



**JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ**  
Bogotá D. C., siete (07) de mayo de dos mil veinte (2020)

**REF: SENTENCIA DE TUTELA No. 110014003-005-2020-00236-00**

**ACCIONANTE: MARLEN RAMOS.**

**ACCIONADA: ORION TECNICA COMERCIAL S.A.S. (OTC.S.A.S.).**

Procede el Despacho a resolver la acción de tutela de la referencia, una vez rituado en legal forma el trámite correspondiente.

**ANTECEDENTES:**

**1. HECHOS:**

La accionante de 50 años de edad, se vinculó con la sociedad accionada mediante contrato de trabajo a término indefinido desde día dieciséis (16) de septiembre de dos mil trece (2013), en el cargo de servicios generales.

Expresó que el día diecinueve (19) de diciembre de dos mil diecinueve (2019), la empresa accionada le remitió una comunicación en donde le informaba sobre *la terminación de la relación laboral sin justa causa*.

Afirmó que, en el mes de agosto de 2017, la actora fue diagnosticada con *“HERNIA HIATAL PEQUEÑA, GASTRITIS CRONICA ERITEMATOSA Y EROSIVA ANTRAL BIOPSIAS”* que el 17 de septiembre de ese año *“sufrió un accidente de trabajo que le ocasionó una lesión en trauma de hemicuerpo izquierda”* el cual no fue reportado por su empleador a la ARL.

Explicó que ha sido incapacitada en varias ocasiones y por breves periodos. Que el 02 de diciembre de 2019 fue remitida a terapia física integral *“debido a un dolor en la cadera”*, habiéndosele diagnosticado *“cambios degenerativos tricompartmentales con fuerte dolor de rodilla izquierda, con problemas de edema y de inserción de ligamentos en rodilla izquierda y dolor de cadera izquierda, se le ordena remisión a ortopedia, terapia física de cadera 6 para el manejo del dolor”*.

Finalmente señala que en la actualidad se encuentra sin trabajo y su núcleo familiar depende de ella.

**2. LA PETICIÓN**

Solicitó se amparen sus derechos fundamentales a la seguridad social, dignidad humana, vida, igualdad, trabajo, estabilidad laboral reforzada y debido proceso y, en consecuencia se ordene a la accionada *“el pago del lucro cesante y daño emergente, por los perjuicios del orden económico y moral, al no haber recibido oportunamente las prestaciones sociales conexas al contrato de trabajo suscrito el día dieciséis (16) de septiembre de dos mil trece*

(2013); prestaciones sociales dentro de los derechos laborales reconocidos por la ley, en forma proporcional al tiempo laborado entre el dieciséis (16) de septiembre de dos mil trece (2013) hasta el primero (01) de marzo de dos mil diecisiete (2017).

**TERCERO:** Declarar la nulidad de terminación del contrato de trabajo a TERMINO INDEFINIDO, suscrito el día dieciséis (16) de Septiembre de dos mil (2013) con la empresa ORION TECNICA COMERCIAL S.A.S. (OTC.S.A.S.) NIT. 800.248.365-0 representadas en cabeza de las señoras; VARGAS JARA ADELAIDA, cargo que precede como Gerente y VARGAS CLAUDIA MARLEN como Subgerente, a fin de que se garanticen los derechos a la VIDA, a la IGUALDA, al TRABAJO, a la SEGURIDAD SOCIAL, a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, al MINIMO VITAL, y al DEBIDO PROCESO.

**CUARTO:** Como consecuencia a lo anterior declarar se ordene a sus representantes legales señoras; VARGAS JARA ADELAIDA y VARGAS CLAUDIA MARLEN, de la empresa ORION TECNICA COMERCIAL S.A.S. (OTC.S.A.S NIT. 800.248.365-0, se le reintegre a la señora MARLEN RAMOS, identificada con cedula de ciudadanía No. 20.423.92 expedida en el Municipio de Cajicá, Cundinamarca, en un término perentorio no superior a cuarenta y ocho (48), horas contados a partir de la notificación del fallo, al cargo que venía ocupando, a uno igual o superior categoría y observando las recomendaciones dadas por parte del equipo médico tratante.

**QUINTO:** Ordenar a sus representantes legales VARGAS JARA ADELAIDA y VARGAS CLAUDIA MARLEN, paguen a la actora los salarios y prestaciones dejados de percibir desde el momento de su desvinculación en un término perentorio no superior a cuarenta y ocho (48) horas contados a partir de la notificación del fallo y hasta cuando sea efectivamente reintegrada, así mismo deberán realizar los aportes al sistemas de (salud, pensión y riesgos laborales) desde el momento de su desvinculación y hasta cuando se produzca su reintegro sin solución de continuidad.

**SEXTO:** Ordenar a las señoras; VARGAS JARA ADELAIDA y VARGAS CLAUDIA MARLEN, que en termino perentorio no superior a cuarenta y ocho (48) horas, pague a la ACCIONANTE la suma equivalente a ciento ochenta (180) días salario como consecuencia del despido injusto sin contar con el permiso del Ministerio del Trabajo, tal como lo establece el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

**SEPTIMO:** Ordenar a las señoras; VARGAS JARA ADELAIDA y VARGAS CLAUDIA MARLEN, se ABSTENGAN de realizar actos de acoso laboral en contra de la señora MARLEN RAMOS, una vez se produzca su reintegro total”.

#### **SINTESIS PROCESAL:**

Una vez admitida la presente acción, se ordenó la notificación a la accionada y vinculadas, a efectos de que ejercieran el derecho a la defensa sobre los hechos alegados.

**ORION TECNICA COMERCIAL S.A.S. (OTC.S.A.S.)**, indicó que la terminación del contrato de trabajo de la accionante, se dio bajo las prerrogativas contempladas en el artículo 64 del CST, a más que al momento de la finalización de dicha relación laboral no existía constancias médicas o incapacidades vigentes bajo la cuales se encontrara amparada bajo la protección de la estabilidad laboral reforzada.

Solicita se deniegue el amparo constitucional deprecado, en tanto la actora cuenta con otros mecanismos de defensa judicial, maxime que no se demostró perjuicio irremediable alguno.

El **MINISTERIO DEL TRABAJO**, precisa que no está dentro de sus competencias el estudio de las pretensiones del accionante, por lo que, solicita se desvincule de la presente acción constitucional por falta de legitimación en la causa por pasiva.

**ADRES**, afirma que las pretensiones de la acción de tutela no tienen injerencia con las funciones propias de la entidad vinculada, por lo tanto, solicita declarara la improcedencia de la presente acción constitucional por falta de legitimación en la causa por pasiva.

**PORVENIR S.A** afirmó que no ha vulnerado derecho fundamental a la accionante, toda vez que los hechos aludidos en la acción constitucional no hacen parte de las competencias de la entidad, máxime que la accionante NO se encuentra afiliada al sistema de Fondo de Pensiones Obligatorias Administrado por PORVENIR S.A., sino a COLPENSIONES.

**SANITAS EPS**, expone la falta de legitimación en la causa por pasiva toda vez que la acción de tutela va encaminada únicamente a los hechos generados a partir de la desvinculación laboral por parte de la entidad **ORION TECNICA COMERCIAL S.A.S. (OTC.S.A.S.)**.

## **CONSIDERACIONES:**

### **1.- LA ACCION DE TUTELA:**

El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada “es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda”<sup>1</sup>. Dicha garantía es predicable de

---

<sup>1</sup> Sentencia T-188 de 2017

*cualquier modalidad contractual cuando el trabajador se encuentra en alguna situación de debilidad manifiesta<sup>2</sup> .*

*“[L]a garantía de estabilidad es aplicable frente a cualquier modalidad de contrato **y con independencia de si el origen de la enfermedad del trabajador es laboral o común.** a) En la sentencia T-765 de 2015 se aclaró que este tipo de estabilidad **también se predica de los contratos de trabajo a término fijo y por labor u obra contratada, siempre que se cumplan las exigencias que han sido estructuradas por esta Corporación en los siguientes términos**“(...) **el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no resulta suficiente para legitimar la determinación de un empleador de no renovar esa clase de contratos o darlos por terminado cuando: (i) subsiste la materia del trabajo, las causas que lo originaron o la necesidad del empleador; (ii) el trabajador ha cumplido efectivamente sus obligaciones contractuales; y (iii) se trate de una persona en una situación de debilidad. Por ello, el trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada, no puede ser desvinculado sin que exista una razón objetiva para terminar el vínculo laboral y medie la autorización de la oficina del trabajo, que respalde dicha decisión**”<sup>3</sup> . (se destaca).*

También se ha dicho que la ausencia de autorización por parte del Ministerio del Trabajo provoca determinadas consecuencias *“(i) que el despido sea absolutamente ineficaz; (ii) que en el evento de haberse presentado éste, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado y, (iii) que sin perjuicio de lo dispuesto, el empleador desconocedor del deber de solidaridad que le asiste con la población laboral discapacitada, pagará la suma correspondiente a 180 días de salario, a título de indemnización, sin que ello signifique la validación del despido. Además, se deberán cancelar todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el momento en el cual proceda el reintegro”<sup>4</sup>.*

Pues bien, en aras de resolver el problema jurídico planteado, se debe traer a colación los requisitos Jurisprudenciales que la Corte Constitucional ha trazado para la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, los cuales son:

**“(i) que el trabajador presente una limitación física, sensorial o psíquica.**

*(ii) que el empleador tenga conocimiento de aquella situación.*

---

<sup>2</sup> “Ahora bien, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la protección laboral reforzada en comento no sólo se aplica a quienes tienen la calidad de inválidos o discapacitados. Por el contrario, en criterio de esta Corporación, la estabilidad laboral reforzada se hace extensiva a todos los trabajadores que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta como consecuencia de la grave afectación de su estado de salud (...)” **Aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser consideradas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por la aplicación inmediata de la Constitución.** La protección legal opera por el sólo hecho de encontrarse la persona dentro de la categoría protegida, consagrando las medidas de defensa previstas en la ley. Por su parte, el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado.” (Negrilla fuera del texto original).” Sentencia T-263 de 2009, Corte Constitucional.

<sup>3</sup> Sentencia T 521 de 2016.

<sup>4</sup> Sentencia T-092 de 2016.

*(iii) que el despido se produzca sin autorización del Ministerio del Trabajo.*<sup>5</sup>

## 2.- CASO CONCRETO

Descendiendo al *sub examine* y de las pruebas recaudas dentro del plenario, no observa el despacho que se encuentre acreditada alguna de las condiciones aludidas necesarias para acceder a la acción tuitiva, como quiera que el despido no se realizó bajo alguna de las circunstancias que precisa la jurisprudencia antes anotada, para que se configure la estabilidad laboral reforzada reclamada por la accionante.

Obsérvese que no se acreditó que la actora para el momento en que se le comunicó la terminación del vínculo laboral contara con alguna limitación física, sensorial o psíquica que permita inferir una situación de discapacidad, máxime que de la documental aportada si bien se observa que a la promotora le fue diagnosticado durante el tiempo que permaneció vinculado con la accionada (concretamente en el año 2007) una “*Hernia Hiatal Pequeña*”, según la Historia Clínica que se acompañó a las presentes diligencias, lo cierto es que ello no hace que se encuentre en condiciones de debilidad manifiesta pues se trata de una persona que no es de avanzada edad y no se acreditó que tal afectación le imposibilita conseguir otro trabajo.

Destáquese que para la fecha en que se comunicó la terminación del vínculo laboral (**19 de diciembre de 2019**), la actora no contaba con reporte de incapacidad médica ni tratamiento ocupacional respecto de alguna dolencia específica, ni tampoco le había sido dictaminado una pérdida de su capacidad laboral, situación que permite inferir la no existencia de limitación u afectación física que requiera un tratamiento específico o que reduzca las capacidades laborales de la trabajadora.

Adicionalmente, conforme las pruebas que militan dentro del expediente **no se acredita la existencia de un perjuicio irremediable** que hiciera procedente la acción de tutela como mecanismo transitorio. Sobre el perjuicio irremediable la jurisprudencia constitucional ha dicho que “*éste consiste en el riesgo inminente que se produce de manera cierta y evidente sobre un derecho fundamental, que de ocurrir, no otorga forma alguna de reparar el daño*”, el cual exige como presupuestos que “*el perjuicio es aquel (i) que se produce de manera cierta y evidente sobre un derecho fundamental; (ii) que el daño es inminente; (iii) que de ocurrir no existiría forma de reparar el daño producido; (iv) que resulta urgente la medida de protección para que el sujeto supere la condición de amenaza en la que se encuentra; y (v) que la gravedad de los hechos es de tal magnitud que hace evidente la impostergabilidad de la tutela como mecanismo necesario para la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales*”<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Sentencia T-420 de 2015

<sup>6</sup> Sentencia T-136 de 2010.

En el caso, la actora no logró demostrar la existencia de un perjuicio con esas características. En efecto, téngase en cuenta que la accionante, no es una persona de especial protección. Y, además, la presunta vulneración de la que es objeto la promotora, puede ser reparada a través de las acciones ordinarias ante la especialidad laboral, mecanismo que resulta eficaz.

Por lo anteriormente expuesto, se negará el amparo deprecado.

**DECISION:**

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTA D.C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: NEGAR** el amparo constitucional solicitado por **MARLEN RAMOS**, por lo expuesto en la parte motiva de ésta providencia.

**SEGUNDO: NOTIFICAR** esta decisión a las partes, conforme lo prevé el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

**TERCERO:** En caso de no ser impugnada esta providencia, **REMITIR** el expediente a la H Corte Constitucional para su eventual revisión.

**NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE,**



**JUAN CARLOS FONSECA CRISTANCHO  
JUEZ**