

INFORME SECRETARIAL: Las presentes diligencias pasan al despacho hoy veintidós (22) de mayo de dos mil veinte (2020), correspondientes a la acción de tutela promovida por Adriana Cotrino Ángel contra la Casa de la Madre y el Niño, Sanitas E.P.S., la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca, el Juzgado 46 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, el Juzgado 10 Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá y la AFP Protección S.A. Sírvase proveer.

MONICA YECENIA PERDOMO ROJAS

Secretaria



JUZGADO SEPTIMO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.

Bogotá, D.C., veintiséis (26) de mayo de dos mil veinte (2020)

Procede el Despacho a decidir la acción de tutela instaurada Adriana Cotrino Ángel contra la Casa de la Madre y el Niño, Sanitas E.P.S., la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca, el Juzgado 46 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, el Juzgado 10 Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá y la AFP Protección S.A.

A N T E C E D E N T E S

La señora Adriana Cotrino Ángel, actuando en causa propia, promovió acción de tutela para que se le amparen sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la vida, a la salud y a la estabilidad laboral reforzada, los cuales considera vulnerados.

Como fundamento de las anteriores peticiones, indicó que, ingresó a la laborar con la accionada Casa de la Mujer y el Niño el 29 de marzo de 2016.

Que el 27 de marzo de 2020, fue notificada de que su contrato de trabajo terminaría el día 29 del mismo mes y año.

Que ha sido diagnosticada con un *“tumor maligno de tiroides, sacroiliaca, dolor de cadera derecha y glúteo derecho, dolor crónico de difícil manejo sacroileitis bilateral de predominio derecho y posible espondiloatropatia”*

Que ha sido incapacitada de manera ininterrumpida desde el 3 de febrero de 2019 hasta el 8 de mayo de 2020.

Que su empleador tiene conocimiento de su afectación de salud y que ostenta la calidad de cabeza de familia.

Que por lo anterior, pretende se le tutelen los derechos fundamentales invocados, y, en consecuencia, se ordene a la Casa de la Madre y el Niño *“proceda [...] a renovar [su] contrato de trabajo”* junto con el *“pago de salarios, prestaciones sociales y demás derechos dejados de percibir desde el 29 de marzo*

de 2020...hasta el día en que sea realmente reintegrada..”, así como disponer el pago de la “indemnización de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997...”.

RESPUESTA DE LOS ACCIONADOS

La **Casa de la Madre y el Niño**, señaló que la terminación del contrato de trabajo se dio por una causal objetiva como lo fue el vencimiento del término pactado.

Que si bien la actora *“ha remitido las incapacidades, no ha enviado información alguna sobre las enfermedades que padece...”*.

Que la actora no informó algún tipo de novedad sobre su estado de salud al área encargada.

Que la accionante no tiene una discapacidad declarada ni tampoco existe un dictamen de pérdida de capacidad laboral.

Que la accionante seguirá accediendo al sistema de seguridad social integral a fin de que no suspenda su tratamiento médico.

El **Juzgado 10 Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá**, contestó que en sentencia del 15 de diciembre de 2016, revocó la decisión emitida por el Juzgado 46 Penal Municipal y tuteló los derechos fundamentales de la señora Adriana Cotrino, ordenando su reintegro.

Que la accionante en esta oportunidad, interpone acción de tutela con hechos nuevos, pues el Juzgado en aquella oportunidad amparó sus derechos fundamentales con ocasión de las patologías denominadas; *“HEMORRAGIA VAGINAL Y UTERINA ANORMAL, NO ESPECIFICADA, TRASTORNO DEL SISTEMA URINARIO, NO ESPECIFICADO”* y en este caso la tutela se interpuso por un diagnóstico de *“TUMOR MALIGNO DE TIROIDES, SACROLIACA, DOLOR CADERA DERECHA Y GLÚTEO DERECHO Y OTROS”*

La **Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca**, señaló que no existe solicitud ni calificación efectuada a nombre de la accionante.

La **E.P.S Sanitas** manifestó que la accionante se encuentra afiliada a esta entidad en calidad de dependiente sin novedad de retiro a la fecha.

Que el área encargada de prestaciones económicas expidió 451 días de incapacidad laboral por el diagnóstico M201 Hallux Valgus adquirido, en el periodo comprendido entre el 11 de febrero de 2019 y el 06 de mayo de 2020.

Que los primeros 180 días de incapacidad se cumplieron el 09 de agosto de 2019 y los días restantes fueron validados y expedidos a favor de la AFP Protección.

Que el 26 de junio de 2019 el caso de la accionante fue remitido a la AFP Protección anexando el concepto de rehabilitación favorable.

Que desde 28 de febrero de 2020, se requirió a la accionada Casa de la Madre y el Niño, solicitando unos documentos mínimos para iniciar con la calificación del origen del diagnóstico.

Finalmente, el Juzgado 46 Penal Municipal de Bogotá y la Administradora de Fondo de Pensiones y Cesantías Protección S.A., se abstuvieron de dar respuesta, a pesar de haber sido notificadas en debida forma. (fls. 29-30 y 108 y 109).

C O N S I D E R A C I O N E S

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA JURÍDICO:

La señora Adriana Cotrino Ángel, interpuso acción de tutela para solicitar el reintegro al cargo que venía ocupando, en atención a que se encuentra en estado de debilidad manifiesta. Por su parte, la Casa de la Madre y el Niño, adujo que de su actuación no se deduce una afrenta a los derechos fundamentales de la actora, ya que, la terminación del contrato se dio por una causal objetiva.

En consecuencia, el problema jurídico a resolver, estriba en determinar si se han vulnerado los derechos fundamentales de la promotora de la acción, al haberse terminado el vínculo que ella tenía con la accionada.

PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA:

La acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política garantiza y materializa la protección de los derechos y libertades fundamentales, razón por la cual toda persona puede reclamar ante el Juez, mediante procedimientos preferentes y sumarios, la protección para sus derechos cuando considere que le han sido vulnerados o amenazados, por la acción o la omisión de un particular o de cualquier autoridad pública o privada.

COMPETENCIA:

El Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., tiene competencia para conocer en primera instancia de esta petición tutelar, tal como lo dispone el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991 y el numeral 1° del artículo 1° del Decreto 1983 de 2017.

RÉGIMEN JURIDICO APLICABLE Y SOLUCIÓN AL PROBLEMA JURÍDICO PLANTEADO:

1. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA:

La viabilidad de la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política, deviene de la necesidad de conjurar la amenaza o vulneración de uno o más derechos fundamentales de una persona, como consecuencia de la acción u omisión de las autoridades públicas o de los particulares en los casos previstos en la ley, siempre y cuando el afectado con ello no cuente con otro medio de defensa judicial de similar eficacia, excepto cuando se la utilice para evitar un perjuicio irremediable. Sobre el tema ha sido prolija la H. Corte Constitucional al señalar que:

“...De lo regulado por el artículo 86 de la Constitución Política, se extrae que la acción de tutela es una acción judicial de rango constitucional, de

naturaleza autónoma, cuya finalidad es proteger los derechos fundamentales cuando quiera que ellos hayan sido vulnerados, caso en el cual es restitutoria, o cuando exista una amenaza de vulneración de los mismos, caso en cual es preventiva. Por el contrario, no es una acción indemnizatoria ni sancionatoria, finalidades que no son posibles de alcanzar por este mecanismo judicial, como tampoco es declarativa, es decir no está diseñada para definir asuntos litigiosos.”¹

En otras palabras, la acción de tutela, constituye un medio judicial excepcional, subsidiario y residual, no alternativo u optativo a elección del accionante y que, como último medio al alcance del ciudadano, se ha previsto para lograr la inmediata, efectiva y cabal protección de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando no existen recursos judiciales ordinarios que garanticen la vigencia de tales derechos o cuando, existiendo y habiéndolos ejercido diligente, oportuna y eficientemente, los mismos han resultado insuficientes e infructuosos en aras de precaver dicha amenaza o vulneración.

Así las cosas, los medios y recursos judiciales ordinarios, siguen siendo preferenciales, y a ellos deben recurrir las personas para solicitar la protección de sus derechos; por lo mismo, la acción de tutela es un mecanismo subsidiario frente a los demás modos de defensa judicial y su objetivo no es desplazarlos, sino que se convierte en el último recurso para obtener la protección efectiva de los derechos fundamentales, en la medida en que el ordenamiento jurídico no le ofrece al afectado otro medio de defensa judicial como paladinamente lo define el artículo 6ª del decreto 2591 de 1991.

Pues bien, en esta ocasión, la peticionaria se encuentra inconforme, porque la Casa de la Madre y el Niño, remitió un oficio en el que le manifestó que el vínculo contractual laboral a término fijo que los unía, terminaría por vencimiento del plazo pactado. Lo anterior, sin tener en cuenta que se encuentra en debilidad manifiesta.

Frente a lo anterior, delanteramente, esta judicatura debe señalar, que para tramitar estas pretensiones, el ordenamiento prevé en abstracto otros medios de defensa judicial susceptibles de instaurarse ante la justicia ordinaria². No obstante, la tutela ha sido excepcionalmente declarada procedente por la Corte Constitucional, en aquellos casos en que el sujeto activo es una persona en circunstancia de debilidad manifiesta o un sujeto de especial protección constitucional³.

En este caso, el Juzgado encuentra que la señora Adriana Cotrino Ángel (i) tiene 41 años de edad (fl 10-11); (ii) se desempeñaba como Jefe de Talento Humano en la Fundación Casa de la Madre y el Niño (fls. 13-14); (iii) desde el 03 de febrero de 2019 fue diagnosticada con “M201 HALLUX VALGUS (ADQUIRIDO)”, y a raíz de su cuadro médico, a la fecha acumula un total de 451

¹ Corte Constitucional, sentencia T-583 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

² El Código Procesal del Trabajo establece en el artículo 2.º que la jurisdicción laboral conoce de “Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo” (num 1º) y de “Los conflictos jurídicos que se originan en el reconocimiento y pago de honorarios o remuneraciones por servicios personales de carácter privado, cualquiera que sea la relación que los motive”. Por su parte, el Código General del Proceso dice en su artículo 15 que “Corresponde a la jurisdicción ordinaria en su especialidad civil, el conocimiento de todo asunto que no esté atribuido expresamente por la ley a otra especialidad jurisdiccional ordinaria”.

³ La Corte ha puesto de presente esta excepcional procedencia de la tutela en sentencias como: T-372 de 2017, T-380 de 2016, T-040 de 2016, T-310 de 2015, T-673 de 2014, T-445 de 2014, T-484 de 2013, T-440A de 2012, T-263 de 2012, T-910 de 2011, T-292 de 2011, T-996 de 2010, T-467 de 2010, T-263 de 2009, T-812 de 2008, T-1038 de 2007, T-661 de 2006 y T-198 de 2006, entre otras.

días de incapacidad; (iv) estando en vigencia la última incapacidad, se le entregó oficio a través del cual, le indicaron que el vínculo contractual que la unía con la Casa de la Madre y el Niño, se daría por terminado por expiración del plazo pactado (fl.54 a 58); y (v) finalmente está afiliada al Sistema General de Seguridad Social Integral.

En tales circunstancias, la acción de tutela es el mecanismo eficaz de protección, toda vez que la peticionaria es una persona con problemas de salud, lo cual le hace difícil retornar al mercado laboral⁴, a quien su desvinculación le puede causar un perjuicio inminente que debe ser evitado a través de este mecanismo. Al respecto, la Corte Constitucional señaló como características del perjuicio irremediable:

“A). El perjuicio ha de ser inminente: “que amenaza o está por suceder prontamente”. Con lo anterior se diferencia de la expectativa ante un posible daño o menoscabo, porque hay evidencias fácticas de su presencia real en un corto lapso, que justifica las medidas prudentes y oportunas para evitar algo probable y no una mera conjetura hipotética (...). Hay inminencias que son incontenibles: cuando es imposible detener el proceso iniciado. Pero hay otras que, con el adecuado empleo de medios en el momento oportuno, pueden evitar el desenlace efectivo. En los casos en que, por ejemplo, se puede hacer cesar la causa inmediata del efecto continuado, es cuando vemos que desapareciendo una causa perturbadora se desvanece el efecto. Luego siempre hay que mirar la causa que está produciendo la inminencia.

B). Las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes, (...)

C). No basta cualquier perjuicio, se requiere que éste sea grave, lo que equivale a la gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona. (...)

D). La urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad (...).

*De acuerdo con lo que se ha esbozado sobre el perjuicio irremediable, se deduce que hay ocasiones en que de continuar las circunstancias de hecho en que se encuentra una persona, es inminente e inevitable la destrucción grave de un bien jurídicamente protegido, de manera que urge la protección inmediata e impostergable por parte del Estado ya en forma directa o como mecanismo transitorio.*⁵ (Subrayado fuera del texto).”

2. CASO CONCRETO:

Ahora bien, determinada la procedencia del amparo, es menester referirse al hecho de que la jurisprudencia de la Corte Constitucional, ha señalado que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en

⁴ Así lo ha reconocido la jurisprudencia constitucional en sentencias como la T-368 de 2016 en la que indicó: “Al margen de que exista un dictamen en torno a la invalidez o la discapacidad, si la enfermedad de que se trata tiene la virtualidad de generar un impacto severo en las capacidades del trabajador desvinculado, este encontrará diversas talanqueras para reincorporarse en el mercado laboral y continuar ejerciendo su profesión u oficio con normalidad, lo cual, a todas luces, repercutirá negativamente en el goce de otros derechos fundamentales”.

⁵ Corte Constitucional – sentencia T-736 de 2013

general todos aquellos que tengan una afectación en su salud que les “impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”⁶, y que, por sus condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho⁷, tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada”⁸.

Desde esa perspectiva, aunque el ordenamiento jurídico Colombiano establece la posibilidad de que los empleadores puedan regular la relación con sus trabajadores a través de diferentes modalidades contractuales, esta autonomía se encuentra limitada por la obligación de garantizar la permanencia en el empleo al trabajador que se encuentre en una circunstancia de debilidad manifiesta, como es el caso de las personas en situación de discapacidad por limitaciones físicas, sensoriales y/o psíquicas. Por tanto, se ha dicho, que aun en presencia de una causal objetiva de terminación del contrato de trabajo, deben cumplirse las condiciones establecidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En relación con el desarrollo de los contratos a término fijo, en la sentencia T-420 de 2015 se expresó lo siguiente:

(i) “la estabilidad en el empleo, constituye una medida que permite que las personas que han sufrido una disminución física en vigencia de un contrato de trabajo, no sean discriminadas en razón a su estado de salud, asimismo, garantiza que puedan obtener los recursos necesarios para subsistir y asegurar la continuidad del tratamiento médico de la enfermedad que presenta el trabajador. (ii) Por regla general, la garantía de este derecho debe reclamarse en la jurisdicción ordinaria laboral. Sin embargo, en forma excepcional, procede la acción de tutela, cuando el trabajador que reclama el amparo, se encuentra en situación de vulnerabilidad por causa de una disminución física, sensorial o psíquica que afecta el normal desempeño de su actividad laboral. (iii) Tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, todos los trabajadores que presenten alguna disminución física, sensorial o psíquica siempre que el empleador tenga conocimiento de esta circunstancia, y que la desvinculación se hubiere efectuado sin autorización del Ministerio de Trabajo. (iv) Cuando se produce la desvinculación de un trabajador disminuido física, sensorial o psíquicamente, se presume que el despido tiene relación con el deterioro del estado de salud del trabajador y por lo tanto, corresponde al empleador desvirtuar dicha presunción. (v) En los contratos a término fijo, el vencimiento del plazo pactado, no es una causal que permita el despido de un trabajador que presenta alguna limitación, y por lo tanto, el empleador que decida desvincularlo en esa condición, solo podrá hacerlo si existe autorización ante Ministerio de Trabajo. En caso de que incumpla esta obligación, el empleador deberá pagar una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin que esto habilite el despido del trabajador”.

⁶ En la sentencia T-1040 de 2001 esta Corporación sostuvo que, si bien la accionante no podía ser calificada como inválida ni tenía una discapacidad definitiva para trabajar, su disminución física era suficiente para hacerse acreedora de una protección especial, por lo que ordenó el reintegro de una mujer que fue despedida sin permiso del órgano competente pese a que se encontraba disminuida físicamente.

⁷ En la sentencia T-784 de 2009, la Sala sostuvo: “la protección laboral reforzada no sólo se predica de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez. Esta protección aplica también para aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo”. Por lo anterior, la Corte Constitucional ordenó el reintegro de un trabajador despedido sin justa causa mientras estaba en circunstancias de debilidad manifiesta, aun cuando no padecía, en estricto sentido, de una discapacidad.

⁸ En la sentencia T-519 de 2003, la Corte señaló que no se le podía terminar su contrato de forma unilateral y sin justa causa a una persona que padecía “carcinoma basocelular en rostro y daño solar crónico”, sin solicitar autorización a la oficina del trabajo, porque por encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta tenía derecho a la “estabilidad laboral reforzada” y en función de esa garantía ordenó a la empleadora reintegrar al trabajador a sus labores.

(Subrayas ex – texto)

Ahora bien, una vez establecida la procedencia de la acción de tutela, es menester verificar que el despido sea consecuencia de la utilización abusiva de la facultad legal de terminar el contrato de trabajo. Dicha discriminación, se acredita cuando en el caso particular se compruebe:

*“Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta;
Que el empleador tenga conocimiento de tal situación;
Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador; y
Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester.”⁹*

Sobre lo anterior, en primer término, deberá reiterarse que la señora Cotrino Ángel al momento de su desvinculación laboral, presentaba un diagnóstico de “M201 hallux valgus (adquirido)” (fls.96 a 98),

De igual forma, se acreditó que la aludida enfermedad repercutió en su actividad laboral, ya que limitó sustancialmente su capacidad para ejercer la labor para la cual fue contratada. En efecto, se conoce que, debido a la misma, fue incapacitada en 40 oportunidades desde el 06 de febrero de 2019, acumulando 451 días en esa condición (fl. 97 y 98).

Por consiguiente, es diáfano que la actora padece de una enfermedad que le ocasionó disminución física (situación de discapacidad) y que ésta situación a su vez limitó sustancialmente la posibilidad de ejercer las funciones contratadas.

En ese orden de ideas, este requisito está acreditado, pues en la sentencia T-041 de 2019, se estableció que es dable determinar la existencia de una limitación sustancial para desarrollar las labores encomendadas, entre otras, a partir del análisis de la continuidad de las incapacidades y de la demostración de la existencia posterior de la enfermedad, cuestión que en este caso se acreditó.

Ahora bien, en lo que atañe al conocimiento de la situación de la trabajadora por parte de su empleadora, se considera que la misiva obrante entre folios 54 a 58 es prueba suficiente, pues en ella, la Representante Legal de la Casa de la Madre y el Niño, detalló las incapacidades que habían sido otorgadas a la señora Cotrino Ángel entre el 1° de febrero de 2016 y el 29 de enero de 2020.

Igualmente, es claro que la Casa de la Madre y el Niño no contaba con la previa autorización del Ministerio de Trabajo para culminar la relación laboral que sostenía con la accionante, pues como lo indicó y acreditó con las respuestas allegadas en el trámite de la acción de tutela, la causa por la cual se terminó el contrato fue por el vencimiento del plazo pactado (fl.54).

Finalmente, el siguiente punto se relaciona con la necesidad de probar la conexidad entre el despido y la limitación que presenta el trabajador, para lo cual es preciso recordar que la Corte Constitucional ha manifestado que se invierte la carga de la prueba, de modo que corresponde al empleador demostrar

⁹ Corte Constitucional – sentencia T- 141 de 2016

que el despido tuvo como fundamento, motivos distintos a la discriminación basada en la situación de discapacidad del trabajador¹⁰.

De igual manera, resulta pertinente hacer alusión a que la Corte Constitucional ha señalado, que incluso en los contratos a término fijo, el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador, se acredita cuando subsistan las causas que le dieron origen a la relación laboral, las partes cumplan con sus obligaciones, no se acredite una circunstancia de anormalidad económica y aun así se disponga la terminación del contrato de trabajo. Sobre el tema, en la sentencia T - 225 de 2012 se dijo:

“Ahora bien, teniendo en cuenta que los empleadores en el ejercicio de su actividad empresarial pueden pactar de mutuo acuerdo la suscripción de contratos a término fijo, les asiste en virtud del principio de solidaridad (C.P. art. 95) y de la estabilidad en empleo (C.P. art. 53) el deber de mantener al trabajador siempre y cuando (i) subsista la materia del empleo, el (ii) trabajador cumpla sus obligaciones contractuales y legales y (iii) no represente una alteración de su actividad económica. (Subrayas no originales)

Igualmente, en sentencia C-016 de 1998, se adocrinó:

“En esta perspectiva, lo dispuesto activa para el trabajador un mecanismo de protección para su derecho a la estabilidad laboral, pues si como allí se señala el patrono no le notifica la terminación del contrato, éste se entenderá renovado por un término igual. La renovación sucesiva del contrato a término fijo, no riñe con los mandatos de la Constitución, ella permite la realización del principio de estabilidad laboral, pues siempre que, al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación. (Subrayas del Juzgado)

Al respecto, en el caso concreto, se tiene que la comunicación de terminación del contrato de trabajo, fue entregada en el lapso en que la accionante se encontraba incapacitada (fl. 62 y 97), no se demostró que la causa que le dio origen a la relación laboral se hubiera extinguido, que la actora hubiere incumplido con sus obligaciones, ni se alegó alguna circunstancia que alterara la normalidad económica de la empresa. Luego entonces, la Casa de la Madre y el Niño no desvirtuó que el despido de la accionante se produjo en razón a su enfermedad, por lo que debió acudir al Ministerio del Trabajo a solicitar la respectiva autorización para terminar el vínculo, deber que, como ya se expuso, no fue cumplido.

Por tanto, el Despacho concluye, que en el asunto objeto de estudio, el contrato de trabajo a término fijo, que fue celebrado entre la Casa de la Madre y el Niño y la señora Adriana Cotrino Ángel, no podía ser terminado en virtud de la causal objetiva de vencimiento del plazo pactado, potísima razón, por la que se dispondrá la continuidad del mismo.

Finalmente, el despacho declarará improcedentes las pretensiones enderezadas a que se satisfagan acreencias laborales insolutas e indemnizaciones. Lo

¹⁰ Véanse, entre otras, las sentencias T-420 de 2015, T-445 de 2014, T-691 de 2013, T-018 de 2013, T-988 de 2012, T-986 de 2012 y T-1083 de 2007.

anterior, en la medida que en la sentencia T-284 de 2019, en la que, entre otras, se revisó actuaciones llevadas a cabo por este Despacho, se advirtió:

“Pese a que no existe unidad de criterio respecto de los remedios judiciales que se deben acoger para casos como el ahora analizado, la Sala Segunda de decisión de esta Corte, atendiendo a las particularidades del caso y a las reglas establecidas en precedencia, tutelaré de manera transitoria los derechos fundamentales a la salud, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada de la accionante mientras se agotan los recursos ordinarios ante la jurisdicción laboral o, si no se hiciere, hasta que transcurran cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de esta sentencia.

En consecuencia i) ordenará solidariamente a PTA SAS y a INDUMIL el reintegro de la accionante, si así lo desea la señora Bernal Acero, en donde ejerza funciones de igual o superior categoría a las que venía desempeñando antes de su desvinculación; ii) se abstendrá de ordenar el pago de la sanción contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 por despido de persona en condición de debilidad manifiesta, sin autorización de la autoridad laboral competente, en razón a que la misma ya le fue cancelada por parte de la Empresa de Servicios Temporales PTA SAS¹¹; y, iii) dejará a disposición del juez natural el debate definitivo sobre el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir antes del reintegro. A partir de su revinculación, sin embargo, deberá restituirse el pago de salarios y prestaciones por parte de la Temporal y/o la Empresa Usuaria según corresponda. (Subrayas no originales)

Con arreglo a lo anterior, se advierte que esta decisión opera como un mecanismo transitorio de protección de la consumación de un perjuicio irremediable en favor de la accionante, por lo que el Despacho concede un término de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del fallo, para que la señora Adriana Cotrino Ángel, comparezca ante la jurisdicción ordinaria laboral, a efectos de debatir allí y ante el Juez competente sobre el reintegro y sobre lo relacionado con el pago de salarios, seguridad social, prestaciones sociales y demás emolumentos relacionados con la extinción del vínculo laboral.

Se advierte que, en el caso de no ser interpuesta la demanda laboral dentro del término precitado, esta decisión pierde todos sus efectos vinculantes.

Con fundamento en las anteriores consideraciones, **El Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

R E S U E L V E

PRIMERO: AMPARAR el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada solicitado por la señora Adriana Cotrino Ángel, conforme a las razones expuestas en esta providencia y en consecuencia;

SEGUNDO. - ORDENAR la continuidad del vínculo contractual suscrito entre la actora y la Casa de la Madre y el Niño el 29 de marzo de 2016.

¹¹ Tal como ella misma lo afirmó en el trámite de revisión. Folio 114.

TERCERO.- DETERMINAR que esta decisión opera como un **mecanismo transitorio** de protección de la consumación de un perjuicio irremediable en favor de la accionante, por lo que el despacho concede un término cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del fallo, para que la señora Adriana Cotrino Ángel, comparezca ante la jurisdicción ordinaria laboral, a efectos de debatir allí y ante el Juez competente sobre el reintegro y sobre lo relacionado con el pago de salarios, seguridad social, prestaciones sociales y demás emolumentos relacionados con la extinción del vínculo laboral.

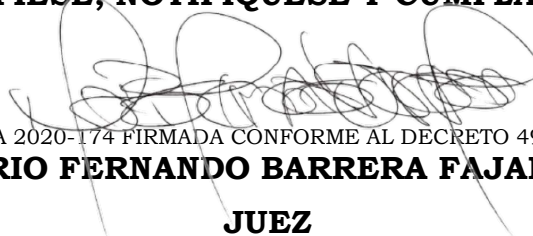
Se advierte que, en el caso de no ser interpuesta la demanda laboral dentro del término precitado, esta decisión pierde todos sus efectos vinculantes.

CUARTO. - DECLARAR IMPROCEDENTES las restantes pretensiones de la tutela, por las razones vertidas en la parte motiva de este pronunciamiento.

QUINTO. - NOTIFICAR la presente decisión a las partes y a todos los interesados por el medio más expedito, advirtiéndole que contra ésta procede la impugnación dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación.

SEXTO. - Si este fallo no es impugnado dentro del término de su ejecutoria, remítase el expediente ante la H. Corte Constitucional para su eventual revisión.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



SENTENCIA 2020-174 FIRMADA CONFORME AL DECRETO 491 DE 2020

MARIO FERNANDO BARRERA FAJARDO

JUEZ