40030560 - 16710 se dio cierre al proceso de calificación del accionante, por tanto, resulta evidente que la entidad no ha incurrido en violación alguna de los derechos de la señora Benilda Suarez Acosta.

LA VINCULADA JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ D.C Y CUNDINAMARCA, a través del secretario principal de la sala de decisión N° 2 JOHN FERNANDO EUSCATEGUI COLLAZOS, señala que En el año 2019, **la EPS FAMISANAR** radicó caso en esta Junta Regional con el único finde resolver controversia presentada **por la ARL SURA con el**

ORIGEN laboral asignado a los diagnósticos *otras sinovitis y tenosinovitis (tendinitis de flexoextensores de mano derecha)*, *síndrome del túnel carpiano bilateral*, *síndrome de manguito rotatorio derecha*, *epicondilitis media derecha*.

A. Una vez se practicó valoración médica y se aportaron pruebas adicionales al caso, **esta Junta Regional profirió el dictamen No 40030560 el 11 de febrero de 2020**, mediante el cual se calificaron los diagnósticos *otras sinovitis y tenosinovitis (tendinitis de flexoextensores de mano derecha)*, *síndrome del túnel carpiano bilateral*, *síndrome de manguito rotatorio derecha*, *epicondilitis media derecha* de Origen Enfermedad Común.

B. La accionante interpuso los recursos de ley por estar inconforme con la decisión.

C. Se remitió el proceso a la Junta del Orden Nacional.

D. **Desconocen el dictamen de la Junta Nacional que registra emitido en su página web desde el 24 de septiembre de 2021.**

Así las cosas, **con respecto a la calificación porcentual**, una vez en firme el Origen del (de los) Diagnóstico(s), **deberá requerirse** a la Entidad de Seguridad Social encargada de asumir el riesgo, es decir, a la Administradora de Pensiones de resultar de Origen Común o a la Administradora de Riesgos Laborales de resultar de Origen Laboral, previo proceso de rehabilitación, **determinar en primera oportunidad el porcentaje de pérdida de capacidad laboral**. (resaltos y subrayas dentro del texto original).

CONSIDERACIONES

COMPETENCIA: Es competente este juzgado para conocer de la presente acción de tutela, deconformidad con lo dispuesto en el artículo 86 de la Carta Política, en concordancia con el artículo 37 inciso 1° del Decreto 2591 de 1991.

CUESTIÓN PRELIMINAR: Previo al análisis de fondo de la acción de tutela interpuesta, se estudiarán los requisitos de procedencia de la misma con relación a:

- (a) la legitimación por activa y por pasiva
- (b) la subsidiariedad y
- (c) el requisito de inmediatez, superados los cuales se formulará el respectivo PROBLEMA JURÍDICO.

a-Legitimación en la causa.

De conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política, toda persona que considere que sus derechos fundamentales han sido vulnerados o se encuentren amenazados, podrá interponer acción de tutela en nombre propio o a través de un representante que actúe en su nombre.

En este caso el señor **BENILDA SUAREZ ACOSTA** a través de apoderada judicial presentó acción de tutela tras considerar que **GOLD RH S.A.S** ha trasgredido los derechos fundamentales a la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, MINIMO VITAL, IGUALDAD, TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL Y VIDA**, existiendo **legitimación por activa**. Igualmente, **legitimación por pasiva** respecto del accionado por cuanto es la persona contra la cual se reclama la protección de los derechos presuntamente vulnerados.

b- Inmediatez

El requisito de INMEDIATEZ “*exige que la acción sea promovida de manera oportuna, esto es, dentro de un término razonable luego de la ocurrencia de los hechos que motivan la afectación o amenaza de los derechos*”.

(...) el examen de la inmediatez no consiste únicamente en revisar el paso del tiempo entre el hecho generador de la vulneración de un derecho fundamental y la interposición de la acción de tutela. Existen casos en los que el Juez de tutela debe verificar “si existe un motivo válido, entendiéndolo como una justificación para el no ejercicio de la acción constitucional de manera oportuna, circunstancia justificativa que debe estar plenamente demostrada, y que debe responder a criterio de protección constitucional...”¹

En el caso que se analiza los hechos generadores del presente amparo se presentaron a partir del 4 de mayo de 2021 y la acción constitucional se interpuso el 2 de noviembre de la presente anualidad, lapso que resulta razonable y, por consiguiente, el juzgado considera que se cumple el requisito de inmediatez.

c- Subsidiariedad

Cómo quedó visto el artículo 86 de la Constitución Política, establece que la acción de tutela solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, siendo improcedente, según voces del artículo 6° del Decreto 2591 de 1991, cuando existan otros recursos o medios de defensa judicial, sin perjuicio de la posibilidad de acudir a la tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Y es que la doctrina constitucional ha sido reiterativa en señalar que, en virtud del principio de subsidiariedad de la tutela, los conflictos jurídicos relacionados con los derechos fundamentales deben ser en principio resueltos por las vías ordinarias -jurisdiccionales y administrativas- y sólo ante la ausencia de dichas vías o cuando las mismas no resultan idóneas para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, resulta admisible acudir a la acción de amparo constitucional.¹

Relativamente a lo que con la tutela se persigue, bueno es recordar que esta acción excepcional, 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 2° y 3° del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 2° 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 pertinente, 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].

PROBLEMA JURÍDICO

Corresponde ahora al Despacho determinar si se han vulnerado los derechos fundamentales **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, MINIMO VITAL, IGUALDAD, TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL Y VIDA**, de **BENILDA SUAREZ ACOSTA**, para que proceda

¹ [Corte Constitucional. Sentencia del 21 de junio de 2.011. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub Expediente 19001-23-33-002-2013-00203-00]

excepcionalmente la acción de tutela, a fin de obtener, el reintegro a su trabajo y el pago de salarios dejados de percibir a partir de la fecha de su despido (4 de mayo de 2021) a la fecha de su reintegro.

Para resolver el problema jurídico planteado, el despacho hará referencia a:

- (i) De la naturaleza y procedencia de la acción de tutela contra particulares.
- (ii) Principio de estabilidad laboral reforzada en contrato a término fijo o por obra labor.
- (iii) De la improcedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral, salvo que se trate de amparar el derecho a la protección laboral reforzada
- (iv) El derecho al trabajo, a la estabilidad laboral y su protección por el ordenamiento constitucional colombiano.
- (v) Del derecho al mínimo vital y móvil
- (vi) Del perjuicio irremediable, y finalmente,
- (vii) Se arribará al caso concreto.

DE LA NATURALEZA Y PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PARTICULARES.

La figura de la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política fue instituida con el fin que las personas puedan reclamar ante el órgano judicial, en todo momento y en cualquier lugar, la protección inmediata de derechos fundamentales de rango constitucional, mediante un procedimiento preferente y sumario, cuando se consideren conculcados o amenazados por los hechos u omisiones en que incurra una autoridad pública o determinados particulares. Esta acción es de naturaleza residual, es decir que no siempre que una conducta transgrede o ponga en riesgo garantías fundamentales es factible acceder a la tutela pues requiérese además, para lograr el restablecimiento o protección de estas, que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial eficaz, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

La acción de tutela contra particulares se encuentra limitada en forma taxativa por el inciso 5° del citado artículo 86 y allí enlista los específicos casos en los cuales procede: cuando las personas contra quienes se intenta estén encargadas de la prestación de un servicio público; o que su conducta afecte grave y directamente el interés colectivo; o cuando respecto de ellas, el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión.

El anterior precepto constitucional tuvo su desarrollo en el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, señalándose igualmente allí los eventos en que procede la acción de tutela contra particulares, de los cuales amerita analizarse en el caso concreto, el consagrado en el numeral 9°, vale decir “Cuando la solicitud sea para tutelar de quien se encuentre en situación de subordinación o indefensión respecto del particular contra el cual se interpuso la acción...”

Sobre el estado de indefensión en que se encuentra un extrabajador frente a quien fuera su empleador, nuestro máximo Tribunal Constitucional en sentencia T-251 de 2008, dijo lo siguiente:

“A pesar de que no existe una relación de subordinación entre estos dos sujetos las circunstancias particulares en las que se encuentra el antiguo trabajador lleva a concluir que este último se halla en estado de indefensión frente al empleador que se niega a brindar la información que requiere sobre la antigua vinculación laboral. Al respecto, la Sala observa que, como ya ha sido indicado, esta oposición concluye en una innegable violación de otras garantías iusfundamentales, respecto de la cual el Ciudadano no cuenta con mecanismos judiciales que de manera eficiente conjuren dicha infracción.”

Así las cosas, para el caso sí es procedente la acción en contra del particular, pues se está en presencia de un estado de indefensión manifiesta toda vez que la presunta vulneración de derechos, proviene indefectiblemente del reclamo de un ex trabajador de la empresa **GOLD RH S.A.S**, empresa quien contrató a la accionante, indefensión que se encuentra debidamente acreditada en el expediente con los documentos allegados por la accionante como lo son: contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada, carta de presentación al cargo contratado, certificación laboral, acta de seguimiento a recomendaciones medico

laborales de fecha 4 de abril de 2018, constancia de correo electrónico de fecha 22 de enero de 2020 en el que se observan recomendaciones y observaciones médicas, dictamen Junta Regional De Calificación De Invalidez Bogotá Cundinamarca, carta terminación contrato de trabajo adiado el 4 de mayo de 2021, entre otras.

Por otra parte, la accionada **GOLD RH S.A.S** allega como soporte: certificado médico aptitud laboral y carta terminación de mandato emitido por el representante legal de la empresa DREAM REST COLOMBIA S.A.S.

PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO O POR OBRA LABOR.

La Corte Constitucional en sendos pronunciamientos jurisprudenciales ha indicado que el vencimiento del término del contrato por obra o labor contratada no significa necesariamente una justa causa para su terminación sin que medie autorización del inspector de trabajo, como se observa en en sentencia **T-020/21** la cual señala:

“En el caso de los contratos laborales a término fijo, por obra o labor, “(...) el vencimiento del [plazo] pactado o el cumplimiento de la condición no constituye una justa causa para su terminación (...)”. De manera que el empleado “tiene el derecho a conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado” si ha cumplido adecuadamente sus funciones y si la labor o el servicio se mantiene en el tiempo.

*“(...)18. Según el artículo 53 de la Constitución, todos los trabajadores son titulares de un derecho general a la estabilidad en el empleo. Aquella garantía se intensifica en el caso de sujetos que se encuentran en condición de vulnerabilidad, a saber: (i) las mujeres embarazadas; (ii) las personas en situación de discapacidad o **en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud**; (iii) los aforados sindicales; y (iv) las madres y padres cabeza de familia^[111].*

De igual forma, este postulado se deriva de otras disposiciones superiores, como el derecho de todas las personas “en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegidas “especialmente”, con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva” (arts. 13 y 93). También, la mencionada garantía se sustenta en los deberes que le asisten al Estado, como proteger el derecho al trabajo “en todas sus modalidades” (art. 25), y adelantar una política de “integración social” a favor de los “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (art. 47). Finalmente, los artículos 1º, 48 y 95 aluden al deber de “obrar conforme al principio de solidaridad social”^[112].

*19. Ahora bien, la Sentencia SU-049 de 2017^[113] precisó que **la estabilidad laboral reforzada no protege exclusivamente a aquellos sujetos que presentan una PCL calificada. Por consiguiente, dicha garantía ampara a quienes tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares y que, por este hecho, pueden ser objeto de tratos discriminatorios.** En consecuencia, este escenario sitúa a la persona “(...) en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas (...)”.*

*20. En tal perspectiva, si un empleador pretende desvincular a una persona que se halla en esta situación, debe contar con autorización del Inspector de Trabajo. Este funcionario verifica que las razones esgrimidas no estén asociadas a la condición de salud del trabajador, sino que se trata una causal objetiva. **Bajo este entendido, la estabilidad laboral reforzada se concreta en una prohibición de despido discriminatorio hacia quienes se encuentran amparados por dicha prerrogativa^[114]. De manera que la pretermisión del trámite ante la autoridad laboral “acarrea la presunción de despido injusto”. Por consiguiente, se invierte la carga de la prueba y corresponde al empleador acreditar una causa objetiva para terminar el contrato de trabajo^[115].***

*En este punto, la Sala resalta que en el caso de los contratos laborales a término fijo, por obra o labor, “(...) el vencimiento del [plazo] pactado o el cumplimiento de la condición no constituye una justa causa para su terminación (...)”^[116]. De manera que el empleado “tiene el derecho a conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado”^[117] si ha cumplido adecuadamente sus funciones y si **la labor o el servicio se mantiene en el tiempo.***

*21. A partir de las reglas enunciadas, esta Corporación ha establecido los presupuestos para que opere la garantía de estabilidad laboral reforzada. En concreto, el juez constitucional debe verificar: (i) **que la condición de salud del trabajador le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones**; (ii) **que dicha circunstancia sea conocida por el empleador con anterioridad al***

despido; y, (iii) que no exista una causal objetiva que fundamente la desvinculación^[118].

Acreditado lo anterior, el operador judicial deberá, prima facie, reconocer al sujeto protegido:

“(a) en primer lugar, la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir); (b) en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud sino que esté acorde con sus condiciones; (iii) en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.); y (iv) en cuarto lugar, el derecho a recibir ‘una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario’”^[119].

Según la **Sentencia T-201 de 2018**^[120], el reconocimiento de estas prestaciones se funda en que el vínculo jurídico no desaparece a pesar de la “interrupción de la labor y de la relación del empleado con la empresa”.

22. Por último, la indemnización mencionada líneas atrás se encuentra prevista en el artículo 26^[121] de la Ley 361 de 1997^[122], la cual, según la **Sentencia C-824 de 2011**^[123], protege un universo amplio de sujetos. En esa oportunidad, la Sala Plena explicó que la referencia a las personas con limitaciones severas y profundas contenida en el artículo 1º de la citada ley no debe entenderse como una expresión excluyente que restringe su ámbito de aplicación^[124]. Sobre el particular, recordó que este Tribunal ha acogido una noción amplia del término limitación, **“(...) en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar”**. Según lo expuesto, también son beneficiarios de la referida norma quienes presentan una situación de salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares” (resalto por el despacho).

DE LA IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA OBTENER EL REINTEGRO LABORAL, SALVO QUE SE TRATE DE AMPARAR EL DERECHO A LA PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA

La Corte Constitucional a través de su jurisprudencia, ha sostenido que en principio, la solicitud de reintegro al empleo a través de la acción de tutela resulta improcedente toda vez que el ordenamiento jurídico ofrece a los trabajadores mecanismos de defensa judicial a los cuales puede acudir ante la autoridad judicial laboral o de lo contencioso administrativo, según el caso, salvo que se trate de un trabajador que por alguna limitación en su estado de salud se encuentre en condición de debilidad manifiesta o en alguna otra circunstancia que le otorgue el derecho a la estabilidad laboral reforzada como es el caso de los trabajadores en estado de discapacidad y las mujeres en estado de embarazo o en lactancia.

En estos casos “la acción de tutela es el mecanismo idóneo y eficaz, para la protección laboral reforzada, cuya finalidad es expandir el postulado de la igualdad real y efectiva, y de esta forma, garantizarles a las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales. Es decir, que aunque no existe un derecho a permanecer en el empleo, la desvinculación laboral de estas personas sólo podrá efectuarse con la previa autorización del Ministerio de Trabajo.”²

Esa Corporación en relación con los trabajadores en estado de discapacidad o con algún padecimiento de salud que los limita, amparados por esa protección constitucional reforzada, cuyo despido se produce sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social y que a través de la acción de tutela buscan se les reintegre a su trabajo y así restablecer su derecho a la estabilidad laboral reforzada; ha precisado lo siguiente:

“(...) Otro tanto sucede en materia de la regulación de un trámite expedito que permita a los trabajadores discapacitados, despedidos sin la autorización del Ministerio de la Protección Social, ejercer el derecho a la estabilidad reforzada y obtener de manera inmediata el restablecimiento de sus condiciones laborales, en cuanto tampoco las normas procesales prevén un procedimiento acorde con la premura que el asunto comporta, conminando al trabajador a adelantar procesos engorrosos que no restablecen su dignidad y nada hacen por ‘romper esquemas injustamente arraigados en nuestro medio, como aquel de que un limitado físico, sensorial o psíquico es ‘una carga’ para la sociedad’”

² Sentencia T 772 de 2012

(...) En armonía con lo expuesto, la jurisprudencia constitucional considera la acción de tutela procedente para ordenar el reintegro al trabajo de la mujer que va a ser madre o acaba de serlo, sin la necesaria confrontación de las razones esgrimidas por el empleador ante el Inspector del Trabajo y en la misma línea se estima que al juez de amparo compete disponer el reintegro de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo, así mediar una indemnización”³

Ahora bien, se ha señalado por la jurisprudencia que las personas en estado de discapacidad **o que tienen algún padecimiento de salud que las limita, por quienes propugna el constituyente atendiendo esa condición de debilidad manifiesta**, los cobija una protección especial de estabilidad laboral reforzada que se materializa en el deber que tienen los empleadores de reubicar laboralmente a los trabajadores asignándoles tareas acordes con el tipo de limitación que no afecte su integridad; así como en la prohibición de desvincularlos de su puesto de trabajo, *"salvo que medien causas justas y objetivas previamente evaluadas por el Ministerio de la Protección Social."*

De ahí que nuestro Máximo Tribunal Constitucional ha reiterado que la desvinculación de un trabajador por razón de su estado de discapacidad o afectación en su estado de salud puede ser amparado a través de este mecanismo constitucional, siempre y cuando se acredite la existencia de una relación de causalidad entre el estado de salud del trabajador y la decisión del empleador de terminar el contrato de trabajo u optar por no prorrogarlo, con cuya determinación pueda predicarse respecto de éste un trato discriminatorio o desigual, circunstancias que deben ser analizadas por el juez de tutela a fin de determinar las causas esgrimidas por el empleador como soporte de la determinación que produjo la desvinculación y si ella obedece o no a un acto discriminatorio.

EL DERECHO AL TRABAJO, A LA ESTABILIDAD LABORAL Y SU PROTECCIÓN POR EL ORDENAMIENTO CONSTITUCIONAL COLOMBIANO

El derecho al trabajo se encuentra inmerso en la constitución, en su artículo 25⁴, es por ello que el Estado debe implementar políticas adecuadas para la conservación, mejoramiento y creación de las fuentes de trabajo, teniendo en cuenta la subdivisión de la fuerza de trabajo que se hace para las personas que conforman la población económicamente activa de acuerdo a su salario y labor a desempeñar.

Por eso la Corte Constitucional en sentencia de unificación SU-049 de 2017 manifestó que:

(i) se aplica la estabilidad ocupacional reforzada al trabajo en general, en todas sus formas, incluso a las relaciones contractuales de prestación de servicios, (ii) para las personas en circunstancias de debilidad manifiesta, que tengan una afectación en su salud, la cual les impida o dificulte sustancialmente el desarrollo de sus labores, con independencia de si se encuentran calificadas con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Por tanto, ante una decisión de despido de un trabajador o contratista en una condición de debilidad manifiesta por razones de salud, (iii) debe acudir a la Oficina del Trabajo para que certifique la justa causa de la terminación del vínculo, pues en caso de no hacerlo, (iv) deberá declararse ineficaz la terminación de la relación contractual y en consecuencia (v) procederá la renovación del contrato de prestación de servicios en condiciones análogas a las que tenía previo a la terminación, (vi) se ordenará el pago de los emolumentos dejados de percibir y (vii) el contratante deberá pagar la indemnización equivalente a 180 días de remuneración". (Subrayas del Juzgado)

Además, modificó el término estabilidad laboral reforzada por estabilidad ocupacional reforzada, con el fin de elevar tal garantía a rango de derecho fundamental y así ampliar el marco de protección en los contratos de prestación de servicios, en aquellos casos en los que no se desprende una verdadera subordinación.

³ Sentencia C-073 de 2003

⁴ "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas."

Ahora bien, La Corte ha fijado las reglas jurisprudenciales aplicables a los casos en que se discute la estabilidad laboral reforzada de personas discapacitadas, bajo tratamiento médico, o en situación de debilidad manifiesta y fueron compendiadas en la sentencia T-899 de 2014. En la mencionada providencia se indicó que:

“una persona en situación de debilidad manifiesta por deterioro en su estado de salud, será titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando (i) se encuentre demostrado que padece de serios problemas de salud; (ii) cuando no haya una causal objetiva de desvinculación; (iii) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral; y (iv) el despido se haya hecho sin la autorización previa del inspector de trabajo.”

A propósito, la doctrina constitucional 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].

Sucede, además, que la doctrina jurisprudencial ha sido clara en lo que debe entenderse por estado de debilidad manifiesta, para sostener que:

*“está en circunstancias de debilidad manifiesta, y por ende, tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada “un trabajador que **razonablemente** pueda catalogarse como persona (i) con discapacidad, (ii) con disminución física, síquica o sensorial en un **grado relevante**, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les “**impida[a] o dificultó sustancialmente** el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho”. [Sentencia T-472 de 2014] [Subrayas del Juzgado].*

DEL DERECHO AL MINIMO VITAL Y MOVIL

En efecto, el derecho al mínimo vital ha sido entendido como:

“aquella porción del ingreso que tiene por objeto cubrir las necesidades básicas como alimentación, salud, educación, recreación, servicio públicos domiciliarios, etc.” La jurisprudencia patria ha considerado que su conceptualización *“no sólo comprenda un componente cuantitativo vinculado con la simple subsistencia, sino también un elemento cualitativo relacionado con el respecto a la dignidad humana como valor fundante del ordenamiento constitucional. Entodo caso, siempre que se alega su vulneración, es necesario que el interesado enuncie los motivos que le sirven de fundamento para solicitar su protección, de manera que el juez pueda evaluar la situación concreta del accionante.*

No obstante, la jurisprudencia ha señalado algunos supuestos en los cuales se presume la vulneración del derecho al mínimo vital, los cuales se limitan a las siguientes situaciones de hecho: (i) que no se encuentre acreditado en el expediente que el accionante cuenta con otros ingresos o recursos que permitan su subsistencia; (ii) que se trate de un incumplimiento prolongado e indefinido, esto es, de una omisión superior a dos meses, con excepción de aquella remuneración equivalente a un salario mínimo, y (iii) que las sumas que se reclamen no sean deudas pendientes. De manera que, siempre que se acredite en el trámite de un proceso cualquiera de los anteriores supuestos, el juez de tutela puede proceder al análisis de fondo del asunto planteado, a pesar de que el accionante no acredite directamente la afectación de su mínimo vital por el no pago de acreencias laborales.”⁴

DEL PERJUICIO IRREMEDIABLE

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 inoficiosos, 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”.

DEL CASO EN CONCRETO

La polémica que trae la tutela es concreta, pues lo que a fin de cuentas se reduce su *petitum* es a obtener por esta vía que la parte accionada reintegre a la señora **BENILDA SUAREZ ACOSTA**, a las labores que venía realizando o a uno de igual o superior categoría y se efectúe el **pago de los salarios** dejados de percibir entre el CUATRO (4) de mayo de 2021 y hasta la fecha de reintegro efectivo.

Del material probatorio dentro del paginarío, se observa que la empresa accionada **GOLD RH S.A.S** conocía que la accionante se encuentra diagnosticada desde el año 2018 con epicondilitis media, otras sinovitis y tenosinovitis, síndrome de manguito rotador de su brazo derecho y síndrome del túnel carpiano bilateral, nótese que la empresa accionada el 4 de abril de 2018 realizó acta de seguimiento a recomendaciones médico laborales, además que el 22 de enero de 2020 la empresa en la que prestaba el servicio la accionada allega correo indicando como quedaron las funciones de la trabajadora señaladas por el jefe inmediato y atendiendo las recomendaciones médicas.

Así mismo, el 15 de febrero de 2021, la empresa accionada realiza seguimiento a las recomendaciones y/o restricciones medico laborales como se observa en acta en las que se le realizaron nuevas recomendaciones con fecha de vigencia al 18 de marzo de 2021.

Y es que dígase de lo anterior que la entidad accionada **GOLD RH S.A.S** en su contestación indica que es cierto que conocía de los padecimientos de la tutelante, pero que sin embargo “la accionante no presentaba más restricciones o incapacidades que impidieran que la empresa terminara su contrato de trabajo” además que la terminación de contrato por obra o labor contratada suscrito entre dicha entidad y la trabajadora **BENILDA SUAREZ ACOSTA** se produjo en razón a que había finalizado la relación comercial con Dream Rest Colombia, por lo tanto también finalizó la obra para la cual la accionante había sido contratada.

De otra parte y si bien el examen médico de retiro realizado el 13 de mayo de 2021 nueve días después de la terminación del contrato laboral fue satisfactorio e indica que la señora Suarez venía desarrollando actividades de manera normal, también lo es, que no tuvo en cuenta los padecimientos que la aquejaban y que fueron diagnosticados desde el año 2018 y de los cuales ha venido realizando tratamientos médicos con el fin de controlar las dolencias ocasionadas por los mismos.

Expuesto lo anterior, cabe reiterar que la Corte Constitucional ha señalado que existe una estabilidad ocupacional reforzada para aquellas personas que adquieren una enfermedad o presentan, por cualquier causa, una afectación médica que impida o dificulte el desarrollo normal de sus actividades laborales, pues se encuentra en una situación de debilidad manifiesta.

Así las cosas, se encuentra en el *sub-judice* que se reúnen los presupuestos jurisprudenciales que llevan a conceder el amparo constitucional deprecado, en relación con la presunta vulneración de los derechos fundamentales al mínimo vital y a la salud incoados por la apoderada de la accionante por su desvinculación laboral estando debido a que la empresa accionada **GOLD RH S.A.S** no tuvo en cuenta que la señora **BENILDA SUAREZ ACOSTA** presenta una afectación en su salud, la cual le impide o dificulta el desarrollo de sus actividades laborales como lo haría si se encontrara en óptimo estado de salud, pues como se indica en la jurisprudencia señalada que dicha situación es independiente de que se encuentre calificada con una pérdida de capacidad laboral moderada, debiendo haber solicitado el permiso ante el misterio de la Protección Social para su despido.

Es más, al encontrarse la accionante con padecimientos de salud que la limita, el deber de la empleadora era de reubicarla laboralmente asignándole tareas acordes con el tipo de limitación que no afecte su integridad; así como en la prohibición de desvincularlos de su puesto de trabajo, y es que dígase que como quiera que la empresa **GOLD RH S.A.S** cuenta con otros contratos con otras empresas podía reubicarla en las mismas o en la propia empresa teniendo en cuenta que sus funciones no continúen agravando su salud, además también ha de tenerse en cuenta que si bien la E.P.S señaló que se trataba de enfermedades comunes y así lo corroboró el concepto emitido por la **LA JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ D.C Y CUNDINAMARCA**, también lo es que no podía haberse efectuado su despido como quiera que el concepto no se encontraba en firme debido a la apelación presentada por la accionante contra el concepto emitido por la regional tanto así que el 24 de septiembre de 2021 la **JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ** concedió la apelación y cambió el concepto de enfermedad común por enfermedad laboral, el cual quedó en firme al momento de notificar a las partes, situación de la que tenía conocimiento la empresa accionada y por lo tanto no podía efectuar el despido.

Además de lo anterior, la accionante no percibe ningún ingreso económico desde que fue despedida de su trabajo, no estando en capacidad de suplir sus necesidades ni el pago de la seguridad social en salud afectando sus derechos fundamentales conculcados principalmente a la estabilidad laboral reforzada con ocasión de la terminación de su relación contractual, en atención a su estado de salud y a las enfermedades que padece, ya que las posibilidades para reincorporarse al mercado laboral y obtener una fuente de ingresos se reducen sustancialmente. Aunado a lo anterior, la pérdida de ingresos económicos pone en riesgo la capacidad de la tutelante de satisfacer sus necesidades mínimas, y, de esta forma, la garantía del derecho al mínimo vital, pues su salario sí es fundamental para garantizar la satisfacción de este derecho.

Continuando, advierte el Despacho, que la desvinculación laboral de la accionante no solo vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada, sino también los derechos fundamentales a la salud y a la seguridad social, puesto que al dar por terminado el contrato de trabajo de la señora **BENILDA SUAREZ ACOSTA** se puso en riesgo la continuidad del tratamiento médico necesario para su rehabilitación.

En síntesis, para esta administradora de justicia la empresa **GOLD RH S.A.S** vulneró los derechos fundamentales a la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, MINIMO VITAL, IGUALDAD, TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL Y VIDA** de la accionante, al terminar su contrato de obra o labor sin el correspondiente permiso del Ministerio de Trabajo y sin desvirtuar que la misma no tuvo fundamento en el estado de salud de la accionante.

Finalmente, vale la pena recordar que este instrumento constitucional procede como **mecanismo transitorio**, cuando la accionante demuestre la ocurrencia de un perjuicio irremediable, es decir, cuando acredite que está en presencia de un daño inminente, grave, urgente e impostergable, que su despido ocurrió sin autorización del Ministerio de Trabajo. En este evento, el amparo de protección sólo tendrá efectos temporales, esto es, hasta que la autoridad judicial competente decida en forma definitiva el conflicto

planteado y, como medio de defensa principal y definitivo, en los casos en que resulte la jurisdicción ordinaria ineficaz para hacer cesar la amenaza o la vulneración a los derechos fundamentales, teniendo en cuenta las circunstancias en que se encuentra la solicitante.

De tal manera se observa, que al momento en que se encontraba vigente el contrato laboral por obra o labor contratada, la tutelante presentaba afecciones de salud., hecho que se itera, le otorga un derecho a la estabilidad laboral reforzada, toda vez que sus padecimientos médicos la colocan como sujeto de protección reforzada.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto y atendiendo los postulados jurisprudenciales citados, el Despacho accederá al amparo constitucional a fin de salvaguardar los derechos fundamentales de la accionante y debido a la ineficacia de la terminación o del despido laboral y se ordenará a la empresa **GOLD RH S.A.S** que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, procedan a cancelar todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir desde el 4 de mayo de 2021 a la fecha que se produzca el reintegro de la accionante, si así lo desea la señora **BENILDA SUAREZ ACOSTA**, a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por ella hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud sino que esté acorde con sus condiciones además deberá recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso, igualmente se ordena a la accionada el pago equivalente a ciento ochenta (180) días de remuneración bajo las premisas del art. 26 de la ley 361 de 1997 por despido de persona en condición de debilidad manifiesta sin autorización de la entidad labora competente.

Por otro lado, la accionante deberá realizar los trámites correspondientes de manera inmediata a fin de que le sea realizada la calificación porcentual, de pérdida de capacidad ante a la Entidad de Seguridad Social encargada de asumir el riesgo y que, al resultar de Origen Laboral, corresponde a la Administradora de Riesgos Laborales previo proceso de rehabilitación.

Se ordena la desvinculación del presente asunto de la **JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ** y de la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ D.C Y CUNDINAMARCA**.

DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: CONCEDER la acción de tutela en procura de la protección de los derechos fundamentales la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, MINIMO VITAL, IGUALDAD, TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL Y VIDA**, incoados por la apoderada de la señora **BENILDA SUAREZ ACOSTA**, contra **GOLD RH S.A.S** a través de la suplente del representante legal **SARA ELVIRA CAMARGO MARQUEZ**

SEGUNDO: En consecuencia, **ORDENAR a la empresa GOLD RH S.A.S a través de la suplente del representante legal SARA ELVIRA CAMARGO MARQUEZ**, que, en el término de **CUARENTA Y OCHO (48) HORAS** contadas a partir de la notificación de este fallo, proceda a cancelar todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir desde el 4 de mayo de 2021 a la fecha que se produzca el reintegro de la accionante si así lo desea la señora **BENILDA SUAREZ ACOSTA**, a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por ella hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud sino que esté acorde con sus condiciones además deberá recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso, igualmente se ordena a la accionada el pago equivalente a ciento ochenta (180) días de remuneración bajo las premisas del art. 26 de la ley 361 de 1997 por despido de persona en condición de debilidad manifiesta sin autorización de la entidad labora competente.

TERCERO: ADVERTIR a la accionada **BENILDA SUAREZ ACOSTA** que de manera inmediata deberá realizar los trámites correspondientes a fin de que le sea realizada la calificación porcentual, de pérdida de capacidad ante a la Entidad de Seguridad Social encargada de asumir el riesgo y que, al resultar de Origen Laboral, corresponde a la Administradora de Riesgos Laborales previo proceso de rehabilitación.

CUARTO: DESVINCULARA del presente asunto de la **JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ** y de la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ D.C Y CUNDINAMARCA**.

QUINTO: NOTIFICAR VIA CORREO ELECTRONICO lo aquí resuelto al accionante y su apoderada, así como a la entidad accionada y vinculadas y de no ser posible utilícese el medio más expedito.

SÉPTIMO: REMITIR las diligencias de no ser impugnada la presente decisión a la **Honorable Corte Constitucional** para su eventual revisión. Ofíciase.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Firmado Por:

Maria Del Pilar Oñate Sanchez
Juez Municipal
Juzgado Municipal
Civil 001
Mosquera - Cundinamarca

Código de verificación: **ce435dc7c996d4e19e06b4a10b01cb90c45a8ef74ca0f72504ee12f4d6e7b82a**

Documento generado en 17/11/2021 04:58:23 PM

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