Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
Republica de Colombia

Bogotá D. C., 18 de agosto de 2020

REF.: Acción de Tutela N° 2020-00212 de MIGUELINA DEL CARMEN BITAR HERMOSILLA contra SUMMAR TEMPORALES S.A.S.

SENTENCIA

Corresponde a este Despacho resolver en primera instancia la Acción de Tutela promovida por Miguelina del Carmen Bitar Hermosilla contra Summar Temporales S.A.S. por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la vida, al mínimo vital, a la salud, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada.

ANTECEDENTES

1. Hechos de la Acción de Tutela

Manifestó que se encuentra con incapacidades médicas continuas desde hace 3 años, última de las cuales tenía vigencia hasta el 29 de julio del año en curso; que se encuentra en un tratamiento médico en la EPS dadas las patologías que padece de columna y de rodilla izquierda, junto con otras enfermedades laborales que se encuentran en controversia en la Junta Nacional de Calificación. Señaló que, a pesar de ello, el 27 de julio del presente año, la accionada le comunicó la terminación del contrato laboral sin tener en cuenta que se encuentra en un tratamiento médico y que se encontraba incapacitada.

Reseñó que requiere el pago de su seguridad social para continuar en su tratamiento médico y de calificación ante la Junta Nacional; además, que la empresa le realizó los exámenes de ingreso, pero no los de egreso pese a haberlos solicitado.

Indicó que la accionada tenía el conocimiento de las incapacidades que presenta y del proceso que lleva ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez dado que siempre entregó oportunamente las ordenes médicas.

2. Objeto de la Tutela

De acuerdo con lo anterior solicita que, a través de la presente acción, se protejan sus derechos fundamentales a la vida, al mínimo vital, a la salud, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, se ordene a la encartada reintegrarla a su puesto de trabajo en iguales o mejores condiciones, que siga pagando su seguridad social para continuar con el tratamiento en que se encuentra y realice el pago de salarios desde la terminación del contrato.

TRÁMITE DE INSTANCIA

La presente acción fue admitida por auto del 31 de julio de 2020, por medio del cual se ordenó librar comunicación a la accionada y se vinculó a Salud Total EPS y a Positiva Compañía de

Seguros S.A. con el fin de ponerles en conocimiento el escrito de tutela y se les solicitó la información pertinente.

Así mismo, mediante auto del 14 de agosto de 2020, el Despacho ordenó vincular a la Nación-Ministerio de Trabajo y a la sociedad Carvajal Tecnología y Servicios S.A.S.

Informes rendidos

Positiva Compañía de Seguros S.A. a través de su apoderada informó que el 8 de junio de 2018, a la accionante se le diagnosticó una enfermedad laboral denominada *"epicondilitis media derecha- epicondilitis lateral derecha- bursitis de hombro derecho"*, la cual fue calificada por primera vez por la EPS, fue presentado el recurso y fue diagnosticada con las mismas patologías por la Junta Regional de Calificación de Invalidez y la accionante presentó recurso.

Reseñó que no afectó los derechos fundamentales de la promotora y solicitó declarar improcedente la tutela.

Summar Temporales S.A.S. a través de su apoderado judicial señaló que la accionante suscribió un contrato de trabajo de obra o labor para trabajar en misión ante la empresa usuaria Carvajal Tecnología y Servicios S.A.S. desde el 27 de febrero de 2012 y ante la imposibilidad de la prestación de los servicios terminó su contrato el 27 de julio del año en curso.

Reseñó que a pesar de las diferentes patologías de la accionante, al no poder ejecutar su labor y al haber superado la *"temporalidad"* ante la empresa usuaria, en el año 2013 fue reubicada en las instalaciones de la compañía donde ejecutó funciones de recepción las cuales no pudo seguir ejecutando por las constantes y continuas incapacidades médicas.

Manifestó que la terminación del contrato fue de conformidad al artículo 61 del CST y que la promotora cuenta con incapacidades superiores a los 180 días por lo que se encuentra a cargo de la ARL Positiva asumir el reconocimiento económico por lo que es imposible que la promotora realice sus labores dado que la empresa tiene sus instalaciones cerradas y su objeto social no se encuentra en las excepciones decretadas por el Gobierno Nacional.

Adujo que ha mantenido a la actora en su cargo por más de 8 años; sin embargo, ante la imposibilidad de realizar su trabajo de manera personal y de conformidad a su perfil laboral es imposible que cumpla una labor de teletrabajo o trabajo en casa por lo que le fueron reconocidos los auxilios otorgados por el Gobierno Nacional tales como el retiro de las cesantías, pago de prima y acompañamiento en el ingreso solidario.

Finalmente, reseñó que la tutela debe ser declarada improcedente dado que con ella pretende dejar sin efectos una decisión tomada en el plano de las disposiciones del contrato de obra o labor las cuales deben ser dirimidas por el juez ordinario en materia laboral.

Salud Total EPS indicó que la accionante se encuentra en estado *"activo"* en el régimen contributivo a través de Summar Temporales S.A.S. y que a la fecha no presenta fecha de cierre de contrato.

Manifestó que ha autorizado todos los servicios requeridos por la promotora y solicitó declarar la falta de legitimación en la causa por pasiva dado que las pretensiones de la actora son de origen laboral sin que la EPS tenga injerencia alguna frente al tema.

Carvajal Tecnología y Servicios a través de su representante legal adujo que no le constan los hechos y que ninguna de las pretensiones se encuentra dirigida en contra de ellos.

Adujo que no tienen ningún vinculo laboral con la accionante por lo que su vinculación es improcedente así como cualquier pretensión que sea elevada en su contra.

El **Ministerio de Trabajo** guardó silencio frente al requerimiento que efectuó esta sede judicial.

CONSIDERACIONES

La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la constitución política de Colombia, norma que la establece como un mecanismo jurídico sumario y que permite brindar a cualquier persona, sin mayores requisitos de orden formal, la protección específica e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales cuando le son vulnerados o están en amenaza debido a la acción o la omisión de una autoridad pública o de un particular.

Sin embargo, para que prospere la acción constitucional se debe demostrar la vulneración de los preceptos fundamentales que se consideran conculcados y en algunos casos, también la acusación de un perjuicio irremediable, para que el juez de tutela concrete su garantía, pues únicamente cuando sea indubitable su amenaza o vulneración resulta viable por esta vía ordenar el reconocimiento de una situación que puede llegar a ser dirimida por otro medio de defensa judicial (C. C. T-471 de 2017).

En cuanto a la legitimidad por pasiva, el artículo 5º del referido decreto establece que la tutela procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas que amenacen o vulneren derechos fundamentales. Excepcionalmente es posible ejercerla frente a particulares si: *(i)* están encargados de la prestación de un servicio público; *(ii)* su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo; o, *(iii)* el accionante se encuentra en una situación de indefensión o de subordinación.

Frente a la procedencia de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral, tenemos que la H. Corte Constitucional reiteradamente ha manifestado que, por regla general, no procede la acción de tutela para atender un reclamo que pretende un reintegro laboral, en razón a que el tema debe ser debatido en el escenario natural dispuesto por el legislador para tal fin en las

respectivas jurisdicciones ordinaria laboral y de lo contencioso administrativo[1], en las que se prevén las acciones adecuadas para proteger el derecho al trabajo y, con mayor veras cuando el amparo constitucional no puede operar como un medio de defensa alterno que pueda reemplazar los procedimientos judiciales ordinarios, en los cuales también deben protegerse derechos fundamentales.

En efecto, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y la naturaleza legal de la justeza o no del despido, imponen su improcedencia cuando el peticionario tiene otro medio de defensa judicial para hacer valer sus derechos.

En este sentido, de acuerdo a la jurisprudencia de esa Corporación, cuando el peticionario interpone la acción de tutela, como mecanismo transitorio para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, este tiene la carga de probar, aunque sea sumariamente[2] la existencia de un perjuicio que: *(i)* sea inminente, es decir que produzca, de manera cierta y evidente, la amenaza de un derecho fundamental; *(ii)* imponga la adopción de medidas urgentes para conjurarlo[3]; *(iii)* amenace gravemente un bien jurídico que sea importante en el ordenamiento jurídico[4] y; *(iv)* dada su urgencia y gravedad, imponga la impostergabilidad del amparo a fin de garantizar el restablecimiento del orden social justo en toda su integridad[5,] pues, de lo contrario, la acción se torna improcedente.

En suma, la jurisprudencia Constitucional ha indicado que la acción de tutela es: a) *prima facie*, improcedente para discutir la justeza o no del despido salvo que; b) el peticionario demuestre, al menos sumariamente, la existencia de un perjuicio irremediable o; c) que los medios judiciales ordinarios disponibles no son adecuados para proteger los derechos del peticionario. En todo caso, la mera afirmación de que se está sufriendo un perjuicio irremediable o de que el medio judicial ordinario es ineficaz, no basta para declarar la procedencia de la acción de tutela pues el accionante debe, al menos, mencionar los hechos que le permitan al juez deducir la existencia de un perjuicio irremediable o la ineficacia del medio ordinario de defensa.

Por su parte, el derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución, constituye un principio que rige todas las relaciones laborales; dicho mandato se manifiesta en "*la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa".*[6]

Disposiciones como las establecidas en los artículos 13, 47, 54, 95 constitucionales y diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos que hacen parte del bloque de constitucionalidad se articulan para construir el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Sobre la base anterior, la Corte ha sostenido que este derecho *"nace de la necesidad*

[1] Sentencias T-341 de 2009, T-039 de 2010 y T-566 de 2011.
[2] Sentencia T-199 de 2004.
[3] Respecto a la característica de urgencia que debe tener el perjuicio irremediable, se puede consultar, entre otras, la sentencia T-525 de 2007.
[4] Respecto a la característica de gravedad, se puede estudiar, entre muchas otras, la sentencia T- 640 de 1996.
[5] En relación a la impostergabilidad del amparo, puede consultarse, entre otras, la sentencia T-535 de 2003.
[6] Sentencias T-449 de 2008 y T-320 de 2016.

de garantizar a las personas en situación de debilidad manifiesta, el desarrollo integral dentro de una sociedad consolidada en un Estado Social de Derecho, que reconoce en igualdad de condiciones derechos y obligaciones".[7]

Al respecto, la Corte Constitucional ha establecido que un trabajador pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud cuando: *"i) pueda catalogarse como persona 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 o dificulte 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,* ***está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la 'estabilidad laboral reforzada'."***[8]

En ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades.

Es necesario precisar que el concepto de discapacidad no debe confundirse con el de invalidez; siendo así, en la sentencia T-198 de 2006 se encontró necesario precisar la distinción entre dichos términos, explicándose que si bien ambos implican la disminución de las capacidades físicas, mentales o sensoriales de la persona, existe una marcada diferencia en los conceptos, a saber:

> *"Podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa.*
>
> *En cuanto a la invalidez, el artículo 38 de la ley 100 de 1993 dispone:*
>
> *'ARTÍCULO 38. ESTADO DE INVALIDEZ. Para los efectos del presente capítulo se considera inválida la persona que por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral.'*
>
> ***Por el contrario, podría afirmarse que el concepto de discapacidad implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para ser humano en su contexto social. En este sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con un algún grado discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral [...].*** *"* Texto resaltado fuera del original.

En igual sentido, en la sentencia T-340 de 2017 la Corte indicó que mientras la invalidez está atada al reconocimiento de una prestación económica que se otorga a aquellos que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley, el concepto de discapacidad es más amplio *"se origina en un conjunto de barreras contextuales, que dificultan la inclusión y participación de las personas con discapacidad en la sociedad";* en consecuencia, las nociones de discapacidad e invalidez no son sinónimas.

---

[7] Sentencia T-502 de 2017.

[8] Sentencia T-417 de 2010.

Conviene indicar que en la SU-049 de 2017 la Sala Plena de la misma Corte estableció que la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; por tanto, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral.

Al respecto, en sentencia C-043 de 2017, se estudió la evolución del lenguaje legislativo en la determinación y definición del concepto de **discapacidad,** en la cual se estableció que: *"en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se recogió una definición comprensiva de discapacidad y se convino que los destinatarios de las disposiciones del tratado son todas aquellas personas que* ***"tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás".***

Por otra parte, en reciente jurisprudencia del Alto Tribunal, sobre el particular se estableció que:

> *"Por el contrario, podría afirmarse que el concepto de discapacidad implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para ser humano en su contexto social. En este sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con algún grado de discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral (…)"*

Significa lo anterior, que una discapacidad es entendida como aquella limitación que persiste en el tiempo, que genera dificultad en el normal ejercicio de actividades y derechos de las personas que la padecen y que no siempre está ligada a la pérdida de capacidad laboral, máxime cuando se trata de un porcentaje leve o inexistente.

Asi, la estabilidad laboral ha sido concebida como la garantía que tiene el trabajador de permanecer en el empleo, a pesar de que su capacidad laboral se pueda ver disminuida por razones de índole psicológico o físico. En palabras de la Corte Constitucional en sentencia T-320 de 2016, este derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en:

> *"(…) (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz (…)".*

Por último, baste con señalar que conforme lo ha reiterado la Corte Constitucional en varios de sus pronunciamientos, la estabilidad laboral reforzada también se predica en los contratos por obra o labor determinada, en los cuales el empleador no puede alegar como causal de terminación del contrato, la culminación de la obra o labor para la cual fue vinculado el trabajador, cuando se está ante un sujeto de especial protección constitucional y toda vez que

conforme lo ha señalado la máxima corporación constitucional *«no es razón suficiente para terminar la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual, deberá el empleador previo a la terminación del contrato, solicitar la autorización al Ministerio de Trabajo, como lo estipula el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, so pena de pagar al empleado una indemnización equivalente a 180 días del salario.»* (Sentencia T-344 del 30 de junio de 2016).

Caso concreto

En el presente caso, la señora Miguelina del Carmen Bitar Hermosilla solicita el amparo de sus derechos fundamentales a la vida, al mínimo vital, a la salud, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, pide ordenar a la encartada reintegrarla a su puesto de trabajo en iguales o mejores condiciones, que siga pagando su seguridad social para continuar con el tratamiento en que se encuentra y se realice el pago de salarios desde la terminación del contrato.

Sea lo primero señalar que, si bien la promotora no reseñó en su escrito de tutela el cargo ni la función para la que fue contratada con la accionada, ni aportó algún documento que infiriera el motivo de la culminación del vínculo laboral ni el cargo que estuvo desempañando, lo cierto es, que con el informe rendido por la accionada se pudo conocer que la actora se encontraba vinculada mediante contrato de obra o labor desempeñando la función de *recepción.*

Así mismo, se pudo conocer que el 21 de julio del año en curso la promotora a través de derecho de petición solicitó a la accionada una autorización para el análisis de su puesto de trabajo y que mediante respuesta del 24 del mismo mes y año la encartada le indicó que las oficinas administrativas no se encuentran en operación por las medidas de emergencia sanitaria tomadas; sin embargo, autorizó el ingreso para que el personal designado surta el trámite de estudio y análisis del puesto[9].

Por otra parte, se observa que la última incapacidad generada a la actora fue del 15 al 29 de julio de 2020 por la patología de *«M170 GONARTROSIS PRIMARIA, BILATERAL»* y que mediante misiva 23003 del 27 de febrero de 2020 Positiva Compañía de Seguros le informó que el 8 de junio de 2018 hubo un evento el cual fue calificado en primera oportunidad por Salud Total EPS con los diagnósticos de *«EPICONDILITIS MEDIA DERECHA, EPICONDILITIS LATERAL DERECHA y BURSITIS DE HOMBRO DERECHO»* de origen laboral, la cual se encuentra en trámite ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez[10].

Ahora, a juicio de la sociedad accionada, el despido del que fue objeto la accionante no comporta una vulneración a sus derechos fundamentales dado que la empresa se encuentra cerrada de manera permanente, la actora no puede desempeñar su labor de manera personal por las patologías que padece y la finalización del contrato fue por una causa objetiva contenida en el artículo 61 del C.S.T.

9 Ver archivo 1 tutela folios 16 a 18.
10 Ver archivo 1 tutela folios 20 y 31.

Concretado ello, el Despacho precisa que si bien, como lo advierte la parte accionada y se indicó en los apartes jurisprudenciales citados, en principio, la acción de reintegro no es procedente por vía de tutela dado el carácter subsidiario de la misma, también lo es, que existen eventos en los cuales las circunstancias especiales de cada caso implican un estudio independiente a fin de establecer si la desvinculación vulnera o amenaza los derechos fundamentales de la trabajadora, que es lo que pasa a verificar el Despacho.

De la protección laboral solicitada

Como se ha indicado, la accionante solicita que sea reintegrada a su puesto de trabajo dado que padece de las patologías denominadas *«EPICONDILITIS MEDIA DERECHA, EPICONDILITIS LATERAL DERECHA y BURSITIS DE HOMBRO DERECHO»* por lo que se encuentra en tratamiento médico, situación que en efecto conocía la accionada al momento de finalizar el contrato laboral ya que en la contestación manifestó que *"su empleador ha mantenido desde más de ocho (8) años la relación laboral vigente ante la patología que presentaba la accionante"* y porque tampoco desconoció ese hecho al momento de rendir el informe solicitado.

Ahora, al analizar el escrito de tutela junto con la contestación y pruebas aportadas dentro del plenario, encuentra el Despacho que la actora en efecto es un sujeto de especial protección, en razón a las patologías que padece y las incapacidades que le han sido generadas, aunado a que se encuentra en un tratamiento para superar las dolencias que la aquejan, situación que hace viable desplazar los medios ordinarios previamente establecidos por el legislador a fin de determinar lo concerniente al reintegro por estabilidad laboral reforzada.

Claro lo anterior, el Despacho encuentra que dentro del escrito de tutela si bien, no se acreditó que clase contrato tenía la promotora con la encartada, lo cierto es, que la sociedad Summar S.A.S. en el escrito de contestación confesó que se encontraba vinculada bajo un contrato de obra o labor desde el 9 de mayo de 2011 hasta el 27 de julio de 2020 en donde su último cargo fue de *"oficios varios"*.

Frente a este punto, es importante resaltar que el contrato de obra o labor se encuentra regulado en el artículo 45 del C.S.T. El cual dispone que entre la clasificación de los contratos de trabajo por su duración está aquel contrato de trabajo que se celebre *"por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada"*. Así mismo, el literal d) del artículo 61 del mismo código, dispuso que el contrato de trabajo finalizará por *"terminación de la obra o labor contratada"*.

Así las cosas, correspondería a la sociedad Summar Temporales S.A.S. acreditar que el cargo para la que fue contratada la promotora finalizó al momento de terminarse la obra o labor; sin embargo, no aportó ninguna prueba que demostrara que se terminó la obra con la sociedad Carvajal y Tecnología, por el contrario, esta última en su escrito de contestación reseñó que *"(…) la accionante no solo NO TIENE vínculo laboral con CARVAJAL TECNOLOGIA Y SERVICIOSSAS,*

sino que tampoco trabaja para algún proyecto específico de la compañía con vinculación por EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES, por lo que no solo resulta improcedente la vinculación que ha sido realizada a mi representada si no también es improcedente cualquier pretensión".

Así mismo, tampoco aportó prueba alguna que el cargo de "*recepción*" al que había sido reubicada la actora por sus patologías se terminó, pues no puede pretender atribuir la cesación de actividades por el Covid 19 ya que el cargo de "*recepción*" se entiende que aún se encuentra vigente dado que, como se advirtió, no demostró que se hubiera terminado la labor.

Lo anterior permite concluir que el empleador incumplió su deber de demostrar que la referida causal objetiva de terminación del contrato en realidad acaeció, pues, como se dijo, no se acreditó la presunta terminación de la obra con algún tercero, ni tampoco con la misma sociedad, pues ni siquiera allegó copia del contrato de trabajo u otro sí que informara de la modificación de la labor encomendada.

En ese horizonte, encuentra el Despacho que el motivo de terminación del vínculo laboral no se encuentra debidamente sustentado, porque si bien la encartada advirtió que sostuvo a la accionante por más de 8 años en su puesto de trabajo pese a encontrarse con patologías médicas y que el finiquito laboral obedeció a una causal objetiva del contrato de obra o labor, lo cierto es que ello no se acreditó y en todo caso, la condición médica de la accionante impide que su contrato finalice en condiciones idénticas a las de las personas que no ostentan la condición de sujetos de especial protección constitucional.

Justamente eso se refuerza con la prueba de que a la fecha de la terminación del contrato la señora Bitar Hermosilla se estaba en una incapacidad, al punto de que Summar Temporales S.A.S. también manifestó que *"la accionante presenta incapacidades superiores a los 180 días por lo que se encuentra a cargo de la ARL Positiva a la cual se encuentra adscrita asumir dicho reconocimiento económico, por ende, a la fecha de hoy, para la accionante ES IMPOSIBLE QUE REALICE SU LABOR, por cuanto mi representada tiene sus instalaciones cerradas".*

En ese orden, la empresa debió mantener a la trabajadora en sus labores o en algunas que considerara ajustadas a su situación de salud conforme a las prescripciones médicas que le fueran expedidas, aquí conviene aclarar que la ARL solicitó la verificación del puesto de la actora, ello con el fin de determinar las condiciones en que debía laborar; sin embargo, la accionada desaprovechó esa oportunidad para asesorarse sobre las eventuales labores que pudo haber desarrollado la actora cuando no se encontrara incapacitada y en labores aprovechables para la empresa, o mantener su contrato bajo alguna otra figura jurídica que garantizara los derechos de la demandante.

Bajo ese panorama, advierte el Despacho que el motivo para finiquitar el contrato por la encartada no obedeció a una causal objetiva, pues si bien es de común conocimiento la situación por la que atraviesa el país por causa del Coronavirus Covid-19, en donde muchas empresas han cerrado y han tenido que despedir personas por la crisis, lo cierto es que la sociedad Summar Temporales la cual si bien certificó que tiene la sede principal cerrada,

también lo es, que cuenta con un amplio objeto social que hubiese permitido la reubicación de la promotora en otro puesto de trabajo de iguales o mejores condiciones.

Razón por la cual, debió mantener a la promotora en su puesto de trabajo tal y como lo vino haciendo desde el mes de marzo del año en curso cuando el país entró en cuarentena obligatoria por causa del Coronavirus Covi-19, hasta que se defina su situación de pérdida de capacidad laboral o se superen las patologías que adolece, por lo que su despido obedeció más a un tema discriminatorio y no una causa objetiva como lo indicó en su escrito de contestación.

En ese sentido, para finiquitar su vínculo así sea de obra o labor, de conformidad al precedente legal y jurisprudencial, la encartada debió solicitar la autorización ante el Ministerio del Trabajo de conformidad al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues como se dijo anteriormente, Miguelina del Carmen Bitar Hermosilla es un sujeto de especial protección, la cual goza de amparo constitucional, situación que hace viable el reintegro laboral por estabilidad ocupacional reforzada.

No obstante, ello no implica que por esta vía se reconozcan derechos patrimoniales derivados de esa omisión pues la tutela tiene como fin exclusivo el amparo de derecho fundamentales y, en todo caso, tampoco acreditó la existencia de un perjuicio irremediable por causa de la falta de pago de salarios o indemnizaciones.

Es por ello que la indemnización correspondiente a 180 días de salario por despido discriminatorio contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no puede ser otorgado como e*xtra petita* ya que el carácter subsidiario de la acción de tutela no permite reemplazar las labores que tiene el juez ordinario.

Así las cosas y como lo importante en este caso es la protección de la accionante para que pueda culminar su trámite de pérdida de capacidad laboral ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez o hasta que supere las patologías que padece, el Despacho ordenará a Summar Temporales S.A.S. a través de su representante legal o quien haga sus veces que dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de esta decisión reintegre a la actora en su puesto laboral o en uno de mejores condiciones y que pague los aportes en seguridad social hasta que se defina su situación.

Así mismo esta Sede Judicial instará al accionante a acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral con el fin que sea esta quien estudie de manera definitiva, si debe o no ser reintegrada y si le deben pagar las condenas pecuniarias, lo cual deberá hacer **DENTRO DE LOS CUATRO (4) MESES SIGUIENTES** a la notificación de esta providencia, transcurridos los cuales cesarán los efectos de la protección otorgada en esta providencia.

Finalmente, el Despacho negará la pretensión de ordenar a la accionada de realizar los pagos de salarios dejados de percibir desde el momento de la finalización del contrato, dado que al momento del finiquito la accionante se encontraba incapacitada y esta sede judicial desconoce

la misma se prolongó, por lo que será el juez ordinario quien determine si en efecto existen pagos pendientes por realizar por parte de la encartada a la accionante.

Es preciso aclarar que debido a las decisiones adoptadas por el Gobierno Nacional frente a la prevención del contagio del Covid 19 y por el Consejo Superior de la Judicatura en el Acuerdo PCSJA20-11519 16 de marzo de 2020 y en el parágrafo del artículo 2° del Acuerdo PCSJA20-11546 del 25 de abril de 2020 en caso de que no se impugne la presente providencia, su remisión a la Corte Constitucional se hará una vez se levante la suspensión de términos relacionada con la revisión eventual.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia, por autoridad de la Ley y mandato de la Constitución,

RESUELVE

PRIMERO: AMPARAR los derechos fundamentales a la vida, al mínimo vital, a la salud, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada de la señora **Miguelina del Carmen Bitar Hermosilla** identificada con c.c. 30.563.647 conforme la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: ORDENAR como **MECANISMO TRANSITORIO** a la a la sociedad **Summar Temporales S.A.S.** a través de su presidente Juan Carlos Hincapie Mejia o quién haga sus veces, que dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia reintegre a la actora en su puesto laboral o en uno de mejores condiciones y que pague los aportes en seguridad social hasta que se defina su situación.

TERCERO: ADVERTIR a **Miguelina del Carmen Bitar Hermosilla** que deberá acudir a la Jurisdicción ordinaria laboral con el fin de que esta sea quien estudie si debe o no ser reintegrada de manera definitiva y si le deben pagar los conceptos laborales solicitados, para lo cual se le recuerda que de no interponer la respectiva demanda laboral **dentro de los cuatro (4) meses siguientes**, cesarán los efectos de la protección otorgada en esta providencia.

CUARTO: NEGAR las demás pretensiones invocadas por las razones expuestas.

QUINTO: NOTIFICAR a las partes por el medio más expedito y eficaz.

SEXTO: PUBLICAR esta providencia en la página de la Rama Judicial e informar a las partes sobre la forma de consultar la misma.

Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
Republica de Colombia

SÉPTIMO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de no ser impugnada por la parte interesada dentro de los 3 días hábiles siguientes a su notificación y de acuerdo con lo dispuesto en la parte motiva de la decisión.

OCTAVO: ORDENAR que por secretaría se comunique la decisión en el estado electrónico, el cual deberá ser publicado en la página de la Rama Judicial https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-03-de-pequenas-causas-laborales-de-bogota/2020n1.

Notifíquese y Cúmplase,

La Juez,

LORENA ALEXANDRA BAYONA CORREDOR

Firmado Por:

LORENA ALEXANDRA BAYONA CORREDOR

JUEZ MUNICIPAL

JUZGADO 3Ero MPAL PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES BOGOTA

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **a573612437afcd62caa1f1311c28d2c70b1601394ca44de2c9fb27cf1da0a0e5**

Documento generado en 18/08/2020 04:44:16 p.m.