

REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO CUARENTA Y NUEVE PENAL DEL CIRCUITO
LEY 600 DE BOGOTA

Carrera 28 A Nro. 18 A 67 Piso 5 Bloque E.
Complejo Judicial de Paloquemao
Telefax 3753827
e-mail: **pcto49bt@cendoj.ramajudicial.gov.co**

Bogotá D.C., tres (03) de noviembre de dos mil veinte (2020).

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Resolver la impugnación interpuesta por la accionante **LIGIA BARON MUÑOZ**, contra el fallo de tutela proferido el seis (6) de octubre del año 2020, por el Juzgado 39 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de esta ciudad.

SITUACIÓN FÁCTICA

1°. El motivo de la tutela radica en que la señora **LIGIA BARON MUÑOZ**, quien Ingresó a laborar desde el 12 de marzo/2012, en la empresa **SERPROSA**, empresa filial de **THOMAS GREG & SONS DE COLOMBIA S.A.** fue trasladada junto a varias de sus compañeras a **THOMAS GREG & SONS DE COLOMBIA S.A.**, pero el 30 de enero/2020, fue despedida sin justa causa, pese a ser madre cabeza de familia y a tener diversos quebrantos de salud y sin autorización del MINISTERIO DE TRABAJO.

2°. La segunda instancia nos fue repartida por la Oficina Judicial el 13 de Octubre/2020.

PRETENSIONES:

Solicita la accionante **TUTELAR LOS DERECHOS FUNDAMENTALES** al trabajo en condiciones dignas y justas, el debido proceso y la estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, condenar y ordenar a **THOMAS GREG & SONS DE COLOMBIA S.A.**, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas:

- 1.- La reintegre a su puesto de trabajo que tenía antes de ser despedida, o uno de mayor jerarquía, al declarar la ineficiencia del despido que el empleador hizo en mi contra.
- 2.- Que una vez se produzca su reintegro se tramite nuevamente su afiliación al Sistema de Seguridad Social en Riesgos Laborales, Salud y Pensión, para continuar con la atención médica que con premura requiere para el tratamiento de sus enfermedades.
- 3.- Reconocer y pagar los salarios dejados de percibir desde el momento del despido hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro.
- 4.- Reconocer y pagar la sanción contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

PROVIDENCIA IMPUGNADA:

Por medio de sentencia dictada el seis (6) de Octubre del año 2020, el Juzgado 39 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de esta ciudad, resolvió lo siguiente:

*“**PRIMERO: DECLARAR** improcedente la acción de tutela interpuesta por la ciudadana **LIGIA BARÓN MUÑOZ** en protección de los derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas y justas, debido proceso y estabilidad laboral reforzada, cuya violación atribuye a la Empresa Thomas Greg & Sons de Colombia S.A”*

El Juzgado dio por probada la existencia del vínculo laboral entre la accionante y la accionada, a través de contrato a término indefinido del 10 de marzo/2012 al **30 de Enero/2020**, cuando la empresa de manera unilateral terminó el mismo sin justa causa.

Luego de hacer un análisis de la jurisprudencia sobre los derechos invocados por la accionante como vulnerados y temas de subsidiaridad de la tutela, principio de inmediatez, debilidad manifiesta y derecho fundamental a la estabilidad reforzada, sostuvo que la actora

presentó la acción de tutela ocho (8) meses después de desvinculación laboral, la cual ocurrió el **30 de enero de 2020**, y la demanda de tutela fue presentada el 28 de septiembre/2020, sin que acreditara la razón por la cual hasta esa data lo hizo, argumentando únicamente que le fue imposible hacerlo por el aislamiento preventivo decretado por el Gobierno Nacional, pese a que desde el momento del despido hasta la decisión adoptada por el Gobierno Nacional, transcurrieron casi dos meses, esto es, del 30 de enero al 24 de Marzo/2020, por ello no hay justificación, del por qué no presentó la acción en ese lapso, no encontrándose acreditado el motivo por el cual la accionante, no acudió con anterioridad al amparo constitucional, como tampoco demostró la imposibilidad que pudo haber tenido para acceder a los mecanismos virtuales dispuestos en el numeral 1 artículo 2 del Acuerdo PCJA2011526 de marzo 22 de 2020 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura para el envío de Acciones Constitucionales y que garantizaban desde el comienzo la tramitación de este tipo de acciones judiciales en protección de derechos fundamentales sin interrupción.

En estas condiciones, señaló el juez de primera instancia que resulta improcedente la acción instaurada por no cumplirse con el requisito de inmediatez.

Para el Juez constitucional de primera instancia, tampoco se acreditó, que la accionante hubiera agotado las instancias y recursos con los cuales ésta hubiera podido solicitar la protección del derecho amenazado o vulnerado, pues se dirigió a instaurar únicamente el amparo constitucional con fines laborales, sin acreditar la existencia del perjuicio irremediable; igualmente no se allegó prueba sobre la falta de idoneidad o eficacia de los medios contemplados en los procesos ordinarios o, que se invoque como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, sus pretensiones laborales fueron dirigidas a señalar que la terminación unilateral del contrato es injustificada; por lo cual advierte el a quo que el medio judicial ordinario no sólo existe sino que además resulta idóneo y eficaz para la protección de los derechos constitucionales de la accionante, lo que prueba que en el presente caso no se cumple con el requisito de subsidiariedad.

Ante el aspecto factico reseñado por la accionante adujo la primera instancia que ésta no sólo omitió acudir a los mecanismos judiciales ordinarios, sino que, no se acreditó el cumplimiento del requisito de subsidiariedad que permita sumir el conocimiento de la acción constitucional en los términos planteados por la accionante.

Para la primera instancia se encuentra acreditado en la tutela que **THOMAS GREG & SONS DE COLOMBIA S.A.**, dio por finalizado el vínculo contractual de manera unilateral, con base en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 28 de la Ley 789/2002, que la empresa realizó la liquidación del contrato en la que

se incluyó precisamente el ítem de indemnización, por haber operado una causal de despido sin justa causa y se realizó el pago de la suma de nueve millones seiscientos veintiséis mil setecientos noventa y dos mil pesos (\$9'626.792) por dicho concepto.

Concluyendo la primera instancia *“En consecuencia, la controversia planteada por la accionante respecto de la terminación del vínculo laboral sin justa causa deberá discutirse ante el juez competente establecido en la jurisdicción ordinaria laboral, pues en el presente caso no se encuentran acreditadas las condiciones indispensables para que se traslade al juez constitucional”*.

DE LA IMPUGNACION

La señora **LIGIA BARÓN MUÑOZ**, interpuso recurso de apelación contra el fallo proferido el seis (6) de octubre del año 2020, por el Juzgado 39 Penal Municipal con Función de Control de Garantías al considerar que no se le tutelaron los derechos fundamentales invocados en la tutela, y que le fueron vulnerados con ocasión a su despido sin justa causa estando enferma, amparada por lo que se conoce como estabilidad laboral reforzada (artículo 26 ley 361 de 1997), violando también sus derechos fundamentales de trabajo en condiciones dignas y justas y debido proceso, solicitando se **REVOQUE** la decisión enunciada, especialmente en lo concerniente a la estabilidad laboral reforzada y se ordene a **THOMAS GREG & SONS DE COLOMBIA S.A.** reintegrarla, pagándole todas las acreencias laborales desde su despido sin justa causa, dentro de las cuarenta y ocho horas (48) siguientes, sancionándola con la indemnización que contempla el artículo 26 de la ley 361 de 1997, y vincularla Sistema de Seguridad Social integral para seguir siendo atendida.

En lo referente al principio de inmediatez, alegó que el a-quo desechó el argumento planteado en la tutela, como lo es la situación que ha vivido y vive el país y el mundo entero por la pandemia, lo que hizo que el Gobierno Nacional adoptara una serie de decisiones que fue convirtiendo en decretos y órdenes, entre ellas, no permitir la circulación de las personas, hecho notorio, desde mediados de marzo hasta el mes de julio, que la obligó a no tener derecho a la movilización, para solicitar la asesoría que requería su caso. ; además que, la Corte Constitucional en la tutela la T – 246 de 2015 dijo que la Constitución Política no establece tiempo de caducidad para la presentación de la tutela, dando lineamientos válidos, considerando varios meses como un tiempo razonable para presentarla, sin embargo para su caso existió entre los meses de marzo y julio una situación de emergencia, donde además a la población se le restringió la circulación, no pudiéndosele exigir al trabajador ser un experto en derecho y no contar con una asesoría que sí la puede tener el empleador.

Puso de presente que la Corte Constitucional ha dicho en varias sentencias que mientras se mantenga la violación del derecho fundamental, el afectado está legitimado para ejercer la acción, y en su caso se mantiene la vulneración de sus derechos, por cuanto fue despedida y aún sigue sin tener un nuevo trabajo que le permita satisfacer mis necesidades básicas, así como las de su familia, como su hija, que depende únicamente de ella; así mismo, se vulneraron sus derechos por parte de la empresa, quien teniendo conocimiento de su estado de salud, debía previo a su despido, acudir al Ministerio del Trabajo en busca de permiso para su despido sin justa causa, y no lo hizo

Sostuvo que la Corte Constitucional en la sentencia C – 531 de 2000, extiende la protección de los trabajadores discapacitados y enfermos a no ser despedido sin que antes el empleador haya acudido al Ministerio del Trabajo, y el hecho de no estar incapacitada, no es óbice para que ella no tenga derecho a la protección constitucional; además, no se puede desconocer que desde el año 2010 ella ha venido siendo atendida por patologías concretas, que la ponen en debilidad manifiesta, tales como la migraña, asociado a fotofobia, fonofobia, cervicalgia, dolor lumbar, dolor en ambos brazos, epicondilitis lateral, conllevando síndrome de túnel carpiano en las dos manos, así como síndrome de manguito rotador, patologías que fueron consecuencia del trabajo repetitivo que realizaba en la empresa.

En cuanto a lo argumentado por la primera instancia que no se habían agotado otras instancias o recursos, es evidente que, en materia laboral, no existe, como en el sector público, recurso alguno contra la decisión de despido del empleador, ni mucho menos otra instancia,

Lo que tiene que ver con el perjuicio irremediable, no fue ponderado el hecho que se hubiera quedado sin trabajo, en medio de una grave crisis, y donde difícilmente, con las enfermedades que padece es ya un perjuicio irremediable para ella y su familia

CONSIDERACIONES

➤ DEL PROBLEMA JURIDICO:

El problema jurídico consiste en establecer si en el caso bajo estudio, la entidad accionada **THOMAS GREG & SONS DE COLOMBIA S.A.** vulneró los derechos fundamentales

invocados por la señora **LIGIA BARON MUÑOZ**, al trabajo en condiciones dignas, a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, a la seguridad social, a recibir una protección especial por tener a su cargo a su hija de 20 años (universitaria), ser ella, la accionante, quien aporta todo lo necesario en el hogar, y si es viable su reintegro, así como el pago de los salarios dejados de percibir desde el momento de su despido; además establecer si el juez de instancia desacertó al señalar la improcedencia de la acción de tutela por el principio de inmediatez y que la accionante tenía otros medios para hacer valer sus derechos.

Para solucionar el problema jurídico planteado, se hará mención del precedente jurisprudencial sobre (i) La procedencia excepcional de la acción de tutela cuando se ponen en riesgo los derechos fundamentales de sujetos de especial protección (ii) al Principio de Inmediatez (iii) a la excepcionalidad de la tutela para temas de despido de trabajadores; (iv) a lo que se entiende por debilidad manifiesta de un trabajador; (v) a la debilidad manifiesta del trabajador como causa de estabilidad laboral reforzada; (vi) a la procedencia excepcional de la acción de tutela cuando se ponen en riesgo los derechos fundamentales de sujetos de especial protección (vii) a la estabilidad laboral reforzada de las madres cabeza de hogar; y (viii) al análisis de lo anterior, al caso concreto indicando los hechos probados, para finalmente establecer las conclusiones del caso.

➤ **DE LA PROCEDENCIA EXCEPCIONAL DE LA ACCIÓN DE TUTELA CUANDO SE PONEN EN RIESGO LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN:**

El artículo 86 de la Constitución Nacional indica lo siguiente:

“Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe en su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública....Esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable” .

Se itera entonces que la acción de tutela es un medio de protección de los derechos fundamentales, cuando no exista otro medio idóneo de defensa, o cuando existiéndolo, no resulte expedito u oportuno, o se requiera el amparo como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Por consiguiente, si hubiere otras instancias judiciales que resultaren eficaces para alcanzar la protección que se reclama, el interesado debe acudir a ellas, antes de pretender la defensa por vía de tutela.

En la Sentencia T-161 de 2005, una vez más la Corte Constitucional enfatizó lo aludido sobre el tema estudiado, pues sostuvo que:

“la tutela no fue creada para sustituir los mecanismos de defensa ordinarios. Para el Tribunal, la acción del artículo 86 de la Carta tiene carácter excepcional en la medida en que únicamente responde a las deficiencias de los medios de defensa judiciales, sin desplazarlos ni sustituirlos. De allí que la Corte haya afirmado que dicha acción constituye un instrumento democrático con que cuentan los ciudadanos para reclamar ante los jueces dicha protección de sus derechos constitucionales, pero de la cual, en razón a su excepcionalidad, no puede abusarse ni hacerse uso cuando existan otros medios judiciales idóneos para la definición del conflicto asignado a los jueces ordinarios con el propósito reiterado de obtener, entre otras consideraciones, un pronunciamiento más ágil y expedito”. (Subrayado fuera del texto)

En este sentido, la acción de tutela es improcedente como mecanismo de protección de los derechos fundamentales, cuando lo que se busca es evadir el proceso laboral, contemplado por el ordenamiento jurídico, como la herramienta idónea para el conocimiento de un referido asunto.

En otras palabras, la subsidiaridad implica agotar previamente los medios de defensa legalmente disponibles al efecto, pues el amparo no puede desplazar los mecanismos específicos previstos en la correspondiente regulación común¹.

➤ **De la Inmediatez como requisito de procedibilidad de la acción de tutela.
Reiteración de jurisprudencia**

La Corte Constitucional en Sentencia 332/2015, respecto al principio de inmediatez como requisito de procedibilidad de la acción de tutela ha señalado:

“De acuerdo a la jurisprudencia constitucional, el principio de inmediatez constituye un requisito de procedibilidad de la acción de tutela, por lo que su interposición debe ser oportuna y razonable con relación a la ocurrencia de los hechos que originaron la afectación o amenaza de los derechos fundamentales invocados. La petición ha de ser presentada en un tiempo cercano a la ocurrencia de la amenaza o violación de los derechos. Si se limitara la presentación de la demanda de amparo constitucional, se afectaría el

¹ Cfr. SU-622 de junio 14 de 2001, M. P. Jaime Araújo Rentería.

alcance jurídico dado por el Constituyente a la acción de tutela, y se desvirtuaría su fin de protección actual, inmediata y efectiva de tales derechos.

“Por lo tanto, la inactividad o la demora del accionante para ejercer las acciones ordinarias, cuando éstas proveen una protección eficaz, impide que resulte procedente la acción de tutela. Del mismo modo, si se trata de la interposición tardía de la tutela, igualmente es aplicable el principio de inmediatez, según el cual la falta de ejercicio oportuno de los medios que la ley ofrece para el reconocimiento de sus derechos no puede alegarse para el beneficio propio del sujeto de la omisión o la tardanza^[4].

“La regla jurisprudencial acerca del principio de la inmediatez, ordena al juez de tutela constatar si existe un motivo válido, entendiéndolo como justa causa, para el no ejercicio de la acción constitucional de manera oportuna. Es así como en la Sentencia T- 743 de 2008 se establecen las circunstancias que el juez debe verificar cuando esta frente a un caso de inmediatez, así: i) Si existe un motivo válido para la inactividad de los accionantes; ii) si esta inactividad injustificada vulnera el núcleo esencial de los derechos de terceros afectados con la decisión; iii) Si existe un nexo causal entre el ejercicio inoportuno de la acción y la vulneración de los derechos de los interesados; y iv) si el fundamento de la acción de tutela surgió después de acaecida la actuación violatoria de los derechos fundamentales, de cualquier forma en un plazo no muy alejado de la fecha de interposición.

“La Corte en Sentencia T-037 de 2013 ha señalado que la solicitud de amparo es procedente, cuando trascurrido un extenso lapso de tiempo entre la situación que dio origen a la afectación alegada y la presentación de la acción, sean analizadas las condiciones específicas del caso concreto, es decir, la valoración del requisito de inmediatez se vuelve menos estricto bajo las siguientes circunstancias:

“(i) La existencia de razones que justifiquen la inactividad del actor en la interposición de la acción. (ii) La permanencia en el tiempo de la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales del accionante, esto es, que como consecuencia de la afectación de sus derechos, su situación desfavorable continúa y es actual.^[5] (iii) La carga de la interposición de la acción de tutela resulta desproporcionada, dada la situación de debilidad manifiesta en la que se encuentra el accionante; por ejemplo, el estado de indefensión, interdicción, abandono, minoría de edad, incapacidad física, entre otros”.^[6]

“Ahora bien, ese término razonable debe ser valorado por el juez de acuerdo a las circunstancias del caso concreto...”

En este sentido a pesar que el artículo 86 de la Constitución Política establece que la acción de tutela puede impetrarse "...en todo momento y lugar ...", no debe entenderse como una facultad para presentar la acción de tutela en cualquier momento, ya que ello pondría en riesgo la seguridad jurídica y desnaturalizaría la acción, concebida, según el propio artículo 86, como un mecanismo de "protección inmediata" de un derecho fundamental, motivo por el cual, entre la ocurrencia de los hechos en que se funde la pretensión y la presentación de la demanda, debe haber transcurrido un tiempo razonable. En el evento en que no se cumpla con el requisito de inmediatez, se puede causar inseguridad jurídica frente a situaciones ya consolidadas en el orden administrativo y/o judicial, con lo que, a su vez, se puede afectar a terceros sobre los cuales recaiga la decisión e incluso el juez constitucional podría estar patrocinando una conducta negligente de los administrados² que no comparecieron al proceso correspondiente, no presentaron los recursos procedentes ni hicieron ejercicio de los medios de control vigentes³.

➤ DE LA PROCEDENCIA EXCEPCIONAL DE LA TUTELA EN CASOS DE DESPIDOS DE TRABAJADORES:

Sobre el tema de la viabilidad de la acción de tutela en casos de índole laboral la Corte Constitucional en sentencia T-151 de 2017, indicó que:

*"... 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*

² En la Sentencia T-830 de 2004 la Corte Constitucional manifestó lo siguiente: "El recurso de amparo, como sucede en la hipótesis de protección de todos los derechos fundamentales, es subsidiario y residual, lo que implica que si la persona cuenta con un medio defensa efectivo a su alcance o, habiendo contado con el mismo, de manera negligente lo ha dejado vencer, la tutela devendrá improcedente."

³ Sentencia T-194 de 2014. "Conviene destacar que de permitirse que la acción de tutela proceda meses o aún años después de proferida la decisión conculcatoria de derechos, se podrían ver involucrados intereses legítimos de terceros (Cfr. Sentencias T-016 de 2006, T-158 de 2006, T-654 de 2006, T-890 de 2006, T-905 de 2006, T-1084 de 2006, T-1009 de 2006, T-792 de 2007, T-594 de 2008 entre otras.) y "los principios de cosa juzgada y seguridad jurídica ya que sobre todas las decisiones judiciales se cerniría una absoluta incertidumbre que las desdibujaría como mecanismos institucionales legítimos de resolución de conflictos." (Sentencia C-590 de 2005, M.P. Jaime Córdoba Triviño.) Así mismo, se busca evitar "el uso de este mecanismo constitucional como herramienta supletiva de la propia negligencia" en la agencia de los derechos. (En el mismo sentido, sentencias T-526 de 2005, T-016 de 2006, T-692 de 2006, T-1009 de 2006, T-299 de 2009, T-594 de 2008, T-691 de 2009, T-883 de 2009, entre otras.)"

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”. (negrilla fuera de texto).

En sentencia T-041/2019 la Corte Constitucional, señaló frente a este tema que:

*“... En la sentencia T-405 de 2015^[20] se sostuvo que la regla que desarrolla el principio de subsidiariedad no es absoluta, ya que excepcionalmente y con carácter extraordinario la acción de tutela se muestra como el mecanismo apto para la protección inmediata, **“cuando quiera que se involucren los derechos de sujetos que se encuentran en estado de debilidad manifiesta o de aquellos que tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada.”**^[24]*

“Así mismo, se resaltó que la jurisprudencia constitucional ha determinado que cuando se trata de “poblaciones históricamente discriminadas o de sujetos que merecen una especial protección, la tutela es el mecanismo idóneo para la protección de sus derechos.”

“En igual sentido, en la sentencia T-442 de 2017^[22] se consideró que “en los eventos en los que las circunstancias particulares del caso constituyen un factor determinante, es posible que la acción de tutela pase a otorgar directamente el amparo pretendido, ya sea de manera transitoria o definitiva, a pesar de existir mecanismos ordinarios de protección a los que sea posible acudir.”

*“Finalmente, en la sentencia T-317 de 2017^[23] se destacó que la jurisprudencia constitucional ha establecido que: **“en aquellos casos en los que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal”.***

“9. En ese orden de ideas, si bien el ordenamiento jurídico previó procedimientos judiciales especiales para ventilar pretensiones laborales, la Corte ha entendido que las reglas relativas a la procedencia de la acción tendrán que ser matizadas cuando se trata de personas en especial condición de vulnerabilidad o en circunstancias de debilidad manifiesta, como consecuencia, entre otros, de su estado de salud; por lo tanto, la tutela

⁴ Corte Constitucional T-664, 30 de Octubre/2017 M.P. Carlos Bernal Pulido

debe ser considerada como el mecanismo más adecuado para adoptar las acciones que permitan conjurar la afectación de los derechos en cuestión...”

➤ **DE LA DEBILIDAD MANIFIESTA DEL TRABAJADOR COMO CAUSA DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA:**

Respecto al tema de la debilidad manifiesta, la Corte Constitucional ha señalado lo siguiente¹: (2)

“... Conforme a lo anterior, el trabajador que se encuentra en un estado de debilidad manifiesta debe permanecer en su puesto mientras no se presente una causa objetiva y justa para su desvinculación.

“15. Este Tribunal ha expresado la necesidad de consolidar relaciones equitativas en el escenario laboral, por tal razón, se han establecido acciones afirmativas bajo la premisa de la disparidad de fuerzas que la componen, principalmente en razón de su asimetría. En consecuencia, el Texto Superior permite evidenciar “(...) la existencia de un verdadero derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión”^[101]. (negrilla y subraya fuera de texto)

“La mencionada protección le asiste a quienes acrediten su discapacidad^[102], pero también a las personas que están en situación de debilidad manifiesta debido a importantes deterioros en su estado de salud que “(...) impide[n] o dificulta[n] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”^[103]. De tal suerte, “(...) siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada.”^[104] (subraya y negrilla fuera de texto).

“16. En suma, la estabilidad laboral reforzada tiene como objetivo brindar protección adicional a las personas que puedan ser apartadas de su trabajo, con ocasión de una eventualidad médica por la que transitoriamente pueda atravesar. La Corte ha señalado que la inobservancia de las limitaciones o formalidades para el despido de personas con limitaciones de salud genera como consecuencia la invalidez del despido^[105]. En ese sentido el vínculo laboral que, aparentemente y como un acto discriminatorio por parte del empleador, había terminado, no puede entenderse jurídicamente finalizado...

“18. Dicha protección se materializa mediante acciones afirmativas que permitan la continuidad laboral, estas son manifestaciones del deber de solidaridad contenido en los artículos 1^[109] y 95^[110] de la Carta, como principio fundador del Estado Social de Derecho y patrón de conducta de las personas que integran la sociedad, con la obligación de responder con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas^[111].”

“Una de las expresiones de dicha garantía es la imposición de un límite al despido de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta, particularmente mientras el vínculo estatal está vigente, puesto que exige la acreditación de razones objetivas y constitucionalmente válidas que justifiquen la desvinculación, sin que puedan entenderse como tales las relacionadas con el estado de salud del empleado.

“19. De acuerdo con lo expuesto, la garantía de la estabilidad laboral reforzada se predica de las personas que, por su estado de salud, se encuentran en condición de debilidad manifiesta, de ahí que la garantía no distinga el tipo de vinculación que tenga el trabajador, si es público o privado. Lo anterior no implica de ninguna manera que se establezca una regla absoluta de permanencia en el cargo que sea oponible en todas las circunstancias a los intereses generales del Estado y a otros principios constitucionales, puesto que lo que debe verificar el juez de tutela es que el titular del derecho haga parte de un grupo de especial protección por su situación de discapacidad y que el despido se haya producido como una expresión discriminatoria por su condición...”

➤ DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LAS MADRES CABEZA DE HOGAR

En sentencia T- 926 de 2010, la Corte reiteró la obligación que tienen los empleadores de darles un trato especial a las madres cabeza de familia debido a su condición, siempre y cuando no exista una causa justa de despido, por lo tanto, dicha condición no constituye un derecho absoluto a permanecer en el cargo. Al respecto precisó:

“En desarrollo de estas directrices, queda claro que las madres cabeza de familia, por su calidad de sujeto de especial protección constitucional, al interior de una relación laboral cuentan con una protección reforzada, por lo que se hace necesario otorgarles un trato especial en relación con su estabilidad en el empleo, siempre que no exista una causal justificativa de despido, pues tal situación en manera alguna lleva a considerar que dicha garantía se constituya en un derecho absoluto, que haga imposible su retiro de la institución, por ejemplo, cuando incumpla los deberes propios de su cargo o cuando

en desarrollo de los procesos de reformas estatales se liquida definitivamente una entidad o una empresa privada deja de existir jurídicamente”.

De lo que se puede concluir que tanto la Constitución como la Corte Constitucional ha protegido la estabilidad laboral de la mujer cabeza de hogar, sin embargo, también se ha enfatizado en que dicha “*estabilidad en el empleo*” debido a la responsabilidad de ser el soporte del núcleo familiar no puede confundirse con inmunidad.

➤ **DEL CASO CONCRETO:**

Con base en lo relacionado en precedencia, dentro de la acción de tutela instaurada por LIGIA BARÓN MUÑOZ contra **THOMAS GREG & SONS DE COLOMBIA S.A.** se tiene:

1.- Que la señora **LIGIA BARON MUÑOZ** laboró inicialmente con **SERPROSA S.A.S.** desde el **10 de marzo/2012**, realizándose **SUSTITUCION PATRONAL**, conforme reposa en constancia remitida por **THOMAS GREG & SONS DE COLOMBIA S.A.**, de fecha **8 de Junio/2017**.

2.- Que el 30 de enero/2020 **THOMAS GREG & SONS DE COLOMBIA S.A.**, comunicó la terminación del contrato sin justa causa, de conformidad al artículo 64 del C.S.T., modificado por el artículo 28 de la Ley 789/2002 a la Sra. **LIGIA BARON MUÑOZ**, realizándose la correspondiente liquidación y pago de indemnización por la causal invocada por la empresa, y de la cual no hizo alusión la accionante que tuviera inconformidad.

3.- Se aportó por parte de la accionante historia clínica de la EPS Colsubsidio en la que se registró desde el año 2010 padecimientos de migraña, dolor lumbar, dolor en ambos brazos con irradiación a los hombros, dolor abdominal, dolor en las manos y codos, epicondilitis lateral, síndrome del túnel carpiano y epicondilitis bilateral de manos, migraña crónica y cefalea, dolor en el cuello y región occipital, dolor en los brazos antecedentes del túnel carpiano y manguito rotador el 23 de Diciembre/2019 fue atendida para control del túnel carpiano, dolor en las muñecas y parentesias, el 20 de enero/2020, fue atendida para exámenes de control y el 30 de Enero/2020 se especificó “*PACIENTE CON DIAGNOSTICO DE HIPOTIROIDISMO DESDE HACE 3 MESES, MANEJO ACTUAL CON LEVOTIROXINA 50 MG DIA, EN EL MOMENTO CON MEJROIA PARCIAL DE SINTOMAS. ACUDE A CONTROL DE PARACLINICOS. TSH 18.01.2020 EN 39uUI/ml*”

Igualmente, en examen practicado el 30 de Enero/2020 se especificó en la historia clínica:

“Fecha: 30/01/2020

Hora: 16:52

Peso 60 KG

Frecuencia respiratoria 16 Rmin

Frecuencia cardiaca 84 LTD

Presión arterial diastólica 60 mmHg

Presión arterial sistólica 110 mmHg

Talla 148 cm

Temperatura 36,5 °C

Hallazgos

Cabeza: NORMOCEFALO, SIN LESIONES

Ojos: CONJUNTIVAS NORMOCRÓMICAS, ESCLERAS ANICTÉRICAS, ISOCORIA NORMOREACTIVA Otorrinolaringología: OROFARINGE SIN ERITEMA NI PLACAS, OTOSCOPIA BILATERAL NORMAL

Boca: MUCOSA ORAL HÚMEDA, SIN LESIONES

Cuello: MÓVIL SIN MASAS NI ADENOPATÍAS

Tórax: SIMÉTRICO, SIN RETRACCIONES Cardio-respiratorio: RUIDOS CARDIACOS RÍTMICOS SIN SOPLOS, RUIDOS RESPIRATORIOS CONSERVADOS SIN AGREGADOS

Abdomen: RUIDOS INTESTINALES PRESENTES, BLANDO, NO DOLOROSO A LA PALPACIÓN, NO SEPALPAN MASAS NI MEGALIAS, SIN SIGNOS DE IRRITACIÓN PERITONEAL.

Genitourinario: NO SE VALORA

Osteomuscular: EXTREMIDADES SIMÉTRICAS, EUTRÓFICAS, SIN EDEMAS, PULSOS PERIFÉRICOS PRESENTES, LLENADO CAPILAR MENOR DE 2 SEG.

Sist. Nervioso central: ALERTA, ORIENTADO, SIN DÉFICIT MOTOR NI SENSITIVO APARENTE

Examen mental: SIN ALTERACIONES

Piel y faneras: SIN LESIONES

Otros hallazgos: SIN ALTERACIONES

Responsable: BARBOSA, DANIEL Documento de Identidad: 1022392177 Especialidad: MEDICINA GENERAL”

4.- Revisada la historia clínica, no se relacionan incapacidades, ni remisión por parte de su EPS a medicina laboral o ARL.

5.- La empresa le informó a la trabajadora el 13 de Marzo/2019, en su cargo de Revisor, los resultados de los exámenes médicos ocupacionales, pre ocupacional del período 31/08/2018, con recomendaciones de pausas activas cada hora por cinco (5) minutos; hábitos saludables de vida, dieta balanceada; estiramiento antes, durante y después de la labor y evitar bipdestinación prolongadas; alternar posición pie-sentado; uso de corrección visual permanente, evitar cargas mayores a los 3kg, halar, empujar, subir escaleras a repeticiones, control optometría anual en su EPS, control por ortopedia, fisioterapia, por la EPS, control de peso y nutrición, dejando la empresa la siguiente observación: “*Teniendo en cuenta lo anterior y si es del caso esperamos que usted se haya acercado a su EPS para gestionar dichas recomendaciones suministradas por el profesional en el momento del examen; si es así por favor comuníquese el resultado al área de seguridad y salud en el trabajo*” (subraya y negrilla fuera de texto).

6.- El 10 de Enero/2020 nuevamente el Empresa **THOMAS GREG & SONS DE COLOMBIA S.A.**, le informó a la accionante **LIGIA BARON MUÑOZ**, los resultados del examen médico ocupacional realizado el 13/11/2019, con recomendaciones, tales como realizar pausas activas, higiene de postura, estiramientos y precalentamientos antes, durante y después de su actividad laboral, y se deja como observación: “*Teniendo en cuenta lo anterior y si es del caso esperamos que usted se haya acercado a su EPS para gestionar dichas recomendaciones suministradas por el profesional en el momento del examen; si es así por favor comuníquese el resultado a la enfermería*”

Bajo los anteriores parámetros tenemos:

1.- En cuanto a la debilidad manifiesta y estabilidad laboral reforzada, aducida por la accionante, con base en los documentos presentados tanto por ella, como por el accionado, debe aclararse que efectivamente **LIGIA BARON MUÑOZ**, ha presentado desde el año 2010, patologías discontinuas por MIGRAÑA. TENIDINITIS, MANGUITO ROTADOR, TUNEL CARPIANO BILATERALES, HIPOTIROIDISMO, síntomas que ha consultado, conforme a su dolencia, en la cita con el médico de la EPS, sin que fueran tratadas de manera regular y continua, con un tratamiento específico, sin que se le hubiese realizado un diagnóstico de una enfermedad concreta que debiera ser tratada con controles o que generaran

una condición médica que limite su capacidad para laborar, sus controles fueron esporádicos y las asistencias a su EPS, solo lo fueron por molestias de tipo temporal.

La accionante no demostró un tratamiento para una enfermedad incapacitante, no se allegaron estudios sobre dichas enfermedades con las cuales los galenos hubieran dando un diagnóstico sobre las mismas, se repite la actora no señaló que tuviera una enfermedad que estuviera siendo tratada de manera continua con un procedimiento específico.

Si bien es cierto a la trabajadora se le hacía un seguimiento por medicina ocupacional en la empresa, es evidente, que ésta le comunicó los resultados de la misma a la accionante y las *recomendaciones*, que debía seguir para su buen desempeño en la empresa y continuara o mejorara su vida laboral, haciéndole observaciones, en el sentido, que si ella se había acercado a su EPS para gestionar las recomendaciones dadas por el médico ocupacional comunicara el “resultado al área de seguridad y salud en el trabajo” o a la “enfermería”, sin que se evidencie que la trabajadora le hubiera comunicado al empleador algún diagnóstico dado por su EPS, que diera lugar a un tratamiento especial para la misma.

En consecuencia y como atinadamente lo dedujo la primera instancia, la accionante no se encontraba en una situación de *debilidad manifiesta* al momento del despido, pues aplicando el precedente de la Corte Constitucional, sus padecimientos no evidencian un impedimento para su desempeño en sus labores cotidianas regulares que fuera incapacitante, más aún, si bien ésta relaciona que padecía de migraña, dolor en sus brazos, hombros, dolor lumbar, que fue ocasionado durante su permanencia en el trabajo un dolor de espalda que fueron ocasionados en el trabajo, no se reportó tal eventualidad ante la ARL, ni se señaló que se hubiera acudido a la Junta Regional o Nacional de Invalidez.

En cuanto a lo alegado por la accionante que no estudió por la primera instancia, su estado de salud, es indudable que ésta no reportó a la empresa, a la ARL, a la Junta Regional o Nacional de Invalidez, ni señaló en la tutela, que tuviera una enfermedad incapacitante, más aún le asiste razón al a-quo en señalar que al momento de su despido, la actora, no se encontraba incapacitada, ni la empresa tenía conocimiento que tuviera un diagnóstico de enfermedad catastrófica soportada, y se repite, tampoco lo hizo en la tutela por ella instaurada, sólo hace una síntesis de padecimientos intermitentes que había tenido durante su permanencia como trabajadora la empresa **THOMAS GREG & SONS DE COLOMBIA S.A.**, desde el año 2012, sin indicar, por lo menos, una enfermedad diagnosticada y tratada al momento de su despido.

2.- En cuanto al principio de inmediatez, se debe tener en cuenta que la accionante fue despedida el 31 de enero del 2020, y dejó pasar ocho (8) meses para interponer la tutela, lo que hizo el 29 de Septiembre/2020, lo cual desdice de la urgencia de la tutela, ya que no se entiende cómo si su despido le afecta su mínimo vital, haya esperado ocho meses para interponer la tutela; y su argumento que no la interpuso porque en el mes de Marzo de la presente anualidad el Gobierno dio la orden de aislamiento, esta orden no impedía que interpusiera la tutela por internet, como finalmente lo hizo, lo que es de público conocimiento, ya que esa es la forma como se interponen las tutelas desde el mes de marzo del 2020, por la pandemia ocasionada por el COVID19.

Por ello, acierta el a-quo en señalar que la accionante no presentó la tutela dentro de un tiempo cercano a la ocurrencia de su despido.

De acuerdo con lo anterior, la tutela resulta improcedente porque fue presentada de manera tardía, sin que se evidencie un perjuicio irremediable, ya que la accionante recibió una suma de dinero por concepto de indemnización por el despido sin justa causa, de lo cual pudo y puede sobrevivir.

3.- De la estabilidad laboral por ser madre cabeza de familia, si bien este tema no se abordó como problema jurídico, por la primera instancia, ya que solo se dedicó a analizar el tema de la debilidad manifiesta y impredecibilidad de la tutela, para esta instancia es de trascendencia señalar que la accionante manifestó ser madre de una joven de veinte (20) años que se encuentra en la Universidad, que depende de ella, que es quien provee todo en el hogar.

La sentencia SU- 388 de 2005, una de las más importantes sobre el tema de la madre cabeza de familia, fue la encargada de establecer los requisitos para ser llamada madre cabeza de familia, en los siguientes términos:

“... la Corte advierte que no toda mujer puede ser considerada como madre cabeza de familia por el sólo hecho de que esté a su cargo la dirección del hogar. En efecto, para tener dicha condición es presupuesto indispensable (i) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar; (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente; (iii) no sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre; (iv) o bien que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso

como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental o, como es obvio, la muerte; (v) por último, que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar". – resaltado fuera de texto -. (Corte Constitucional. Sentencia SU- 388 de 2005. M.P. Dra. Clara Inés Vargas Hernández; Abril 13 de 2005).

Además, debe tenerse en cuenta que en la mencionada sentencia se aclara que:

".... la condición de madre cabeza de familia no depende de una formalidad jurídica sino de las circunstancias materiales que la configuran. Así, por ejemplo, en la Sentencia C034 de 1999, MP. Alfredo Beltrán Sierra, la Corte sostuvo que el estado civil de la mujer es irrelevante a la hora de determinar si es o no cabeza de familia porque lo esencial son las cuestiones materiales. Con la misma óptica esta Corporación ha precisado que la declaración ante notario a que hace referencia el parágrafo del artículo 2 14 de la Ley 82 de 1993 no es exigencia indispensable para efectos probatorios, toda vez que la condición de madre cabeza de familia no depende de dicha formalidad sino de los presupuestos fácticos...".

Condiciones anteriormente descritas que son reiteradas y plasmadas de manera igual en sentencias de la Corte Constitucional T- 834 de 2005 (M.P. Dr. Clara Inés Vargas Hernández; Agosto 12 de 2005); T- 1080 de 2006 (M.P. Dr. Rodrigo Escobar Gil; Diciembre 13 de 2006) y T- 1211 de 2008 (M.P. Dr. Clara Inés Vargas Hernández; Diciembre 05 de 2008), las cuales redundan en la aclaración realizada por la sentencia SU-388 de 2005, antes referenciada.

La sentencia T- 835 de 2012, trae además la existencia de unos postulados adicionales que se deben tener en cuenta al momento de la aplicación del beneficio de estabilidad laboral reforzada derivado de la reestructuración administrativa, a través de los cuales se aclara hasta cuando es posible dar cumplimiento a dicho amparo, teniendo en cuenta las posibilidades fácticas y jurídicas de la entidad encargada de brindar la protección:

"... La permanencia de las trabajadoras en sus empleos se dará hasta que: i) se termine el proceso de liquidación de la institución; ii) pierdan las condiciones establecidas para ser titulares de dicha salvaguarda; o iii) incurran en hechos que funden la terminación del contrato en una justa causa o que constituyan causal de destitución del cargo en el caso de las empleadas públicas. Las autoridades que aplican las normas del retén social están obligadas a atender las condiciones materiales de la mujer al momento de decidir su inclusión o exclusión del beneficio de esta acción afirmativa. Incluso, los empleadores

deben tener la total certeza del incumplimiento de las condiciones para ser madre cabeza de familia con el fin de despedirlas...”.

En este caso, son dos los motivos para no acceder a reconocerle un fuero especial a la accionante respecto de la calidad de madre cabeza de familia en una comprensión extendida, por lo siguiente:

1.- No se demostró dentro del informativo que la hija de la accionante, quien tiene 20 años y es universitaria, solo depende de la accionante, tampoco que ésta estuviera en incapacidad para trabajar, colaborar y auxiliar a su progenitora; igualmente se advierte que la accionante, si quiere dar entender que tiene la calidad de madre cabeza de familia, no demostró haber informado a su empleador esa condición, por ende, no se cumple con el requisito establecido por el precedente jurisprudencial

2.- Para este Despacho la accionante no se encuentra desamparada, pues al momento de haber sido despedida, recibió una liquidación donde fue indemnizada, y ante su silencio frente a este tema, demostró estar conforme con la misma.; aunado a lo anterior, su despido no fue durante la pandemia, tal y como ella lo manifestó en su impugnación, fue dos meses antes, 30 de enero/2020.

4.- En cuanto a la subsidiaridad de la tutela, es evidente que nos encontramos frente a un tema eminentemente de carácter laboral, y si la accionante considera que la empresa debió comunicar su despido al Ministerio de Trabajo, frente a este tema se tiene lo siguiente:

“Artículo 64. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:>

“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

“En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

“En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de

la obra o la labor contratada caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días... ”.

Correspondiéndole de manera funcional al Juez laboral, determinar o no, previa valoración de los hechos puestos a su consideración, si el empleador obró de manera irregular en la terminación unilateral del contrato.

Así las cosas, a juicio de este despacho, es evidente la improcedencia del amparo reclamado, como lo dedujo el juez de instancia, por cuanto la accionante cuenta con otro medio de defensa judicial para dilucidar su controversia, como lo es acudir ante la autoridad competente, esto es a la jurisdicción ordinaria u Oficinas del Ministerio de Trabajo, toda vez que puede hacer uso de la acción correspondiente para debatir la pretensión que persigue de modo que pueda solucionarse la situación motivo de disenso. A esto se suma que no se evidencian hechos que permitan pregonar la existencia de un perjuicio irremediable, ni tampoco se acreditó tal hecho.

Al respecto ha dicho la Corte constitucional:

“ En otros términos, la acción de tutela no ha sido concebida para provocar la iniciación de procesos alternativos o sustitutos de los ordinarios, o especiales, ni para modificar las reglas que fijan los diversos ámbitos de competencias de los jueces, ni para crear instancias adicionales a las existentes, ni para otorgar a los litigantes la opción de rescatar pleitos ya perdidos, sino que tiene el propósito claro y definido, estricto y específico, que el propio artículo 86 de la Constitución indica, que no es otro diferente de brindar a la persona protección inmediata y subsidiaria para asegurar el respeto efectivo de los derechos fundamentales que la Carta le reconoce.-“ (Fallo T-01 del 3 de abril de 1.992)

“Ahora, la Corte Constitucional ha señalado algunas excepciones del carácter subsidiario de la tutela y su procedencia para evitar un perjuicio irremediable⁵ a saber:

“En aquellos asuntos en que existan otros medios de defensa judicial, la jurisprudencia de este Tribunal ha determinado que caben dos excepciones que justifican su procedibilidad, siempre y cuando también se verifique la inmediatez:

⁵ Corte Constitucional, T-040-18, del 16 de Febrero/2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

- (i) *A pesar de existir otro medio de defensa judicial idóneo, éste no impide la ocurrencia de un perjuicio irremediable^[20], caso en el cual la acción de tutela procede, en principio, como mecanismo transitorio. No obstante, la Corte ha reconocido que en ciertos casos, si el peticionario está en situación de debilidad manifiesta, el juez constitucional puede realizar el examen de la transitoriedad de la medida, en atención a las especificidades del caso, en particular a la posibilidad de exigir al accionante que acuda después a los medios y recursos judiciales ordinarios y concluir que resulta desproporcionado imponerle la carga de acudir al mecanismo judicial principal^[21].*
- (ii) *Si bien existe otro medio de defensa judicial, éste no es idóneo o eficaz para proteger los derechos fundamentales invocados, caso en el cual las órdenes impartidas en el fallo de tutela tendrán carácter definitivo.”*

Es así que al analizar las reglas fijadas por la Corte Constitucional para llegar a determinar la procedencia de las excepciones señaladas, es evidente en el caso concreto que la controversia aducida por la accionante es de competencia exclusiva de la jurisdicción laboral, pues el reclamo no sólo se deriva en acreencias discutibles, sino en el cumplimiento y terminación del mismo lo que requiere un detallado análisis probatorio, impidiendo al Juez Constitucional a tomar medidas inmediatas, pues no se demostró por parte de la impugnante que se encontrara en debilidad manifiesta al momento de darse por culminado su contrato de manera unilateral por parte del empleador, y que efectivamente, las liquidaciones que pretende que se hagan, sean ciertas e indiscutibles, lo que se debe realizar en un procedimiento ordinario, no demostrándose por parte de la actora que éste fuera insuficiente para proteger íntegramente los derechos fundamentales amenazados o vulnerados, ni tampoco que no resultara adecuado para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

De las circunstancias referidas y las pruebas acreditadas, para este Despacho no se evidencia la configuración de un perjuicio irremediable que torne procedente la acción de forma transitoria.

Bajo las anteriores consideraciones, se CONFIRMARA en su integridad el fallo proferido el seis (6) de octubre del año 2020, por el Juzgado 39 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de esta ciudad.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Cuarenta y Nueve Penal del Circuito Ley 600/2000, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO.- CONFIRMAR el fallo de tutela emitido el seis (6) de octubre del año 2020 por el Juzgado 39 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de esta ciudad, dentro de la acción de tutela interpuesta por la señora **LIGIA BARON MUÑOZ**, contra la empresa **THOMAS GREG & SONS DE COLOMBIA S.A.** en la que se vinculó de oficio a la Entidad Promotora de Salud Famisanar, las Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías Porvenir S.A., y Protección S.A., la Administradora de Riesgos Laborales Suramericana y el Ministerio del Trabajo.

SEGUNDO.- ORDENAR remitir esta sentencia al fallador de primera instancia: el Juzgado 39 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de esta ciudad, al email: j39pmgbt@cendoj.ramajudicial.gov.co.

TERCERO.- ORDENAR NOTIFICAR esta providencia de acuerdo con lo previsto en el artículo 5° del Decreto 306 de 1992 y remitirla por email a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

La sentencia se debe notificar a los siguientes emails:

Accionante:

LIGIA BARON MUÑOZ: ligiabarón85@gmail.com

Empresas accionadas:

THOMAS GREG & SONS DE COLOMBIA S.A.:
notificacionesjudicialestgs@thomasgreg.com // perezlaborales@perezyperez.com.co

MINISTERIO DEL TRABAJO: notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co

EPS FAMISANAR: notificaciones@famisanar.com.co

SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A. SURA :
notificacionesjudiciales@arlsura.com.co

PROTECCION : accioneslaborales@proteccion.com.co

PORVENIR : notificacionesjudiciales@porvenir.com.co

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jup. 3 me', with a horizontal line extending from the middle of the signature.

**JUAN PABLO LOZANO ROJAS
JUEZ**