

JUZGADO PROMISCOU MUNICIPAL

Tenjo, Cundinamarca, trece de julio del año dos mil veinte.

Se procede a decidir la **ACCIÓN DE TUTELA** instaurada por la señora **MARLEN DE JESUS PEREZ PEREZ** contra **FLORES DE TENJO S.A.S. C.I.**

I. ANTECEDENTES:

La accionante presenta demanda de tutela para obtener la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, el debido proceso, a la vida, a la igualdad y la protección especial de personas en situaciones de discapacidad o inferioridad por sus condiciones económicas, físicas o mentales, los que considera vulnerados por la accionada con la terminación que de manera unilateral hizo de su contrato laboral, sin justa causa, el 15 de mayo de 2020, no obstante que la empresa tenía conocimiento que su salud se encontraba afectada con diagnósticos de vena várice y de hernia discal ésta desde el 26 de abril de 2015 por la que tenía recomendaciones laborales.

1. HECHOS QUE FUNDAMENTAN LA ACCIÓN.

- 1.1. La demandante inició su relación laboral con la empresa FLORES DE TENJO S.A.S. mediante contrato a término indefinido el 10 de octubre de 2010 para desempeñar el cargo de operaria en la sección de post cosecha, devengando como último salario la suma de \$927.803,00;
- 1.2. El 26 de abril de 2015 la trabajadora fue diagnosticada con una hernia discal entre las vértebras T4 y T5 por lo que se le ordenaron incapacidades por varios meses y adicionalmente remitida a la especialidad de ortopedia para la realización de terapias;
- 1.3. Del diagnóstico y las recomendaciones laborales dadas por parte de la EPS se informó a la empresa por lo que se ajustaron sus labores a lo recomendado médicamente;
- 1.4. Adicionalmente la demandante fue diagnosticada con la dolencia denominada vena varice por lo que por su estado actual de salud como por su edad le impiden encontrar nuevas oportunidades laborales;
- 1.5. Pese a lo anterior, el contrato laboral fue terminado unilateralmente y sin justa causa el 15 de mayo de 2020;

- 1.6. La demandante no ha recibido el pago de sus prestaciones sociales en consideración a que procede el reintegro laboral porque, dice, tendría derecho al fuero especial de salud;
- 1.7. El examen de egreso médico no le ha sido entregado;
- 1.8. En la actualidad no dispone de ningún medio de subsistencia porque su empleo era la única fuente de ingresos adicionalmente tiene obligaciones alimentarias en favor de sus padres mayores de edad incapacitados para trabajar.

2. TRAMITE ADELANTADO.

La demanda fue admitida por auto del tres de julio del año en curso, ordenando oficiar a la accionada con el fin de verificar los antecedentes del asunto.

3. INTERVENCIÓN DE LA DEMANDADA.

La accionada, mediante su representante legal, solicitó declarar improcedente la tutela argumentando que no existe vulneración a la estabilidad laboral reforzada ya que no tenía conocimiento que la demandante estuviera en estado de debilidad manifiesta toda vez que al momento de la finalización de la relación laboral, certificado por el médico de salud ocupacional en el examen de egreso, no se encontraba incapacitada, no existía discapacidad alguna ni recomendaciones médicas o evidencias de limitaciones al cargo que desempeñaba, laborando de manera normal y regular lo que significa que para esa fecha tenía el 100% de su capacidad laboral.

En relación a las incapacidades médicas dijo que ninguna supera los tres días y ninguna está asociada al diagnóstico referido en la demanda, además que la empresa no recibió ninguna recomendación de especialistas.

En relación al perjuicio irremediable sostuvo que el contrato terminó de acuerdo a lo previsto en el artículo 64 del C.S.T., con indemnización, como causa válida y eficaz estipulada en la ley como causa para terminar el contrato de trabajo, por lo que es imposible predicar por ese solo hecho la configuración de un perjuicio para la accionante ya que se le pagó la indemnización, además que la actora no demostró su existencia.

Señaló que al no existir un perjuicio grave e irremediable y no haberse vulnerado ningún derecho le corresponde a la accionante acudir a la jurisdicción ordinaria laboral para debatir la legalidad o no del despido.

Sostuvo que en el hipotético evento de que se acceda a las pretensiones de la demandante y se ordene su reintegro, quedarían sumas que fueron pagadas por concepto de indemnización que deben compensarse para que ninguna de las partes se enriquezca a costa de la otra parte.

4. PRUEBAS RELEVANTES ALLEGADAS AL EXPEDIENTE.

- 4.1. Copia del contrato individual de trabajo a término indefinido celebrado entre las partes el 20 de octubre de 2010 y adición del 22 de enero de 2019;
- 4.2. Certificado de afiliación al Sistema General de Seguridad Social, seguro de vida y pensiones y cesantías;
- 4.3. Comprobantes de pago de nómina de enero, febrero, marzo, abril y mayo de 2020;
- 4.4. Concepto médico de egreso expedido por especialista de salud ocupacional el 19 de mayo de 2020;
- 4.5. Relación de incapacidades desde el 17-12-2015 hasta el 03-03-2020;
- 4.6. Incapacidades médicas e historia clínica expedida el 22 de mayo de 2015;
- 4.7. Formatos de examen médico de salud ocupacional de fechas 10-03-2020, 28-05-2019, 11-08-2015, y 28-07-2015;
- 4.8. Historia clínica de consulta externa expedida el 03-02-2020 por la CLINICA DE TENJO;
- 4.9. Remisión del 03-03-2020 de CLINICA DE TENJO a Cirugía vascular;
- 4.10. Preautorización de servicios del 20-02-2020 expedida por FAMISANAR de consulta de primera vez por especialista en cirugía vascular;
- 4.11. Resultado de resonancia magnética de columna lumbosacra simple del 26-04-2015;
- 4.12. Liquidación de contrato de trabajo junto con cheque a favor de la demandante;
- 4.13. Comunicación del 15 de mayo de 2020 donde se informa de la terminación unilateral del contrato de trabajo;
- 4.14. Certificación laboral de afiliación en salud Famisanar y en pensión Protección, además que la relación laboral finalizó por mutuo acuerdo;
- 4.15. Carta de fecha 23 de junio de 2020 por la que se requiere a la demandante para que reclame la liquidación de acreencias laborales.

Tomando en cuenta los antecedentes que preceden, es del caso entrar a decidir, para lo cual ha de tenerse en cuenta las siguientes,

II. CONSIDERACIONES.

Como se sabe con ocasión de la expedición de la Carta Política se consagró la acción de tutela como un mecanismo breve, ágil y eficaz que tienen las personas para reclamar la protección de sus derechos fundamentales ante una acción u omisión de autoridad o persona particular que los vulnere o amanece y siempre que no exista otro mecanismo judicial para la defensa de esos derechos.

Tratándose de acciones dirigidas en contra de un particular este mecanismo es procedente cuando se está en presencia de alguna de estas tres situaciones: a) que este encargado de la prestación del servicio público; b) que su conducta afecte grave y directamente el interés colectivo y c) que respecto de ella el particular se encuentre en estado de subordinación o de indefensión.

Para el caso bajo examen la acción resulta procedente toda vez que la solicitud se eleva en virtud de una relación de subordinación de la trabajadora respecto de la persona jurídica demandada.

Igualmente se cumple con el principio de inmediatez que exige como presupuesto procesal para el ejercicio de la acción de tutela que esta se promueva dentro de un plazo razonable, oportuno y justo, porque la accionante fue desvinculada de la empresa el 15 de mayo de 2020 y presentó su demanda antes de cuatro meses, plazo que estima este juzgado es razonable para demandar la protección de sus derechos constitucionales.

1. PROBLEMA JURÍDICO.

Se trata de establecer si la sociedad **FLORES DE TENJO S.A.S. C.I.** vulneró los derechos fundamentales de la accionante al terminar unilateralmente, sin justa causa, la relación laboral no obstante que tenía conocimiento de sus diagnósticos médicos y las recomendaciones laborales que le habían otorgado en el curso de la relación laboral.

Para ello se recordará la jurisprudencia constitucional sobre el tema de la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad y finalmente se analizará si la accionante cumple con las condiciones para determinar si hay lugar o no a la protección invocada o si por el contrario debe discutir y definir su pretensión a través de la acción ordinaria laboral ante la jurisdicción competente.

2. JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL SOBRE EL DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA DE PERSONAS EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA.

La jurisprudencia ha sido sólida en advertir que si bien, por regla general, la tutela no es el mecanismo adecuado para discutir asuntos de índole laboral, sin embargo la acción constitucional procede para amparar de manera directa la estabilidad laboral u ocupacional del trabajador que padece limitaciones de salud, sin que sea necesario que su capacidad laboral haya sido calificada.

Sobre el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, la Corte en sus decisiones, ha sido consistente en expresar:

“Tratándose de trabajadores con condiciones físicas, sensoriales o psíquicas diversas, como medida de protección la Ley 361 de 1997 impone a los empleadores el deber de solicitar autorización a la autoridad de trabajo para poder proceder a la terminación unilateral del contrato laboral¹. Si no se agota este trámite previo, se presumirá que la ruptura del vínculo obedece a motivos discriminatorios, presunción que (i) torna ineficaz el despido y (ii) castiga al patrono con el pago de una indemnización de 180 días de salario más los salarios y prestaciones dejados de percibir hasta la fecha en que el trabajador sea reintegrado.”

“Bajo esta óptica, este Tribunal ha puesto de relieve que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de que gozan los trabajadores con algún grado de limitación, comprende las siguientes garantías: “(i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a

¹ ST-331-18

² “Artículo 26º.- Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012. 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 acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.
NOTA: El texto subrayado fue declarado EXEQUIBLE CONDICIONADO por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458 de 2015, en el entendido de que deberán reemplazarse por las expresiones “discapacidad” o “en situación de discapacidad”.
NOTA: El texto en negrita fue declarado EXEQUIBLE CONDICIONADO por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458 de 2015, en el entendido de que deberán reemplazarse por la expresión “personas en situación de discapacidad”.

fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz". Esto último, con independencia de la modalidad contractual adoptada por las partes.³

"Es necesario indicar, no obstante, que un presupuesto indispensable para endilgar al empleador una actitud discriminatoria hacia el trabajador, es el hecho verificable de que aquel estaba enterado del padecimiento de este último con anterioridad a la desvinculación:

"Es forzoso que el empleador conozca la discapacidad del trabajador como instrumento de protección de la seguridad jurídica. Esto evade el hecho de que posteriormente en la jurisdicción se asuma intempestivamente que el trabajador es discapacitado y se le impongan al empleador diversas obligaciones que no preveía, debido a su desconocimiento de la discapacidad. Ahora bien, este deber del trabajador de informar no está sometido a ninguna formalidad en la legislación actual, de modo que atropellaría la Sala el artículo 84 constitucional si impone vía jurisprudencia algún requisito formal para efectos del ejercicio de los derechos que se desprenden de la discapacidad. De tal suerte que el deber de informar puede concretarse con la historia clínica, con frecuentes incapacidades e, incluso, con la realidad cuando ella es apta para dar cuenta de la discapacidad, en concordancia con el principio de primacía de la realidad sobre las formas."⁴

"Ahora bien: la evolución de la jurisprudencia ha logrado extender el amparo de la estabilidad ocupacional reforzada a trabajadores que sufren determinadas enfermedades –aunque no sean catalogadas estrictamente como "discapacidades", así como a las personas que se hallan convalecientes o con una incapacidad temporal, en razón a que, también en estos eventos, se evidencia un estado de debilidad manifiesta que demanda protección constitucional:

"La concepción amplia del término 'limitación' ha sido acogida mayoritariamente por la jurisprudencia reciente de esta Corporación en el sentido de hacer extensiva la protección señalada en la Ley 361 de 1997 a aquellas personas que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez.

(...)

³ Sentencia T-378 de 2013, M.P.: Luis Guillermo Guerrero Pérez
⁴ Sentencia T-148 de 2012, M.P.: Juan Carlos Henao Pérez. En concordancia, sentencia T-664 de 2017, M.P.: Carlos Bernal Pulido

En este orden de ideas, la Corte Constitucional también ha sido enfática en señalar que toda persona que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado del padecimiento de una enfermedad y sin importar el tipo de relación laboral existente, 'tiene derecho a que se le garantice la estabilidad laboral reforzada por estar en una condición de debilidad manifiesta. Por tanto, el empleador podrá únicamente mediante autorización del inspector de trabajo y por una justa causa objetiva, desvincular al trabajador que presente una disminución física o psíquica en su organismo (Sentencia T-490 de 2010)'. Es claro entonces que la protección con que cuenta este grupo de personas es relativa y no absoluta, ya que, como se acaba de mencionar, cuando el trabajador incurra en una justa causa de terminación unilateral del contrato, el empleador puede tramitar la autorización de despido ante el respectivo inspector.

Es de concluir, entonces, que los trabajadores que se encuentren en condiciones de debilidad manifiesta e indefensión por la afectación en su estado de salud tienen derecho al reconocimiento de una estabilidad laboral reforzada, con independencia de (i) el vínculo contractual adoptado por las partes y; (ii) que su condición haya sido certificada como discapacidad por el organismo correspondiente. En virtud de ello detentan el derecho a permanecer en su cargo hasta tanto se configure una causal objetiva que extinga la relación laboral, circunstancia que de todas formas debe ser verificada y autorizada por el inspector del trabajo. Igualmente, tendrá derecho al pago de la indemnización contemplada en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en el evento en que la desvinculación laboral se produzca sin la autorización de la autoridad competente".⁵

"Así las cosas, los trabajadores que se encuentran en una situación de vulnerabilidad, ya sea por una discapacidad calificada como tal, ora por una mengua en su salud, cuentan con una salvaguarda emanada de la Constitución a través la figura de estabilidad ocupacional reforzada, en virtud de la cual se proscribe que el patrono concedor de dicha condición dé por terminada la relación laboral, sin acudir antes a la autoridad de trabajo para que se otorgue el respectivo permiso."

Las reglas para que la protección proceda fueron resumidas en sentencia T-305 de 2018 en los siguientes términos:

"En complemento de lo anterior, la jurisprudencia constitucional relacionada con la estabilidad reforzada, desde sus inicios^[84] ha fijado

⁵ Sentencia T-633 de 2011, M.P.: Jorge Iván Palacio Palacio

las reglas para que esta protección proceda. La Sentencia T-077 de 2014^[85] recogió estos parámetros señalando que:

“(i) La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección^[86], atendiendo las circunstancias particulares del caso.

(ii) El concepto de “estabilidad laboral reforzada” se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas discapacitadas u otras personas en estado debilidad manifiesta.

(iii) Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral^[87].”^[88] (Resaltado fuera de texto)”

Igualmente en la decisión identificó a los titulares de la estabilidad laboral reforzada bajo los siguientes parámetros:

“Una lectura ordenada de las normas constitucionales citadas ha permitido que esta Corporación considere que la estabilidad laboral reforzada es la concreción del mandato contenido en los artículos de la Carta, para proteger a aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral –lo que incluye situaciones de contrato realidad- a gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición.

La figura de “estabilidad laboral reforzada” tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas; (ii) personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) aforados sindicales; y

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

Así la jurisprudencia constitucional se encuentra unificada en el sentido de afirmar que la estabilidad ocupacional reforzada no se predica únicamente a las personas que han sido calificadas con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, sino que su ámbito de cobertura abarca también a las personas en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión para que no sean desvinculadas del empleo por *"tener una condición de salud deteriorada"*, dado que son *"merecedoras de un trato especial y tienen derecho a no ser discriminadas en el ámbito laboral con ocasión de sus condiciones particulares"*⁶

Sobre la procedibilidad de la acción de tutela cuando no existe calificación de pérdida de capacidad laboral, la jurisprudencia ha expresado lo siguiente⁷:

"Por otra parte, la procedibilidad de la acción de tutela no puede estar supeditada a la calificación de pérdida capacidad del individuo, pues más que analizar el estado de salud del actor, debe comprobarse que el despido se efectuó con la observancia del debido proceso establecido para tal fin, pues los asuntos relacionados con el grado de afectación producto de la enfermedad y las consecuencias que de ella se deriven, podrán debatirse ante el inspector del trabajo. En consecuencia, la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada no puede condicionarse a la calificación de pérdida de capacidad laboral que efectúan las juntas de calificación o al porcentaje específico de discapacidad del trabajador"^[35].

Esta Corporación, en relación con el grado de discapacidad que debe tener una persona para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, dispuso que tal protección cobija a todas las personas con limitaciones físicas o psicológicas, indistintamente si el grado de

⁶ ST. 102-2020.

⁷ ST. 317-2017.

afectación es severo, moderado o leve. Este argumento se sustenta en el examen de constitucionalidad efectuado por este Tribunal a la Ley 361 de 1997, en Sentencia C-824 de 2011^[39], se explicó que:

"la referencia específica que hace el artículo 1°, a las personas con limitaciones 'severas y profundas' no puede tomarse como expresiones excluyentes para todos los artículos que conforman la citada ley. En punto a este tema, es de aclarar que la clasificación del grado de severidad de una limitación (art. 7°, Ley 361 de 1997) no implica la negación y vulneración de un derecho, sino la aplicación de medidas especiales establecidas por la misma ley para personas con discapacidad en cierto grado de severidad (vgr. los artículos 2°, 3° y 4° de la Ley 361 de 1997). Mas que de discapacidad leve y moderada, la jurisprudencia ha señalado que en estas situaciones debe hablarse de personas que por su estado de salud física o mental se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les dificulta trabajar en ciertas actividades o hacerlo con algunas limitaciones y que por tanto, requieren de una asistencia y protección especial para permitirle su integración social y su realización personal, además de que gozan de una estabilidad laboral reforzada".

En síntesis, se puede afirmar que la acción de tutela es procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada^[39], cuando se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad que padezca, inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor; (b) sin la autorización de la oficina del trabajo, de discapacidad o con una afectación de su salud que le impide o le dificulte el desempeño de labores y (d) no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador."

Esta posición fue adoptada en la Sentencia T-271 de 2012^[37], que reiteró que, el derecho a la protección laboral reforzada cobija, equitativamente, tanto a los trabajadores que padecen un deterioro en su salud, que limita la ejecución de sus funciones, como a quienes se encuentran en condición de discapacidad. De tal forma que, al proceder a la terminación de sus contratos o relación laboral sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, se vulneran sus derechos a la igualdad y al trabajo como formas de lograr la adecuada integración social dispuesta en la Constitución^[38].

Por lo tanto se precisa que la estabilidad ocupacional reforzada a trabajadores no se predica únicamente de personas con calificación de una patología o con porcentaje de pérdida de su capacidad laboral sino que también cubija a quienes sufren enfermedades que les impiden o dificultan el desempeño de su trabajo.

3. ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO.

En el presente asunto, de acuerdo con los elementos de convencimiento tenemos que la señora **MARLEN DE JESUS PEREZ PEREZ** se vinculó laboralmente con la empresa de **FLORES DE TENJO S.A.S. C.I.** el 20 de octubre de 2010 mediante contrato de trabajo a término indefinido para desempeñar el cargo de operaria agrícola, hasta el 15 de mayo de 2020 fecha en la que el contrato fue terminado sin justa causa de manera unilateral.

En el proceso se aportaron elementos probatorios que nos indican que la señora **PEREZ PEREZ**, de acuerdo al examen médico ocupacional de egreso realizado el 19 de mayo de 2020, tenía los siguientes antecedentes médicos: patológicos: *discopatías lumbares*, hospitalarios: *hernias discales L4-L5 L5- S1* y quirúrgicos: *varices bilateral*; en el documento realizado el examen físico el profesional de salud ocupacional deja observaciones en columna lumbar y miembros inferiores para concluir con un diagnóstico de *Lumbago secundario a discopatías + hernias lumbares y vascular varices bilaterales* dejando plasmado como recomendación asistir a control por EPS; igualmente en los exámenes médicos de salud ocupacional periódicos se establece que desde el 28 de julio de 2015, reiterado en evaluaciones del 11 de agosto de 2015 y 28 de mayo de 2019 se dejan plasmadas recomendaciones especiales para el trabajo, sin que exista un examen que permita comprobar que esas recomendaciones tenían un periodo de vigencia o que sin tenerlo hubieran concluido. También la historia clínica nos informa que en el año 2020 el 3 de febrero, con diagnóstico de flebitis y tromboflebitis de los miembros inferiores, la demandante fue remitida a cirugía vascular y angiología, con pre-autorización del 20 de ese mes para consulta por primera vez por especialista en cirugía vascular.

Para el juzgado del examen al material probatorio recaudado se infiere que para la fecha en que se dio término a la relación laboral la empresa si era conocedora de las dolencias que afectaban la salud de la empleada ya que las tenía periódicamente documentadas a través de las evaluaciones médicas ocupacionales donde aparecían consignadas las restricciones y recomendaciones médico laborales dirigidas a mantener o recuperar la salud de la trabajadora con ocasión de su ocupación laboral; que a pesar de tener conocimiento del deterioro de la salud de la trabajadora decidió

unilateralmente terminar el contrato laboral sin presentar ninguna fundamentación esto es sin justa causa.

En esta línea, comprobado que la salud de la demandante para la fecha del 15 de mayo se encontraba deteriorada ya que persistían las recomendaciones y restricciones laborales dadas por el médico especialista, sin elementos probatorios que nos lleven a examinar cual fue la motivación en cuanto a su desempeño laboral que tuvo la empresa para cesar la relación contractual, debe presumirse que la decisión tomada por la sociedad **FLORES DE TENJO S.A.S. C.I.** constituyó una discriminación injustificada en contra de la accionante derivada de su estado de salud lo que en ausencia de la autorización de la oficina del trabajo constituye una vulneración de sus derechos fundamentales.

Y aunque para resolver controversias jurídicas derivadas de las relaciones laborales existen procedimientos dispuestos por la jurisdicción ordinaria debe analizarse si se está ante la inminencia de un perjuicio irremediable que permita utilizar la acción de tutela como mecanismo transitorio de protección de los derechos.

En el presente asunto en su demanda sostuvo la accionante su salario era la única fuente de ingresos y que carece de cualquier otro medio de subsistencia manifestación que lleva a inferir que su derecho al mínimo vital se encuentra en riesgo dada la inexistencia de otros recursos, por lo que, aun existiendo medios de protección judicial idóneos y eficaces, estos, ante la necesidad de evitar la consolidación de un perjuicio irremediable, hacen procedente el amparo constitucional como mecanismo transitorio.

Así las cosas para amparar los derechos fundamentales de la accionante al trabajo en conjunción con el mínimo vital la orden de tutela tendrá un carácter transitorio, en los términos del artículo 8 del Decreto 2591 de 1991, y por lo tanto permanecerá vigente durante el término que la autoridad judicial competente, juez ordinario laboral, utilice para decidir la acción que debe instaurar la accionante en un término no superior a cuatro meses, so pena de que decaiga la protección constitucional.

En consecuencia se ordenará a la accionada, sociedad **FLORES DE TENJO S.A.S. C.I.**, reintegrar sin solución de continuidad a la señora **MARLEN DE JESUS PEREZ PEREZ** a un cargo donde, tomando en cuenta su historia clínica, el examen médico de egreso y su estado de salud, siga desempeñando sus labores debiendo pagar de manera retroactiva los salarios y prestaciones laborales dejados de percibir desde el momento de su despido como los respectivos aportes al sistema general de seguridad social.

Por su parte la señora **PEREZ PEREZ** deberá acudir, dentro de los cuatro (4) meses siguientes, ante la jurisdicción ordinaria laboral a efectos de que por esa vía se resuelvan las controversias relativas a la finalización de su contrato laboral, se solicite el reintegro definitivo, el pago de los emolumentos, indemnizaciones, prestaciones sociales y demás asignaciones salariales dejadas de percibir.

Es importante anotar que, como la ha dicho la Corte, el empleador tiene una facultad legal limitada para despedir a un trabajador en condiciones de debilidad manifiesta, así lo indemnice, por lo que si insiste en el despido, previamente, debe acudir a obtener una autorización del Ministerio de Trabajo.

De otra parte como no existe prueba de que la demandante haya recibido la indemnización ni la liquidación de sus prestaciones sociales el juzgado no hará un pronunciamiento sobre su compensación del monto de los salarios y prestaciones laborales dejados de percibir por la accionante.

Por lo expuesto, el **JUZGADO PROMISCOO MUNICIPAL DE TENJO** administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO. CONCEDER la protección constitucional de los derechos fundamentales al trabajo y al mínimo vital de la señora **MARLEN DE JESUS PEREZ PEREZ**.

SEGUNDO. En consecuencia, se **ORDENA** al representante legal de la sociedad **FLORES DE TENJO S.A.S. C.I.** que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, procedan a reintegrar sin solución de continuidad a la señora **PEREZ PEREZ** a un cargo que se ajuste a las condiciones actuales de su salud equivalente al que venía desempeñando, debiendo pagar de manera retroactiva los salarios y prestaciones laborales dejados de percibir desde el momento de su despido al igual que los aportes al sistema general de seguridad social.

TERCERO. ADVERTIR a la señora **MARLEN DE JESUS PEREZ PEREZ** que el restablecimiento de sus derechos únicamente permanecerá vigente durante el término que la autoridad judicial competente utilice para resolver la acción que debe instaurar, en un

término máximo de cuatro meses so pena de que decaiga la protección constitucional.

CUARTO. PREVENIR al representante legal de la sociedad **FLORES DE TENJO S.A.S. C.I.** para que a partir de la fecha de reintegro de la señora **MARLEN DE JESUS PEREZ PEREZ** se abstenga de dar por terminado el contrato laboral, salvo que (i) se cumplan las causales legales previstas para ello y (ii) cuenten con la autorización del Ministerio de Trabajo, o (iii) se demuestre debidamente que las afecciones de salud han desaparecido por completo, con base en el concepto de los médicos tratantes, laborales u ocupacionales.

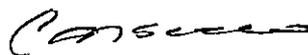
QUINTO. PREVENIR al representante legal de la sociedad **FLORES DE TENJO S.A.S. C.I.** para que cumplan lo señalado en este fallo, so pena de incurrir en desacato y fraude a resolución judicial, advirtiendo que como lo consagra el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991 aunque se apele el fallo la decisión es de cumplimiento inmediato.

SEXTO. Notifíquese lo aquí dispuesto a la parte accionada y a la accionante en la forma establecida en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991 mediante correo electrónico.

SEPTIMO. En caso de no ser impugnado el presente fallo remítase la actuación a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión. Líbrese comedido oficio.

NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE

La Juez,



CONSUELO DEL P. DIAZ ROBLES