

REPUBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ  
JUZGADO PROMISCOU MUNICIPAL TENJO CUNDINAMARCA

Bogotá D.C dieciséis (16) de abril de Dos Mil Veintiuno (2021)

RAD. 2021 -00106 TUTELA DE FRANCISCA ELENA SAMPAYO RUZ VS DARWIN COLOMBIA S.A.S ORDENÁNDOSE VINCULACIÓN DE EPS FAMISANAR DE LA CIUDAD DE CHIA EN CALIDAD DE REPRESENTANTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO MÁS CERCANO

Procede el Despacho a proferir la sentencia que en derecho corresponda en la acción de tutela de la referencia.

**ANTECEDENTES**

La accionante, actuando en nombre propio interpuso acción de tutela contra DARWIN COLOMBIA S.A.S por considerar vulnerado su derecho fundamental al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad, la salud la igualdad y seguridad social y al mínimo vital

En resumen Indica el accionante

1. Que se ordene el reintegro al cargo y funciones en la empresa Darwin Colombia S.A.S para así garantizar su estabilidad laboral
2. Que ordene todos los pagos de salarios prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento de la desvinculación hasta cuando sea efectivamente reintegrada, así mismo ordene que se paguen los aportes al sistema general de seguridad social (salud, pension, riesgos laborales) desde el momento de desvinculación hasta cuando se produzca su reintegro sin concisión de continuidad
3. Que se ordene a Darwin C Colombia S.A.S le pague la suma equivalente a 60 días de salario como consecuencia del despido injusto sin contar con

el permiso del Ministerio de Trabajo tal como lo establece el art239 CST y de la Ley 1468 de 2011

### TRAMITE IMPARTIDO

La acción de tutela se admitió ordenando notificar a la entidad accionada por Auto del 7 de abril del 2021 otorgándole el término de dos (02) días para que se pronunciara sobre los hechos que motivaron la acción.

El Juzgado notificó a la accionada, quien en el término otorgado por el despacho manifestó

**DARWIN COLOMBIA SAS:** Que teniendo en cuenta los hechos que motivaron la acción constitucional esta entidad procedió a emitir respuesta de fondo a la solicitud impetrada por el accionante, Que la señora FRANCISCA ELENA SAMPAYO RUIZ presto los servicios de ayudante de producción para la empresa SERVIMOS TEMPORALES NIT 900630458 con contrato por obra o labor ,con ejecución de sus labores operativos en el área de propagación de DARWIN COLOMBIA SAS, estos servicios fueron prestados entre el 4 de diciembre de 2019 y el 17 de agosto de 2020 la señora FRANCISCA ELENA SAMPAYO RUIZ fue contratada por la compañía DARWIN COLOMBIA NIT 830092332-5 el día 18 de agosto de 2020 con contrato a término indefinido por periodo de prueba en el cual la trabajadora en esta oportunidad no manifiesta su presunto estado de embarazo el día 3 de septiembre la Accionante señora Elena es citada a la compañía para hacer la entrega y firme de su liquidación final de su contrato a término indefinido por periodo de prueba la cual es consignada a su cuenta de ahorros en Bancolombia el día 4 de septiembre del 2020 el 16 de septiembre del 2020 la señora FRANCISCA ELENA se presenta con examen de egreso donde manifiesta encontrarse en estado de embarazo y presenta prueba de laboratorio con fecha del 15 de septiembre del 2020 13 días después de haber terminado el contrato

**CASA DE JUSTICIA DE CHIA:** Que por disposiciones de la ley de creación de casas de justicia deben tener representación del ministerio de trabajo y por ello en la casa de justicia de chía tenemos un profesional el derecho atendido los asuntos **LABORALES** de nuestro municipio y él está laborando para tal fin

**FAMISANAR S.A:** Desvincular a esta entidad de la presente acción por falta de legitimación en la causa por pasiva

## CONSIDERACIONES

De acuerdo con la situación fáctica advertida, deberá esta Juez Constitucional resolver el problema jurídico:

Corresponde establecer en primer lugar, acorde con las discusiones planteadas al interior del trámite de la presente tutela, si efectivamente se cumple con los requisitos de procedencia de la acción. En el evento de que se supere dicho análisis se dilucidará acuerdo con la situación fáctica planteada el siguiente interrogante:

¿Se vulneran los derechos fundamentales de la accionante **FRANCISCA ELENA SAMPAYO RUZ**?

Como indicamos, corresponde a este Juzgado establecer si la presente acción de tutela cumple con los requisitos de procedibilidad, ello con la finalidad de determinar si es viable el estudio de fondo del problema jurídico planteado

El artículo 86 de la Constitución Política consagra la acción de tutela como un mecanismo de naturaleza subsidiaria para la protección de los derechos fundamentales, el cual sólo procederá si el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, por manera que no se trata de un mecanismo alternativo a los otros medios jurisdiccionales existentes

En reiterada y pacífica jurisprudencia la Corte Constitucional ha señalado que la acción de tutela es un mecanismo de origen constitucional de carácter residual, subsidiario y cautelar, encaminado a la protección inmediata de los derechos fundamentales. Ha indicado también la Corte que la existencia de otro medio de defensa judicial no implica per se la improcedencia de tutela, pues debe tenerse en cuenta que los mecanismos alternos existentes sean idóneos, y que, pese a la existencia de vías ordinarias, será procedente la acción cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

De igual forma, el citado artículo 86 establece que la acción de tutela tiene por objeto reclamar ante los jueces la protección inmediata de los derechos fundamentales

cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública.

Con ocasión de lo anterior, la Corte Constitucional en su jurisprudencia ha desarrollado el principio de inmediatez según el cual, la acción de tutela, pese a no tener un término de caducidad expresamente previsto en la Constitución o en la Ley, procede dentro de un término razonable y proporcionado contado a partir del momento en el cual se produce la vulneración o amenaza al derecho, lapso dentro del cual se pueda presumir que la afectación es inminente y realmente produce un daño palmario.

Respecto al derecho al mínimo vital se ha señalado que esta presenta dos dimensiones de desarrollo. Una dimensión positiva, que se relaciona con la obligación a cargo del Estado y excepcionalmente de los particulares, de suministrar a la persona que se encuentra en un estado de discapacidad o de debilidad manifiesta las prestaciones necesarias e indispensables para sobrevivir dignamente y evitar su degradación o aniquilamiento como ser humano, con lo cual se puede mantener unas condiciones mínimas de vida digna por otra parte, la dimensión negativa establece un límite mínimo de las condiciones dignas y humanas que merece todo ser humano, en los términos de la Constitución y de la ley entonces cuando una persona discapacitada ve afectado su derecho al mínimo vital y a su vez resulta imposible protegerlo o garantizarlo, la acción de tutela surge como el mecanismo definitivo y adecuado para ello, a pesar de la existencia de otros medios judiciales ordinarios, toda vez que este derecho se encuentra en estrecha relación con otros derechos constitucionales como la dignidad y la vida condiciones dignas

**DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD-Trabajador que se encontraba incapacitado y se le terminó el contrato de trabajo al finalizar la obra/DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO DE OBRA O LABOR DETERMINADA**

*Este principio, tiene aplicación no sólo respecto a contratos de trabajo a término indefinido, sino también en aquellos casos en que los contratos son de duración específica. En ellos, en general, el simple vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no es suficiente para legitimar la decisión de un empleador de no renovar un contrato o de darlo por terminado, si subsisten la materia del trabajo, las causas que lo originaron o la necesidad del empleador, el trabajador ha cumplido efectivamente sus obligaciones contractuales y se trata de*

una persona en una situación de debilidad, Pues bien, tratándose de un contrato a término fijo, la jurisprudencia constitucional ha sido reiterativa en afirmar que el principio de la *estabilidad laboral forzada* también se aplica a este tipo de contratos por lo cual cuando el trabajador sea de aquellas personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, para dar por terminado el contrato laboral al vencimiento del plazo pactado o de una de sus prórrogas debe el empleador acudir a la Oficina del Trabajo para obtener la autorización necesaria que *"determine si la decisión del empleador se funda en razones del servicio, como por ejemplo el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles, y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le haya dado al vínculo laboral. en esos casos la llegada del término no es razón suficiente para darlo por terminado"*<sup>1</sup>

En efecto la Ley 361 de 1997 en su artículo 26 señala que:

*"ARTÍCULO 26. 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."*

Esta norma fue examinada por la Corte en sentencia C-531/00, que declaró su exequibilidad condicionada considerando que debido a la estabilidad laboral reforzada que ostentan las personas con limitaciones físicas, es requisito para su despido por razón de su limitación la autorización del Ministerio de la Protección Social, con independencia de la indemnización especial de 180 días a la cual estas personas tienen derecho. Así las cosas cuando se declara la terminación unilateral del contrato sin justa causa, por razón de las circunstancias físicas del

---

<sup>1</sup> Sentencia T-449-08

trabajador y no se solicita la debida autorización al Ministerio de la Protección Social, dicho despido “*no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización.*”<sup>2</sup> amparo sí resulta procedente para esos efectos dada las particularidades garantías que se otorgan a estas personas debido a su condición.

Y es que tratándose de empleados con protección a la estabilidad laboral reforzada por la Constitución Nacional, el empleador tiene el deber constitucional de hacer las gestiones necesarias para reubicar al empleado que va a ser desvinculado con ocasión de su limitación en un puesto compatible con sus capacidades y si esto no fuere posible ahí sí podrá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de la Protección Social para que previo el pago de la indemnización legal, se cerciore que el despido no obedece a razones discriminatorias.

Ahora bien, como ya se señaló, para que proceda la acción de tutela es requisito ***sine qua non*** que se demuestre el perjuicio irremediable, el cual deberá reunir las siguientes características:

- a. Que el perjuicio sea inminente;
- b. Que las medidas a adoptar sean urgentes;
- c. Que el peligro sea grave, y
- d. Que su urgencia y gravedad determinen que la acción de tutela sea de impetración impostergable.

Estas características fueron ampliamente analizadas en la sentencia T-225 de ponencia del magistrado Vladimiro Naranjo, según la cual debe colegirse que si bien eventualmente cabría la acción de tutela, para evitar un perjuicio irremediable, dicho perjuicio debe estar absolutamente acreditado en los anteriores términos y debe ser consecuencia directa de la actuación de la entidad demandada, pues de ser así, abre la vía a la acción de tutela que procede de manera excepcional, lo que obliga al accionante a demostrar de forma suficiente dicho perjuicio, sin que sea suficiente una mera afirmación en el sentido de que el efecto del acto dañino es inminente por la presunta vulneración de los derechos

---

<sup>2</sup> Sentencia C-531 de 2000.

Fundamentales (cuya supuesta violación es objeto de estudio y decisión del fallador). En el caso que nos ocupa, no se encuentra acreditado el efecto inminente y dañino que puede recaer en el accionante por la actuación

*Uno de los requisitos esenciales del mecanismo excepcional de la tutela es la subsidiaridad y por consiguiente únicamente procede acudir a este amparo si el particular presuntamente afectado con la amenaza o la vulneración de algún derecho fundamental no disponen de otro medio de defensa constitucional o legal, excepto que se solicite como mecanismo transitorio para prevenir un perjuicio irremediable. En este sentido, debe el actor acreditar en primer momento cuáles acciones u omisiones del accionado constituyen violación de derechos Fundamentales, al igual que debe presentarse claro y palmario el daño o amenaza irremediable que se pretende evitar*

No obstante que la tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral, la Corte ha señalado que solamente cuando se trate de personas en estado de debilidad respecto a la solicitud de la señora **FRANCISCA ELENA SAMPAYO RUZ** que su terminación de contrato obedece exclusivamente al periodo de prueba y que en ningún momento la empresa vulneró sus derechos en cuanto estabilidad laboral reforzada ya que jamás hubo un reporte de su presunto estado de embarazo el cual fue reportado 13 días después de la terminación de su contrato pues la fecha de celebración del contrato con **expresó** señalamiento del periodo de prueba el 18 de agosto de 2020 con fecha de retiro del servicio en periodo de prueba 2 de septiembre del 2020 y fecha de examen de embarazo el 15 de septiembre de 2020 fecha de examen ocupacional de egreso el 16 de septiembre de 2020 como se puede observar el despido en periodo de prueba es completamente avalado por la normativa interna y jurisprudencial siempre y cuando se vulneren derechos fundamentales del trabajador situación que no ha ocurrido

En razón de lo anteriormente considerado, el Juzgado Promiscuo Municipal De Tenjo Cundinamarca administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Constitución Política y de la ley

\*

**RESUELVE**

**PRIMERO: NEGAR** el amparo solicitado a través de la presente acción de tutela, por lo someramente expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: NOTIFIQUESE** por el medio más expedito.

**TERCERO:** Si no es impugnada, envíese oportunamente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

**NOTIFÍQUESE y CUMPLASE.**



ADEY JELITZHA SANABRIA CASTILLO

Juez