



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

Bogotá D. C., 2 de septiembre de 2020

REF.: Acción de Tutela N° 2020-00240 de DEYANIRA ORTÍZ ÁLVAREZ contra SHERLEG LABORATORIES S.A.S.

SENTENCIA

Corresponde a este Despacho resolver en primera instancia la Acción de Tutela promovida por Deyanira Ortiz Álvarez contra Sherleg Laboratories S.A.S. por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, al trabajo, a la no discriminación y a la dignidad humana.

ANTECEDENTES

1. Hechos de la Acción de Tutela

Manifestó que la primera vinculación que tuvo con la encartada fue el 4 de julio de 2012 a través de contrato de trabajo a término fijo el cual estuvo vigente hasta el 26 de abril de 2017, dado que por la salud de su hija tuvo que renunciar.

Indicó que 30 días después, por su buen desempeño, fue reintegrada en junio de 2017; sin embargo, que a finales de ese año le fue descubierto *Cáncer de Cérvix* por lo que tuvo que iniciar un proceso de diagnóstico y tratamiento, lo que reveló que tenía una invasión motivo por el cual le fue realizada una cirugía de *Histerectomía radical* y necesitó continuar en tratamientos de radioterapia, quimioterapia y branquiterapia.

Reseñó que tras la cirugía y tratamientos médicos se reintegró a trabajar en la empresa el 16 de febrero de 2019 cuando radicó todas las recomendaciones médicas correspondientes y siguió desempeñando sus funciones hasta mitad de año, dado que fue cambiada posteriormente a "*apósitos*" hasta final de año, pues el 17 de septiembre de 2019 le fue diagnosticado "*C531 – Tumor maligno de cuello uterino y Tumor maligno de exocérvix*" por lo que el 21 de octubre de ese año le fue realizada una biopsia y el 5 de noviembre le diagnosticaron "*tumor de comportamiento incierto o desconocido de la piel*".

Señaló que con ocasión de la pandemia por causa del Covid- 19 fue enviada a vacaciones anticipadas y posteriormente a trabajar desde la casa; sin embargo, tuvo que tomar en arriendo una habitación adicional y continuar con controles médicos de oncología y adicional a ello, fue remitida al neurólogo sin que haya podido sacar la consulta por causa de la pandemia.

Adujo que en el mes de junio ingresó a laborar nuevamente con la orientación de que se debía transportar por un medio de transporte propio. Añadió que estuvo incapacitada del 16 al 18 de junio por un *absceso perineal doloroso*, posteriormente, su médico tratante le ordenó un drenado de la glándula de Bartholini, el cual ya fue enviado al oncólogo debido a los episodios de sangrado.

Informó que el 8 de julio le realizaron otro drenado y le dieron una incapacidad hasta el 14 de julio, no obstante, a los 10 días de haber retomado su trabajo, esto es, el 24 de julio fue despedida



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

sin justa causa en donde se argumentó que la empresa estaba en reorganización y además no le pagaron la quincena completa.

Finalmente indicó que no cuenta con ingresos para mantener a su familia, pues el despido comprometió su mínimo vital y el de sus hijas menores de edad, además que necesita estar vinculada en la EPS seguir con sus exámenes de oncología, tomografías, ecografías, ginecología, de sangre y neurología dado que su cuerpo está en premenopausia.

2. Objeto de la Tutela

De acuerdo con lo anterior solicita que, a través de la presente acción, se protejan sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, al trabajo, a la no discriminación y a la dignidad humana y, en consecuencia, pide declarar la ineficacia del contrato de trabajo por el incumplimiento de lo preceptuado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y ordenar a la encartada que la reintegre a su puesto de trabajo atendiendo las recomendaciones médicas junto con el pago de salarios dejados de percibir, la seguridad social y el pago de la sanción contemplada en la norma ya señalada.

TRÁMITE DE INSTANCIA

La presente acción fue admitida por auto del 20 de agosto de 2020, por medio del cual se ordenó librar comunicación a la accionada con el fin de ponerle en conocimiento el escrito de tutela y se les solicitó la información pertinente.

Informes rendidos

Sherleg Laboratories S.A.S. señaló que es cierto que la accionante estuvo en controles médicos desde el 2019 debido a que entró en premenopausia y que la promotora se encuentra diagnosticada con *"Tumor maligno de exocérvix y tumor maligno de comportamiento incierto o desconocido de la piel"*.

Reseñó que la compañía tomó medidas laborales frente a las restricciones por el estado de emergencia sanitaria, por ende, adelantó las vacaciones de la trabajadora, por lo que luego implementó el trabajo en casa por 16 días hábiles y aclaró que en ningún momento obligó a la accionante a tomar en arriendo la habitación como lo indicó en sus hechos.

Manifestó que la accionante si bien suministró los documentos de las citas médicas e incapacidades, lo cierto es que desconoce si la cita médica de neurología se adelantó o por el contrario si se encuentra dilatada.

También informó que es cierto que la actora en su momento aportó los documentos que acreditan las recomendaciones médicas en razón al cuadro de bartolinitis que sugiere que la trabajadora debe estar sentada y que en cuanto a la rinitis y la migraña la profesional de la salud indicó que debe evitar exposiciones con agentes químicos. Así mismo, resaltó que la EPS Compensar mediante certificado del 3 de junio del año en curso señaló que la promotora se encuentra en óptimas condiciones para laborar y no presenta patologías infectocontagiosas que deriven una estabilidad manifiesta.



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

Por otra parte, reseñó que el periodo de julio de 2020 fue remunerado en su totalidad y no como lo indicó la actora, por lo que no vulneró su mínimo vital, así mismo, manifestó que por la difícil situación por la que atraviesa la compañía tomó la decisión de terminar el contrato de trabajo aplicando la indemnización del artículo 64 del CST y reconoció los derechos laborales de la promotora.

Finalmente, arguyó que para el año 2020 la actora no puso en conocimiento que se encontrara en algún procedimiento o tratamiento en curso referente al *"cáncer de cervix"* pues no tienen recomendaciones médicas y que se encuentra faltando a la verdad dado que en el mes de junio presentó un documento donde manifestó que no se encuentra en procedimientos o tratamientos médicos, por lo que solicitó negar las pretensiones de la tutela.

Por otra parte la accionante mediante correo electrónico del 26 de agosto del año en curso, puso en conocimiento al Despacho que tuvo que *"rogar"* su cambio de área dado que siempre le indicaban que tenía un óptimo estado de salud y que podía trabajar, por lo que confundieron su situación de salud, máxime que cuando por 3 años el oncólogo la debe revisar al punto en que el mismo 26 de agosto le fue diagnosticado *"PCR Papiloma Virus"*.

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 administrativo¹, en las que se

¹ Sentencias T-341 de 2009, T-039 de 2010 y T-566 de 2011.



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 alternativo 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 sumariamente² 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 conjurarlo³; (iii) amenace gravemente un bien jurídico que sea importante en el ordenamiento jurídico⁴ y; (iv) dada su urgencia y gravedad, imponga la imposterabilidad del amparo a fin de garantizar el restablecimiento del orden social justo en toda su integridad⁵; 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 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

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 imposterabilidad del amparo, puede consultarse, entre otras, la sentencia T-535 de 2003.

⁶ Sentencias T-449 de 2008 y T-320 de 2016.

⁷ Sentencia T-502 de 2017.



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.

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.

⁸ Sentencia T-417 de 2010.



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.

Así, 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 mismo 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 (...)”.

Caso concreto

En el presente caso, la señora Deyanira Ortiz Álvarez solicita el amparo de sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, al trabajo, a la no discriminación y a la dignidad humana y, en consecuencia, pide declarar la ineficacia del contrato de trabajo por el incumplimiento de lo preceptuado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como ordenar a la encartada que la reintegre a su puesto de trabajo atendiendo las recomendaciones médicas junto con el pago de salarios dejados de percibir, la seguridad social y el pago de la sanción contemplada en la norma ya señalada.

Ahora bien, de la documental aportada por la actora, el Despacho pudo conocer que en el año 2018 le fue diagnosticado *«TUMOR MALIGNO DEL ÚTERO, PARTE NO ESPECIFICADA»*, por lo que le fue ordenado un tratamiento de *radioterapia y quimioterapia* el cual inició desde el 6 de



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

noviembre hasta el 19 de diciembre de 2018, así mismo que en el año 2019 estuvo en un tratamiento de *branquiterapia*⁹.

También se pudo corroborar que en el año 2019, luego de practicársele una biopsia en una verruga, se determinó que la actora tenía un «*TUMOR DE COMPORTAMIENTO INCIERTO O DESCONOCIDO DE LA PIEL*»¹⁰; de igual manera, que en marzo de 2020 le fue expedida una orden de «*consulta de control y seguimiento por medicina especializada en 4 meses*» con el especialista en oncología por el Tumor Maligno de Exocervix y una orden de «*interconsulta por especialista en neurología*» y que estuvo incapacitada desde el 16 hasta el 18 de junio de 2020 por la patología de «*Absceso perineal- doloroso*»¹¹ y la última incapacidad fue del 20 al 24 de junio de la misma anualidad por «*Absceso de la glándula Bartholin*»¹².

Por otra parte, se observa que el 3 de junio de 2020 Compensar EPS certificó que la accionante se encuentra en buen estado de salud, que no presenta patologías infectocontagiosas y que debe realizar las actividades sentada por un posible cuadro de bartolinitis¹³, finalmente se tiene que el 8 de julio del año en curso a la actora le ordenaron las citas de «*consulta de control o seguimiento por medicina especializada en 10 días*» con el especialista en Ginecología por el Absceso en la Glándula Bartholin y de «*Colonoscopia total*» por la patología de Tumor Maligno de Exocervix¹⁴.

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 fue afectada por la pandemia y al momento de despedir a la accionante la misma no se encontraba en tratamientos médicos pues la EPS había certificado que no poseía patologías infectocontagiosas por lo que podía seguir trabajando, así mismo, que al momento de finiquitar el vínculo indemnizó a la accionante y le pago todo el salario del mes de julio.

Concretado ello, el Despacho precisa que conforme 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; sin embargo, 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 ser reintegrada a su puesto de trabajo dado que el 24 de julio de 2020 la sociedad accionada decidió terminar su contrato de trabajo sin justa causa¹⁵ a pesar que conocía que padecía de las patologías de «*TUMOR MALIGNO DE EXOCERVIX*» de «*TUMOR DE COMPORTAMIENTO INCIERTO O DESCONOCIDO DE LA PIEL*» y de «*ABSCESO EN LA GLÁNDULA BARTHOLIN*» por lo que se encuentra en tratamiento médico,

9 Ver archivo 1 exp. Tutela folios 14 a 29

10 Ver archivo 1 exp. Tutela folios 31 y 32

11 Ver archivo 1 exp. Tutela folios 33 y 34.

12 Ver archivo 1 exp. Tutela folios 37 y 38.

13 Ver archivo 1 exp. Tutela folios 35 y 36.

14 Ver archivo 1 exp. Tutela folios 39 y 41.

15 Ver archivo 1 exp. Tutela folio 42.



situación que en efecto conocía la accionada al momento de finalizar el contrato laboral ya que en la contestación a la tutela así lo confesó.

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 constitucional en razón de 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.

En ese horizonte, encuentra el Despacho que el motivo de terminación del vínculo laboral no se encuentra debidamente sustentado, por que si bien la encartada señaló que la accionante con puño y letra en el mes de junio de 2020 señaló que no se encontraba en tratamientos ni se encontraba con una enfermedad diagnosticada, lo cierto es que a lo largo de los años tuvo conocimiento del estado de salud de la promotora, pues entre la documental se observa que estuvo incapacitada en múltiples oportunidades e incluso confesó que tenía conocimiento del estado de salud de la actora dadas las patologías que presentaba.

Así mismo, acoge esta sede judicial lo indicado por la sociedad accionada cuando manifestó que la EPS Compensar certificó que la actora se encontraba en óptimas condiciones de salud, toda vez que dicho certificado señaló que no poseía enfermedades infectocontagiosas, enfermedades que se apartan a las patologías de la accionante, ya que de un simple entendimiento, es para certificar en pocas palabras que no tiene Covid 19 y puede reintegrarse a su puesto de trabajo, por lo que debió mantener a la trabajadora en sus labores conforme a las prescripciones médicas que le fueran expedidas.

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 cuando se cuenta dentro de la planta de personal con trabajadores en condiciones especiales, debe aplicarse un criterio preferente de despidos donde la última opción sean justamente quienes cuentan con alguna protección laboral.

Además de ello, advierte el Despacho que ninguna actividad probatoria desplegó la empresa accionada para acreditar que fue la pandemia o sus estados financieros los que condujeron a que tomara la decisión de terminar el contrato de la señora Deyanira. En efecto, no se advierte de la documental allegada la prueba de que la empresa se encontrara adelantando un proceso de reorganización, que su situación económica se hubiera visto altamente afectada ni que tuvo que disponer de otros cargos en la empresa para reducir los costos de operación, ni tampoco si adoptó algún criterio objetivo para efectuar los supuestos despidos.

Es por ello que para el Despacho es innegable que la accionada no logró desvirtuar la presunción de que el despido que recayó en la trabajadora accionante fue discriminatorio por su estado de salud y en ese sentido, las pretensiones solicitadas son viables por lo que es claro que la empresa debió mantener a la actora en su cargo hasta que se diera, en realidad, un presupuesto objetivo



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

de desvinculación, por lo que su despido obedeció más a un acto discriminatorio que a una causal objetiva.

En ese sentido, para finiquitar su vínculo, 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, la accionante es un sujeto de especial protección, la cual goza de amparo constitucional, situación que hace viable el reintegro laboral por estabilidad ocupacional reforzada.

Así las cosas y como lo importante en este caso es la protección de la accionante para que pueda culminar su tratamiento hasta superar las patologías que adolece, el Despacho amparará los derechos fundamentales de la accionante y ordenará, como mecanismo transitorio, a Sherleg Laboratories 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 realice el pago de los aportes en seguridad social.

Ahora, frente a la pretensión relacionada con el pago de salarios, prestaciones y la indemnización correspondiente a 180 días de salario por despido discriminatorio contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el Despacho recuerda que la finalidad de la acción de tutela es proteger los derechos fundamentales de quienes acuden a ella, pero no puede ser utilizada como medio para reclamar derechos económicos o de carácter patrimonial por ello opera en contravía de su propia naturaleza, incluso cuando se ha superado, como en este caso, el requisito de procedibilidad por la condición de sujeto especial de protección laboral.

Es por ello que 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 indicadas, 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.

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 seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada de la señora **Deyanira Ortiz Álvarez** identificada con c.c. 38.361.472 conforme la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: ORDENAR como **mecanismo transitorio** a la sociedad **Sherleg Laboratories S.A.S.** a través de su representante legal, Jaime Leguizamón Leguizamón 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 conforme a la parte motiva.



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

TERCERO: ADVERTIR a **Deyanira Ortiz Álvarez** para que acuda a la Jurisdicción ordinaria laboral con el fin de que esta sea quien estudie si debe o no ser reintegrado de manera definitiva y si le deben pagar la indemnización y los salarios 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.

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.

OCTAVO: ORDENAR que por secretaría se comunique la decisión por 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

Comunicar en estado **n. 080** de septiembre de 2020. Fijar Virtualmente.

Firmado Por:

LORENA ALEXANDRA BAYONA CORREDOR

JUEZ MUNICIPAL

JUZGADO 3^{er}o 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: **b7a7ad7210a70117c7195d5cb1692e6d4ab32bb50b47f181eb2e5d42be368fc3**

Documento generado en 02/09/2020 03:26:26 p.m.