

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO DÉCIMO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ
Bogotá D. C., veintiocho (28) de mayo de dos mil veinte (2020)

REF: 110014003010-2020-00228-00

Se procede a decidir la **ACCIÓN DE TUTELA** instaurada por **MARÍA ELISA ALARCÓN MUÑOZ** contra **EDGAR GONZÁLEZ MURCIA**, propietario del establecimiento de comercio CONINTEC.

I. ANTECEDENTES

1. María Elisa Alarcón Muñoz solicitó el amparo de sus derechos fundamentales a *“la vida en condiciones dignas, mínimo vital, salud, seguridad social y estabilidad laboral reforzada de persona enferma”*, que consideró vulnerados por Edgar González Murcia, propietario del establecimiento de comercio Conintec.

2. Como soporte de su pedimento, alegó los siguientes hechos:

2.1 Manifestó que inició a trabajar en la unidad comercial a finales del año 2007 mediante un contrato a término inferior a un año. Para el año 2015, el contrato se celebró a término indefinido, con el fin de garantizar su derecho a la salud por encontrarse en un tratamiento médico de cáncer de tiroides, diagnosticado desde el año 2011.

2.2. Adujó que, en el ejercicio de sus actividades laborales, desarrolló una serie de enfermedades de acuerdo a su historia clínica: *“fibromialgia, discopatía cervical no comprensiva (discalgia), tenosinovitis de Quervain derecha, dolor crónico de componente mixto”*, por lo que se encuentra en tratamiento con fisioterapia, reumatología, en clínica del dolor y terapias. Adicionalmente, se requirió al empleador para adoptar medidas de salud ocupacional.

2.3. Indicó que, en diciembre de 2019, inició un fuerte dolor en el dedo pulgar de la mano derecha, inflamado y sin posibilidad de moverlo, por lo que decidió acudir a la E.P.S., en donde el médico tratante le indicó que se trataba de *“tenosinovitis de Quervain derecha”*, producto de una recarga laboral y ejercicios repetitivos. A partir de ahí fue incapacitada hasta finales de febrero, realizando terapias de recuperación.

2.4. Afirmó que, en curso del tratamiento de *“tenosinovitis de Quervain derecha”*, se encontraba a la espera del resultado de la ecografía practicada

el 16 de marzo del corriente año. Igualmente, asistió a terapia por una dolencia en su columna cervical y tenía citas programadas para el 6 y 7 de mayo, con el reumatólogo y en la clínica del dolor, respectivamente; asimismo, le ordenaron más terapias, la remitieron a especialista en medicina laboral y una incapacidad por 15 días.

2.5. El 22 de abril del corriente año, recibió una carta del apoderado del empleador, en la cual le informó la terminación de su contrato de trabajo sin justa causa, inclusive, allegó un documento para retirar las cesantías y un comprobante de Bancolombia en el que se observaba la transferencia realizada.

2.6. El empleador terminó el contrato de trabajo con fundamento en las medidas del COVID - 19, a pesar de que se encontraba en un tratamiento médico (controles, terapias y medicamentos de alto costo).

3. Con apego a lo anterior, solicitó se protejan sus prerrogativas constitucionales y, por ende, se ordene al accionado: **i)** el reintegro a su puesto de trabajo; **ii)** la vincule al sistema de seguridad social para continuar con su tratamiento médico, controles, exámenes y recibo de medicamentos; **iii)** pagar la incapacidad pendiente de pago, **iv)** adoptar las medidas necesarias (teletrabajo, trabajo en casa) para el desarrollo de las actividades que le sean asignadas, teniendo en cuenta las patologías que reseñó y las normas de seguridad.

4. El señor Edgar González Murcia y las entidades vinculadas se notificaron en debida forma de la presente acción constitucional, quienes en el término concedido rindieron el informe solicitado, salvo la IPS Biomab quien guardó silencio.

II. CONSIDERACIONES

1. El artículo 86 de nuestra Constitución Política enseña que 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 a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción de cualquier autoridad o un particular, en los eventos previstos por el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 y la jurisprudencia.

Su procedencia se condiciona, entre otros aspectos, a la inexistencia de otros mecanismos de defensa a través de los cuales sea posible la protección de tales derechos cuando estén siendo vulnerados o puestos en peligro, o que existiendo otro medio de defensa, se invoque como mecanismo transitorio a fin de evitar un perjuicio irremediable, como para tal efecto lo señala el artículo 8° del Decreto 2591 de 1991 con la condición de que el afectado inicie la correspondiente acción en un máximo de cuatro meses, a partir del fallo de tutela.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA JURÍDICO

En el presente asunto, del supuesto fáctico antes reseñado se desprende que la pretensión de la accionante se orienta a la protección de sus derechos fundamentales, por lo que solicitó que Edgar González Murcia, propietario del establecimiento de comercio CONINTEC la reintegre a su puesto de trabajo, vincule al sistema de seguridad social, realice el pago de la incapacidad causada, adopte las medidas necesarias para el trabajo en casa, tenga en cuenta las recomendaciones para su puesto de trabajo.

Conforme lo anterior, le compete al Despacho establecer si es procedente la acción de tutela para proteger los derechos fundamentales a la seguridad social, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada de la actora frente a la conducta de su empleador, quien el 22 de abril de 2020, le comunicó que su contrato de trabajo se daba por terminado.

3. ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PARTICULARES CUANDO EXISTE UNA RELACIÓN DE INDEFENSIÓN Y SUBORDINACIÓN

Al respecto, y en lo que se refiere a la acción pública invocada contra un particular, conviene precisar que la Corte Constitucional ha señalado que: *"(...) la procedencia de la acción de tutela contra particulares está supeditada a: i) que el particular esté encargado de la prestación de un servicio público; ii) que el particular afecte gravemente el interés colectivo y, iii) que el solicitante se encuentre en estado de subordinación o indefensión frente al particular. En el mismo sentido, el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, numeral 4º establece lo siguiente: "Procedencia. La acción de tutela procederá contra acciones u omisiones de particulares en los siguientes casos (...) 4º Cuando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada, contra quien la controle efectivamente o fuere el beneficiario real de la situación que motivó la acción siempre y cuando el solicitante tenga una relación de subordinación o indefensión con tal organización."¹ (La negrilla y subraya son del Despacho).*

Con fundamento en lo anterior, la actora se encuentra en una posición de subordinación e indefensión respecto a Edgar González Murcia – Conintec – quien fuera empleador de la tutelante, tornándose la súplica constitucional procedente para perseguir la protección de los derechos fundamentales invocados, en caso de encontrarse que, efectivamente, los mismos están siendo vulnerados con la conducta del accionado, siempre y cuando, se cumplan los requisitos que más adelante se abordarán.

4. PROCEDENCIA EXCEPCIONAL DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA SOLICITAR EL REINTEGRO LABORAL POR ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Extensa ha sido la jurisprudencia de la Corte Constitucional que ha sostenido que, en principio, la acción de tutela no es el mecanismo

¹ Corte Constitucional. sentencia T-707/08.

adecuado para solicitar el reintegro laboral, precisamente por su carácter subsidiario y no principal². En efecto, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y la esencia legal de las relaciones laborales, implican la improcedencia de la misma, pues los trabajadores tienen a su disposición acciones judiciales específicas de competencia de la jurisdicción laboral o de lo contencioso administrativo, dependiendo de la clase del vínculo que se presente.

No obstante, la citada Corporación ha reconocido que la acción de tutela procede como mecanismo de protección principal en los casos en los que el accionante se encuentra en una condición de debilidad manifiesta o sea un sujeto protegido por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, en los casos de mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aforados y las personas con limitaciones físicas³.

En ese sentido, conviene precisar que la jurisprudencia del Alto Tribunal Constitucional ha decantado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: «(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz»⁴.

Conforme a lo anterior, la protección laboral reforzada no sólo se aplica a las personas en situación de discapacidad, a las mujeres embarazadas o a los trabajadores aforados; por el contrario, el criterio de la Corte Constitucional ha evolucionado, al punto de concebir que 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 salud⁵.

En sentido, en la sentencia T- 305 de 2018 expuso que «(...) [e]n el caso de las personas con discapacidad, “es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.”^[74] Adicionalmente, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad.^[75] En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o

² Véase, Corte Constitucional. sentencias T-798 de 2005, T-198 de 2006, T-003 de 2010, T-772 de 2010, T-575 de 2010, T-860 de 2010, T-075 de 2010, entre otras.

³ Corte Constitucional. sentencia T-198 de 2006.

⁴ Corte Constitucional. Sentencia T-002 de 2011.

⁵ Corte Constitucional. sentencia T-754 de 2012.

desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador."

De ahí que la Corte Constitucional reiteró en la sentencia T-041 de 2019 que el juez constitucionanl, para garantizar por vía de tutela la estabilidad laboral reforzada, debe revisar que se cumplan los siguientes presupuestos jurisprudenciales: "(i) el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; (iii) no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio."

5. CASO CONCRETO

En el presente asunto está probado que María Elisa Alarcón Muñoz y Edgar González Murcia, desde finales del año 2007, celebraron un contrato laboral el que originalmente se pactó a término fijo y, posteriormente, se acordó a término indefinido, a partir del 25 de junio del 2015 hasta su finalización. Asimismo, el despido de la tutelante por parte del empresario encartado se efectuó el 22 de abril actual, hecho corroborado con lo manifestado por el accionado en su escrito de contestación.

Conforme la situación fáctica narrada, el material probatorio recaudado, bien pronto se advierte que la súplica constitucional debe prosperar, con el fin de proteger los derechos fundamentales de la señora María Elisa Alarcón Muñoz, pues al momento de la desvinculación laboral no se tuvo en cuenta su estado de debilidad manifiesta, tal como pasa a explicarse.

5.1. El trabajador presenta una limitación física, sensorial o psíquica

En cuanto al primer presupuesto, el máximo Tribunal Constitucional ha indicado que *«cuando se trata de personas que se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta y que son discriminadas por su condición médica, la estabilidad laboral reforzada se convierte en el mecanismo idóneo para garantizar el derecho fundamental a la igualdad.»*⁶

Igualmente, ha decantado que cuando exista un nexo de causalidad entre el despido del trabajador y el menoscabo en su estado de salud, incluso, sin la determinación de su pérdida de la capacidad laboral, es admisible conceder el amparo tutelar cuando se establezca la vulneración o amenaza al derecho fundamental a la salud, a la igualdad, a la integridad física, a la vida en condiciones dignas y el mínimo vital.

En tal sentido, una vez revisado el material probatorio se advierte que durante la relación laboral la accionante comenzó a presentar padecimientos médicos a partir del mes de junio 2011, cuando le diagnosticaron "cáncer de tiroides", siendo asistida a través del servicio de endocrinología, cuyo

⁶ *Ibidem.*

último control se realizó el 1 de abril de 2020 “encontrándose con control bioquímico (tiroglobulina indetectable), con indicación de seguimiento clínico”, tal y como lo informó Colsubsidio.

De igual forma, la especialista en Fisiatria de la I.P.S. ILANS, el 2 de julio de 2019, le diagnosticó (i) cervicgia crónica; (ii) síndrome miofascial cervical; y, (iii) discopatía cervical no comprensiva, por lo cual le ordenaron “valoración con salud ocupacional empresa para recomendaciones de puesto de trabajo”.

En desarrollo del proceso médico referido y para su continuidad por la agudización del cuadro clínico y la aparición de nueva patología en estudio “tendinitis de quervain”, el 04 de febrero de 2020, se ordenó un plan de tratamiento para confirmar dicho diagnóstico por parte del médico tratante de la accionante y consistente en lo siguiente: (i) férula para tendinitis de quervain derecha; (ii) incapacidad por 15 días; (iii) etoricoxib 60mg tomar por un mes; (iv) ketoprofeno gel; (v) ecografía mano derecha; (vi) terapia física AILANS; y, (vii) control en 3 meses. También le ordenaron terapias hidráulicas e hídricas, consulta de control y seguimiento en 3 meses con vigencias al 10 de mayo de 2020.

Le expidieron sendas incapacidades laborales referidas así: del 6 al 7 de enero de 2020 - 2 días de incapacidad-; del 9 al 14 de enero de 2020 - 7 días de incapacidad-; del 23 al 25 de enero de 2020 - 3 días de incapacidad-; del 27 de enero al 3 de febrero - 8 días de incapacidad-; del 4 al 18 de febrero de 2020 -15 días de incapacidad-; el 19 al 23 de febrero - 5 días de incapacidad- y del 6 al 20 de mayo de 2020 -15 días de incapacidad-.

El 10 de febrero de 2020, le prescribieron consulta de control o de seguimiento por especialista en dolor, cuidados paliativos. El 7 de mayo siguiente, se llevó a cabo el control médico con especialidad “algesiólogo” y confirmó diagnóstico: (i) dolor crónico intratable - es antecedente (ii) fibromalgia - es antecedente (iii) tenosinovitis de estiloides radial de Quervain - es antecedente. Le ordenaron nuevo plan de tratamiento, así: (i) control en 3 meses (vigencia hasta el 5 de agosto); (ii) valoración por fisiatría; (iii) acetaminofén 665 mg tomar cada 6 horas por 100 días 400 tabletas; (iv) carbamazepina 200 mg tomar una en la noche por 3 meses 90 tabletas; (v) esomeprazol 20 mg tomar una en ayunas por 3 meses 90 tabletas; (vi) 15 sesiones de terapia física sedativa cervical y hombro (vigencia hasta el 5 de agosto); y, (vii) 15 sesiones de terapia física sedativa para mano derecha (vigencia hasta el 5 de agosto).

Por su parte, la I.P.S. Caja Colombiana de Subsidio Familiar Colsubsidio, explicó en detalle el proceso clínico y el estado actual respecto de cada uno de sus padecimientos, así: “... Antecedente correspondiente tiroidectomía en junio 2011 por diagnóstico de cáncer de tiroides. Es asistida dentro de la red a través del servicio de endocrinología; ultimo control efectuado en el Centro médico Calle 63 el día 1 de abril 2020, encontrándose adecuado control

bioquímico (tiroglobulina indetectable), con indicación de seguimiento clínico. Presenta así mismo antecedente de hernia discal; ha cursado con dolor lumbar, por lo cual fue asistida por ortopedia, con indicación de manejo médico, para rehabilitación a través de terapia física. De otra parte dentro de las afectaciones osteoarticulares presenta tenosinovitis del estiloides radial, por lo cual se han expedido múltiples incapacidades, última expedida el día 19 de febrero 2020, en el Centro médico Suba a través de medicina general por espacio de 5 días, con recomendación de manejo farmacológico (antinflamatorios, relajante muscular”.

Las instituciones prestadoras de salud Colsubsidio, Biomab e Ilans, le prescribieron la practica de exámenes, la entrega de medicamentos, terapias físicas y le ordenaron valoración por la especialidad de medicina del trabajo.

En este orden de ideas, está probado que la actora presenta unas patologías que actualmente vienen siendo atendidas por su E.P.S., por lo que le han prescrito sendas incapacidades, y servicios médicos con miras a tratar el estado de salud de la accionante, para lo cual su médico tratante definió un plan de manejo con sesiones de terapia física, tratamiento bioquímico “tiroglobulina indetectable” con seguimiento clínico, y manejo farmacológico –antinflamatorios y relajante muscular-.

Luego se acreditó que, en el desarrollo del contrato, la actora presenta unas patologías que, actualmente, no han sido superadas. Igualmente, resulta evidente que el dolor padecido por la señora María Elisa Alarcón Muñoz la estuvo limitando para realizar sus funciones y aunque no existe una calificación previa de discapacidad o del origen de la enfermedad, si está pendiente una rehabilitación que la ubica en una situación de debilidad manifiesta por su condición física, teniendo derecho a que en su favor opere la estabilidad laboral reforzada, derivada de situación médica.

A lo que se suma que su proceso de recuperación se puede ver interrumpido, puesto que la terminación del contrato afectó su afiliación al sistema de seguridad social en salud, pues el expatrono registró la novedad de retiro ante la E.P.S. Famisanar, quien informó que “(...) la empresa para la cual laboraba la señora en comento (Edgar González) marcó novedad de retiro en el pago correspondiente al mes de Mayo de 2020, mediante planilla 42171372, pagando 22 días. Así mismo, se procedió a validar si la usuaria en mención cumplía con las validaciones correspondientes para acceder a la movilidad entre regímenes dentro de la misma EPS, encontrando que no cumple con el puntaje establecido en la Resolución 3778 de 2011. (...)”

5.2 Que el empleador tenga conocimiento de aquella situación antes del despido

Sobre el citado requisito, también es posible determinar que el accionado conocía de las enfermedades de la peticionaria, ya que fueron expedidas

sendas incapacidades durante el desarrollo de la actividad laboral, tal como lo afirmó el señor Edgar González Murcia: *“las incapacidades reales allegadas en debida forma a la compañía se demuestran en los anexos de la presente, discriminadas en el siguiente orden cronológico: 1. Del 6 a 7 enero de 2020. 2. Del 8 a 14 enero de 2020. 3. Del 23 a 25 enero de 2020. 4. Del 27 enero a 3 febrero de 2020. 5. Del 4 febrero a 18 febrero de 2020. 6. Del 19 a 23 de febrero de 2020”*; que valga la pena anotar, debieron ser cancelados los dos primeros por el empleador.⁷

Llama la atención del despacho que el empleador indique que no conocía de la situación médica de la accionante, a quien le presentó varias incapacidades y debió ausentarse varias veces en el mes de marzo para acudir a las terapias en el horario laboral⁸, el cual, de acuerdo al artículo 7° del Código Reglamento interno de Trabajo, era de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 4:00 p.m. y sábado de 7:30 a.m. a 1:00 p.m. Y si bien es cierto, adujo que se trataba de permisos personales, no aportó ninguna prueba de ello, a pesar de que el capítulo octavo del Reglamento citado, es bien riguroso para conceder los permisos; establece los eventos que en los que se concede; y el tiempo para consulta médica de la EPS no se descuenta, *siempre y cuando se justifique*.

Súmese a lo expuesto que en el expediente no obra prueba de que, previo a la finalización del contrato, el propietario del establecimiento de comercio hubiese realizado el respectivo examen médico de egreso a la señora María Elisa Alarcón Muñoz, para adoptar la decisión de no continuar con tal relación laboral.

De ahí que, previo a la cuestionada determinación, debió el accionado contar con el respectivo examen médico de egreso de la actora con resultado satisfactorio. Lo anterior cobra relevancia, si se tiene en cuenta que la tutelante presenta una limitación física, pues nótese que su problema de salud no se encuentra superado.

5.3 Que el despido se produzca sin autorización del Ministerio del Trabajo

Presupuesto que igualmente se cumple, pues tampoco hay elemento probatorio alguno que permita inferir que dicho procedimiento se llevó a cabo, tanto así, que no fue mencionado por el accionada en su contestación.

5.4 Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

⁷ Dispone el parágrafo 1° del artículo 3.2.1.10 del Decreto 780 de 2016: *“(…)PARÁGRAFO 1°. En el Sistema General de Seguridad Social en Salud serán a cargo de los respectivos empleadores las prestaciones económicas correspondientes a los dos (2) primeros días de incapacidad originada por enfermedad general y de las Entidades Promotoras de Salud a partir del tercer (3) día y de conformidad con la normatividad vigente.”*

⁸ Ver documento anexo titulado *“evidencia de la prestación de servicios de rehabilitación”*

Sobre el citado requisito, en el expediente no obra elemento de juicio por medio del cual, el empleador haya desvirtuado la presunción de que el estado de salud que presentaba la accionante para el momento en que le fue comunicado la terminación de su contrato de trabajo (22 de abril de 2020) fue la causa que acarreó la terminación de la relación laboral, siendo carga del accionado proceder en tales términos, conforme los apartes jurisprudenciales antes citados.

A lo anterior se suma, que el empleador no demostró que en verdad el motivo que configuró el despido fue la pandemia, maxime aún cuando el Ministerio de Trabajo sobre el panorama laboral durante el estado de emergencia que atraviesa Colombia, a través de circulares y resoluciones,⁹ ha determinado que el coronavirus no es fuerza mayor ni se acepta como causal para despedir a un empleado, vale decir la pandemia en sí misma no se cataloga como justa causa.

Por lo tanto, el hecho de que el accionado haya manifestado que la desvinculación laboral se sustenta "(...) en la crisis generada por la pandemia sanitaria del COVID-19 generando efectos económicos irreparables, por lo que obliga a mi representado a detener actividades productivas y a reducir el tamaño de la compañía", no justifica el despido en el caso que nos ocupa, pues la debilidad manifiesta de la actora, a la que se ha hecho alusión precedentemente, implica que, previo a la terminación de su vínculo laboral, el empleador debió solicitar la autorización ante el Inspector de Trabajo, lo que permite presumir que la desvinculación laboral obedeció a su estado de salud, y sus constantes incapacidades médicas.

Memórese lo decantado por la Máxima Corporación Constitucional en cuanto a que "[c]uando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo, la jurisprudencia constitucional ha aplicado "la presunción de desvinculación laboral discriminatoria", entendiéndose que la ruptura del vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador; evento en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción"¹⁰.

6. Conforme lo anterior, el caso de la tutelante no puede esperar a ser sometido a la jurisdicción laboral, pues, en principio, resulta ineficaz debido al tiempo que puede tardarse en que se resuelva de fondo la suscitada controversia, más aún en estos momentos, que se estableció que los términos para presentar demandas laborales se encuentran suspendidos desde el 16 marzo 2020 hasta el día que el Consejo Superior de la Judicatura disponga la reanudación de los términos judiciales¹¹, lo que agrava la situación de la accionante, quien requiere continuar el tratamiento médico, en virtud de los padecimientos que la aquejan.

⁹ Circulares emitidas por el Ministerio del Trabajo. Resolución 803 del 19 de marzo de 2020; Circular Externa 021 de 2020; Circular Externa 022 de 2020; Circular 033 de 2020.

¹⁰ Corte Constitucional. Sentencia T-041 de 2019.

¹¹ Decreto 564 del 15 de abril de 2020 y Acuerdo PCSJA20-11556 del 22 de mayo de 2020.

A lo anterior se adiciona, que es bien conocido por todos la crisis que produjo el COVID-19 en la economía, lo que sumado al estado de salud de la accionante, conlleva a que difícilmente pueda emplearse.

7. Corolario de lo expuesto, el Despacho encuentra acreditado que en el presente caso se cumplen los presupuestos jurisprudenciales para conceder el amparo al derecho a la estabilidad laboral reforzada de la accionante.

En consecuencia, se ordenará a Edgar González Murcia, propietario del establecimiento de comercio Conintec y/o quien haga sus veces, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia: (i) proceda a reintegrar a la señora María Elisa Alarcón Muñoz, si no lo hubiere hecho, a un cargo en iguales o mejores condiciones al que ejerció hasta el momento de su desvinculación, sin solución de continuidad y bajo la misma modalidad contractual. En todo caso, deberá atender las restricciones médicas que le sean prescritas por sus médicos tratantes; y, (ii) pague los salarios y prestaciones sociales que le correspondan a la actora, y efectúe los aportes al Sistema General de Seguridad Social, desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro. Sin embargo, los pagos que hayan sido efectuados a la accionante en virtud de la liquidación definitiva del contrato, se deberán tener en cuenta para efectos de esta orden de tutela.

El amparo concedido será de carácter transitorio, por lo cual, se le advierte a la señora María Elisa Alarcón Muñoz que en el término de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de la presente sentencia deberá instaurar la acción ordinaria laboral correspondiente, so pena de que cesen los efectos de las órdenes dadas en esta providencia. La anterior determinación deberá observar la suspensión de términos, conforme a las medidas adoptadas por el Consejo Superior de la Judicatura, mediante Acuerdo PCSJA20-11556 expedido el 22 de mayo de 2020.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Décimo Civil Municipal de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Constitución y la Ley,

III. RESUELVE

PRIMERO: CONCEDER el amparo constitucional deprecado por la señora **MARÍA ELISA ALARCÓN MUÑOZ**, en los términos expuestos en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: ORDENAR a **EDGAR GONZÁLEZ MURCIA**, propietario del establecimiento de comercio CONINTEC y/o quien haga sus veces, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia proceda a reintegrar a la señora **MARÍA ELISA ALARCÓN**

MUÑOZ si no lo hubiere hecho, a un cargo en iguales o mejores condiciones al que ejerció hasta el momento de su desvinculación, sin solución de continuidad y bajo la misma modalidad contractual. En todo caso, deberá atender las restricciones médicas que le sean prescritas por sus médicos tratantes.

TERCERO: ORDENAR a **EDGAR GONZÁLEZ MURCIA**, propietario del establecimiento de comercio CONINTEC y/o quien haga sus veces, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia pague a la accionante los salarios y prestaciones sociales que le correspondan a la actora, y efectúe los aportes al Sistema General de Seguridad Social, desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro. Sin embargo, los pagos que hayan sido efectuados a la accionante en virtud de la liquidación definitiva del contrato, se deberán tener en cuenta para efectos de esta orden de tutela.

El anterior amparo será de carácter transitorio, por lo cual, se le advierte a la señora María Elisa Alarcón Muñoz que en el término de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de la presente sentencia deberá instaurar la acción ordinaria laboral correspondiente, so pena de que cesen los efectos de las órdenes dadas en esta providencia. Desde ya se le pone de presente a la accionante que de cumplirse lo anterior, los efectos de esta providencia cesaran una vez haya una decisión definitiva por parte de la jurisdicción laboral.

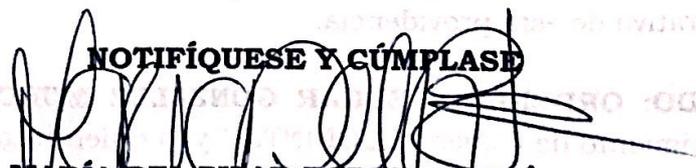
La determinación que precede debe observar la suspensión de términos, conforme a las medidas adoptadas por el Consejo Superior de la Judicatura, mediante Acuerdo PCSJA20-11556 expedido el 22 de mayo de 2020.

CUARTO: DESVINCULAR del presente trámite al I.P.S. BIOMAB, Instituto Latinoamericano de Neurología y Sistema Nervioso ILANS S.A.S., I.P.S. Colsubsidio Caja Colombiana de Subsidio Familiar, I.P.S. CAFAM Caja de Compensación Familiar, la ARL Positiva, la E.P.S. Famisanar, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud y Protección Social, Fondo Nacional del Ahorro y la firma de abogados Urrutia Santamaria y Asociados por las razones esbozadas en la parte motiva de esta providencia.

QUINTO: NOTIFICAR esta decisión a los interesados, por el medio más expedito (artículo 30 Decreto 2591 de 1991).

SEXTO: ENVIAR la presente acción, en caso de no ser impugnada, a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

La Juez,

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

MARÍA DEL PILAR FORERO RAMÍREZ

DMPCH