

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL



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

ACCIÓN DE TUTELA

RADICADO: 11001 41 05 002 2024 10323 00

ACCIONANTE: AMELIA SIERRA GOMEZ

DEMANDADO: CLINICAS ODONTOLOGICAS COODONTOLOGOS S A S

Bogotá, D.C., veintiséis (26) de abril 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 AMELIA SIERRA GOMEZ en contra de CLINICAS ODONTOLOGICAS COODONTOLOGOS S A S

ANTECEDENTES

AMELIA SIERRA GOMEZ promovió acción de tutela en contra de la CLINICAS ODONTOLOGICAS COODONTOLOGOS S A S, para la protección de sus derechos fundamentales al mínimo vital, seguridad social, salud, igualdad y estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, 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, el pago de salarios, prestaciones sociales, aportes al sistema de seguridad social desde el momento de su desvinculación hasta el reintegro efectivo y pagar la indemnización de 180 días de salario.

Como fundamento de sus pretensiones, señaló que el nueve (09) de enero de dos mil once (2011) inició una relación laboral con la accionada a través de un contrato a término indefinido y con remuneración de un salario mínimo legal mensual vigente.

Relató que el cargo para el cual fue contratada fue de auxiliar de servicios generales y, en noviembre le realizaron una intervención quirúrgica por síndrome del manguito rotatorio bilateral, enfermedad que fue diagnosticada el ocho (08) de enero de dos mil diecisiete (2017) por la EPS FAMISANAR.

Adujo que al realizarse la intervención quirúrgica le otorgaron 19 días de incapacidad que comenzaron a partir del cinco (05) de noviembre hasta el veintitrés (23) de noviembre de dos mil veintitrés (2023).

Manifestó que al asistir al primer control post operatorio fue incapacitada 30 días que comenzaron a partir del veinticuatro (24) de noviembre hasta el veintitrés (23) de diciembre de dos mil veintitrés (2023), en su segundo control de nuevo fue incapacitada desde el veintiséis (26) de diciembre de dos mil veintitrés (2023) hasta el ocho (08) de enero de dos mil veinticuatro (2024).

Señaló que en su tercer control de nuevo fue incapacitada desde el veinticuatro (24) de enero hasta el veintidós (22) de febrero de dos mil veinticuatro (2024) y posteriormente de nuevo fue incapacitada desde el veintitrés (23) de febrero hasta el veintitrés (23) de marzo de dos mil veinticuatro (2024), sin embargo, encontrándose incapacitada el veintinueve (29) de febrero de dos mil veinticuatro (2024) fue notificada a través de correo electrónico sobre la terminación de su contrato por parte de la accionada argumentando que se encontraba en proceso de liquidación por lo que le remitieron la liquidación efectuada del mismo.

Informó que el ocho (08) de marzo de dos mil veintitrés (2023) elevó una petición a la accionada a través del cual solicitó el pago de prestaciones sociales e indemnizaciones, sin que a la fecha de radicación de la tutela hubiese recibido respuesta alguna.

Finalmente, señaló que asistió a un quinto control post operatorio y fue incapacitada desde el veintisiete (27) de marzo hasta el veintidós de abril de dos mil veinticuatro (2024).

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

EPS FAMISANAR informó que no se encuentra legitimada para pronunciarse respecto de los hechos presentados en la tutela ni tampoco para asumir responsabilidad respecto de las pretensiones en la medida que el accionado es CLINICAS ODONTOLOGICAS COODONTOLOGOS y la EPS no ha tenido ningún vínculo contractual con la accionante.

Finalmente, señaló que la promotora se encuentra en estado activo en el régimen subsidiado en categoría Sisbén-2 y pidió ser desvinculada de la presente acción.

CLINICAS ODONTOLOGICAS COODONTOLOGOS S A S afirmó que no existe responsabilidad frente a las pretensiones invocadas y que la relación contractual manifestada por la accionante es respecto a una persona jurídica diferente a ellos donde el pago de servicios y prestaciones sociales se encuentran a cargo de la COOPERATIVA MULTIACTIVA PARA LOS PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD CMPS EN LIQUIDACIÓN, por lo que se configuró una falta de legitimación en la causa por pasiva y pidió ser desvinculada de la presente acción.

COOPERATIVA MULTIACTIVA PARA LOS PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD CMPS EN LIQUIDACIÓN señaló que era cierto que la accionante se encontrara laborando para esa cooperativa desde el nueve (09) de enero de dos mil once (2011) y que las pretensiones invocadas carecen de fundamento jurídico y fáctico puesto que a la fecha la accionante continúa con una relación laboral vigente.

Manifestó que la tutela no es el mecanismo para obtener el pago de salarios y prestaciones sociales derivadas de relaciones contractuales de naturaleza civil comercial o laboral, por lo que no existe vulneración a los derechos fundamentales invocados.

Por lo expuesto, solicitó ser desvinculada de la presente acción y resaltó que a pesar de encontrarse en liquidación el contrato de la accionante se ha mantenido vigente y ha continuado realizando los aportes en seguridad social.

PROBLEMA JURÍDICO

Dentro de la presente acción de tutela se deberá determinar si la entidad accionada, CLINICAS ODONTOLOGICAS COODONTOLOGOS S A S vulneró los derechos fundamentales a la vida, salud, seguridad social, mínimo vital 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 junto con el pago de salarios, acreencias laborales, aportes al sistema de seguridad social y la indemnización de 180 días de salario.

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

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

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.

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 2017²:

“(...) 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 ordinarias, 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

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

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 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 pérdida 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 2017³, 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 este derecho no surge de la Ley 361 como lo afirma la Corte Suprema, sino que se deriva de la propia Constitución y finalmente se

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

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.

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 psicológica, 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.*”

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.

Igualmente reiterada por la Corte Constitucional en Sentencia T-305 de 2018⁶, 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*

CASO CONCRETO

Por medio de la presente acción de tutela pretende el accionante que se ordene a la accionada CLINICAS ODONTOLOGICAS COODONTOLOGOS S A S, el reintegro al cargo que desempeñaba, pagar salarios, prestaciones sociales, aportes al sistema de seguridad social e indemnización de 180 días de salario.

Una vez analizadas las respuestas allegadas junto con las pruebas aportadas, evidencia el Despacho que:

1. El primero (01) de septiembre de dos mil once (2011) entre la accionante y la sociedad “COODONTOLOGOS” se suscribió un contrato de trabajo a termino indefinido para desempeñar el cargo de auxiliar de servicios generales⁷
2. Que de acuerdo con el historial de semanas cotizadas en pensiones expedido por COLPENSIONES actualizada a (05) de diciembre de dos mil veintitrés (2023) se determinó que desde el primero (01) de septiembre de dos mil once (2011) hasta el treinta (30) de noviembre de dos mil veintitrés quien ha realizado los aportes ha sido la COOPERATIVA MULTIACTIVA PARA LOS PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD CMPS EN LIQUIDACIÓN identificada con NIT. 860.023.987 (folios 55 a 62 PDF 01).
3. Que de conformidad al certificado expedido por el FONDO DE CESANTÍAS PORVENIR, la accionante aparece afiliada a dicho fondo con el empleador COOPERATIVA MULTIACTIVA PARA LOS PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD CMPS EN LIQUIDACIÓN (folios 62 a 65 PDF 01).
4. Que obra una liquidación de un contrato de trabajo expedido por la COOPERATIVA MULTIACTIVA PARA LOS PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD CMPS EN LIQUIDACIÓN en la que se determinó que la fecha de inicio

⁶ Corte Constitucional. Sentencia T-305 de 2018. MP.P. Cristina Pardo Schlesinger.

⁷ Ver folio 19 a 21 PDF 01.

había sido del nueve (09) de enero de dos mil once (2011) hasta el veintinueve (29) de febrero de dos mil veinticuatro (2024) (folio 17 PDF 01).

5. De las incapacidades allegadas, se corroboró que desde el cinco (05) de noviembre de dos mil veintitrés (2023) ha venido siendo incapacitada de manera constante y sin interrupción mayor a 30 días, puesto ha sido incapacitada así:

- Del 05/11/2023 al 23/11/2023 (folio 09 PDF 01).
- Del 24/11/2023 al 23/12/2023 (folio 10 PDF 01).
- Del 26/12/2023 al 08/01/2024 (folio 11 PDF 01).
- Del 09/01/2024 al 23/01/2024 (folio 14 PDF 01).
- Del 24/01/2024 al 22/02/2024 (folio 12 PDF 01).
- Del 23/02/2024 al 23/03/2024 (folio 13 PDF 01).
- Del 24/03/2024 al 22/04/2024 (folio 71 PDF 01).

Así entonces se debe tener en cuenta 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 desvirtúe 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, lo primero que advierte el Despacho es que dentro de las pruebas allegadas dentro del proceso no se logró determinar que entre la accionante y la sociedad CLINICAS ODONTOLOGICAS COODONTOLOGOS S A S hubiese existido alguna relación laboral, en la medida que de los documentos aportados se evidencia un posible una vinculación con la COOPERATIVA MULTIACTIVA PARA LOS PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD CMPS EN LIQUIDACIÓN, puesto que el NIT de quien suscribe el contrato, de quien realizó los aportes en pensión y consignación de cesantías corresponde es a esta cooperativa y no a la accionada.

Por otra parte, tampoco se logró demostrar que entre la accionante y la accionada CLINICAS ODONTOLOGICAS COODONTOLOGOS S A S hubiese existido relación laboral y a pesar que la promotora en el hecho once señaló “El día 29 de febrero del 2024 soy notificada a través de correo electrónico por la empresa CLÍNICAS ODONTOLÓGICAS COODONTOLOGOS S.A.S de la terminación de mi contrato, argumentando que se encontraban en proceso de liquidación y adjuntaron el desprendible de la liquidación del contrato; sin embargo, para el momento me encontraba incapacitada”, dentro del material probatorio aportado no se acreditó tal situación.

Por otra parte, de acuerdo con lo expuesto por la vinculada COOPERATIVA MULTIACTIVA PARA LOS PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD CMPS EN LIQUIDACIÓN, se aceptó que sí existe un vínculo contractual, el cual continúa vigente donde se han realizado pagos de aportes en seguridad social para los meses de febrero y marzo de dos mil veinticuatro (2024) (folios 08 a 09 PDF 09).

De acuerdo con lo expuesto, para el Despacho le es imposible determinar los requisitos jurisprudenciales para establecer la procedencia de la estabilidad laboral reforzada por cuanto:

1. Dentro de la presente acción no se acreditó que entre la accionante y CLINICAS ODONTOLOGICAS COODONTOLOGOS S A S hubiese existido relación laboral, en donde se tuviera por cierto los extremos temporales (fecha inicial- fecha final) del presunto vínculo contractual.
2. Dentro de la acción de tutela la accionante busca que se amparen sus derechos fundamentales por una presunta vulneración por parte de CLINICAS ODONTOLOGICAS COODONTOLOGOS S A S puesto que dentro del encabezado hechos y pretensiones señala que tuvo una relación contractual con esta; sin

embargo, no se aportó ningún documento que acredite su dicho, esto es, que estuvo trabajando para esta y que fue despedida.

3. Del material probatorio allegado se conoció que el vínculo que ha sostenido la accionante durante la última década ha sido con la COOPERATIVA MULTIACTIVA PARA LOS PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD CMPS EN LIQUIDACIÓN y no con la accionada CLINICAS ODONTOLOGICAS COODONTOLOGOS S A S.

4. Que a pesar que se acompañó una liquidación efectuada por la COOPERATIVA MULTIACTIVA PARA LOS PROFESIONALES DEL SECTOR SALUD CMPS EN LIQUIDACIÓN, esta afirmó que en la actualidad a pesar de encontrarse en liquidación ha mantenido vigente la relación contractual sostenida con la promotora y acreditó que realizó el pago de los aportes en seguridad social de febrero y marzo de dos mil veinticuatro (2024).

Por lo tanto, no se encuentra demostrado que la accionada hubiese realizado algún acto en contra de la accionante, como quiera que se reitera, no se demostró que entre esta y la actora hubiese existido alguna relación, así como tampoco se demostró que al momento en que la accionante se encontraba incapacitada le hubiesen dado carta de terminación de relación del vínculo laboral.

No pasa por alto este Despacho que la vinculada aceptó que existe un vínculo laboral con la demandante, no obstante, si bien se encuentra una liquidación final de prestaciones sociales, no se aportó por la accionante la carta de terminación del vínculo, aunado a que se evidencian cotizaciones al sistema de seguridad social en la presente anualidad, sin que tampoco se encuentre acreditado que esa Cooperativa conociera del estado de salud de la demandante y de la incapacidad otorgada desde el 23 de febrero del 2024 al 23 de marzo de 2024.

Acorde con lo analizado, este Despacho concluye que la demandante se encuentra en capacidad de soportar las eventuales contingencias que implica el adelantamiento de un proceso ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral, la cual contrasta en amplitud probatoria, plenas garantías de contradicción, argumentación y defensa para todas las partes, para poder dirimir asuntos como el que ahora ocupa la atención del Despacho respecto de lo pretendido por la interesada, pudiendo debatirse al interior del mismo a través de interrogatorios, testimonios y demás medios probatorios si al demandante es sujeto de especial protección por debilidad manifiesta, si en efecto ocurrió un despido y si su empleador conocía del estado de salud de la accionante.

Por lo anteriormente expuesto, es clara la falta de idoneidad que presenta esta acción constitucional y en consecuencia las mencionadas solicitudes serán desestimadas.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO SEGUNDO 2° 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: NEGAR la solicitud de amparo constitucional, por las razones expuestas en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: 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.**

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

CUARTO: 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: **8b971ed6aa19163731cce81280eaba533b92e86576b32525b4414f7422e96fbe**

Documento generado en 26/04/2024 06:53:42 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>