REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

JUZGADO CUARENTA Y SIETE CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ
Bogotá, D.C., 26 de Junio de 2020

Tutela de Segunda Instancia No. **37-2020-0027-01**

Resuelve este Despacho la impugnación formulada contra el fallo de tutela proferida por el Juzgado 37 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá, fechada 15 de mayo de 2020.

ANTECEDENTES

NOHORA ANGELA PULIDO BUITRAGO, solicitó el amparo de los derechos fundamentales al trabajo, vida digna, igualdad, y estabilidad laboral reforzada, los cuales consideró fueron lesionados por SU TEMPORAL S.A.S. y LABORATORIOS PRONABELL.

Como sustento fáctico señaló que ingresó a laborar a LABORATORIOS PRONABELL por medio de la temporal SU TEMPORAL S.A.S., desde el 30 de diciembre de 2019, en el cargo de auxiliar de producción sin que se especificara dentro del contrato un término de la labore contratada, de ello generaba como retribución un pago salarial de un salario mínimo.

La actora fue hospitalizada el 4 de febrero de 2020 por una "fibrilación y aleteo auricular, ello a causa de una cardiopatía congénita, estuvo incapacitada por dicha razón desde el 6 al 20 de febrero del año que cursa, situación médica que fue puesta a sus empleador.

Ahora bien, dadas las novedades presentadas por la pandemia del COVID-19, se vio en la necesidad de acudir a su médico de la EPS, a fin de que este le certificara que por su estado de salud debía cumplir el aislamiento obligatorio.

Así las cosas el 17 de abril de 2020, recibió por parte de la temporal SU TEMPORAL S.A.S, vía correo electrónico una comunicación en la cual se señalaban que el contrato de trabajo había terminado, argumentando que la obra o labor para la cual había sido contratada había concluido.

Agrega que no cree que la labor para la cual fue contratada hubiere terminado, ya que ella ejerció las labores de auxiliar de producción y si eso era cierto quería decir que el laboratorio había cerrado sus puertas y esto no había sucedido.

Sumado a esto indica que la carta enviada por la temporal por coincidencia fue realizada el mismo día en el que comunico que dadas su patologías debía aislarse en su casa dadas las contingencias del COVID -19, considerando que la finalización del contrato no se dio por una justa causa sino que se debió al estado de salud de la señora Pulido.

Lo pretendido

Que como consecuencia de lo anterior ordene al representante legal de la empresa LABORATORIOS PRONABELL el reintegro inmediato al cargo de trabajo o a uno de similares condiciones, y que se cancele todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de la desvinculación hasta cuando sea efectivamente reintegrada, así mismo que los r los aportes al sistema general de seguridad social

Trámite de la primera instancia.

Correspondió por reparto la compendiada acción, al Juzgado 37 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple, quien mediante auto del 04 de mayo de 2020, la admitió y ordenó la notificación de las empresas accionadas, a fin de que se pronunciara respecto de los hechos y pretensiones narrados por la tutelante.

SU TEMPORAL S.A.S., en el lapso pertinente explicó que la actora ingresó a laborar el 3 de enero de 2020, por medio un contrato de trabajo cuya duración era lo que durara una obra o labora contratada, el cual se terminó el 15 de abril de 2020, dada una causal objetiva, estipulada en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ello sucedió en razón a la solicitud que hiciere la empresa LABORATORIOS PRONABELL, quien era la empresa usuaria en relación con el contrato de trabajo que la actora firmo con la sociedad SU TEMPORAL S.A.S.

Agrego que es claro que la accionante fue contratada como “TRABAJADOR EN MISION”, para desempeñar labores relacionadas con el cargo de AUXILIAR DE PRODUCCIÓN, en las instalaciones de la EMPRESA USUARIA, no puede interpretarse que esta cláusula determine la duración de la obra o labor para la cual fue contratada la accionante. Se reitera que el contrato suscrito en su momento con la accionante fue de OBRA O LABOR CONTRATADA.

Así mismo recalcó que de acuerdo a los lineamientos de la jurisprudencia, se debe desvirtuar la presunción de que el despido fue con ocasión al supuesto estado de incapacidad de la accionante, pues como se indicó, la terminación de la relación laboral obedeció a una situación diferente al presunto estado de salud de la accionante, es decir la ocurrencia de una razón objetiva.

Sumado a eso, señaló que en la presente tutela no hay una sola prueba de la que se puede desprender que la accionante presentara incapacidad o limitación alguna al momento de la terminación del contrato de trabajo, así mismo no existe ninguna calificación de pérdida de capacidad laboral. Lo anterior, además, resultaría imposible ya que la señora Nohora Angela Pulido Buitrago NO TENIA LIMITACION ALGUNA al momento de la terminación del contrato de trabajo, así las cosas NO existe ninguna relación de causalidad entre la terminación del contrato de trabajo y un estado de salud de la convocante.

A su turno LA ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD - ADRES , indicó que de conformidad con la Ley 1753 de 2015 y demás Decretos complementarios, se encarga de administrar los recursos que hacen parte del Fondo de Solidaridad y Garantía –FOSYGA- y del Fondo de Salvamento y Garantías para el Sector Salud –FONSAET-, fondos que financian el aseguramiento en salud y los copagos por concepto de prestaciones no incluidas en el Plan de Beneficios del Régimen Contributivo.

A su turno, expuso que no existe responsabilidad de su parte en lo que respecta con los hechos de la tutela y así mismo con las pretensiones de la acción, pues son las EPS las encargadas de prestar el servicio de salud, servicio que debe ser prestado bajo el criterio de oportunidad, también informó sobre el marco normativo de cobertura en procedimientos, servicios y medicamentos, razón por la que no encuentra legitimación en la causa por pasiva para soportar las pretensiones de la accionante, ni es la responsable de la protección de derechos laborales por lo que solicitó declarar la falta de legitimación en la causa por pasiva, pues no es la Entidad a la que le corresponde solucionar los inconvenientes laborales de la actora, ya que dicha responsabilidad le atañe al empleador respectivo, por lo que será a esa entidad a la que debe acudir en procura del reconocimiento del derecho que considere vulnerados.

El MINISTERIO DEL TRABAJO, guardo silencio al traslado respectivo.

La sentencia impugnada.

El juez de primer grado decidió conceder el amparo de tutela, luego de considerar que la actora es un sujeto calificado bajo los lineamientos de estabilidad laboral reforzada, por cuanto aquella para el momento del despido se encontraba bajo dicho amparo, además tiene la señora Pulido se encuentra en un estado de debilidad manifiesta, y de indefensión, por lo que le es aplicable los requisitos de subsidiariedad y por lo tanto era procedente utilizar el medio constitucional en pro de amparar sus derechos fundamentales, solamente como mecanismo transitorio.

La impugnación.

Inconforme con la decisión del Juez de primera instancia, el apoderado judicial de SU TEMPORAL S.A.S., al impugnar el fallo de tutela, fundó su desacuerdo en que no existió una valoración probatoria adecuada por cuanto se contaban con los medios documentales que no probaban la estabilidad laboral que tenía la señora Pulido para el momento del despido, aduce que para el día en el que se dio el retiro de sus labores aquella no se encontraba en tratamiento o incapacidad alguna de sus dolencias.

Asi que discrepa totalmente del Juez de instancia, ya que la acción de tutela no era procedente, por cuanto no se está en presencia de una afectación al derecho fundamental de estabilidad laboral reforzada, por parte de la accionada, ya que el despido de la actora se dio por una causa objetiva.

Sumado a esto señala que la accionante cuenta con otro medio de defensa judicial o llamado medio ordinario, donde acudir en búsqueda de la protección de sus derechos ya que al no ser un sujeto que demostrara una debilidad manifiesta, o perjuicio irremediable no era pertinente analizar la tutela de fondo, debiendo desechar aquella por improcedente.

CONSIDERACIONES

De la acción de tutela.

La acción de tutela está consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política como un mecanismo para la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas cuando los mismos resulten vulnerados por la acción u omisión de las autoridades. Esta acción es dada para que toda persona pueda acudir a un juez con el fin de que se le proteja su derecho ante una conducta de acción u omisión de la autoridad que vulnere o amenace un derecho fundamental individual y ante la situación de carencia de otro mecanismo judicial para la protección de los derechos de que se trate. La finalidad última de esta acción constitucional es lograr que el Estado, a través de un pronunciamiento judicial, restablezca el derecho fundamental conculcado o impida que la amenaza que sobre él se cierne se configure.

Dentro de las características esenciales de esta acción se encuentran la subsidiariedad y la inmediatez, la primera, refiere a que tan solo resulta procedente instaurarla en subsidio o a falta de instrumento constitucional o legal diferente, susceptible de ser alegado ante los Jueces; esto es, cuando el afectado no disponga de otro medio judicial para su defensa, a no ser que busque evitar un perjuicio irremediable; la segunda a que la acción de tutela debe tratarse como mecanismo de aplicación urgente que se hace preciso administrar en guarda de la efectividad concreta y actual del derecho objeto de la violación o amenaza.

Procedencia de la acción de tutela contra particulares.

De acuerdo con el inciso final del art. 86 de la Constitución está permitido excepcionalmente el ejercicio de la acción de tutela contra particulares, siempre que se encuentre que estos incurren en vulneración o amenaza de derechos fundamentales.

Lo anterior, ha sido desarrollado por la enunciación contenida en el art. 42 del Decreto 2591 de 1991, y cuyo alcance ha sido delimitado por la Corte Constitucional así[1]:

• Que exista entre las partes una relación que ubique a la una respecto de la otra en condición de **subordinación** o indefensión.
• Que se trate de un vínculo en el que el particular esté encargado de la prestación de un servicio público cualquiera.
• Que el particular actúe o haya actuado en el ejercicio de funciones públicas.
• Que se trate una temática atinente al derecho de habeas data.

Sobre la subordinación ha dicho la Corte Constitucional que se refiere a:

> *"el acatamiento y sometimiento a órdenes proferidas por quienes, en razón de sus calidades, tienen la competencia para impartirlas"*[2] *y pone como ejemplos de estas situaciones:* ***"(i) las relaciones derivadas de un contrato de trabajo;*** *(ii) las relaciones entre estudiantes y directivas del plantel educativo; (iii) las relaciones de patria de potestad originadas entre los hijos menores y los incapaces respecto de los padres o*

[1] Corte Constitucional. Sentencia T-117 de 2011.
[2] Corte Constitucional. Sentencia T-233 de 1994.

(iv) las relaciones entre los residentes de un conjunto residencial y las juntas administradoras de los mismos"[3]. (Negrillas fuera de original)

Además, en sentencia T – 136 de 2013 la Corte Constitucional, con ponencia del honorable Magistrado doctor Jorge Iván Palacio Palacio, señaló:

"…Esta Corporación ha explicado reiteradamente que la acción de tutela responde al principio de subsidiariedad[4], es decir, no es un mecanismo de defensa judicial alternativo o supletorio de los recursos o medios ordinarios previstos por el legislador para el amparo de un derecho. Es por ello que no debe ser empleada para revivir oportunidades procesales vencidas como consecuencia de la omisión injustificada del interesado.

Bajo este marco la Corte ha advertido sobre la improcedencia general de la acción de tutela para debatir asuntos de naturaleza contractual, en tanto que "por tratarse de controversias que se derivan de acuerdos privados celebrados por las partes (…) deberían ser resueltos mediante acciones ordinarias de carácter civil, comercial o contencioso dependiendo del caso particular"[5]

Ahora bien, también ha explicado que aunque exista otro medio de defensa judicial, la acción de tutela resulta excepcionalmente procedente en aquellos casos en que: *(i) las otras acciones judiciales no resulten eficaces o idóneas para la protección del derecho de que se trate, o, (ii) cuando existiendo acciones ordinarias, resulte necesaria la intervención del juez de tutela para precaver que ocurra un perjuicio irremediable[6]*

Adicionalmente, la jurisprudencia constitucional ha indicado que tratándose de acciones de tutela interpuestas por sujetos de especial protección constitucional, se debe hacer el análisis relativo al agotamiento de los recursos y medios judiciales ordinarios y a la configuración de un perjuicio irremediable, de forma más flexible en atención a las especiales condiciones de estas personas, *"teniendo en cuenta que su*

---

3 Corte Constitucional. Sentencia T-371 de 2009.

4 Ver, entre muchas otras, las sentencias: T-514 de 2003, T-1121 de 2003, T-1093 de 2004, T-1140 de 2004, T-742 de 2011 y T-086 de 2012.

5 Sentencia T-086 de 2012. Precisamente en esta providencia se declaró improcedente la acción de tutela interpuesta en tres expedientes distintos en relación con la cobertura de varios contratos seguros ante eventos de incapacidad total y permanente. En su momento, la Sala de Revisión no encontró probada la ocurrencia de un perjuicio irremediable que justificase la intervención del juez de tutela.

6 Mediante sentencia T-225 de 1993, la Corte explicó los elementos constitutivos del perjuicio irremediable así: " A)… inminente: 'que amenaza o está por suceder prontamente'. Con lo anterior se diferencia de la expectativa ante un posible daño o menoscabo, porque hay evidencias fácticas de su presencia real en un corto lapso, que justifica las medidas prudentes y oportunas para evitar algo probable y no una mera conjetura hipotética. (...) || "B). Las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes, es decir, como calidad de urgir, en el sentido de que hay que instar o precisar una cosa a su pronta ejecución o remedio tal como lo define el Diccionario de la Real Academia. Es apenas una adecuación entre la inminencia y la respectiva actuación: si la primera hace relación a la prontitud del evento que está por realizarse, la segunda alude a su respuesta proporcionada en la prontitud. (...) ||"C). No basta cualquier perjuicio, se requiere que éste sea grave, lo que equivale a la gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona. La gravedad obliga a basarse en la importancia que el orden jurídico concede a determinados bienes bajo su protección, de manera que la amenaza a uno de ellos es motivo de actuación oportuna y diligente por parte de las autoridades públicas. Luego no se trata de cualquier tipo de irreparabilidad, sino sólo de aquella que recae sobre un bien de gran significación para la persona, objetivamente. Y se anota la objetividad, por cuanto la gravedad debe ser determinada o determinable, so pena de caer en la indefinición jurídica, a todas luces inconveniente. || "D). La urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad. Si hay postergabilidad de la acción, ésta corre el riesgo de ser ineficaz por inoportuna. Se requiere una acción en el momento de la inminencia, no cuando ya haya desenlace con efectos antijurídicos. (...)

capacidad para reaccionar a la misma y defender sus derechos adecuadamente, se encuentra limitada"[7]

En consecuencia, no es suficiente para excluir automáticamente la procedencia de la tutela, la mera existencia de otro procedimiento o trámite de carácter judicial. Para que ello ocurra es indispensable que ese mecanismo sea idóneo y eficaz, *"con miras a lograr la finalidad específica de brindar inmediata y plena protección a los derechos fundamentales, de modo que su utilización asegure los efectos que se lograrían con la acción de tutela"*[8]. El otro medio de defensa, entonces, *"debe ser idóneo para lograr el cometido concreto, cierto, real, a que aspira la Constitución cuando consagra ese derecho"*[9], atendiendo igualmente las condiciones particulares de vulnerabilidad del accionante.

Y con relación a la situación de debilidad manifiesta que haga procedente la estabilidad laboral reforzada, el mismo pronunciamiento, agregó que:

> *"…De forma reiterada la Corte Constitucional ha sostenido que este derecho constitucional se extiende a aquellos trabajadores que debido a serios deterioros en su estado de salud se encuentran en una situación de debilidad manifiesta. Así, corresponde al juez de tutela analizar, en el campo de la sana crítica y de acuerdo con su autonomía judicial, las características específicas del asunto sometido a su enjuiciamiento, para constatar si la afección en la salud del actor es de una envergadura tal que lo sitúa en la señalada posición de debilidad manifiesta. Esto sucede cuando, por ejemplo, la enfermedad le impide desarrollar su potencial laboral en condiciones regulares, limitando de manera importante su capacidad laboral y su posibilidad de acceder a un nuevo puesto de trabajo, amenazando de esta manera, igualmente, la garantía al mínimo vital…".*[10]

Derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada

En sentencia T – 201 de 2018 la Corte Constitucional, determinó la naturaleza y fines de la estabilidad laboral reforzada como uno de los principios mínimos de las relaciones laborales como el derecho, en sentido amplio, que tiene todo trabajador

---

7 Sentencia T-738 de 2011. Ver también T-043 de 2005 y T-352 de 2011.

8 Sentencia T-468 de 1999.

9 Sentencia T-003 de 1992.

10 *Cfr. Corte Constitucional, Sentencias T-263 de 2009, T-992 de 2008, T-504 de 2008, T-513 de 2006 y T-198 de 2006, entre otras. Igualmente, este criterio encuentra respaldo en lo previsto en el numeral 1° del artículo 1° del Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, incorporado en el ordenamiento jurídico interno mediante la Ley 82 de 1988: "A los efectos del presente convenio, se entiende por* ***"persona inválida"*** *toda personas cuyas* ***posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico*** *o mental* ***debidamente reconocida."*** *(Énfasis añadido).*

en estado de debilidad manifiesta a permanecer en el empleo, a menos que exista una causa objetiva y justa para su desvinculación.

El mentado fallo señalo:

"…La estabilidad laboral reforzada implica que los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población. Los motivos que lleven a la terminación de su relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones…,

…la estabilidad laboral reforzada no opera como un mandato absoluto y por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Implica que su despido no puede materializarse por razón de su especial condición (persona en situación de discapacidad física o mental, o mujer en estado de embarazo). Dicha protección, entonces, no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia "un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado". Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos discriminatorios en contra de la población protegida por esta figura, que es la más vulnerable entre los trabajadores…

…La mencionada protección le asiste a quienes acrediten su discapacidad, pero también a las personas que están en situación de debilidad manifiesta debido a importantes deterioros en su estado de salud, que le "impide[n] o dificulta[n] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares". De tal suerte, "siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada."[11]

…, la estabilidad laboral reforzada tiene como objetivo brindar una protección adicional a las personas que puedan ser apartadas de su trabajo, con ocasión de una eventualidad médica por la que atraviesen…"

Los presupuestos para que sea aplicable la estabilidad reforzada pueden sintetizarse así: "Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta;

- *Que el empleador tenga conocimiento de tal situación;*
- *Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador; y*
- *Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester."*[12]

---

[11] *Sentencia T-521 de 2016.*
[12] *T-141 de 2016*

La estabilidad reforzada de las personas con discapacidad o enfermedades no laborales.

La jurisprudencia constitucional relacionada con la estabilidad reforzada, desde sus inicios ha fijado las reglas para que esta proceda protección. La Sentencia T-077 de 2014 recogió estos parámetros señalando que:

> *"(i) La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección, atendiendo las circunstancias particulares del caso.*
>
> *(ii) El concepto de "estabilidad laboral reforzada" se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas discapacitadas u otras personas en estado debilidad manifiesta.*
>
> *(iii) Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral."*

Ahora bien, en sentencia T-521 de 2016 se precisaron las reglas jurisprudenciales construidas por la H Corte Constitucional a lo largo de los años y relacionadas con la efectividad de la garantía de estabilidad laboral reforzada con independencia de la vinculación laboral y la presunción de discriminación en la terminación de la relación laboral, en el siguiente sentido:

> *(i) En primer lugar, en dicha sentencia se señala que existe el derecho a la estabilidad laboral reforzada "siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales". Luego de analizar varias providencias en las que los accionantes, personas incapacitadas o con una discapacidad o problema de salud que disminuía su posibilidad física de trabajar, alegaban haber sido despedidos sin autorización del inspector de trabajo, la Corte consideró que "con independencia de la denominación, si el trabajador se encuentra en un periodo de incapacidad transitoria o permanente, sufre de una discapacidad o en razón de sus condiciones de salud se encuentra un estado de debilidad manifiesta, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada".*
>
> *(ii) En segundo lugar, se entiende activada esta garantía de estabilidad laboral reforzada una vez el empleador conoce de las afecciones de salud del trabajador retirado.*
>
> *(iii) En tercer lugar la estabilidad laboral reforzada se aplica "frente a cualquier modalidad de contrato y con independencia del origen de la enfermedad, discapacidad o estado de debilidad manifiesta del accionante".*

De conformidad con el anterior recuento jurisprudencial, es evidente que la Corte ha acudido a varias fórmulas para resolver los casos que envuelven una estabilidad laboral reforzada y que el tipo de vinculación no ha sido un obstáculo para conceder dicha protección, aceptando que la misma procede en contratos de prestación de servicios independientes.

EL CASO CONCRETO

Teniendo que establecer el despacho si la finalización de la relación contractual, entre la empresa SU TEMPORAL S.A.S siendo esta contratante y el LABORATORIOS PRONABELLA, esta última como sociedad usuaria y la accionante, se realizó violentado los derechos fundamentales invocados por ésta en su escrito tutelar, y si por este hecho, hay afectación de sus prerrogativas fundamentales al trabajo y mínimo vital entre otras.

Del material probatorio se establece que la accionante, se vinculó a laborar el 3 de enero de 2020, contratada por SU TEMPORAL S.A.S, a fin de que cumpliera ciertas labores en las empresas usuarias que solicitara su servicio, pactando como lapso del vínculo, el término que la sociedad usuaria necesitara, pues era un contrato de obra o labor, la cual y terminó el 15 de abril del año que cursa

Que durante la vigencia del contrato laboral, más exactamente el 04 de febrero, tuvo lugar una incapacidad de origen común, en el cual se le diagnosticó a la actora una "CARDIOPATIA CONGENITA", recibiendo una incapacidad de 15 días, desde el 6 al 20 de febrero de 2020, la cual fue conocida por su empleador.

Ahora bien, la accionante manifiesta que en razón del COVID-19, solicitó al galeno de la EPS le certificara que por su patología debía aislarse en su hogar, hecho que se encuentra acreditado con el certificado médico de fecha 13 de abril de 2020, situación está con la cual se sustentó que el despido fue motivado por sus condiciones de salud y desconociendo que se encontraba en condiciones de debilidad manifiesta y por ende, hay lugar al amparo invocado

Frente a esos aspectos en particular es de poner de presente que se encuentra acreditado que el accionante padece una "CARDIOPATIA CONGENITA", tal y como se puede extraer de la historia clínica y del certificado fechado 13 de abril de 2020.

Sin que se pueda señalar que la "CARDIOPATIA CONGENITA" sea un resultado directo o secundario del trabajo ejercido, y como lo dijo el órgano de cierre Constitucional no se necesita que la afección en el estado de salud del trabajador sea resultado de sus labores cotidianas para que una persona sea acreedora a la estabilidad laboral reforzada por su estado de salud.

A ello, debe aunarse que, si bien, en la respuesta de las entidades citadas al trámite, se otea que la señora Pulido fue incapacitada en el mes de febrero por una "CARDIOPATIA CONGENITA", tal dolencia a la fecha del despido no estaba curada, generando esto que con la terminación del vínculo laboral se coloque a la señora Pulido Buitrago en un estado de debilidad manifiesta e inclusive de indefensión, pues se debe ver que se trata de dejar sin seguridad social e ingresos para su subsistencia a una persona que actualmente tiene una patología congénita cardiaca, siendo necesario traer a colación lo señalado por la H Corte Constitucional en líneas atrás, siendo este el primer requisito para tener bajo el manto de una estabilidad laborar reforzada a un trabajador enfermo,*"...con independencia de la denominación, si el trabajador se encuentra en un periodo de incapacidad transitoria o permanente, sufre de una discapacidad o en razón de sus condiciones de salud se encuentra un estado de debilidad manifiesta, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada…"*

Con todo, la condición de salud de la actora y la estabilidad reforzada que invoca en razón de la enfermedad de la cual fue diagnosticada -"CARDIOPATIA CONGENITA"-, lo cierto es que las pruebas que militan en el expediente es factible establecer que existe un nexo causal entre el despido y las condiciones de salud de la accionante, si se tiene en cuenta que los motivos de la desvinculación se respalda según la accionada en una causal objetiva, cuando se observa que nadie puede forjar su propia prueba, esto es la terminación de la obra o labor no se

encuentra probada dentro del plenario, obsérvese que la carta emitida por el laboratorio donde la actora prestaba sus servicios fundamento en que el contrato de obra o labor terminó por la baja productividad o rendimiento de la señora Pulido, transformado así y dejando ver que la razón por la cual se separó del cargo como tal no fue la culminación de la obra o labor sino un bajo rendimiento en sus funciones, trámite que debió venir acompañado de un seguimiento institucional del empleador e inclusive de un procedimiento disciplinario que dejará en evidencia que realmente se le respeto a la señora Pulido sus derechos fundamentales, debido proceso entre otros.

Bajo ese panorama, se deberá confirmar lo decidido por el juez de primera instancia, por cuanto este despacho observa que en este caso en concreto, el empleador invoca mas no prueba las circunstancias que permitan considerar que las razones que motivaron el despido de la accionante se encuentran relacionadas con una causal objetiva como lo sería la terminación de la obra o el vencimiento del lapso contratado, sino que aquella tuvo lugar como se evidencia de la carta emitida por PRONABELL S.A., dirigida a SU TEMPORAL por un bajo despeño de sus funciones sin tener en cuenta la patología cardiaca que la señora Pulido en este momento sufre, permitiendo como se dijo en renglones anteriores que se evidencie un nexo causal entre el despido y la enfermedad de la actora.

Por ende, no es posible catalogar el despido como justo u objetivo, dado que se otea un trato discriminatorio en contra de la actora, encontrando así que se hallen acreditadas las situaciones descritas para poder tener a la señora Pulido dentro del conjunto de personas catalogadas con estabilidad laboral reforzada, ya que esta tiene una enfermedad que sin ser adquirida en cumplimiento de sus labores si le impide ejercer las labores de la mejor manera y aún más dentro del marco de la emergencia social y económica generada por el COVID-19 aquella como lo refirió el galeno debe guardar estricto confinamiento en pro de su estado de salud.

Sumado a lo dicho, la patología cardiaca con la cual cuenta la actora era de conocimiento de su empleador, pues con la incapacidad y la recomendación de confinamiento que fueron puestas de presente a su empleador se prueba lo dicho, cumpliendo asi el segundo de los requisitos que le permiten a Juez Constitucional amparar los derechos laborales de la señora Pulido *"…En segundo lugar, se entiende activada esta garantía de estabilidad laboral reforzada una vez el empleador conoce de las afecciones de salud del trabajador retirado…"*

A su turno, y sin mayor dubitación se tiene probada la existencia de un contrato de trabajo, asi que se cumple el último requisito que señalo la jurisprudencia para este tipo de asuntos, *"…(iii) En tercer lugar la estabilidad laboral reforzada se aplica "frente a cualquier modalidad de contrato y con independencia del origen de la enfermedad, discapacidad o estado de debilidad manifiesta del accionante…"*

Por otra parte, ha de decirse que, si bien como derechos conexos al trabajo se encuentran conceptos como el mínimo vital movilidad e inclusive seguridad social, y estos unidos a la vida y salud de los trabajadores y de su núcleo familiar, no desconoce este despacho que la presunta vulneración alegada por la actora, surgió dentro del marco del estado de emergencia económica y social y ecológica declarada mediante el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, por cuenta de la pandemia generada por el COVID-19, siendo que el país y el mundo en general se encuentra atravesando un momento de crisis, colocando aún más en estado de debilidad manifiesta a la señora Pulido.

Finalmente, debe este despacho salvaguardar los derechos de la mujer, bajo los lineamientos de la discriminación de género, pues tangase esta modalidad como cualquier rechazo o segregación en contra de la mujer, sin que el mismo deba venir acompañado de malos tratos, pues bien lo señalo la Corte al momento de

aclarar que las mujeres por el mero estado de sufrir alguna patología son rechazadas pues se convierten en generadoras de que los ausentismos de las compañías aumenten y se disminuya en algunos casos la productividad mismas de las entidades.

Concluyendo, todo lo expuesto en esta providencia el despacho encuentra igual que el juez de primera instancia que la sociedad SU TEMPORAL S.A.S., al dar por terminado el contrato de trabajo a la señora NOHORA ANGELA PULIDO BUITRAGO vulneró los derechos fundamentales invocados por aquella, en la medida que se encuentra demostrado que para al momento del despido generado por aquella no se debió a una causal objetiva de terminación y que para la fecha en sucedieron los hechos el empleador tenía conocimiento de las patologías que aquella tenía, estando así bajo el amparo de un fuero de enfermedad, es decir era un sujeto de estabilidad laboral reforzada.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO CUARENTA Y SIETE DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ, D.C., administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de tutela proferida por el Juzgado 37 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de fecha 15 de mayo de 2020.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE a las partes conforme lo dispone el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

TERCERO: REMITASE la actuación dentro del término legal a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión.

Para todos los efectos dese cumplimiento a lo dispuesto en los Acuerdos PCSJA20-11517, PCSJA20-11518, PCSJA20-11521, PCSJA20-11526, PCSJA20-11532, PCSJA20- 11546, PCSJA20- 11549, PCSJA20- 11556 y PCSJA20- 11567 del Consejo Superior de la Judicatura.

Cópiese, Notifíquese y Cúmplase,

AURA ESCOBAR CASTELLANOS

Jueza

J.D.V.V