REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL

JUZGADO SEGUNDO 2° MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.

ACCIÓN DE TUTELA
RADICADO: 11001 41 05 002 2024 10205 00
ACCIONANTE: GLORIA NANCY GARCÁ GIRALDO
DEMANDADO: SODEXO S.A.S.

Bogotá, D.C., dieciocho (18) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

S E N T E N C I A

La suscrita juzgadora procede a resolver la acción de tutela promovida por GLORIA NANCY GARCÁ GIRALDO en contra de SODEXO S.A.S.

ANTECEDENTES

GLORIA NANCY GARCÁ GIRALDO promovió acción de tutela en contra de la SODEXO S.A.S., para la protección de sus derechos fundamentales al trabajo y debido proceso, presuntamente vulnerados por la accionada al finalizar la relación laboral sin tener en cuenta su estado de salud, por lo que solicitó ser reintegrada al cargo que desempeñaba junto con el pago de salarios y prestaciones sociales.

Así mismo, que la accionada adopte medidas para desempeñar sus funciones en condiciones que no pongan en peligro su vida y que se abstenga de incurrir en prácticas discriminatorias.

Como fundamento de sus pretensiones, señaló que comenzó a laborar para la accionada inicialmente desempeñando labores de servicios generales y que durante su tiempo de servicio sufrió una enfermedad en la piel denominada *"dermatitis de contacto en las manos",* debido al uso de químicos para cumplir sus funciones laborales, por lo que fue calificada con una pérdida de capacidad laboral del 17.50%.

Adujo que a pesar de ello, continuó efectuando sus funciones con eficiencia, donde posteriormente fue reasignada a nuevos cargos dentro de la empresa como recepcionista y auxiliar de apoyo y correspondencia; no obstante, la accionada el veintinueve (29) de diciembre de dos mil veintitrés (2023) la despidió sin justa causa por lo que vulneró su derecho al trabajo en condiciones dignas.

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA informó que la última cobertura de la accionante en esa ARL a través de la empresa SODEXO S.A.S., fue del primero (01) de agosto del dos mil (2000) hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veintitrés (2023), así mismo, que la accionante presenta *"dermatitis de contacto"* y se encuentra calificada como enfermedad de origen laboral con un 17.55% de

pérdida de capacidad laboral por lo que esa ARL pagó la indemnización por incapacidad permanente parcial.

Adujo que ha brindado todas las atenciones que la accionante ha requerido para el manejo de la enfermedad laboral, también señaló que mientras siga siendo la última ARL de afiliación de la accionante continuarán brindado las prestaciones asistenciales y económicas derivada de la enfermedad laboral que le fue prescrita.

Por lo expuesto, solicitó negar el amparo y declarar la improcedencia de la acción dado que no vulneró ningún derecho fundamental.

IPS FUNDACIÓN CARDIO INFANTIL informó que la accionante cuenta con 52 años con último registro de atención en esa institución el dieciséis (16) de enero de dos mil veinticuatro (2024), donde fue valorada a través del servicio de consulta externa en la especialidad de dermatología.

En cuanto a las pretensiones, señaló que la accionada debe otorgarle una solución y que esa IPS no vulneró ningún derecho fundamental, por lo que pidió ser desvinculada de la tutela.

SODEXO S.A.S. señaló que la tutela es improcedente, debido a que no se cumplió ninguno de los requisitos establecidos por la jurisprudencia para que procediera la tutela como mecanismo excepcional para conceder el reintegro deprecado, toda vez que la promotora cuenta con otro mecanismo de defensa.

Relató que la promotora laboró para esa compañía desde el catorce (14) de enero de mil novecientos noventa y ocho (1998) donde fue contratada como auxiliar de archivo y correspondencia hasta el treinta (30) de diciembre de dos mil veintitrés (2023) cuando terminó sin justa causa el contrato, por lo tanto, la empresa le pagó la indemnización contemplada en el artículo 64 del CST.

Así mismo que la decisión de terminar su contrato fue netamente por razones administrativas, además que la promotora tenía un contrato de trabajo a término fijo el cual se prorrogó a lo largo de los años, sin embargo, la actividad principal que desarrolla, es la prestación a terceros de servicios especializados en materia de alimentación, limpieza, mantenimiento, entre otros, a través de la suscripción de contratos comerciales como contratista independiente, por lo que está sujeto a que estos contratos comerciales se celebren por un término fijo de un año o dos y en la generalidad de los casos cambian las necesidades para la prestación del servicio lo que genera que se deban tomar decisiones administrativas para dar cumplimiento a la promesa comercial con los clientes.

Relató que notificó a la accionante la decisión de terminar la relación laboral unilateralmente y sin justa causa por lo que le pagó la indemnización y al momento de su retiro, le hizo entrega de la liquidación con sus prestaciones sociales y salarios que faltaban para el vencimiento del contrato.

Manifestó que respecto al estado de su salud, la promotora tenía el cargo de auxiliar de archivo y correspondencia hace más de 10 años, labor que no tenía contacto con jabones, no realizaba lavado de manos constantes, tampoco usar detergentes, blanqueadores, suavizantes o químicos de limpieza del escritorio y que el diagnóstico que refiere de dermatitis alérgica de contacto fue calificado por la ARL

en donde se indica que desde antes del año 2009 había sido reubicada y que después de esta reubicación tuvo mejoría en sus síntomas, así mismo, que en el examen de ingreso ya presentaba en 1998 el hallazgo de dermatitis lo que nunca limitó desarrollar sus oficios.

Informó que durante la relación laboral ha tenido seguimientos periódicos con ARL SURA, no tiene tratamientos médicos en curso y que las revisiones periódicas y la entrega de medicamentos deben continuar realizándolos la mencionada ARL, indistintamente de la finalización de la relación laboral, además que la tutelante allegó la historia clínica del año dos mil siete (2007) no aportó nuevas consultas sino solo hasta octubre de dos mil veintitrés (2023), las que no modificaron las recomendaciones, mantiene condición estable por lo que no existe una afectación en el desarrollo habitual de sus actividades laborales, a la fecha no contaba con procesos de rehabilitación en curso, tampoco con recomendaciones ni restricciones médicas vigentes y tampoco con un grado de pérdida de capacidad laboral que la ubique en uno de los grados de pérdida de discapacidad definidos por la legislación.

Por lo expuesto, solicitó denegar el amparo invocado debido a que no vulneró ningún derecho fundamental.

EPS COMPENSAR informó que la accionante se encuentra activa en el plan de beneficios en salud PBS de esa EPS por la empresa SEGUROS DE VIDA ALFA S.A. en calidad de pensionada por sustitución, así mismo, que tampoco presenta incapacidades radicadas en esa EPS desde el 2021.

Adujo que en medicina laboral registra el caso LABORAL 2006/12/22 -L235 DERMATITIS ALERGICA DE CONTACTO DEBIDA A OTROS PRODUCTOS QUIMICOS/ARP por lo que no vulneró ningún derecho fundamental pidió declarar la excepción de falta de legitimidad en la causa por pasiva y ser desvinculada de la presente acción.

PROBLEMA JURÍDICO

Dentro de la presente acción de tutela se deberá determinar si la entidad accionada, SODEXO S.A.S. vulneró los derechos fundamentales al trabajo, debido proceso y estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud de la accionante al finalizar la relación laboral sin tener en cuenta su estado de salud, en caso afirmativo se determinará si hay lugar a ordenar el reintegro al cargo que venía desempeñando tomando las medias para que pueda desempeñar las funciones junto con el pago de salarios y prestaciones sociales.

CONSIDERACIONES

Conforme al Artículo 86 de la Constitución Política, encontramos que la acción de tutela es un instrumento judicial de carácter constitucional, subsidiario, residual y autónomo, dirigido a facilitar y permitir el control de los actos u omisiones de todas las autoridades públicas y excepcionalmente de los particulares cuando estos vulneren derechos fundamentales.

Esta acción constitucional puede ser interpuesta por cualquier persona que se encuentre en estado de subordinación o indefensión, a fin de obtener la pronta y

efectiva defensa de los derechos fundamentales cuando ello resulte urgente para evitar un perjuicio irremediable, o cuando no exista otro medio de defensa judicial.

Principio de subsidiariedad de la acción de tutela.

La acción de tutela es de carácter subsidiario, por cuanto debe verificarse que el afectado no cuente con otro mecanismo judicial para la protección de sus derechos fundamentales. Sin embargo, esta regla cuenta con una excepción, según la cual la tutela es procedente como mecanismo transitorio cuando se advierta la existencia de un perjuicio irremediable.

En torno a esta figura, la Corte ha indicado que para que exista un perjuicio irremediable es preciso que el mismo sea cierto, inminente, grave y de urgente atención. Tal como dispuso en sentencia T-583 de 20101:

> *"la inminencia, que exige medidas inmediatas, la urgencia que tiene el sujeto de derecho por salir de ese perjuicio inminente, y la gravedad de los hechos, que hace evidente la impostergabilidad de la tutela como mecanismo necesario para la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales. La concurrencia de los elementos mencionados pone de relieve la necesidad de considerar la situación fáctica que legitima la acción de tutela, como mecanismo transitorio y como medida precautelativa para garantizar la protección de los derechos fundamentales que se lesionan o que se encuentran amenazados".*

Es así como, si el accionante se abstiene de evidenciar la ocurrencia del perjuicio irremediable según las reglas anotadas, la acción se tornará improcedente. Por ello, la prueba de tal circunstancia es un requisito fundamental para la prosperidad de la acción de tutela, motivo por el cual, no es suficiente la afirmación de que su derecho se encuentra sometido a un perjuicio irremediable; es necesario, que el petente explique en qué consiste dicho perjuicio, señale las condiciones que lo enfrentan al mismo y aporte mínimos elementos de juicio que le permitan al Juez de tutela verificar la existencia del elemento en cuestión, de lo contrario, el problema sólo podrá resolverse por la vía ordinaria.

Improcedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral, salvo que se trate de resguardar el derecho a la protección laboral reforzada.

Debe recordar esta Juzgadora que independiente de la causa que ponga fin a la relación laboral, la tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro, dado que para eso se ha dispuesto por parte del Ordenamiento otros mecanismos en aras de proteger los derechos laborales, como lo es la Jurisdicción Ordinaria en su especialidad laboral; la anterior regla general encuentra su excepción frente a los sujetos en condición de debilidad manifiesta, es decir, aquéllas personas a las que constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada, quienes son: *los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y el trabajador discapacitado.*

1 Corte Constitucional, Sentencia T-583 de 2010 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

Así las cosas, solo cuando sea un sujeto de especial protección constitucional y se tenga la necesidad de acudir al mecanismo expedito y sumario de la acción de tutela para proteger sus derechos fundamentales, será procedente la misma.

En ese orden la Corte constitucional ha sostenido en la sentencia T-151 de 2017[2]:

> *"(…) la acción de tutela no es la vía judicial idónea, dado que existe una jurisdicción especializada, que en los últimos años ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad introducido con la Ley 1149 de 2007. No obstante, "(…) de manera excepcional, la jurisprudencia de este Tribunal ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional para obtener el reintegro de un trabajador, en aquellos casos en que se encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. En este escenario, la situación particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinaras, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra".*

Solo en los casos donde estemos ante una de las excepciones establecidas constitucionalmente será procedente el uso de la acción de tutela, para los demás casos, el mecanismo procedente es la Jurisdicción Ordinaria Laboral.

De la estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador discapacitado.

La Corte Constitucional ha señalado frente al tema de estabilidad laboral reforzada, como mecanismo de protección a favor del trabajador discapacitado o en condiciones de debilidad manifiesta que el trato suministrado a los trabajadores discapacitados debe ser diferente al que se le otorga a personas sanas a fin de evitar situaciones que vayan en contra de la prohibición de discriminación de rango Constitucional. Esta protección especial se fundamenta en la cláusula general de igualdad establecida en el artículo 13 de la Constitución Política y de la Ley 361 de 1997, con las cuales pretende el Ordenamiento Jurídico que no se sigan considerando a las personas discapacitadas como una carga para la sociedad.

De conformidad con lo anterior, la Corte Constitucional ha establecido límites a la facultad que otorga la ley a los empleadores para que previo el pago de una indemnización, pueda despedir a personas con discapacidad, dicho límite se encuentra estatuido en la Ley 361 de 1997, donde se estipula como exigencia la autorización de la Oficina del Trabajo, cuando el despido no obedece a la situación de salud de esos trabajadores, ya que en los casos donde el despido este motivado por el estado de salud del trabajador, lo que procede es que el empleador lo reubique en un cargo de iguales o mejores condiciones, que pueda desempeñar a pesar de su condición física. Luego entonces, de no darse el despido por motivos ajenos al estado de salud del trabajador y con la debida autorización, dicho acto se entenderá como ineficaz y, en consecuencia, deben imponerse las sanciones establecidas en la aludida norma.

En ese mismo orden de ideas, es importante resaltar que esta protección constitucional no solo ampara a las personas en estado de invalidez (aquellas que tienen una pérdida de capacidad laboral del 50% o más) sino que se extiende a todos los trabajadores que presentan algún tipo de discapacidad, es decir, aquellos

2 Corte Constitucional. Sentencia T- 151 de 2017. M.P. Alejandro Linares Cantillo.

con alguna situación de salud que les impida o dificulte el desempeño de sus funciones en condiciones normales, situación que debe estar demostrada pero no necesariamente con una calificación de perdida de la capacidad laboral.

Así las cosas, la Corte Constitucional en sentencia T-519 de 2003, se refirió a la procedencia de la acción de tutela en los casos de despido de un trabajador en razón a su estado de salud y expresó lo siguiente:

> *"Cuando se comprueba que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante, la Corte ha encontrado que la desvinculación configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa.*
> *(...)*
> *Vale la pena añadir que, siendo el motivo de desvinculación su estado físico, para la realización del despido no tuvo en cuenta los parámetros señalados en la ley 361 de 1997, artículo 26. Es decir no solicitó autorización de la oficina del trabajo y tampoco pagó los ciento ochenta días más en el momento de la liquidación.*
> *(...)*
> *Así las cosas, habiéndose encontrado probada la vulneración a los derechos fundamentales del peticionario, para su protección la Corte ordenará el reintegro laboral, sin solución de continuidad, al cargo de oficina que venía ejerciendo al momento de la desvinculación (…)"*

En la sentencia SU-049 de 2017[3], el máximo órgano de lo constitucional hace referencia a la *estabilidad ocupacional reforzada* poniendo de presente que, dicho derecho no aplica únicamente para las personas que hayan tenido una calificación respecto de la pérdida de capacidad laboral, **sino que por el contrario, beneficiará a todas las personas que sufran disminuciones en su salud que *"les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares";*** *además que e*ste derecho no surge de la Ley 361 como lo afirma la Corte Suprema, sino que se deriva de la propia Constitución y finalmente se evidencia que la Corte decidió hacer el cambio de término *"laboral"* por el de *"ocupacional"*, bajo el entendido que este derecho no solo le aplica a las personas que tienen un contrato de índole laboral vigente, sino que además le aplicará a toda persona que esté vinculada por contratos de prestación de servicios. (Negrita fuera de texto).

Dicho lo anterior, se tiene que para la Corte Constitucional operará la protección ocupacional por discapacidad cuando:

1. Sin importar si exista una calificación previa o no, la persona tenga una afectación a su salud.

2. Se le haya despedido a causa de esto (discriminación).

3. Cuando no se despidió a la persona con autorización del Ministerio de Trabajo y tampoco se le hizo el pago de los 180 DÍAS al momento de la liquidación.

3 Corte Constitucional. Sentencia SU – 049 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa.

En adición a lo anterior, se tiene que en sentencia SL1360 de 20184, la Corte Suprema manifestó que el art. 26 de la Ley 361 de 1997 solo aplicará en los casos en que se compruebe que el despido se efectuó por razones de salud, es decir, de forma discriminatoria, aunado a que se presume que cuando se despide a un trabajador con discapacidad se entiende que fue por dicha razón y el empleador tiene la carga de desvirtuarla, so pena de declarar ineficaz el despido y finalmente, se aclara que la autorización del Ministerio solo será necesaria *"cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad."*

Postura que fue reiterada por la Corte Constitucional en Sentencia SU-040 de 20185, donde manifestó:

> *"La figura de "estabilidad laboral reforzada" tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas;* ***(ii) personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud****; (iii) aforados sindicales; y* ***(iv) madres cabeza de familia.*** *En el caso de las personas con discapacidad, "es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o sicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral." Adicionalmente, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares,* ***sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad.*** *En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador.*

Igualmente reiterada por la Corte Constitucional en Sentencia T-305 de 2018[6], donde manifestó:

> *"Bajo ese contexto, la protección de la estabilidad laboral reforzada implica dentro del ámbito laboral las siguientes posiciones: (i) no ser despedido por razón de su situación de debilidad manifiesta; (ii) permanecer en el empleo, a menos que exista una causa de desvinculación no relacionada con la situación de discapacidad y (iii) que la autoridad competente autorice el despido, previa verificación de la causa que amerite la desvinculación. De lo contrario, el despido será ineficaz y el trabajador será acreedor de la indemnización fijada por la ley, más el pago de los salarios dejados de devengar.*
>
> *Así las cosas, existe desconocimiento de los fundamentos constitucionales y, especialmente, de los principios de igualdad y solidaridad cuando se evidencia un trato diferente o* ***discriminatorio a las personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud*** *y a las calificadas como personas en situación de discapacidad, con independencia de la relación laboral acordada entre las partes*

4 Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL – 1360 de 2018. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.
5 Corte Constitucional. Sentencia SU-040 de 2018. M.P.: Cristina Pardo Schlesinger.
6 Corte Constitucional. Sentencia T-305 de 2018. MP.P. Cristina Pardo Schlesinger.

CASO CONCRETO

Por medio de la presente acción de tutela pretende la accionante que se ordene a la accionada SODEXO S.A.S., el reintegro al cargo que desempeñaba, pagar los salarios y prestaciones sociales, adoptar medidas para que desempeñe sus funciones en condiciones que no pongan en peligro su vida sin incurrir en prácticas discriminatorias.

Así las cosas, en primer término, se procederá a determinar si es procedente la acción de tutela instaurada GLORIA NANCY GACÍA GIRALDO, mediante la cual busca que se ordene su reintegro laboral a la empresa accionada, la cual dio por terminado unilateralmente el contrato sin justa causa.

Tal como se anunció en el acápite anterior, resulta pertinente acotar que la acción de tutela es improcedente para pretender el reintegro de un trabajador toda vez que existen mecanismos ordinarios dispuestos por el legislador para resolver este tipo de controversias, sin embargo, la anterior premisa no es aplicable cuando el asunto refiere a un trabajador desvinculado que tiene protección de fuero especial de estabilidad laboral por sus condiciones de debilidad manifiesta, todo ello en los términos del artículo 53 de la Constitución Política y con el objeto de evitar actos de discriminación.

Descendiendo al asunto que tiene la atención del Despacho, y con el fin de determinar la procedibilidad de la presente acción, conforme a las pruebas que obran en el expediente se tiene que entre las partes fue suscrito un contrato de trabajo a término fijo, tal como se desprende de la documental allegada a folios 63 a 65 del PDF 01. Además, de conformidad con lo indicado por la accionante y por la accionada, el contrato laboral estuvo vigente desde el catorce (14) de enero de mil novecientos noventa y ocho (1998) hasta el treinta (30) de diciembre de dos mil veintitrés (2023), fecha en la cual la accionada aceptó haber terminado el vínculo contractual sin causa alguna haciendo pago de la indemnización correspondiente (folio 05 PDF 08).

De igual forma, se tiene acreditado con la documental allegada por la promotora que para el mes de diciembre de dos mil seis (2006) -tiempo en el que llevaba 8 años y 11 meses en la compañía-, ocupaba el cargo de auxiliar de limpieza y cafetería, desarrollando las siguientes funciones7:

CARGO: AUXILIAR DE LIMPIEZA Y CAFETERIA

FUNCIONES DESEMPEÑADAS EN SURAMERICANA SEGUROS

Oficio: Limpieza de oficinas

Tiempo en el oficio: 8 años 11 meses

1- Lavado de baños
2- Limpieza de oficinas (escritorios, equipos de oficina)
3- Preparación de café y aromática
4- Lavado de alfombra
5- Lavado de sillas
6- Limpieza de vidrios y persianas
7- Lavado de divisiones modulares
8- Lavado de pisos

7 Ver folio 16 PDF 01.

Dirección Calle 12 C No 7-36 piso 8º - Email j02lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co - Teléfono (601) 3532666 Ext70502 - WhatsApp: 314 361 9194 (Únicamente para solicitar citas presenciales)- **Link portal web:** https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-02-de-pequenas-causas-laborales-de-bogota

Así mismo, se observa que para el mes de enero del año dos mil siete (2007) la EPS COMPENSAR determinó que la accionante contaba con *"PLACAS ERITEAMTODESCAMTIVAS EN MANOS Y ANTEBRAZOS- COSTRAS MELICÉRICAS"* (folio 36 PDF 01), y al realizar el dictamen de calificación de origen de los eventos de salud, se determinó que la patología de *"DERMATITIS ALERGICA DE CONTACTO DEBIDO A OTROS PRODUCTOS QUIMICOS"* era de origen profesional (folios 38 a 39 PDF 01).

Aunado a lo anterior, se constató que el catorce (14) de julio de dos mil nueve (2009) la ARL SURA determinó que con ocasión a la enfermedad profesional diagnosticada contaba con una **incapacidad permanente parcial** y una pérdida de capacidad laboral del 17.55% por lo que fue indemnizada con $6.755.180 (folios 42 a 45 PDF 01).

Respecto a las personas con incapacidad permanente o parcial, la Corte Constitucional en sentencia C-1141 de 2008 M.P. HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO dispuso:

> *8.- El artículo 5º de la Ley 776 de 2002[4], define como incapacitado permanente parcial al afiliado que como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, presente una disminución definitiva de su capacidad laboral, en relación con aquello para lo cual ha sido contratado o capacitado, igual o superior al 5% pero inferior al 50%. El artículo 7° de la Ley 776 de 2002 demandado, establece que los afiliados al Sistema de Riesgos Profesionales, a quienes se les defina una incapacidad permanente parcial, tendrán derecho a indemnización proporcional al daño sufrido, no inferior a dos (2) salarios base de liquidación, ni superior a veinticuatro (24) veces dicha base.*
>
> *Por su lado el artículo 8° de la misma Ley 776[5], dispone la obligación de los empleadores de ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, mediante la imposición adicional de efectuar los movimientos de personal que sean necesarios para dicha reubicación.*
>
> ***De lo anterior se desprende que el alcance de la protección a los trabajadores incapacitados permanentes parciales, tal como lo afirmaron los intervinientes y el Ministerio Público, se extiende no sólo a recibir una indemnización proporcional sino al derecho a conservar su puesto de trabajo**; y de manera subsidiaria a este derecho, a ser reubicado en un puesto de trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, de acuerdo a su estado de salud.* (Negrilla del Despacho).

Por otra parte, se observa que de la historia clínica de octubre de dos mil veintitrés (2023) la accionante continuó con dermatitis en las manos en donde le fue recomendado lo siguiente8:

8 Folio 07 PDF 01.

1. hydrolcor pote #1 aplicar en cuerop y rsotro dos veces la dia, en manos varias veces al dia
2. clobetasol crema 0. 05%#1 aplicar en lesiones de manos 2 veces al dia por 7 dias, luego 1 vez la dia por 7 dias, luego interidario por 7 dias y suspender
jabon dove para lavado de manos, no jabones antibacteriales
para los oficios secos usar guantes de tela blancos y lavarlos con jabon de coco, no detergentes, no blanqueadores, no suavizantes
para los oficios humedos guantes de tela blancos y encima de cuacho no negros
para cocinar guantes de manipulacion de alimentos
control en 2 meses
ss/ puerbas de parche

Diagnósticos activos después de la nota: Diagnostico de ingreso - L258 - DERMATITIS DE CONTACTO, FORMA NO ESPECIFICADA,
Firmado electrónicamente Documento impreso al día 05/10/2023 08:12:13

De lo anterior, es claro para el Juzgado que la accionante ha presentado inconvenientes por su dermatitis desde vieja data, inclusive según lo expuesto por la accionada desde el momento en que le realizaron el examen de ingreso a la empresa ya contaba con un hallazgo de dermatitis (folio 05 PDF 08) situación que claramente conocía el empleador, puesto que este así lo reconoció en la respuesta allegada.

Incluso se ratifica el conocimiento del empleador, como quiera que un mes antes de la finalización del vínculo (el veintiocho (28) de noviembre de dos mil veintitrés (2023), se expidió el seguimiento laboral por ***HSEQ de la empresa SODEXO S.A.S.***, en el que se determinaron las recomendaciones a la demandante y además se estableció en el numeral 5° que refiere **TIPO DE RECOMENDACIÓN**: **definitiva** y el tiempo de recomendaciones: **siempre** (folios 04 y 05 PDF 01):

4. RECOMENDACIONES ACTUALES	***(Citar de manera resumida las principales recomendaciones generadas para seguimiento)***	***SE CUMPLEN*** ***(Responda si o no)***
Dx: DERMATITIS DE COONTACTO MANOS Y ANTEBRAZO CALIFICADA COMO ENFERMEDAD LABORAL MANEJADA POR DERMATOLOGIA USO DE CREMAS MOMETASONA Y CICAPLAST		SI
LAVADO DE MANOS NO JABONES ANTIBACTERIALES		SI
PARA LOS OFICIOS USAR GUANTES DE TELA BLANCO Y LAVARLOS CON JABON COCO		SI
NO USO DE DETENGENTES, NO USO DE BLAQUEADORES, NO USO DE SUAVIZANTES		SI
PARA COCINAR DEBE UTILIZAR GUANTES DE MANIPULACION DE ALIMENTOS		SI
SEGUIR REUBICADA COMO AUXILIAR DE CORREO POR MEJORIA DE SINTOMAS		SI
NO LIMPIEZA DE ESCRITORIO SOLO CON AGUA Y PAÑO ESPECIAL PARA LA LABOR.		SI
5. TIPO DE RECOMENDACIÓN		
TEMPORAL: _____ DEFINITIVA: ___X____	TIEMPO DE RECOMENDACIONES: **(meses) : SIEMPRE**	EMITIDAS POR: EPS_____ ARL___X_

Pese a lo anterior, indica la accionada que la medida de dar por terminado el contrato laboral de la aquí accionante no se relaciona con su patología, como quiera que la despidió sin justa causa y la indemnizó con el pago de salarios faltantes, conforme lo establecido en el artículo 64 del CST.

Así las cosas, advierte la suscrita Juzgadora que la Corte Constitucional en sentencia T-035 de 2022 M.P. ALBERTO ROJAS RÍOS, dispuso que para despedir un trabajador en donde exista una situación de estabilidad laboral reforzada por su estado de salud, debe mediar permiso del Ministerio de Trabajo, no obstante, para que proceda el amparo constitucional se debe acreditar que el estado de salud obstaculice o imposibilite su desempeño laboral, que previo a la desvinculación el empleador conozca la circunstancias de la debilidad manifiesta y que no exista duda que es un acto discriminatorio, como a continuación se observa:

> *De modo que para despedir un trabajador que se halle en cualquiera de esas situaciones que implique estabilidad reforzada, debe mediar*

permiso del Ministerio del Trabajo, de lo contrario, resulta ineficaz ese despido[37]. De ahí que esté proscrita la desvinculación discriminatoria de personas en circunstancia de debilidad manifiesta por razones de salud, a través de una legítima limitación constitucional a la libertad contractual del patrono, el cual únicamente podría desvincular al trabajador una vez cuente con permiso de la autoridad competente que de constancia de la existencia de una justa causa para tales efectos. Adicional al permiso del Ministerio del Trabajo, el amparo constitucional procederá en la medida que: (i) se evidencie que el estado de salud del empleado efectivamente le obstaculice o le imposibilite sustancialmente desempeñar de manera adecuada y normal sus labores; (ii) previamente a la desvinculación, el patrono conozca la circunstancia de debilidad manifiesta; y (iii) no concurra una justa causa suficiente para desvincularlo, es decir, que no exista duda de un acto discriminatorio. A partir de ello se ha fijado una presunción que favorece a quien se lo desvincula.

Si verificada la circunstancia de debilidad manifiesta se determina que el despido se llevó a cabo sin el permiso del referido Ministerio, tendrá que presumirse que el móvil fue la situación de indefensión en la que se encuentra el empleado. Tal presunción puede desvirtuarse -inclusive en sede de amparo-, ya que la carga probatoria pasa al patrono con el deber de acreditar que la desvinculación no se produjo debido a esa situación concreta, sino que se debió a una causa justificada. En caso que no se desvirtué dicha presunción, el juez de amparo: (i) declarará ineficaz el despido o terminación del contrato; (ii) ordenará el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir; (iii) ordenará el reintegro del trabajador a un cargo igual o mejor al que desempeñaba, sin que ello implique peligro de empeorar su salud, sino que sea conforme a su condición; (iv) ordenará que el trabajador sea capacitado para desempeñar las nuevas labores, en el evento que así sea; y (v) ordenará el pago de una indemnización equivalente a 180 días del salario, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

115. La estabilidad laboral reforzada igualmente atañe todas las relaciones laborales, entre ellas las vinculaciones por obra o labor, a término fijo, a destajo, es decir, no está en contravía de la suscripción de esa clase de contratos, es más, es un derecho del que goza el empleado. Respecto de la estabilidad laboral reforzada de las personas que se sitúan en circunstancia de debilidad manifiesta por razones de salud, se ha advertido que "cuando la relación laboral depende de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el vencimiento del término de dicho contrato o la culminación de la obra, no significan necesariamente una justa causa para su terminación. De este modo, en todos aquellos casos en que (i) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y (ii) se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el trabajador tiene el derecho de conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado."

Teniendo en cuenta lo anterior, frente al **requisito (i)** se acreditó que el estado de salud de la accionante obstaculizaba o imposibilitaba sustancialmente sus labores puesto que según las pruebas documentales aportadas inicialmente la accionante fue contratada para desempeñar el cargo de auxiliar de limpieza y cafetería, no obstante, por la patología que tiene, según el informe de HSEQ de la empresa, antes del momento de ser terminado su contrato se encontraba desempeñando el cargo de auxiliar de archivo y correspondencia, cargo que ejercía con ocasión a la reubicación laboral, y le fueron expedidas recomendaciones de tipo **definitivas** y en cuanto al tiempo, se determinó por **siempre** (folio 04 PDF 01).

Dirección Calle 12 C No 7-36 piso 8º - Email j02lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co - Teléfono (601) 3532666 Ext70502 - WhatsApp: 314 361 9194 (Únicamente para solicitar citas presenciales)- **Link portal web:** https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-02-de-pequenas-causas-laborales-de-bogota

Respecto a las personas que cuentan con recomendaciones médicas, la Corte Constitucional estableció en sentencia SU-087 de 2022 M.P. JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS que *"(…), gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral,* ***pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente,*** *(ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o* ***(iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado****. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva".*

Por lo tanto, la accionante al contar con una pérdida de capacidad laboral que ya fue calificada, tener también recomendaciones que cambiaron sustancialmente las funciones por las que fue contratada, le correspondía a la empresa accionada solicitar el permiso ante el inspector de trabajo para finalizar su vínculo contractual.

Sobre el **requisito (ii),** acorde con la jurisprudencia relacionada, como también la sentencia T-434 de 2020 M.P. DIANA FAJARDO RIVERA, para invocar los beneficios de la estabilidad laboral reforzada, el empleador debe tener conocimiento de su condición, como a continuación se extrae:

> ***(ii) Que el empleador tuviera conocimiento de la condición de debilidad manifiesta del trabajador. En efecto, si un trabajador desea invocar los beneficios de la estabilidad laboral reforzada, requiere que se demuestre que el empleador de forma previa a la terminación estaba informado sobre la situación de salud.***

Frente a este requisito, de acuerdo con lo expuesto a lo largo de esta sentencia, el empleador tenía pleno conocimiento de la condición de la accionante, toda vez que se reitera, antes de finalizar su contrato, en el informe de HSEQ de la accionada, se determinó que la promotora contaba con recomendaciones de tipo **definitiva** y en cuanto al tiempo, por **siempre** por la patología que tenía.

Frente al **requisito (iii)** la accionada señaló que la terminación del contrato fue sin justa causa, por lo que el mismo se presume discriminatorio.

Por lo anteriormente expuesto y de conformidad con los parámetros establecidos por la Corte Constitucional que fueron previamente citados por el Despacho, operará la protección ocupacional por discapacidad cuando se cumplen los siguientes requisitos:

1. Frente a la ausencia de calificación previa, siempre que la persona cuente con una afectación a su salud; en el presente caso sí se acreditó que la accionante contaba al momento del despido con calificación de pérdida de capacidad laboral, determinándose una **incapacidad permanente parcial** y además tenía recomendaciones vigentes e indefinidas en el tiempo.

2. Se le haya despedido a causa de esto (discriminación): en la presente acción no se probó justa causa de terminación del vínculo laboral, en la medida que la propia accionada indicó que el despido había sido sin justa causa, cancelando la indemnización correspondiente.

3. Cuando se despidió a la persona sin autorización del Ministerio de Trabajo y tampoco se le hizo el pago de los 180 DÍAS al momento de la liquidación: no se evidencia tal autorización.

Así las cosas, es evidente que la accionante se encuentra amparada bajo la figura de la estabilidad laboral reforzada, de conformidad a las sentencias expuestas y conforme con las documentales a que se ha hecho referencia, puesto que se trata de una persona con una **incapacidad permanente parcial** en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, que ha presentado **recomendaciones** de tipo **definitivas** y en cuanto al tiempo, por **siempre**, lo cual como se indicó es conocido por el empleador.

De ahí que se pueda presumir que el finiquito laboral tuvo lugar con ocasión del estado de salud de la accionante, constituyéndose tal proceder en un acto evidente de discriminación por el estado de salud de la parte actora.

Igualmente se concluye, en el presente caso, que la acción de tutela resulta procedente y oportuna para evitar un riesgo mayor, por lo que se impone la necesidad de tomar medidas urgentes para salvaguardar los derechos fundamentales de la accionante, por lo que la presente acción de tutela resulta impostergable.

Se debe anotar que si bien es cierto en el ordenamiento jurídico existe una acción ordinaria en la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, en principio idónea para discutir la viabilidad del reintegro de trabajadores afectados por una limitación física, en el presente caso a consideración de esta Juzgadora, la tutela debe proceder como mecanismo transitorio a efectos de evitar un perjuicio irremediable o un riesgo mayor al que se encuentra sometida la accionante por su debilidad manifiesta, por lo que habrá de ordenarse el reintegro laboral de manera transitoria a un cargo de igual o mejor categoría al que venía desempeñando al momento de la desvinculación, acorde con sus actuales condiciones de salud, adoptando las medidas necesarias para que esta pueda desempeñar sus funciones en condiciones que se adapten a su patología física.

En consecuencia, este Despacho amparará en forma transitoria los derechos fundamentales invocados, y se declarará ineficaz el despido de la señora GLORIA NANCY GARCÍ GIRALDO, ordenando a la entidad accionada SODEXO S.A.S., a través de su representante legal ALEJANDRO JUAN SCELZI, o quien haga sus veces, que dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, efectué el reintegro laboral desde el día siguiente a su despido, sin solución de continuidad, a un cargo de igual o mejor categoría al que venía desempeñando la accionante al momento de su desvinculación, acorde con sus actuales condiciones de salud y las recomendaciones laborales que se encuentren vigentes.

De igual manera, se le ordenará a la entidad accionada SODEXO S.A.S., a través de su representante legal ALEJANDRO JUAN SCELZI, o quien haga sus veces, que

dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia proceda a efectuar los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensión y riesgos laborales) a favor de la promotora desde el día siguiente a la fecha en que fue despedida y hasta que se haga efectivamente el reintegro.

Ahora, frente al pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, considera el Despacho que no es esta Juez Constitucional quien debe ordenarlos, toda vez que el contenido económico de tales pretensiones no se encuentra ligado de manera inmediata y urgente con los derechos fundamentales invocados, máxime cuando tiene garantizado el pago de Seguridad Social. Por ello, tal situación deberá ser ventilada ante la Jurisdicción Ordinaria en su especialidad laboral a través del procedimiento ordinario, máxime cuando la decisión acá adoptada es de manera transitoria.

ADVERTIR a la accionante que deberá acudir, **DENTRO DE LOS CUATRO (4) MESES SIGUIENTES A LA NOTIFICACIÓN DE ESTA SENTENCIA**, ante la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, a efectos que por esa vía se solicite el reintegro definitivo, el pago de los emolumentos, prestaciones sociales y demás asignaciones salariales dejadas de percibir. De otra parte, de no acudir en el término señalado cesaran los efectos del reintegro ordenado en esta providencia.

En caso que la acción ordinaria laboral sea interpuesta, los efectos de esta sentencia se mantendrán vigentes mientras concluye el proceso ordinario laboral en el que se discuta el asunto.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO SEGUNDO 2º MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

RESUELVE

PRIMERO: AMPARAR los derechos fundamentales a la salud, vida digna, trabajo y seguridad social de la accionante GLORIA NANCY GARCÍ GIRALDO respecto del empleador SODEXO S.A.S. y en consecuencia **DECLARAR INEFICAZ** el despido, por las razones expuestos en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: ORDENAR a la sociedad SODEXO S.A.S., a través de su representante legal ALEJANDRO JUAN SCELZI, o quien haga sus veces, que dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, efectué el reintegro laboral desde el día siguiente a su despido, sin solución de continuidad, a un cargo de igual o mejor categoría al que venía desempeñando la accionante al momento de su desvinculación, acorde con sus actuales condiciones de salud y las recomendaciones laborales que se encuentren vigentes.

TERCERO: ORDENAR a la sociedad SODEXO S.A.S., a través de su representante legal ALEJANDRO JUAN SCELZI, o quien haga sus veces, que dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, proceda a efectuar los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral (salud,

pensión y riesgos laborales) a favor de la promotora desde el día siguiente a la fecha en que fue despedida y hasta que se haga efectivamente el reintegro.

CUARTO: ADVERTIR a la accionante que deberá acudir, **DENTRO DE LOS CUATRO (4) MESES SIGUIENTES A LA NOTIFICACIÓN DE ESTA SENTENCIA**, ante la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, a efectos que por esa vía se solicite el reintegro definitivo, el pago de los emolumentos, prestaciones sociales y demás asignaciones salariales dejadas de percibir. De otra parte, de no acudir en el término señalado cesaran los efectos del reintegro ordenado en esta providencia.

En caso que la acción ordinaria laboral sea interpuesta, los efectos de esta sentencia se mantendrán vigentes mientras concluye el proceso ordinario laboral en el que se discuta el asunto.

QUINTO: NEGAR las demás pretensiones de conformidad con la parte motiva de esta sentencia.

SEXTO: ADVERTIR que, en caso de presentarse impugnación contra la presente sentencia, deberá ser remitida únicamente al correo electrónico **J02LPCBTA@CENDOJ.RAMAJUDICIAL.GOV.CO, EN UN HORARIO DE ATENCIÓN DE 8:00 A.M. A 01:00 P.M. Y DE 02:00 P.M. A 05:00 P.M**.

SÉPTIMO: En caso que la presente sentencia no sea impugnada, por secretaría remítase el expediente a la Corte Constitucional para que surta el trámite eventual de revisión.

OCTAVO: publicar esta decisión en la página de la Rama Judicial e informar a las partes la forma de consultarlo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado Por:
Paula Carolina Cuadros Cepeda
Juez Municipal
Juzgado Pequeñas Causas
Laborales 2
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

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: **5c60bc702bf290d238a9e987163b7753d76cf6fc87f706de6e07bc446e89997d**
Documento generado en 18/03/2024 09:31:24 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica

Dirección Calle 12 C No 7-36 piso 8º - Email j02lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co - Teléfono (601) 3532666 Ext70502 - WhatsApp: 314 361 9194 (Únicamente para solicitar citas presenciales)- **Link portal web:** https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-02-de-pequenas-causas-laborales-de-bogota