



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

**JUZGADO 39 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MULTIPLE
DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ**
j39pccmbta@cendoj.ramajudicial.gov.co

Bogotá D. C., veintidós (22) de julio de dos mil veintidós (2022)

Ref. ACCIÓN DE TUTELA No. 11001-41-89-039-2022-00872-00

ACCIONANTE: LUZ MERY REYES CRUZ.

ACCIONADA: TEXCOL SPORT WEAR – JOSÉ PACOMIO BÁRON SATISTEBAN.

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

I. ANTECEDENTES

1. Hechos

Se exponen como fundamentos de la tutela, en síntesis, que la señora **LUZ MERY REYES CRUZ** identificada con cédula de ciudadanía No. 52.065.173, celebró contrato de trabajo con la accionada **TEXCOL SPORT WEAR – JOSÉ PACOMIO BÁRON SATISTEBAN**, en la modalidad de término indefinido en el mes de agosto del año 2010, desempeñándose como último cargo de auxiliar de bodega, finalizando el 10 de junio del presente año.

Indica que a partir del año 2014 empezó a padecer diferentes enfermedades, como “...asma, tos seca, dificultad pulmonar, cefalea crónica y disnea al caminar, bañarse, subir y bajar escaleras” motivo por el que aseguró estar incapacitada por más de 4 años. No obstante, para el 11 de abril del año 2022 su EPS COMPENSAR le remitió comunicación de pronóstico saludable, mismo que fue notificado a la empresa.

Que para el 17 de mayo del año 2022 la accionada inició proceso disciplinario por cometer faltas graves dentro de las cuales se argumentó su inasistencia injustificada los días 19 de enero, 22 de marzo y 12 de mayo del año 2022, días en los que asevera se encontraba pidiendo citas médicas para sus respectivos controles por las enfermedades que padece. Disciplinario que terminó el 10 de junio decidiendo dar por terminado su contrato laboral con justa causa.

Afirma que el Ministerio del Trabajo mediante Resolución No. 2425 del 23 de noviembre del año 2020 negó la solicitud de autorización de terminación del contrato laboral. Además de manifestar el desconocimiento de su condición de salud y madre cabeza de hogar.

2. La Petición

Con fundamento en lo anterior, solicita se amparen sus derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital y estabilidad laboral reforzada, así como se ordene a la accionada **TEXCOL SPORT WEAR – JOSÉ PACOMIO BÁRON SATISTEBAN** reintegrarla a su empleo y el pago retroactivo de todas las prestaciones salariales dejadas de percibir desde que fue despedida.

3.- Trámite Procesal

Una vez admitida la presente acción mediante auto de fecha 15 de julio de la presente anualidad, se ordenó la notificación a la entidad accionada y a las vinculadas, a efectos de que ejercieran el derecho a la defensa sobre los hechos alegados, la primera **TEXCOL SPORT WEAR – JOSÉ PACOMIO BÁRON SATISTEBAN**, expuso que en efecto vinculó mediante contrato individual de trabajo a la accionante a término fijo inferior a un año con fecha de inicio el 15 de enero del año 2011, terminado el 9 de junio del año 2022 por justa causa por parte de su empleador.

Que: "...la señora LUZ MERY REYES CRUZ durante todo el tiempo de la relación laboral tuvo como remuneración un SALARIO MÍNIMO LEGAL VIGENTE, hasta el día 9 de junio de 2022, en que fue DESPEDIDA por el empleador JOSÉ PACOMIO BARÓN SANTISTEBAN POR JUSTA CAUSA de conformidad con el 62 numeral 6 del C.S.T., por el incumplimiento de su parte de las siguientes obligaciones tipificadas en normas legales, que le fueron imputadas a la trabajadora en proceso disciplinario que se realizó en cumplimiento del DEBIDO PROCESO, el cual tuvo por fecha de inicio el día 17 de mayo de 2022 y por fecha de culminación el día 9 de junio de 2022 (...) La señora LUZ MERY REYEZ CRUZ ha tenido incapacidades ininterrumpidas del 8 de septiembre de 2015 al 21 de enero de 2021, y volvió a tener incapacidades de enero de 2022 a abril de 2022, sin que haya tenido incapacidades médicas los días 19 de enero de 2022, 22 de marzo de 2022 y 12 de mayo de 2022 y sin que se haya presentado a trabajar con justificación a la empresa".

Afirmo frente al último cargo ocupado por "...la señora LUZ MERY REYES CRUZ fue el de auxiliar de bodega, en virtud de que la empresa TEXCOL SPORT WEAR es una empresa muy pequeña y dentro de su estructura organizacional no existe otro puesto de trabajo que pueda realizar la trabajadora compatible con sus estudios y habilidades laborales, lo cual fue puesto en conocimiento al MINISTERIO DE TRABAJO dentro de la solicitud de despido y dentro del recurso de apelación a la RESOLUCIÓN NRO.2425 DEL 23 DE NOVIEMBRE DE 2020 (...) El día 12 de abril de 2022, EPS COMPENSAR comunico al empleador que la señora LUZ MERY REYES CRUZ tiene PRONOSTICO FAVORABLE, sin embargo, no entiende la razón por la cual pese a tener la trabajadora dicho pronóstico persistía en otorgar incapacidades médicas a la trabajadora, lo cual resulta ser incongruente, porque si tiene pronóstico favorable no debe tener incapacidades médicas, por cuanto ya tiene un proceso de recuperación con sus incapacidades".

Que: "...la empresa TEXCOL SPORT WEAR inicio PROCESO DISCIPLINARIO POR FALTAS GRAVES a la señora LUZ MERY REYES CRUZ, por la inasistencia injustificada a trabajar los días 19 de enero de 2022, 22 de marzo de 2022 y 12 de mayo de 2022, y ADICIONALMENTE por los hechos que se describieron en el documento que le fue notificado por medio electrónico el día 17 de mayo de 2022, denominado: "CITACIÓN DE APERTURA DE INVESTIGACIÓN DE PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO PARA FALTAS GRAVES".

Precisa que "...la señora LUZ MERY REYES CRUZ NO presento justificación y prueba de que estuviera solicitando citas médicas los días 19 de enero de 2022, 22 de marzo de 2022 y 12 de mayo de 2022, en que NO SE PRESENTÓ A TRABAJAR ante su empleador dentro del extenso y largo proceso disciplinario que se aplazó en varias ocasiones por causas de la empleada, así como tampoco se evidencia que la trabajadora hubiera presentado pruebas sobre su inasistencia a

trabajaren esta acción de tutela. EN ESTE ORDEN, NO EXISTEN PRUEBAS QUE JUSTIFIQUEN EL INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO LABORAL POR PARTE DE LA TRABAJADORA.

Agrega que: *“LAS CAUSAS por las cuales se DÉSPIDIÓ A LA SEÑORA LUZ MERY REYES CRUZ son JUSTAS como consecuencia de LAS FALTAS GRAVES COMETIDAS las cuales se encuentran tipificadas en las NORMAS LABORALES y en el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, tal como obra en las pruebas presentadas (con audios, grabaciones de audiencias y testigos) dentro del proceso disciplinario que se le realizó a la trabajadora, el cual cumple con los Parámetros mínimos establecidos por la CORTE CONSTITUCIONAL que deben seguirse en los procesos disciplinarios (...) El MINISTERIO DE TRABAJO si bien mediante RESOLUCIÓN No. 2425 DEL 23 DE NOVIEMBRE DE 2020, NEGÓ LA SOLICITUD DE DESPIDO de la señora LUZ MERY REYES CRUZ, presentada por el empleador. Es de completar sobre este hecho, que el señor JOSÉ PACOMIO BARÓN SANTISTEBAN presentó ante dicha decisión RECURSO DE APELACIÓN dentro del término legal (diez días siguientes a partir de su notificación), teniendo por disposición legal EL MINISTERIO DE TRABAJO un año para decidir sobre dicho recurso operando el SILENCIO ADMINISTRATIVO, según lo dispuesto en el artículo 52 del CPCA”.*

Finalizó enunciando que: *“...respecto de la terminación de trabajo con justa causa por parte del empleador se presenta LIQUIDACIÓN LABORAL cancelada a la empleada el día 10 de junio de 2022, por la suma de: \$1.233.820”.*

Por su parte, el **MINISTERIO DEL TRABAJO**, realizó un recuento normativo frente a la estabilidad laboral reforzada, las causas de terminación del contrato de trabajo, medidas para su protección y, la improcedencia de la acción de tutela para el pago de acreencias laborales. De manera similar, señaló la existencia de medio judicial ordinario en virtud del principio de subsidiariedad de la acción de tutela, sin perjuicio de la decisión constitucional, al paso solicitó la improcedencia de la acción con relación al Ministerio y, en consecuencia, exonerarlo de responsabilidad alguna que se le endilga por falta de legitimación en la causa.

En su orden, La **JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ** manifestó que *“...se tiene que el expediente del Luz Mery Reyes Cruz fue radicado en esta entidad el 17 de junio de 2020, remitido por parte de la Junta Regional de Calificación y una vez efectuado el reparto le correspondió conocer el caso a la Sala de Decisión Número Tres, previo cumplimiento del procedimiento establecido en el decreto 1352 de 2013 se emitió el dictamen de calificación correspondiente el 10 de septiembre de 2020”.* Y la **JUNTA REGIONAL DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** precisó: *“mediante dictamen No 52065173-3133 del 9 de agosto de 2019 calificó los diagnósticos Asma, Episodio depresivo, e Hipertensión pulmonar primaria, de Origen Enfermedad Común, con un grado de Pérdida de Capacidad Laboral de 39.40% y Fecha de Estructuración 28 agosto 2018. Desconocemos el trámite en la Junta del Orden Nacional para proferir decisión en segunda instancia el 10/09/2020.”*

Por último, la **ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD – ADRES.**, describió los derechos frente a la protección laboral y la normatividad acorde a los mismos y, propuso la falta de legitimación por pasiva, toda vez que no es responsable del agravio a que alude la parte accionante, solicitando su desvinculación.

II. CONSIDERACIONES:

De la Acción de Tutela

El artículo 86 de la Constitución Política de 1991 estableció que toda persona tiene acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública, o contra particular frente al cual se encuentre en condiciones de subordinación. Esta acción sólo 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.

La acción de tutela en consecuencia es viable, cuando quiera que un derecho fundamental constitucional se encuentre bajo amenaza o vulneración, situación que deberá ser demostrada o probada, por quien reclama su protección.

Problema Jurídico

En el caso objeto de análisis, el problema jurídico consiste en determinar si con el despido de la accionante, estando en tratamiento médico por una enfermedad que la aqueja a lo largo de la relación laboral, la Sociedad accionada, le vulneró sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, mínimo vital, y la seguridad social, que conlleve a ordenar su reintegro.

Procedencia de la acción contra particulares.

Debe tenerse en cuenta que la procedencia de la acción de tutela en contra de particulares es de naturaleza excepcional, tal y como lo ordena el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991; de tal suerte que para que se declare su prosperidad se deben reunir los siguientes requisitos; a saber:

*“1. Cuando el accionado preste un servicio público de educación para proteger los derechos consagrados en los artículos 13, 15, 16, 20, 23, 27, 29, 37 y 38 de la Carta Magna. 2. Cuando el accionado preste un servicio público de salud, para proteger los derechos a la vida, la intimidad, la igualdad y la autonomía. 3. Cuando el accionado preste un servicio público domiciliario. 4. **Cuando se demuestre la relación de subordinación e indefensión del accionante frente a la entidad privada accionada.** 5. Cuando la accionada viole el derecho consagrado en el artículo 17 de la C. P. 6. Cuando la entidad accionada sea la encargada de resolver una solicitud de habeas corpus. 7. Cuando se solicite rectificación de informaciones erróneas e inexactas. 8. Cuando el particular actúe en ejercicio de funciones públicas.”*

Dada la calidad de trabajador que tiene la accionante para con la entidad accionada, se considera que la primera citada se hallaba en situación de subordinación respecto de la segunda. Por tales razones, se estima procedente darle el trámite de ley conforme a la norma antes citada.

De la Estabilidad Laboral

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*¹. Dicha garantía es predicable de cualquier modalidad contractual cuando el trabajador se encuentra en alguna situación de debilidad manifiesta²

*“[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”*³ . (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”*⁴.

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. (iii) que el despido se produzca sin autorización del Ministerio del Trabajo.”*⁵

Acción de tutela para reclamar acreencias laborales – procedencia excepcional

Sobre el particular, tratándose de acreencias laborales, la acción constitucional no puede ser tenida como un mecanismo para desplazar los medios ordinarios de

1 Sentencia T-188 de 2017

2 “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.

3 Sentencia T 521 de 2016.

4 Sentencia T-092 de 2016.

5 Sentencia T-420 de 2015

defensa judicial, según se estipuló en la Sentencia T-883 del 2012, “(...) *salvo que ellos se muestren ineficaces o se evidencie el acaecimiento de un perjuicio irremediable. Esto, conforme con las características de residualidad y subsidiariedad. De lo contrario, la acción de tutela desbordaría la órbita en la cual fue instituida en el ordenamiento jurídico colombiano y se desdibujaría la función del juez constitucional como garante de los derechos fundamentales. **La acción de tutela solo es procedente para reclamar el pago de acreencias laborales si se observa la afectación de un derecho fundamental, como lo es el mínimo vital, o si se evidencia la ocurrencia de un perjuicio irremediable en razón a la edad y estado de salud del accionante***” (Negrilla fuera de texto).

Caso Concreto

La accionante considera vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital y estabilidad laboral reforzada como consecuencia de la terminación del contrato laboral suscrito con la accionada TEXCOL SPORT WEAR – JOSÉ PACOMIO BÁRON SATISTEBAN, por lo tanto, solicita a través de la presente acción se ordene a la accionada reintegrarla a su empleo y el pago retroactivo de todas las prestaciones salariales dejadas de percibir desde que fue despedida.

Ahora bien, como se ha mencionado en la jurisprudencia en cita, la tutela excepcionalmente procede como mecanismo para lograr el reintegro laboral, teniendo en cuenta el concepto de estabilidad laboral reforzada, tal como lo pretende la actora a través de la acción constitucional, para lo cual se requiere que se trate de un sujeto de especial protección constitucional debido a su vulnerabilidad por su condición o una grave afectación al estado de salud. En tal virtud, es labor del juez constitucional determinar si se encuentra probada o no su posición de sujeto de especial protección.

Conforme a lo anterior y descendiendo al caso en concreto, entra el Juzgado a realizar el análisis respectivo a efecto de determinar si con respecto de la accionante LUZ MERY REYES CRUZ, se reúnen los presupuestos exigidos por la Jurisprudencia de la Corte Constitucional, para ser sujeto de protección constitucional, a través de la estabilidad laboral reforzada, frente a lo cual se encuentra lo siguiente:

Que el trabajador presente una limitación física, sensorial o psíquica:

De conformidad con del acervo probatorio allegado a la actuación y en especial la remisión de concepto de rehabilitación por incapacidad prolongada emitida por la EPS COMPENSAR obrante en la página 21 y s.s., del folio 4 de la presente actuación, de fecha 6 de abril del año 2022, se tiene que la accionante desde el día 16/11/2021 al 6/04/2022 cuenta con 131 días de incapacidad continua por el diagnóstico médico de “*cardiomiopatía isquémica. Afiliada con antecedente medico de infarto agudo de miocardio SEST cara anterior en el mes de noviembre del año 2021 con estancia en UCI durante 5 días con manejo farmacológico y resultado de coronariografía sin lesiones y ecocardiograma con estructura y funcionamiento normal (FEVI DEL 70%) con cuadro final de minoca (...) con cuadro de disnea, el cual se ha manejado con uso de oxígeno permanente (24 horas) a 2 litros (...) asma (...) afiliada que a la fecha se encuentra en seguimiento médico por cardiología, reumatología, medicina interna y psiquiatría. Usuario semifuncional...*”

Probándose en consecuencia, la existencia de la enfermedad que padece la accionante, el tratamiento médico que desde esa fecha ha recibido, las restricciones

medicas otorgadas al mismo para el desempeño de su labor y las incapacidades generadas a partir de la patología de origen común.

Que el empleador tenga conocimiento de aquella situación:

El conocimiento de la enfermedad que padece la señora LUZ MERY REYES CRUZ, era de pleno conocimiento de la sociedad encartada TEXCOL SPORT WEAR – JOSÉ PACOMIO BÁRON SATISTEBAN, pues de las afirmaciones expuestas en el escrito tutelar, así como del informe rendido por la accionada, se desprende que en efecto su empleador conocía de su estado de salud, al punto que solicitó autorización de terminación de vínculo laboral de trabajador ante el Ministerio del Trabajo, mismo que para el 23 de noviembre del año 2020 negó la misma, concediéndole, luego de revisada su condición de salud, el derecho a la estabilidad reforzada, a más de lo anterior a raíz de esta enfermedad se generaron a la tutelante diferentes incapacidades médicas que fueron debidamente informadas al empleador, por ende, la condición médica que presentaba al momento de finalizarle su contrato de trabajo, era un hecho claramente conocido por su empleador, ya que así se desprende del material probatorio allegado a la actuación.

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

De las pruebas allegadas por el accionante con la acción de tutela, se desprende que, para el despido de esta, la sociedad accionada, no contó con la autorización del inspector de trabajo, situación que, de igual forma, no fue desvirtuada por la sociedad accionada durante el trámite de la presente acción de tutela. Aunado a que el 23 de noviembre del año 2020 le fue negado al empleador el despido de la aquí accionante, como también le concedió su estabilidad laboral, requiriendo entonces de manera imperiosa la intervención del respectivo Inspector para lo de su cargo.

Por lo anterior, para el Despacho resulta claro, que para el momento del despido de la señora LUZ MERY REYES CRUZ, esta se encontraba en tratamiento médico derivado de varias patologías que ha presentado a lo largo de la relación laboral, con respecto de las cuales se habían generado unas incapacidades previas y recomendaciones médicas para el desempeño de su labor, ya que así consta en concepto de rehabilitación por incapacidad prolongada emitida por la EPS COMPENSAR obrante en la página 21 y s.s., del folio 4 de la presente actuación, debiendo en consecuencia su empleador para proceder al despido del trabajador, haber contado con la autorización del inspector de trabajo, resultando a todas luces ineficaz su despido, pese a que hubiese realizado una actuación administrativa a fin de verificar una justa causa, debido a que la trabajadora se encontraba en debilidad manifiesta ante su estado de salud, que impedía su despido sin previa autorización para ello.

Cabe resaltar, que frente a este tipo de situaciones la jurisprudencia constitucional ha aplicado la *“presunción de desvinculación laboral discriminatoria”* cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo. Ello en razón a que se hace necesario presumir que la terminación del contrato se fundó en la enfermedad del empleado, en la medida que es una carga desproporcionada para quien se encuentra en situación de vulnerabilidad. Así las cosas y despejado lo anterior, es dable concluir, que, en relación con la accionante, se está frente a un trabajador en situación de clara debilidad manifiesta, al encontrarse acreditado los requisitos exigidos por la jurisprudencia de la Corte Constitucional, para ser beneficiario de la protección constitucional por estabilidad laboral reforzada, al paso

que esta situación en la actualidad le vulnera sus derechos fundamentales y pueden causarle un perjuicio irremediable, tanto a ella, como a su núcleo familiar.

Ahora, el amparo concedido mediante la presente decisión, en modo alguno, puede tornarse indefinido, pues solo abarca el periodo que demanda la recuperación de la salud de la actora, que es la causa de debilidad manifiesta que hace ineficaz el despido bajo las condiciones reseñadas, esto es, que de no haber mediado la condición clínica que se citó anteriormente, la salvaguarda invocada no tendría éxito, situación que no supone su prolongación en el tiempo, pues únicamente conserva vigencia mientras persista la situación médica; así lo estableció la H. Corte Constitucional en Sentencia T-188 de 2017, en la que señaló:

“...para tramitar estas pretensiones el ordenamiento prevé en abstracto otros medios de defensa judicial susceptibles de instaurarse ante la justicia ordinaria. No obstante, la tutela ha sido excepcionalmente declarada procedente por esta Corporación cuando la parte activa es una persona en circunstancias de debilidad manifiesta o un sujeto de especial protección constitucional, que considera lesionados sus derechos fundamentales con ocasión de la terminación de su relación laboral, y cuando el goce efectivo de su derecho al mínimo vital o a la salud se ve obstruido.”

Y, respecto a la concesión de la tutela como mecanismo transitorio la Corporación en cita indico: *“...En virtud de la norma legal, Decreto 2591 de 1991, artículo 8, el accionante favorecido con la decisión judicial de efectos temporales asume una carga procesal de cuyo cumplimiento depende, como el texto lo resalta, la subsistencia del amparo. Si no ejerce la acción correspondiente en los cuatro meses que señala la disposición, la tutela concedida pierde automáticamente su vigor. No es indispensable que un juez lo declare, ni siquiera el de tutela que otorgó la protección, pues en tal circunstancia obra directamente la norma legal, que no se presta a interpretaciones distintas de aquella que surge de su tenor.”*⁶

De allí, el presente amparo constitucional se otorga de forma provisional, por un término de cuatro (4) meses, dentro del cual la accionante deberá comparecer a través de demanda ante la Jurisdicción laboral, a efecto que sea el Juez de esa especialidad quien defina de fondo la protección a la estabilidad laboral reforzada que hoy le ampara este Juzgado, de no hacerlo dentro del término otorgado por este Despacho, el amparo Constitucional otorgado quedará sin efecto alguno y, es que mal haría este despacho en que se desampare a la trabajadora no garantizándole la posibilidad de acceder a la seguridad social, especialmente si se encuentra incapacitada y con procedimientos médicos, los cuales al no realizarse repercutirían en su recuperación.

En consecuencia se amparan los derechos fundamentales de la accionante y ordenara a TEXCOL SPORT WEAR – JOSÉ PACOMIO BÁRON SATISTEBAN, a través de su representante legal en el término improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, reintegre a la señora LUZ MERY REYES CRUZ, al cargo que ocupaba al momento del despido y de no ser posible a otro similar teniendo en cuenta la patología que presenta, atendiendo a las recomendaciones médicas que para el desarrollo de su labor le hayan sido ordenadas por las entidades que integran el sistema general de seguridad social, sin que esto implique un desmejoramiento de la condición salarial del accionante, debiendo además, dentro del mismo término, cancelar a la tutelante los salarios dejados de percibir desde el momento del despido y hasta que se haga

⁶ Sentencia T-417 de 2010. M.P. María Victoria Calle Correa.

efectivo su reintegro, al igual que deberá realizar el pago de los aportes a la seguridad social desde el momento de su desvinculación hasta la fecha.

Se faculta a **TEXCOL SPORT WEAR – JOSÉ PACOMIO BÁRON SATISTEBAN**, para descontar de los dineros que por virtud de este fallo de tutela deba cancelar a la señora **LUZ MERY REYES CRUZ**, la suma de dinero que por virtud de indemnización o prestaciones sociales hubiera cancelado a la accionante al momento de su despido.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO 39 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MULTIPLE DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

III. DECISIÓN:

PRIMERO: CONCEDER el amparo constitucional solicitado por la señora **LUZ MERY REYES CRUZ** identificada con cédula de ciudadanía No. 52.065.173, a sus derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital y estabilidad laboral reforzada, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: se **ORDENA** a la sociedad **TEXCOL SPORT WEAR – JOSÉ PACOMIO BÁRON SATISTEBAN**, a través de su representante legal en el término improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, **REINTEGRE** a la señora **LUZ MERY REYES CRUZ**, al cargo que ocupaba al momento del despido y de no ser posible a otro similar teniendo en cuenta la patología que presenta, atendiendo a las recomendaciones médicas que para el desarrollo de su labor le hayan sido ordenadas por las entidades que integran el Sistema General de Seguridad Social, sin que esto implique un desmejoramiento de la condición salarial del accionante, debiendo además, dentro del mismo término, **CANCELAR** al tutelante los salarios dejados de percibir desde el momento del despido y hasta que se haga efectivo su reintegro, al igual que deberá realizar el pago de los aportes a la seguridad social desde el momento de su desvinculación hasta la fecha.

Se faculta a **TEXCOL SPORT WEAR – JOSÉ PACOMIO BÁRON SATISTEBAN**, para descontar de los dineros que por virtud de este fallo de tutela deba cancelar a la señora **LUZ MERY REYES CRUZ**, la suma de dinero que por virtud de indemnización o prestaciones sociales hubiera cancelado a la accionante al momento de su despido.

TERCERO: El presente amparo constitucional se otorga de forma provisional, por un término de **cuatro (4) meses**, mismo dentro del cual la accionante deberá comparecer a través de demanda ante la Jurisdicción laboral, a efecto que sea el Juez de esa especialidad quien defina de fondo la protección a la estabilidad laboral reforzada que hoy le ampara este Juzgado, de no hacerlo dentro del término otorgado por este Despacho, el amparo Constitucional otorgado quedará sin efecto alguno.

CUARTO: En los términos del artículo 30 del Decreto 2591 de 1991 notifíquese esta providencia en forma telegráfica o por cualquier medio expedito a las partes.

ACCIÓN DE TUTELA No. 11001-41-89-039-2022-00879-00

QUINTO: La presente decisión podrá ser impugnada, dentro de los tres días siguientes a su notificación en los términos del artículo 31 del decreto 2591 de 1991. Si esta providencia no fue impugnada en tiempo oportuno, envíese la actuación a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE,

Firmado Por:

Cristhian Camilo Montoya Cardenas
Juez Municipal
Juzgado Pequeñas Causas
Juzgado 39 Pequeñas Causas Y Competencias Múltiples
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **b0e9c2b577adb293000c73ddcc5b4558af48c4a50ad52b2e5a5f4f1c55d4989f**

Documento generado en 22/07/2022 05:16:03 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>