



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JURISDICCIONAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE POPAYÁN
j01ccpayan@cendoj.ramajudicial.gov.co
Código 190013103001

Sentencia de 2ª Instancia N° 022
Veinticuatro (24) junio del dos mil veintiuno (2021)

Ref.: **Acción de Tutela**
Accionante: **Linda Gabriela Muñoz Molano**
Accionado: **Dobleclick Software e Ingeniería S.A.S.**
Vinculados: **Ministerio del Trabajo - Territorial Cauca, Nueva EPS y ARL Positiva**
Rad.: **19807000637-202100043-01**

Procede el Juzgado Primero Civil del Circuito de Popayán, obrando como Juez Constitucional a resolver la impugnación interpuesta por el representante legal de la empresa accionada Dobleclick Software e Ingeniería S.A.S., contra la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Timbío (C), el veinticinco de mayo de 2021, dentro de la referenciada acción de tutela que amparó de manera transitoria el deprecado derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la actora.

I. ANTECEDENTES

1. La demanda.

1.1. Pretensiones.

La accionante solicitó que, mediante decisión de fondo que amparara sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social, a la dignidad humana y al debido proceso, se ordenara a la pasiva: (i) reintegrarla a sus labores, hasta tanto termine su proceso de rehabilitación con posteridad al procedimiento quirúrgico y le sea expedida la certificación médica donde conste que se encuentra en óptimas

condiciones de salud para ser contratada en otra empresa; (ii) le sean cancelados los valores correspondientes a salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social, dejados de percibir desde la fecha de su despido, ocurrida el primero de abril de 2021; (iii) garantizar el pago de prestaciones sociales con posteridad a la emisión del concepto de rehabilitación, sea este favorable o desfavorable; (iv) que su ingreso sea tenido en cuenta como un caso de protección especial por parte del área de seguridad y salud en el trabajo, aplique la batería de riesgo psicosocial y la reincorpore teniendo en cuenta las restricciones que el médico tratante indique; y, (v) dé cabal cumplimiento al proceso de reincorporación a sus labores, de reinducción, formación y entrega de elementos de protección personal.

1.2 Fundamentos fácticos y probatorios.

La accionante señaló como hechos relevantes los siguientes:

- ✓ Inició labores con la pasiva, mediante contrato laboral por 3 meses, en julio del 2020, para desempeñarse como auxiliar en un centro de atención telefónica (call center).
- ✓ A su contrato se le hicieron dos prórrogas en el año 2020: una en noviembre, por un mes y, otra en diciembre, por 2 meses.
- ✓ En el mes de diciembre del año inmediatamente anterior, acudió a la IPS Compulab, con sede en Timbío, debido a que presentaba molestias en su extremidad inferior derecha.
- ✓ En el mes de enero del año que corre, asistió a una nueva cita médica por aumento en la sintomatología antes mencionada, siendo remitida en esta oportunidad al fisiatra, con indicaciones de trabajar en casa, abstenerse de hacer desplazamientos largos y guardar reposo.
- ✓ El pasado 28 de enero acudió al Hospital Susana López de Valencia, donde fue hospitalizada por 2 días e incapacitada por otros 7, por las dificultades motoras en su tren inferior.
- ✓ El 2 de febrero del 2021, fue notificada del preaviso de terminación de contrato, con fecha diciembre del 2020, el cual se abstuvo de firmar.

- ✓ El 9 de febrero pasado, fue notificada de la no renovación de su contrato laboral, por lo que debería dirigirse donde el médico de salud ocupacional de la accionada empresa, para que le brindara el plan de manejo para atender su estado de salud, de cuyos resultados y recomendaciones médicos solicitó copia.
- ✓ En esa misma fecha, recibió contrato laboral por el lapso de 1 mes y 29 días, junto con el preaviso de terminación del mismo.
- ✓ El 17 de febrero, fue diagnosticada con «hernia discal central posterior L4-L5 y L5-S1, una hernia discal central posterior y foramidad derecha L5 que identa el saco dural, comprime el ganglio de la raíz posterior y contacta la raíz nerviosa correspondiente»
- ✓ El médico tratante de Compulab IPS la remitió a medicina especializada en neurocirugía y sugirió una valoración adicional por el especialista en columna.
- ✓ El 22 de febrero fue reintegrada a su trabajo atendiendo las indicaciones médicas.
- ✓ Desde el mes de enero ha estado acudiendo diariamente a centros especializados para ser sometida a terapias.
- ✓ El neurocirujano consideró que su caso era necesaria la intervención quirúrgica inmediata.
- ✓ Los reportes médicos y las incapacidades laborales fueron oportunamente entregadas a su empleador.
- ✓ El 29 de marzo del año que corre, envió un mensaje de datos a la accionada empresa con todo su historial médico, solicitando que se le permitiera seguir laborando desde casa, frente a lo cual no ha recibido respuesta alguna.
- ✓ El 31 de marzo de la presente anualidad, recibió una llamada de la coordinadora de SST de la accionada sociedad, quien le informó sobre la no continuidad de su contrato de trabajo, y que la misma asumiría su seguridad social por un mes más.
- ✓ La decisión de la pasiva va en contra de sus derechos como trabajadora, ya que al quedar cesante no tendrá dinero para cubrir los gastos que su salud demanda, además de no tener la manera cómo solventar las

necesidades económicas de su núcleo familiar, dentro del que se encuentra una niña de 2 años.

- ✓ El 6 de abril del 2021, elevó un derecho de petición ante su empleador para que le explicara las razones de la terminación de su vínculo laboral, sin tener en cuenta sus afecciones de salud y el procedimiento quirúrgico pendiente.
- ✓ La pasiva le informó que la razón de la no prórroga de su contrato laboral se debía al vencimiento del término del mismo.
- ✓ El 19 de abril pasado, el ortopedista especialista en columna le informó sobre la urgencia del procedimiento quirúrgico para atender su condición de salud.
- ✓ El 23 de abril siguiente, fue valorada por el anesthesiólogo del Hospital Universitario San José de Popayán, de manera previa a la cirugía.
- ✓ La pasiva la despidió sin tener en cuenta su condición de sujeto de especial protección constitucional por encontrarse en situación de debilidad manifiesta y sin contar con la autorización del Ministerio de Trabajo.

Con el escrito de tutela allegó copia de los siguientes documentos:

- ✓ Cédula de ciudadanía.
- ✓ Historia clínica con anexos.
- ✓ Derechos de petición fechados el 29 de marzo y el 6 de abril del 2021, remitidos a la accionada empresa, junto con la respuesta al último de éstos.
- ✓ Capturas de pantalla de las comunicaciones sostenidas por WhatsApp con personal de la empresa empleadora.
- ✓ Registro civil de nacimiento de la hija de la actora.
- ✓ Facturas de servicios públicos.
- ✓ Liquidación del contrato de trabajo realizada por Dobleclick Software e Ingeniería.

2. Trámite de la primera instancia.

El conocimiento de la acción de tutela correspondió al Juzgado Segundo Promiscuo Municipal con Funciones de Conocimiento de Timbío, quien la

admitió mediante auto del 13 de mayo del 2021, corriéndole el respectivo traslado a la empresa accionada y al vinculado Ministerio de Trabajo, a quienes se les otorgó el término de un (1) día, para que manifestaran todo lo que supieran y les constara respecto de los hechos objeto de la acción de tutela.

Posteriormente, mediante providencia del veintiuno de mayo de 2021, la *a quo* ordeno la vinculación de la Nueva EPS y de la ARL Positiva.

3. Contestación.

3.1 Nueva EPS.

El apoderado especial de esta administradora de salud solicitó la desvinculación de su defendida, al no evidenciarse de su parte conductas trasgresoras de los deprecados derechos fundamentales.

3.2 Dobleclick Software e Ingeniería.

El representante legal de la accionada S.A.S., luego de pronunciarse frente a los hechos, se opuso a la prosperidad de la solicitud de amparo, bajo el entendido que no existió vulneración de los derechos fundamentales de la actora, ya que ésta no es sujeto de especial protección constitucional, por lo que no era necesario solicitar autorización al Ministerio del Trabajo, ya que la terminación del contrato obedeció a una justa causa, es decir, por expiración del contrato de trabajo.

Aclaró que la accionante no ha acudido a la vía judicial principal, no se ha producido un perjuicio irremediable para la promotora de la acción constitucional y no existe nexo causal entre el estado de salud de la accionante y la terminación del contrato laboral.

Insistió en que la acción de tutela no es procedente para reclamar prestaciones económicas, más cuando le corresponde a las entidades

prestadoras de seguridad social asumir dicha carga, aun habiendo terminado la relación laboral.

Resaltó que en el momento de la terminación del vínculo laboral, la actora no se encontraba incapacitada.

Argumentó que no existe un dictamen que permita establecer que la accionante tenga una pérdida de capacidad laboral.

Por lo anterior, solicitó que la tutela fuera declarada improcedente.

3.3 Ministerio de Trabajo.

El Director Territorial de esta entidad solicitó su desvinculación por la falta de legitimación en la causa por pasiva; sin embargo, aclaró que en los archivos y registros de esta entidad no reposa autorización alguna otorgada a la accionada Dobleclick para despedir a personas en condición de discapacidad.

3.4 Positiva ARL.

El apoderado judicial de esta aseguradora informó que la accionante se encuentra activa en su afiliación al sistema de riesgos laborales, en calidad de trabajadora dependiente de la empresa Dobleclick; sin embargo, aclaró que no existe registro de accidente de trabajo y/o enfermedad laboral a nombre de la tutelante, así como tampoco de notificación de determinación de origen en primera oportunidad realizada por las entidades del SGSSS.

Por lo manifestado, solicitó que la tutela no tuviera prosperidad frente a su defendida.

3.5 Decisión de la *a quo*.

Frente al caso, el Juzgado de primera instancia, en la sentencia objeto de la impugnación, decidió salvaguardar de manera transitoria el derecho

fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la actora, para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable para ésta, en consecuencia, le ordenó a la pasiva reintegrar a la señora Muñoz Molano a un cargo equivalente o a uno de superior jerarquía, bajo la misma modalidad contractual, atendiendo las indicaciones médicas para el cuidado de su salud, y continuar su afiliación al SGSSS para que pueda acudir al servicio de salud que requiera. Aclaró que los efectos de dicha decisión tendrían una duración de 4 meses, dentro de los cuales la accionante deberá interponer la acción laboral ordinaria.

3.4 La impugnación.

Frente a este pronunciamiento, la accionada sociedad censuró la decisión acudiendo en similares argumentos a los planeados en su contestación, solicitando la revocatoria del fallo.

II. CONSIDERACIONES

1. Competencia.

De conformidad con lo establecido en el Art. 32 del Decreto 2591 de 1991, este Despacho es competente para conocer y resolver la segunda instancia dentro de la acción de tutela de la referencia.

2. Problema jurídico.

En el sub júdece, el Despacho debe determinar si el fallo de primera instancia motivo de la impugnación, que protegió transitoriamente los deprecados derechos fundamentales de la actora y ordenó su reintegro laboral a un cargo de similar o mejor condición, otorgándole el término de 4 meses para interponer la acción ordinaria ante el juez competente, se encuentra ajustado a la legalidad.

3. Tesis del Despacho.

Con el fin de resolver el problema jurídico, el Despacho sostendrá la tesis de que la decisión tomada por la juez de primer grado no se ajusta a la legalidad,

toda vez que no tuvo en cuenta que para la no renovación del contrato laboral suscrito entre la pasiva y la accionante, aquella no solicitó la autorización a la oficina de trabajo, pese a ser concedora de la condición de salud de su trabajadora, por lo que se debió presumir el despido discriminatorio, conllevando a que la orden de la juez de tutela estuviera encaminada a: (i) la declaratoria de la ineficacia de la terminación contractual; (ii) al reconocimiento del pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde esa fecha; y, (iii) al pago de la indemnización por 180 días de salario, razón por la cual se revocarán los numerales primero y segundo de la parte resolutive de dicha decisión, para en su lugar dictar los ordenamientos pertinentes, dejando incólume lo demás.

4. Procedencia de la acción.

La acción de tutela ha sido instituida en el ordenamiento jurídico Colombiano como un mecanismo de defensa judicial de los derechos fundamentales de las personas. Ahora, de conformidad con lo establecido en el artículo 86 de la Constitución Política, a tal mecanismo sólo puede acudir si se cumplen los requisitos de procedibilidad establecidos normativa y jurisprudencialmente.

En tal sentido, se habla básicamente de tres requisitos generales de procedibilidad en la acción de tutela, sin los cuales no se estudiará de fondo el asunto. El primero está referido a que se invoque la protección de un derecho fundamental, ya que de ello depende la relevancia constitucional del asunto puesto en consideración. En segundo término, se encuentra el de subsidiariedad, que obliga a verificar la inexistencia de otro mecanismo de defensa para reclamar lo pretendido mediante la acción de tutela, o que existiendo uno, éste no resulte efectivo por cuanto puede causarse un perjuicio irremediable con una decisión tardía. Y finalmente, es menester estudiar la inmediatez de la acción; es decir, que el amparo se haya solicitado en un término razonable después de causada la vulneración o amenaza.

5. Caso Concreto.

En el caso bajo estudio, se tiene que la accionante solicita la protección de sus deprecados derechos fundamentales, los cuales considera vulnerados por la accionada empresa, debido a que su contrato de trabajo no fue renovado, sin tener en cuenta su condición de debilidad manifiesta, en razón de la patología diagnosticada.

Al contestar, las vinculadas Nueva EPS y la ARL Positiva alegaron su falta de legitimación en la causa por pasiva. Por su parte, la Territorial Cauca del Ministerio de Trabajo, aclaró que ante dicha entidad no había sido tramitada, por parte de la pasiva, ninguna solicitud para autorización de despido de persona en condición de discapacidad.

La empresa Dobleclick Software e Ingeniería se opuso a la prosperidad de la solicitud de amparo, ya que consideró que no existía vulneración de los derechos fundamentales de la actora, porque ésta no podía ser considerada sujeto de especial protección constitucional, pues al momento de la terminación del contrato laboral no estaba incapacitada, razón por la cual no era necesario solicitar autorización al Ministerio del Trabajo, ya que la terminación del contrato obedeció a una justa causa, por lo que no había nexo causal entre el estado de salud de la accionante y la terminación del vínculo laboral.

Alegó que la acción constitucional no era procedente para reclamar prestaciones económicas, ya que éstas deberían ser asumidas a las entidades prestadoras de seguridad social, pese a la terminación de la relación laboral.

Como la *a quo* tuteló de manera provisional la garantía fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la accionante, ordenando, en consecuencia su reintegro laboral y el restablecimiento de la afiliación a la seguridad social, otorgándole a la actora el término de 4 meses para interponer la acción ordinaria laboral, la accionada empresa censuró dicha decisión, solicitando su revocatoria.

El Despacho delanteramente, y de acuerdo con la tesis planteada frente al problema jurídico a resolver, revocará lo decidido por la juez de primer grado en los numerales primero y segundo de la parte resolutive de la censurada sentencia, atendiendo los pronunciamientos de la Corte Constitucional al respecto:

5.1 «4.2. Por el contrario, la Corte Constitucional ha sostenido que **el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.** Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y **es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les "impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares"**, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que **genera debilidad manifiesta** y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, **aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.**»¹ (Subrayado, negrilla y cursiva fuera de texto).

5.2 «Con todo, la jurisprudencia constitucional ha sostenido que pese a la existencia de otro medio de defensa judicial, **el examen de procedencia de la acción tutela debe tomar en cuenta las dificultades específicas que podrían enfrentar para acceder a la justicia sujetos de especial protección constitucional cuando están comprometidos derechos fundamentales**, como sería el caso de las personas **en estado de**

¹ Sentencia SU-049 de 2017

debilidad manifiesta debido al deterioro de su salud o que están en situación de discapacidad. Lo anterior, porque en desarrollo del derecho fundamental a la igualdad, el Estado debe garantizar a estas personas un tratamiento diferencial positivo, pues en estos casos el accionante experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial.» (Subrayado, negrilla y cursiva fuera de texto)

(...)

«En la Sentencia T-317 de 2017 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**".

Aplicando los anteriores precedentes, en la Sentencia T-041 de 2019 la Sala Octava de Revisión concluyó que "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 debe ser considerada como el mecanismo más adecuado para adoptar las acciones que permitan conjurar la afectación de los derechos en cuestión**".» (Subrayado, negrilla y cursiva fuera de texto)

(...)

«La estabilidad laboral se vuelve de especial importancia cuando el empleado se halla en una situación de debilidad manifiesta, dando lugar a la denominada estabilidad laboral reforzada que "consiste en **la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los**

correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido» (Subrayado, negrilla y cursiva fuera de texto)

(...)

«La estabilidad laboral reforzada, entonces, rige de manera general las relaciones laborales en favor de los trabajadores que por sus disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales deben ser tratados preferentemente, en el sentido de garantizarles la permanencia en el empleo. Así, **aquellos trabajadores que sufren una disminución considerable en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser tenidos como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta y, por ello, gozan de estabilidad laboral reforzada por aplicación directa de la Constitución»**

(...)

«Entonces, la Corte Constitucional ha sostenido que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) **en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que les "impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares", y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, gozan de "estabilidad laboral reforzada"»**

(...)

«Si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, **deberá presumir que la causa de la desvinculación laboral es la circunstancia**

de debilidad e indefensión del trabajador y, por tanto, concluir que se causó una grave afectación de sus derechos fundamentales.

En consecuencia, cuando se comprueba que el empleador (a) desvinculó a un sujeto titular de la estabilidad laboral reforzada sin obtener la autorización de la oficina del Trabajo, y (b) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, el juez que conoce del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: **(i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). (ii) El derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con su situación. (iii) El derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso . Y (iv) el derecho a recibir "una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren". »**

(...)

«En virtud de lo anterior, si el juez constitucional logra establecer que el despido, o la terminación del contrato o la no renovación del mismo, de una persona con una considerable afectación de salud **se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de la desvinculación laboral fue la circunstancia de debilidad y vulnerabilidad del trabajador** y, por lo tanto, concluir que se causó un grave menoscabo de sus derechos fundamentales.

Así, el juez deberá conceder el amparo invocado y, consecuentemente, **(i) declarar la ineficacia de la terminación contractual o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a**

recibir todos los salarios o remuneraciones y las prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). (ii) En caso de ser posible, ordenar el reintegro a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por el trabajador hasta su desvinculación, o la renovación del contrato, para que desarrolle un objeto contractual que ofrezca condiciones similares al del ejecutado anteriormente, y que esté acorde con su actual estado de salud. Y (iii) ordenar una indemnización de 180 días del salario o de la remuneración, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.²

De acuerdo con estas precisiones jurisprudenciales, se colige que la decisión de primer grado resulta insuficiente frente a la salvaguarda solicitada, ya que si bien ordenó el reintegro laboral de la actora y el restablecimiento de la afiliación al SGSSS, **lo hizo de manera transitoria**, aduciendo que, pese a que se encontraba en estado de debilidad manifiesta por su condición de salud, no existía certeza sobre la existencia del nexo causal entre la enfermedad de la accionante y la no renovación del vínculo laboral, lo cual resulta desajustado a lo adocinado por la Jurisprudencia constitucional, pues el máximo tribunal de dicha Jurisdicción ha conceptuado respecto de que en los casos donde **el empleador no solicita la autorización pertinente a la Oficina de Trabajo para desvincular a un trabajador en condición de debilidad manifiesta, el juez de tutela debe presumir el despido discriminatorio**, es decir, que el mismo habría obedecido a la condición de salud de la empleada, a menos que la contraparte hubiese probado que se debió a justas causas, **dentro de las cuales no está contemplada el vencimiento de la relación contractual**, como así lo alega la empresa accionada, por lo que le correspondería al empleador garantizar la renovación del contrato de trabajo, considerando el estado de salud de la actora, del que es conocedor.

² Sentencia T-052 de 2020

Queda claro, entonces, que en el presente asunto la acción de tutela resulta procedente, como así lo consideró la *a quo*, atendiendo la particular situación de debilidad manifiesta de la accionante, en razón de su diagnóstico médico, que dicho sea de paso conllevará a que la promotora de la solicitud de amparo sea sometida prontamente a una intervención quirúrgica de *escisión de disco intervertebral en segmento cervical vía anterior abierta*³, para remediar la sintomatología que afecta su salud de manera crónica, específicamente su extremidad inferior derecha, por las hernias discales que presenta, diagnóstico denominado *trastorno de disco lumbar y otros – con radiculopatía*, razón por la que el facultativo le prescribió el referido procedimiento, lo que por obvias razones le impedirá desarrollar de manera normal sus actividades cotidianas, entre ellas, las de carácter laboral, por lo que, al no ser renovado su contrato de trabajo se verá sometida a una insolvencia tal que no contará con los recursos económicos suficientes para cubrir sus necesidades básicas y las de su núcleo familiar, del que hace parte una menor de edad y su compañero permanente, quienes dependen económicamente de la tutelante⁴, sin que disponga de otras fuentes de ingresos que garantice su subsistencia digna, argumentos estos que no fueron desvirtuados por la pasiva. A todo lo anterior, se suma el hecho de que la actora pertenece al grupo de Sisbén considerado como vulnerable, tal como se aprecia en la captura de pantalla que se inserta a continuación:

³ Folio 77 del archivo de escrito de tutela

⁴ Folio 28 ibidem

The image shows a screenshot of the Sisbén C17 registration page. At the top, the Sisbén logo is displayed, along with the text 'Registro válido' and 'C17'. Below this, the 'GRUPO SISBÉN' is identified as 'Vulnerable'. The page includes the following information:

Fecha de Consulta: 31/08/2021
Fecha: 198070099565400000331

DATOS PERSONALES
Nombre: LINDA GABRIELA
Apellidos: MUÑOZ MOLANO
Tipo de documento: Cédula de ciudadanía
Número de documento: 1001772850
Municipio: Timbío
Departamento: Cauca

INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA
Encuesta vigente: 07/11/2017
Última actualización del ciudadano: 30/11/2017
Última actualización vía registros administrativos:

* Si encuentra alguna inconsistencia o desea actualizar su información por favor adrecese a la oficina del Sisbén más cercana.

At the bottom, there are four categories: A1→A5 (Pobres extrema), B1→B7 (Pobres moderada), C1→C18 (Vulnerabilidad), and D1→D21 (El resto de vulnerable).

Por lo que con su despido, sumado a su patología, enfrentará a la señora Muñoz Molano a una situación más gravosa y se le dificultará el retorno a la vida laboral por su posquirúrgico, más con las actuales condiciones de pandemia.

Por lo anterior, teniendo en cuenta que: (i) la desvinculación laboral no obedeció a una causa objetiva; (ii) el empleador no solicitó la respectiva autorización a la Oficina de Trabajo (como así lo argumentó el representante de la Territorial Cauca del Ministerio de Trabajo en su contestación); (iii) pese a que conocía del diagnóstico de la actora y la proximidad de su cirugía, dada su gravedad, se hace necesario dar aplicación a la ya mencionada figura de la *presunción de desvinculación laboral discriminatoria*, lo que conllevará a que se brinde la salvaguarda al derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, pero no de manera transitoria, por lo que, en consecuencia, se revocarán, como ya se había anunciado, los numerales primero y segundo de la parte resolutive de la censurada decisión, para en su lugar dictar los ordenamientos pertinentes en el sentido de declarar la ineficacia de la terminación del contrato laboral suscrito entre la señora Linda Gabriela Muñoz Molano y la empresa Dobleclick Software e Ingeniería S.A.S., así como también ordenar a la accionada empresa que dentro de las 48 horas

siguientes a la notificación de la presente providencia, si no lo ha hecho, le reconozca y pague a la actora los salarios dejados de percibir desde el momento de su desvinculación laboral hasta que sea reintegrada a sus labores y le cancele a la tutelante 180 días de salario, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, dejando incólume todo lo demás.

III. DECISIÓN

Con fundamento en lo antes expuesto, el **JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE POPAYÁN, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY,**

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR los numerales primero y segundo de la parte resolutive del fallo de primera instancia, proferido por el **Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Timbío (C)**, el día 25 de mayo de 2021, dentro de la presente Acción de Tutela impetrada por la señora **Linda Gabriela Muñoz Molano** contra la accionada **Dobleclick Software e Ingeniería S.A.S.**

SEGUNDO: En su lugar, **SALVAGUARDAR** el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, prerrogativa invocada por la accionante.

TERCERO: DECLARAR en consecuencia, la ineficacia de la terminación del contrato laboral suscrito entre la señora Linda Gabriela Muñoz Molano y la empresa Dobleclick Software e Ingeniería S.A.S.; por lo tanto, **ORDENAR** a la accionada empresa que dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de la presente providencia, si no lo ha hecho: (i) le reconozca y pague a la actora los salarios dejados de percibir desde el momento de su desvinculación laboral hasta que sea reintegrada a sus labores en un cargo de iguales o mejores condiciones, atendiendo siempre las indicaciones médicas para el estado de salud de la accionante; y, (ii) le cancele a la tutelante 180 días de salario, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, dejando incólume todo lo demás.

CUARTO: ADVERTIR al Representante Legal de la accionada **Dobleclick Software e Ingeniería S.A.S.**, que el incumplimiento a tal ordenamiento lo hará incurrir en **DESACATO** (Arts. 23, 27, 29 y 52 del Dto. 2591/91), **PREVINIÉNDOLO** para que en un futuro no repitan la omisión que ha dado lugar a la prosperidad de esta acción.

QUINTO: NOTIFICAR esta determinación a los interesados, conforme lo dispone el artículo 32 del Decreto 2591 de 1.991.

SEXTO: REMÍTASELE electrónicamente la demanda de tutela, el fallo de primera instancia, el escrito de impugnación y esta sentencia de segunda instancia a la H. Corte Constitucional, para su eventual **REVISIÓN**.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado Por:

**JAMES HERNANDO CORREA CLAVIJO
JUEZ CIRCUITO
JUZGADO 001 CIVIL DEL CIRCUITO POPAYAN**

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:

**c9aa0646cde00d26a1515c2b63e34ff933ff9c81f4087031ba225a780
27b2050**

Documento generado en 24/06/2021 04:44:51 PM

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**