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

Bogotá D. C., 27 de abril de 2021

REF.: Acción de Tutela N° 2021-00171 de ROSA ISABEL MUÑOZ contra TEXTRON S.A.

SENTENCIA

Corresponde a este Despacho resolver en primera instancia la Acción de Tutela promovida por Rosa Isabel Muñoz contra la sociedad Textron S.A. por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la salud, a la vida, al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social.

ANTECEDENTES

1. Hechos de la Acción de Tutela

Señaló que el 20 de enero de 2006 celebró con la accionada un contrato de trabajo a término fijo por un año para desempeñar el cargo de operaria de máquinas de vapor y caldera, el cual se renovaba automáticamente cada año.

Adujo que desde el 2006 hasta el 2012 ocupó el cargo de operaria de prensa, desde el 2012 hasta el 2018 realizó funciones de planchado de la parte delantera del saco y después fue reasignada al proceso de materia prima, donde realizó funciones de colocar botones y marquillas de forma manual hasta el 2019 ya que luego, realizaba bastas y quitaba hebras.

Manifestó que el 26 de noviembre de 2020 la accionada la notificó de la terminación de su contrato de trabajo, el cual culminaba ese mismo día sin justa causa y sin tener en cuenta que desde el 2013 empezó a sufrir molestias derivadas de las enfermedades de las cuales, tenía conocimiento su empleador.

Reseñó que nunca firmó ningún documento en donde aceptara su despido, ni liquidación por haber prestado sus servicios desde el 2006, pues le fue consignado en su cuenta bancaria la suma de $11.275.532, valor que incluía la liquidación e indemnización laboral.

Por otra parte, en el 2013 empezó a desarrollar algunas molestias en sus extremidades superiores, las cuales desgastaron cada día la funcionabilidad de los miembros inferiores y en el 2014 la EPS Cruz Blanca la diagnosticó con síndrome de manguito rotador derecho, bursitis subracriosubdeltoidea y ruptura completa de supraespinoso con atrofia leve, disminuyendo notoriamente su condición física, por lo que informó su condición física a su *"empleador directo"* Ricardo Galvis.

Señaló que en el 2014 la EPS Cruz Blanca le realizó una calificación por salud ocupacional cuyo diagnóstico fue *Hernia Discal L4-L5 Izquierda*, la cual fue catalogada como de origen laboral. Adicional a ello, el 8 de octubre de 2018 su medico tratante de ESIMED le indicó que requiere unas recomendaciones en el horario laboral, que eran no permanecer de pie por mas de una hora, no realizar ejercicios repetitivos, realizar pausas activas cada 2 horas y no levantar objetos con peso mayor de 5 kilos; sin embargo, pocas veces fueron tenias en cuenta por su empleador.

Manifestó que ha tenido varias incapacidades por motivos de sus enfermedades, por lo que actualmente se encuentra en tratamientos y con procedimientos médicos vigentes ya que presenta dolores, de cabeza, musculares y de cintura por el trabajo que realizó en la empresa Textron S.A. y el 24 de diciembre de 2020 le fue ordenada una cirugía de hombro.

Indicó que presenta dificultades para dormir ya que se encuentra deprimida por haber perdido su empleo, por lo que ha pasado por momentos de estrés y ansiedad ya que no ha podido conseguir otro trabajo y era quien cubría los gastos del hogar donde habita su madre de 79 años, ya que mensualmente debe pagar $900.000, afectándose así su mínimo vital.

Finalmente, reseñó que la accionada no pidió autorización al Ministerio de Trabajo para que la pudieran despedir ya que contaba con unas patologías.

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 salud, a la vida, al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social y, en consecuencia, pide ordenar que la reintegren a en un cargo de iguales o mejores condiciones, se realice el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social dejados de percibir y el pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario.

TRÁMITE DE INSTANCIA

La presente acción fue admitida por auto del 14 de abril de 2021, por medio del cual se ordenó Vincular a Famisanar EPS para que aportara el certificado de incapacidades de la accionante, por lo que se libraron comunicaciones a la accionada y vinculada con el fin de ponerles en conocimiento el escrito de tutela y se les solicitó la información pertinente.

Informes recibidos

Textron S.A. se opuso a las pretensiones perseguidas por la accionante y manifestó que actuó en forma legal y que nunca vulneró los derechos fundamentales de la actora, ya que al momento de finiquitar el vinculo contractual, la señora Rosa Isabel Muñoz no contaba con ninguna incapacidad, ni restricción laboral vigente. Además, no contaba con ninguna condición especial de salud, discapacidad, limitación física o alguna disminución sustancial que impidiera el desarrollo de sus actividades laborales o personales de forma normal.

Reseñó que dentro del material probatorio allegado dentro de la acción, no se evidenció ninguna incapacidad medica ala fecha de su retiro ya que la última reportada fue hace mas de un año, tampoco evidenció que tuviera restricciones medico laborales vigentes, ni atenciones médicas previas a noviembre de 2020 -fecha en la que se produjo la finalización de su contrato-, dado que el último soporte, data de 8 meses antes, por lo que no se encontraba en un estado de debilidad manifiesta, por lo que no se debe emitir la orden de reintegro.

Manifestó que la accionante aportó una orden del 24 de diciembre de 2020, esto es, después de su retiro y que tampoco se le generó una calificación de perdida de capacidad laboral y al momento de su retiro, tampoco se encontraba en proceso de calificación de la misma.

Sostuvo que la accionante no alcanzó a cumplir mas de 120 días de incapacidad ya que únicamente acumuló 43 días en toda la vigencia contractual, siendo la última en agosto de 2019, por lo que la EPS Famisanar no generó concepto de rehabilitación a su favor.

Indicó que tampoco acreditó que fuera cabeza de familia dado que no demostró el exclusivo cuidado y manutención de su mamá, no aportó prueba de que sea la única que le otorga un cuidado y adicional a ello, consultada la base de datos del Sistema General de Seguridad Social en Salud, su progenitora se encuentra reportada como beneficiaria del régimen contributivo, lo que permite concluir que recibe un apoyo económico.

Por otro lado, adujo que el retiro se dio en noviembre de 2020, por lo que a la fecha han transcurrido mas de 4 meses sin que la promotora hubiese accionado el aparato judicial para reclamar la protección a los derechos que considera vulnerados, por lo que tampoco cumplió con el requisito de inmediatez.

Adujo que el retiro de la trabajadora obedeció a la reestructuración que ha venido realizando con ocasión a la emergencia sanitaria por la pandemia generada por el Covid-19, la cual afectó notoriamente el sector empresarial del país y que, a pesar de ello, le pagó de manera puntual y oportuna la liquidación de sus prestaciones sociales junto con la indemnización correspondiente, por lo que no le causó ningún perjuicio económico a la promotora.

De igual manera, reseñó que no solo retiró a la accionante de sus funciones, sino que, a 229 trabajadores entre marzo a noviembre de 2020, por lo que no fue discriminada y tampoco tuvo que acudir al Ministerio de Trabajo ya que la promotora no se encontraba en estado de debilidad manifiesta.

Finalmente solicitó declarar improcedente la acción ya que la accionante cuenta con otros mecanismos de protección como lo es la jurisdicción ordinaria laboral

Famisanar EPS S.A.S. solicitó declarar la falta de legitimidad en la causa por pasiva ya que no puede hacer referencia ni a los hechos ni pretensiones de la tutela.

Reseñó que la promotora se encuentra con afiliación vigente en el régimen subsidiado en categoría Sisbén-1 y que la empresa Textron S.A. marcó la novedad de retiro en el pago correspondiente del mes de diciembre de 2020, mediante planilla 9413929260, pagando 26 días.

Adujo que activaron la afiliación en el régimen subsidiado, por lo que puede acceder a los servicios de salud requeridos y aportó el certificado de incapacidades pedido por el Juzgado.

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 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

[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.

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]

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***

[6] Sentencias T-449 de 2008 y T-320 de 2016.
[7] Sentencia T-502 de 2017.
[8] Sentencia T-417 de 2010.

> ***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.

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 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 (...)".*

Caso concreto

En el presente caso, Rosa Isabel Muñoz solicita el amparo de sus sus derechos fundamentales a la salud, a la vida, al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social y, en consecuencia, pide ordenar su reintegro en un cargo de iguales o mejores condiciones, el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social dejados de percibir y el pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario.

Ahora bien, con la documental aportada por la actora, el Despacho pudo conocer que, en efecto, el 22 de noviembre de 2006 suscribió un contrato de trabajo con la accionada para que ocupara el cargo de operaria, que el 26 de noviembre de 2020 fue notificada de la terminación de su contrato sin justa causa[9].

Así mismo, que el 17 de febrero de 2014 salud ocupacional de la Cruz Blanca EPS le notificó la calificación de sus patologías y le informó que el diagnóstico de *"Hernias Discal L4-L5 Izquierda"* era de origen laboral por lo que fue enviada a Equidad ARL[10].

De igual manera, aportó copia de las recomendaciones médicas que le dio el especialista en Ortopedia los días 7 de mayo y 7 de septiembre de 2018, junto con la copia de las incapacidades que tuvo entre el 2016 al 2019, las cuales no fueron de manera continua[11].

Por otra parte, allegó copia de las ordenes medicas de *Terapia Física Integral* del 8 de agosto de 2018, junto con la valoración del 8 de octubre de esa anualidad, de la orden de valoración de medicina laboral del 29 de marzo de 2019 y de la historia clínica que refleja que, el 15 de diciembre de 2020 fue valorada por salud ocupacional y de los exámenes médicos practicados en diciembre de 2020[12].

Ahora, a juicio de la sociedad Textron S.A., el despido del que fue objeto la accionante no comporta una vulneración a sus derechos fundamentales dado que el contrato que al momento finiquitar el vínculo la accionante no se encontraba en tratamientos médicos, ni se encontraba incapacitada, ni le fue señalado que tuviera alguna patología o le fue entregada alguna recomendación médica ya que solo posterior a la terminación del contrato, la accionante asistió a que le practicaran exámenes médicos, de los cuales tampoco obtuvo ninguna incapacidad.

De la calidad de cabeza de hogar

La accionante asegura ser un sujeto de especial protección constitucional por tener esta calidad, la cual de acuerdo con la jurisprudencia constitucional acredita siempre y cuando se cumplan con las siguientes situaciones: *i)* tener a su cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras personas "*incapacitadas*" para trabajar; *(ii)* que la responsabilidad exclusiva de la jefatura del hogar sea de carácter permanente; *(iii)* que exista una auténtica sustracción de los deberes legales de manutención por parte de la pareja o de la madre de los menores de edad a cargo; y *(iv)* que exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia.

9 Ver archivo 1 exp. Tutela folios 16 a 18.
10 Ver archivo 1 exp. Tutela folios 19 y 21.
11 Ver archivo 1 exp. Tutela folios 23 a 36.
12 Ver archivo 1 exp. Tutela folios 38 a 50.

Así, corresponde al Juez de Tutela establecer si una persona reúne las condiciones necesarias para considerarse cabeza de familia, teniendo como medios de convicción las declaraciones extraprocesales de los solicitantes y de personas allegadas, sus manifestaciones dentro del proceso de tutela.

En el caso en estudio, no se encuentra probado que la señora Rosa Isabel Muñoz ostente la calidad de cabeza de familia, ya que no aportó certificados o documentos que acrediten que su progenitora dependa de ella.

Por el contrario, la accionada aportó copia de la Base de Datos Única de Afiliados al Sistema de Seguridad Social en Salud de la señora Ana Dolores Muñoz, -madre de la accionante-, en donde se evidencia que la misma se encuentra afiliada al régimen contributivo en calidad de beneficiaria de una persona que es cotizante activa, circunstancia que desvirtúa la dependencia de esta para con la accionante, toda vez que Rosa Isabel Muñoz se encuentra afiliada en el régimen subsidiado.

De la protección laboral solicitada

De acuerdo con la jurisprudencia citada, en principio, la acción de reintegro no es procedente por vía de tutela dado el carácter subsidiario de la misma; no obstante, 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.

En el presente caso la demandante asegura haber sido objeto de un despido discriminatorio y alega la unión de varias situaciones que evidencian el estado de vulnerabilidad en que fue puesta por virtud de la decisión que adoptara su empleador, pues si bien la empresa empleadora pagó la indemnización por despido injusto, en realidad considera que Textron S.A. se encontraba en imposibilidad de efectuar su despido sin justa causa por cuanto conocía su situación de salud, misma que padece desde hace varios años y que ha generado varias incapacidades a lo largo de la vigencia de su contrato de trabajo.

Verificado el expediente y las documentales allegadas advierte el Despacho que sin desconocer el estado de salud que ha descrito la actora y que respaldan los documentos allegados, en realidad, no se logró acreditar la calidad de sujeto de especial protección que hiciera viable el estudio del reintegro deprecado, ya que no se logró corroborar que al momento del finiquito contractual, se encontrara incapacitada, con pérdida de capacidad laboral, en algún tratamiento médico, que tuviera una afectación grave a su salud, conforme se indicó en el precedente legal.

No obstante lo expuesto, si el Despacho analizara el caso de la demandante superando lo indicado, con la documental allegada, no se evidencia que la promotora hubiese informado a su empleadora de manera permanente y al momento en que se terminó su vínculo contractual, sobre las dolencias que padecía por las labores realizadas a lo largo de los años, pues no aportó prueba de alguna conversación que haya tenido con algún supervisor ni que haya radicado documentos donde informara su condición física puesto que los que allegó datan del año 2018 cuando tuvo recomendaciones médicas. Además, el reporte de incapacidades que presentó la EPS Famisanar resalta que la última novedad fue del 10 al 17 de marzo de 2020, -esto es mucho antes de la terminación del contrato- y dentro de la historia clínica que arrimó se evidencia que después de la terminación del contrato fue que asistió a la EPS para que revisaran su estado de salud, situaciones

que permiten concluir que al momento en que se terminó el vinculo la accionante no presentaba ninguna dolencia física.

Aunado a lo anterior, dentro de la presente acción no se demostró la falta de idoneidad del mecanismo principal, es decir, del proceso ordinario, ni tampoco se cumplió el requisito de inmediatez, ya que conforme los hechos de la tutela, la accionante fue desvinculada en noviembre de 2020 y hasta abril del año en curso, fue que presentó la acción, por lo que el Despacho negará la solicitud de reintegro invocado por la promotora.

Sobre la afectación al mínimo vital

De la documental arrimada dentro del expediente y de lo señalado por las partes, el Despacho no evidenció que a la promotora se le haya vulnerado el mínimo vital, ya que si bien, argumentó que mensualmente sus gastos ascienden a $900.000 y que al estar sin trabajo se afecta su mínimo vital y el de su madre, lo cierto, es que de la liquidación final que recibió por parte de la encartada, obtuvo más de once millones de pesos, valor, permite concluir que la promotora puede pagar sus obligaciones en debida forma por lo menos hasta un año, por lo que no se acreditó tampoco esta afectación.

Conclusión

En ese sentido, esta sede judicial estima que las pretensiones de reintegro, pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social desde el momento de terminación del contrato, debe ser ventilada ante el juez competente, que no es otro que el ordinario laboral quien deberá desplegar la actividad probatoria adecuada para establecer en el escenario correcto si se cumplen los presupuestos para que se materialicen dichas pretensiones pues, si bien se ha indicado que la terminación del contrato vulneró sus derechos fundamentales porque se encontraba con afectaciones a su salud, lo cierto es, que con la documental allegada, la accionada, acreditò sumariamente que su desvinculación no obedeció a criterios discriminatorios por su condición de salud, sino que desde marzo de 2020 la accionada ha venido disminuyendo su personal, conforme se observa en la relación de trabajadores desvinculados que aportó[13].

Bajo ese panorama, el Despacho negará las pretensiones invocadas por la actora, dado que es el juez ordinario quien debe desplegar la actividad probatoria adecuada para establecer en el escenario correcto si se cumplen los presupuestos para que se materialice la suspensión del contrato y su posterior terminación y si la encartada debe pagar o no salarios e indemnizaciones, pues se recuerda que el requisito principal de la tutela es la subsidiariedad, el cual no se cumple en el presente caso.

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,

13 Ver archivo 4 folios 64 a 71.

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

RESUELVE:

PRIMERO: NEGAR la acción de tutela instaurada por **Rosa Isabel Muñoz** contra la sociedad **Textron S.A.** conforme lo expuesto.

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

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

CUARTO: 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.

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: **81a8f3d88080460c699b182105ff4335efe5a5ef5f7e75e8359733b789a1ff79**

Documento generado en 28/04/2021 07:08:45 AM

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