

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL
JUZGADO DOCE MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS
LABORALES DE BOGOTÁ D.C.

Bogotá, D.C., treinta (30) de junio de dos mil veinte (2020).

S E N T E N C I A

Se procede a resolver la acción de tutela promovida por MARÍA FRANCENID FALLA FERNÁNDEZ contra PABLO SANTIAGO ROJAS MARTÍNEZ, en calidad de propietario del establecimiento de comercio denominado VASCONIA PASTELERÍA PANADERÍA Y RESTAURANTE.

ANTECEDENTES

La señora MARÍA FRANCENID FALLA FERNÁNDEZ, identificada con C.C. No. 28.915.071 de Rovira (Tolima), actuando en **nombre propio**, promovió acción de tutela en contra del establecimiento de comercio denominado VASCONIA PASTELERÍA PANADERÍA Y RESTAURANTE, cuyo propietario es el señor PABLO SANTIAGO ROJAS MARTÍNEZ, para la protección de sus derechos fundamentales a la **trabajo, estabilidad laboral reforzada, mínimo vital y móvil en conexidad con el derecho a la vida y a la integridad personal, igualdad y principio y no discriminación**, por los siguientes **HECHOS**:

Señaló la tutelante, que el día 02 de julio de 2016, firmó contrato de trabajo a término fijo, con la empresa VASCONIA, PASTELERÍA PANADERÍA Y RESTAURANTE, se desempeñó como auxiliar de cocina y oficios varios, devengó un salario mínimo mensual legal vigente, y laboró de domingo a domingo con un día compensatorio a la semana.

Afirmó que, no se cumplieron las condiciones de contrato, como quiera que trabajaba 15 días y solo le daban un día de descanso, que los horarios laborales se llegaban a extender hasta por 10 horas diarias. Manifestó además, que los exámenes de ingreso le fueron realizados después del 03 de julio de 2016.

Informó que, el 18 de diciembre de 2018, no recuerda bien, siendo aproximadamente las 10:30 de la mañana, sufrió un accidente de índole laboral, en razón a que se golpeó la rodilla izquierda; indicó de manera inmediata al administrador JORGE IVÁN CIRO, quien le dijo: “*por la*

temporada y el alto flujo de ventas que tenemos es imposible que se vaya para el hospital y menos incapacitarse para estas fechas”.

Advirtió la actora, que el mismo día a las 12:30 se le inflamó la rodilla y el dolor fue más fuerte; por lo que el administrador procedió a darle un medicamento para el dolor y le dijo: *“le toca aguantarse hasta que pase esta temporada de diciembre”.*

Expuso que, nuevamente se cayó el día 23 de diciembre de 2018, que en esa oportunidad no se pudo volver a levantar y su rodilla se encontraba demasiado inflamada, que ni al tomar medicamentos calmó el dolor; motivo por el cual, la administradora de turno YANETH CARTA, autorizó que se remitiera al hospital, VIVIANA CABRERA encargada de seguridad industrial realizó carta para poderse desplazar a la EPS. Explicó que, ese mismo día alrededor de las 04:15 p.m., ingresó por urgencias al centro médico Cafam Floresta, fue atendida por profesional de la salud el cual diagnosticó *“Causa externa: accidente de trabajo”*, le concedieron dos días de incapacidad, razón por la que el 25 de diciembre de 2018, se reincorporó a su puesto de trabajo.

Indicó que, el 04 de enero de 2019, se remitió a Urgencias del Centro Médico Cafam Floresta, debido a los fuertes dolores en su rodilla izquierda, la incapacitaron 3 días y le entregaron medicamentos para manejo del dolor.

La accionante manifestó que, aproximadamente desde junio de 2019 y hasta la fecha en que terminó la relación laboral, ha sido víctima de constantes atropellos, tratos indignantes y discriminatorios por parte del propietario y de sus familiares que se desempeñan como administradores; advirtió que constantemente pesan a todos los trabajadores y que *“nos decían que sí estábamos gordos nos echaban”.*

Expresó que, en razón a los dolores en su rodilla izquierda, fue atendida por medicina general en su EPS el día 09 de agosto de 2019, el galeno le informó que debía realizarse terapias en su rodilla.

Adujo que, el 22 de enero de 2020, asistió a su EPS a fin de que la atendieran por medicina general, puesto que continuó padeciendo los mismos dolores, le ordenaron 6 terapias físicas, nuevamente el 29 de febrero de los corrientes asistió a consulta por medicina general por el mismo diagnóstico, el 02 y 04 de marzo del año avante le hicieron dos terapias físicas.

Enunció que, el 09 de marzo asistió a la EPS por presentar síntomas de Covid-19 y que el 10 de marzo de 2020, en comunicación sostenida con la EPS, le informaron que, debido la emergencia sanitaria, se aplazaban las citas hasta nueva orden.

Informó que, el 04 de mayo del año en curso, el señor PABLO SANTIAGO ROJAS MARTÍNEZ, le entregó carta de terminación del contrato laboral, la cual se rehusó firmar.

Finalmente, aseveró que es una mujer soltera de 54 años de edad, que depende económicamente de su trabajo, y que por su condición física no puede conseguir trabajo, (fls. 4 a 7).

Por lo anterior, la accionante **PRETENDE** la protección de los derechos fundamentales a la vida, igualdad, al trabajo, estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y móvil, a la seguridad social y a la salud y, en consecuencia, se **ordene** al accionado, que como medida transitoria y para evitar un perjuicio irremediable, la reintegre al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o superior categoría.

De otro lado, solicitó que se **restablezcan** las condiciones contractuales del vínculo laboral y de ser necesario, reubicarla en la empresa en un cargo apto para lograr un desempeño laboral adecuado y compatible con su estado de salud.

Adicionalmente, requiere se ordene el **pago** de ciento ochenta (180) días de salario, por haber dado por terminado el vínculo contractual sin la autorización emitida por el Ministerio del Trabajo y de la Protección social, así como el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir durante el tiempo que duró sin trabajar para el accionado, (fls. 2 a 4).

Recibida la acción de tutela, se **AVOCÓ** conocimiento en contra del señor PABLO SANTIAGO ROJAS MARTÍNEZ, en su condición de propietario del establecimiento de comercio denominado VASCONIA PASTELERÍA PANADERÍA RESTAURANTE, y se **ORDENÓ** correrle traslado para que ejerciera su derecho de defensa, (fl. 153).

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

El señor **PABLO SANTIAGO ROJAS MARTÍNEZ**, en su condición de propietario del establecimiento de comercio denominado VASCONIA PASTELERÍA PANADERÍA RESTAURANTE, dando respuesta a la acción de tutela, señaló que sí existió vínculo laboral entre el día 02 de julio de 2016 y el 04 de mayo de 2020, y que para el momento en el que la gerencia terminó el contrato de trabajo, la accionante no estaba cobijada por discapacidad o incapacidad médica.

Advirtió que, la accionante en el escrito de tutela, no acompañó prueba alguna en la que se demuestren las imputaciones hacia el empleador por discriminación y malos tratos.

Afirmó el accionado que, durante la relación laboral a la actora se le hicieron reiterados llamados de atención escritos y verbales, en donde se le impusieron sanciones, en razón a la falta de observancia de sus obligaciones laborales y al manual de funciones y de convivencia del establecimiento de comercio, los cuales fueron suscritos por la accionante.

Con relación al accidente laboral, manifestó que acaeció el día 23 de diciembre de 2018 y no el 18 de diciembre como lo argumentó la accionante, sin que la misma hubiese aportado prueba, tal y como consta en el reporte de la ARL, así mismo, informó la pasiva que, el día 02 de **noviembre de 2017** la actora rindió descargos por incumplimiento de sus obligaciones, quien expresó que *“llega a su casa a las 8:00 p.m., se levantó a preparar la comida y se resbala porque el piso su nieta había regado un poquito de agua. Sufrió un golpe en la rodilla, no le dio importancia, al día siguiente 03 nov. 17 ella llega a la empresa y el administrador Jorge Ciro le pide el favor que se fuera para el médico”*. Por lo anterior, indicó el accionado que tales eventos sucedieron en el lugar de residencia de la accionante, consideró que esta fue negligente en tratar con profesionales de salud el accidente que ella misma relató en documento anexo, situación que pudo influir en su condición posterior.

Expresó que, los hechos en que se fundamenta la acción no coinciden con las situaciones fácticas particulares del caso y se omiten circunstancias que dieron origen a la terminación del contrato.

Sugirió que, de conformidad con la historia clínica aportada por la accionante, la misma negó en diversas citas médicas el tener antecedentes traumatológicos; adicionalmente, que, para la fecha de su última valoración médica, esto es el 19 de marzo de los corrientes, dos meses antes de la terminación del contrato laboral, se encontraba la actora en óptimas condiciones de salud y sin limitación en su movilidad.

Esbozó que en el examen de egreso realizado a la Sra. Falla Fernández, se encontró que se recuperó de forma óptima de las dolencias que padecía; refirió que, la actora no allegó incapacidad médica posterior a la última valoración, ni obra prueba de ello en la historia clínica, ni se halló remisión a la ARL con recomendación.

Refirió que, la terminación del contrato de trabajo se fundó en razones objetivas de incumplimiento a las obligaciones contractuales, motivo por el cual, allegó al plenario documentales con las que pretende demostrar tal aseveración.

Expuso que, la accionante no allegó prueba a través de la cual pueda demostrarse, que de alguna manera puso en conocimiento del empleador que para el momento de la terminación del contrato de trabajo, padecía de

ciertos malestares que le impidieran desarrollar su labor, y tampoco presentó incapacidades médicas vigentes.

Finalmente, indicó que no corresponde al Juez Constitucional reconocer los emolumentos que pretende la activa, sino al Juez ordinario laboral.

Por lo expuesto, solicitó declarar que la accionada no vulneró los derechos fundamentales alegados, y que no se ordene el reintegro a la accionante al cargo que ostentó, ni el pago de las prestaciones económicas, (fls. 156 a 160).

CONSIDERACIONES

DE LA ACCIÓN DE TUTELA

La acción de tutela está consagrada para reclamar la protección de los derechos constitucionales de los ciudadanos, que en principio son los enunciados por la misma Carta en el capítulo primero del título II.

Conforme a los artículos 86 de la Constitución Política y 5° del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es un instrumento judicial de carácter constitucional, subsidiario, residual y autónomo, dirigido a proteger los derechos fundamentales o por conexidad de cualquier persona, cuando se vean vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades públicas y excepcionalmente por los particulares.

DEL PROBLEMA JURÍDICO

Conforme las pretensiones de la acción de tutela, consiste en determinar la procedencia de este mecanismo para otorgar las medidas de protección de la estabilidad laboral reforzada, en caso afirmativo, establecer si la accionada vulneró los derechos fundamentales de la señora MARÍA FRANCENID FALLA FERNÁNDEZ, al terminar el contrato de trabajo sin autorización de la autoridad competente, por la presunta situación de debilidad manifiesta en la cual se encuentra.

DE LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA – DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – NORMATIVIDAD Y JURISPRUDENCIA.

El art. 5° del Decreto 2591 de 1991 dispone que la acción de tutela procede ante actuaciones u omisiones de las autoridades públicas, que hayan vulnerado, vulneren o amenacen uno de los derechos fundamentales consagrados en la Carta Política.

Por su parte, el art. 86 de la Constitución y el Decreto antes referido, establecen que la acción constitucional está dotada de un carácter residual

y subsidiario, por lo que de manera excepcional procede como mecanismo definitivo, en aquellos casos en los que el accionante carece de medios judiciales para proteger sus derechos fundamentales, o cuando el mecanismo no resulta idóneo para proteger las garantías constitucionales de manera oportuna e integral¹.

Así que, conforme al art. 6° del Decreto 2591 de 1991, por regla general, la acción de tutela tan solo procede cuando i) el accionante no cuenta con otro medio de defensa judicial, ii) el mecanismo ordinario de defensa no es eficaz o idóneo para proteger los derechos fundamentales, y iii) se formula de manera transitoria para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

En cuanto a la subsidiariedad de la acción de tutela, ha de señalarse que, en el presente caso, el Juez natural es la jurisdicción ordinaria laboral, ya que dentro de sus competencias se encuentra dirimir todos aquellos conflictos que deriven de los contratos de trabajo.

Por su parte, la H. Corte Constitucional en sentencia T-277 de 2017 señaló que, no resulta proporcional y ajustado a un Estado Social de Derecho, solicitar a los sujetos de especial protección, el agotamiento de acciones para que este mecanismo se torne procedente, ya que deben acudir al mismo cuando consideren que existe una vulneración a sus derechos fundamentales y se encuentran frente al perfeccionamiento de un perjuicio irremediable.

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

La H. Corte Constitucional ha señalado que, en los casos de terminación del contrato de trabajo de personas en situación de debilidad manifiesta dada su condición física, corresponde al empleador demostrar que el despido se presentó por razones ajenas a la condición de discapacidad del trabajador, pues en estos casos opera la presunción de desvinculación discriminatoria.²

A su vez ha señalado que, la protección de la estabilidad laboral reforzada incluye a las personas sin importar la modalidad del contrato de trabajo, pues recae en el empleador, la obligación de garantizar la permanencia en el trabajo de aquellas personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta.

Por otra parte, ha de tenerse en cuenta que así el empleador justifique la terminación del contrato de trabajo en una causal objetiva, deberá cumplir con lo dispuesto en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, esto es, solicitar ante el Ministerio de Trabajo, la autorización para finiquitar la relación laboral.

¹ Sentencia T-143 de 2019.

² Sentencia T-041 de 2019.

El Máximo Tribunal Constitucional también ha referido, que la procedencia de este mecanismo bajo ninguna circunstancia, puede ser condicionada a la calificación de la pérdida de la capacidad del trabajador o al porcentaje de discapacidad reconocido, pues más que analizarse el estado de salud de la persona, mediante este mecanismo se pretende verificar, que el despido se haya efectuado bajo la observancia del debido proceso.³

En sentencia T-317 de 2017, la Corte Constitucional, citando la providencia T-021 de 2011, indicó que, ante un despido de una persona en condición de discapacidad, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, surgen las siguientes consecuencias: i) la ineficacia del despido, ii) el reintegro del trabajador, iii) el reconocimiento de una indemnización equivalente a 180 días de salario por el incumplimiento del deber de solidaridad hacia la población en situación de discapacidad y iv) el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir por parte del trabajador, desde que fue despedido y hasta que se efectúe su reintegro.

De lo anterior, se logra concluir que la acción de tutela se torna procedente para obtener el reintegro, cuando se encuentra plenamente demostrada la reducción física del trabajador, que lo permita ubicar en una situación de debilidad manifiesta; cuando el empleador conoce de la situación del afectado; y cuando existe un nexo causal entre el despido y el estado de salud.

DE LA ACTUAL EMERGENCIA SANITARIA

El Gobierno Nacional, debido a la declaratoria de pandemia por COVID-19 por parte de la Organización Mundial de Salud, a través del Decreto 457 del 22 de marzo de 2020, y en virtud de la emergencia sanitaria generada, ordenó el aislamiento preventivo obligatorio a todas las personas, desde el 25 de marzo hasta el 13 de abril de 2020, medida que fue prorrogada hasta el 1° de julio de la presente anualidad, a través del Decreto 749 de 2020, con el fin de prevenir la propagación del virus, y garantizar de esa manera, los derechos fundamentales a la salud y a la vida.

A pesar de ello, el Gobierno Nacional permitió el derecho de circulación de determinadas personas, con el fin de garantizar los derechos a la vida y la salud, entre las que se encuentran de manera relevante, aquellas dedicadas a la prestación de servicios de salud, quienes deban adquirir bienes de primera necesidad, o las que se encuentren involucradas en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito.

También precisó, que las personas que no acaten las medidas adoptadas con ocasión a la emergencia sanitaria, serán sancionadas penalmente, de

³ Sentencia T-317 de 2017.

conformidad con el art. 368 del Código Penal, y pecuniariamente, en virtud a lo normado en el Decreto 780 de 2016.

DE LA NORMATIVIDAD DE LA NACIÓN – MINISTERIO DE TRABAJO

En concordancia con lo anterior, el Ministerio de Trabajo emitió una serie de lineamientos dirigidos a proteger el empleo ante la innegable crisis que representa la actual Emergencia Económica, Social y Ecológica, los cuales deben ser considerados por los empleadores, teniendo en cuenta que el trabajo es un derecho fundamental que goza de la especial protección del Estado.

Así, en las Circulares 21 y 22 de 2020 se indica que, los empleadores deben valorar las funciones a cargo del trabajador y la posibilidad de desempeñarlas mediante distintas alternativas como el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible y, en caso de no ser posible su desarrollo, señala que se puede optar por conceder vacaciones acumuladas, anticipadas y colectivas, permisos remunerados o la modalidad del pago del salario sin prestación del servicio.

Posteriormente, en la Circular 33 del 17 de abril, la cartera ministerial adicionó nuevas alternativas con la finalidad de garantizar a todos los trabajadores ingresos económicos y medios de subsistencia, necesarios para que puedan cumplir con las medidas de contención y protección durante la pandemia y tener acceso a alimentos, entre otros bienes y servicios. Dentro de estas se encuentran: la modificación de la jornada laboral y concertación de salario (en virtud del artículo 158 del CST), la modificación o suspensión de beneficios extralegales, la concertación de beneficios convencionales y particularmente la figura de la licencia remunerada compensable.

Esta última se propone como un mecanismo de compensación concertado, conforme el cual, el trabajador puede disfrutar del descanso durante el término de la licencia, debiendo con posterioridad laborar en jornadas adicionales a las inicialmente pactadas, a efectos de compensar el tiempo que le fue concedido.

Por último, el Decreto 492 del 28 de marzo de 2020, fortaleció el Fondo Nacional de Garantías, con la finalidad de mantener activas las relaciones crediticias y financiar tanto las micro, pequeñas y medianas empresas. Por lo expuesto, se permite que tanto personas naturales como jurídicas, que han sufrido en su actividad económica los efectos adversos causados por la Covid-19, puedan acceder a líneas de crédito.

DEL CASO EN CONCRETO

Descendiendo al caso puesto a consideración de este Despacho, se advierte en primer lugar, que a través de la documental obrante a folios 18 y 19 del expediente, se encuentra demostrado que la señora MARÍA FRANCENID FALLA FERNÁNDEZ y el señor PABLO SANTIAGO ROJAS MARTÍNEZ, en su calidad de gerente del establecimiento de comercio denominado VASCONIA PASTELERÍA PANADERÍA RESTAURANTE, celebraron contrato de trabajo a término fijo inferior a un año el día 02 de julio de 2016.

Así mismo, se encuentra demostrado que la relación laboral que existió entre las partes, terminó el día 04 de mayo de 2020, con justa causa por parte del empleador *“por... continuas fallas que ha presentado en su cargo de cocinera y oficios y oficios varios”*, y de conformidad a lo dispuesto en los numerales 2° y 9° del art. 62 del C.S.T., (fls. 20 y 21).

Efectuadas las anteriores precisiones y teniendo en cuenta la jurisprudencia de la H. Corte Constitucional, este Despacho entrará a verificar i) si está demostrada la disminución física de la señora MARÍA FRANCENID FALLA FERNÁNDEZ, ii) si el empleador conocía de la situación de debilidad manifiesta de la trabajadora, y iii) si existe un nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y el estado de salud de la accionante.

i) Disminución física del trabajador.

A folios 30 a 147 del plenario, la accionante aportó copia de la historia clínica expedida por CAFAM, encontrando que fue diagnosticada con *“gonartrosis no especificada, postura anormal, otras anormalidades de la marcha y de la movilidad y las no especificadas”*.

Debido a las anteriores patologías, el médico tratante le recomendó a la accionante, evitar actividades de alto impacto, no arrodillarse, evitar el ascenso y descenso de escaleras, y evitar caminatas en planos inclinados, y le ordenó la realización de 6 terapias físicas, (fl. 55).

De la historia clínica aportada al expediente, también se extrae que la tutelante fue incapacitada el día 23 de diciembre de 2018 por el término de 2 días, debido a una contusión en la rodilla (fls. 31 y 166); posteriormente, fue incapacitada el día 04 de enero de 2020 por el término de 3 días, en razón a dolor en un miembro (fls. 39 y 40); y, por último, el día 09 de marzo de la presente anualidad, le fue concedida incapacidad por 4 días, por el diagnóstico bronquiolitis aguda

ii) Conocimiento del empleador del estado de salud del trabajador.

En los hechos de la acción de tutela, la señora MARÍA FRANCENID FALLA FERNÁNDEZ manifestó que el día 18 de diciembre de 2018, mientras realizaba sus actividades laborales, sufrió un trauma en la rodilla

izquierda debido a una caída, lo cual puso en conocimiento del administrador del establecimiento de forma inmediata, y quien le indicó, que no era posible ir al hospital en ese momento, debido al alto flujo de ventas.

Refirió también, que este incidente ocurrió nuevamente el día 23 de diciembre de la misma anualidad, pero en esa ocasión, la administradora de turno la autorizó para ausentarse del lugar de trabajo y dirigirse al hospital.

Expresó la accionante, que su empleador tenía conocimiento de las terapias físicas que le estaban realizando, a causa del accidente de trabajo que sufrió desde el 18 de diciembre de 2018, dentro de las instalaciones de la empresa.

Por su parte, la parte accionada indicó en la respuesta a esta acción constitucional, que la trabajadora sufrió un accidente de trabajo el día 23 de diciembre de 2018, y no el 18 de diciembre de la misma anualidad, sin embargo, señaló que, en diligencia de descargos efectuada a la accionante el día 02 de noviembre de 2017, ella refirió que en su casa sufrió un golpe en la rodilla, al cual no le dio importancia.

Añadió el empleador, que la accionante en ningún momento puso en conocimiento que al momento de la terminación del contrato de trabajo padecía de alguna enfermedad que impidiera el desarrollo de sus labores, y tampoco allegó incapacidad medica alguna, por tal razón, consideró que la empresa no debió acudir ante el inspector de trabajo, para que fuera autorizado el despido, pues inclusive, de la historia clínica de la trabajadora, se desprende que su estado de salud es óptimo.

iii) Nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y el estado de salud de la accionante.

Aduce la accionante que la terminación del contrato de trabajo se originó en razón a su disminución física, la cual ocurrió desde el día 18 de diciembre de 2018, fecha en que sufrió un accidente de trabajo, el cual le causó pérdida de la movilidad de la rodilla izquierda y fuertes dolores agudos, (fl. 7).

No obstante, la accionada indicó que el finiquito del vínculo laboral obedeció a razones objetivas por el incumplimiento de las obligaciones por parte de la señora Falla Fernández, y bajo ninguna circunstancia, se encuentra relacionado con su estado de salud, el cual según la historia clínica y la última valoración médica que le fuera realizada, es óptimo, (fls. 157 y 158).

Adicional a lo anterior, en la historia clínica allegada al plenario, se observa que la accionante padece de algunas patologías, sin embargo, las mismas en ningún momento han sido un impedimento para la realización de sus actividades laborales, aunado a que la misma trabajadora, en ningún

momento refirió dentro del escrito de tutela, que en razón al accidente de trabajo que sufrió desde el año 2018, o a las enfermedades que le han sido diagnosticadas, su fuerza laboral disminuyó y le han imposibilitado llevar a cabo sus labores.

De otro lado, se advierte que la parte accionada allegó al expediente, suficiente material probatorio para acreditar que el despido de la trabajadora se dio por el incumplimiento de sus obligaciones, y no por su estado de salud; para tal efecto, a folio 164 del expediente, fue aportada la carta expedida por la señora Diana Sánchez el día 07 de febrero de 2020, en calidad de administradora, en la cual informó que la señora Falla Fernández se ausentó sin autorización de su lugar de trabajo, presentándose a laborar tan solo a las 11 am.

También obra acta de descargos del 12 de febrero de 2020, diligencia en la cual se indagó a la trabajadora por qué había llegado tarde, manifestando que no había sido su culpa, sino del bus que no le rindió, (fl. 176).

Aportó también la parte accionada, la carta contentiva de la sanción impuesta a la trabajadora el día 11 de febrero de 2020, debido a las quejas de los compañeros, por la mala actitud con ellos y con los clientes; por malgastar la materia prima; y por las constantes legadas tarde, (fl. 177).

Por último, se resalta el llamado de atención realizado a la accionante el día 22 de diciembre de 2018, debido a que en repetidas ocasiones se presenta tarde a su lugar de trabajo, y pese a que la administración la exhorta, hace caso omiso a las indicaciones, (fl. 180).

Teniendo en cuenta lo anterior, es evidente para este Juzgado que la presente acción de tutela no está a llamada a prosperar, por cuanto no se configuran los presupuestos de procedibilidad que permiten al Juez de Tutela adoptar medidas en favor de la accionante, ello en aras de evitarle un perjuicio irremediable y así proteger los derechos fundamentales presuntamente vulnerados.

A la anterior conclusión se arriba, por cuanto las razones expuestas en la acción de tutela no son suficientes para considerar a la señora MARÍA FRANCENID FALLA FERNÁNDEZ, un sujeto de especial protección constitucional en razón a su estado de salud, pues tal y como se indicó previamente, aunque de la historia clínica se extrae que a la accionante le fueron diagnosticadas varias patologías, estas no le han imposibilitado llevar a cabo sus actividades, ni siquiera una vez sufrió el accidente de trabajo, surgió alguna limitación para desarrollar sus labores. Además, de las pruebas aportadas al expediente, se extrae que la trabajadora ha sido incapacitada tan solo en tres ocasiones, y actualmente le están realizando terapias físicas, pero sin que ello sea suficiente para considerar que la

trabajadora, se encuentra en estado de debilidad manifiesta por razones físicas.

Así que, mal haría este Juzgado en considerar que la terminación del contrato de trabajo se dio por el estado de salud de la accionante, pues aunque afirmó que sus condiciones físicas disminuyeron debido al accidente de trabajo que sufrió el 23 de diciembre de 2018, de las pruebas aportadas al expediente, se colige en primer lugar, que la trabajadora no contaba con impedimento alguno para ejecutar sus actividades, y tampoco con recomendaciones médicas para el desarrollo de sus labores, y en segundo lugar, aunque el accionado conoce del accidente de trabajo que sufrió la accionante, es evidente que su decisión de terminar la relación laboral, está soportada en el incumplimiento de las obligaciones de la tutelante, pues está claro, que el estado de salud de la señora Falla Fernández, no fue un impedimento para cumplir con el objeto del contrato de trabajo.

De manera que, la señora MARÍA FRANCENID FALLA FERNÁNDEZ deberá acudir ante el Juez Natural *-jurisdicción ordinaria laboral-*, con el fin de dirimir la controversia suscitada con el señor PABLO SANTIAGO ROJAS MARTÍNEZ, en su calidad de propietario del establecimiento de comercio denominado VASCONIA PASTELERÍA PANADERÍA RESTAURANTE, ya que la acción de tutela tan solo es procedente ante la inexistencia de otro medio de defensa judicial, o cuando resulta necesario adoptar una medida transitoria con el fin de evitar la configuración de un perjuicio irremediable, circunstancias que no se presentan en este caso.

Por lo anterior, se **NEGARÁ** la acción de tutela por improcedente.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO DOCE 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 POR IMPROCEDENTE la acción de tutela formulada por la señora MARÍA FRANCENID FALLA FERNÁNDEZ en contra del señor PABLO SANTIAGO ROJAS MARTÍNEZ, en calidad de propietario del establecimiento de comercio denominado VASCONIA PASTELERÍA PANADERÍA Y RESTAURANTE, por lo expuesto en la parte considerativa de este fallo.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE la presente providencia de conformidad con lo establecido en el artículo 30 del decreto 2591 de 1991 en concordancia el artículo 5° del Decreto 306 de 1992.

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

CÚMPLASE.

Firmado Por:

**DEICY JOHANNA VALERO ORTIZ
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 12 PEQUEÑAS CAUSAS LABORAL BOGOTÁ**

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:

**3665def75c8c92c509010546d3229d6bf0e66309fddb2ac203af79049f
20bb2**

Documento generado en 30/06/2020 03:20:17 PM