



INFORME SECRETARIAL: Al Despacho del señor Juez el expediente No. 2020-00183, hoy Junio Treinta (30) de Dos Mil Veinte (2020), informando que por reparto correspondió la presente acción de tutela, encontrándose pendiente para resolver la impugnación presentada por la parte accionante. Sírvasse Proveer.

La Secretaria,

ANA RUTH MESA HERRERA

JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.

Bogotá D.C., Treinta (30) de Junio de Dos Mil Veinte (2020).

Procede el Despacho a resolver en segunda instancia, la impugnación presentada por la accionada en contra del fallo de tutela de fecha 26 de mayo de 2020, emitido por el Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., el cual amparó el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada petitionado por la actora.

ANTECEDENTES

La señora *Adriana Cotrino Ángel*, actuando en nombre propio presentó acción de tutela en contra de *la Casa de la Madre y el Niño*, por considerar vulnerados sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la salud, a la vida, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada. Sustenta el escrito tutelar señalando que se encontraba vinculada con la pasiva a través de contrato de trabajo a término fijo, desde el 29 de marzo de 2016 al 29 de marzo de 2020, decisión que le fue comunicada el 27 de marzo del año que avanza. Manifiesta que fue diagnosticada con “tumor maligno de tiroides, sacroiliaca, dolor de cadera derecha y glúteo derecho, dolor crónico de difícil manejo sacroileitis bilateral de predominio derecho y posible espondiloatropatia”, por lo que ha estado en tratamiento médico y que se encuentra incapacitada de manera ininterrumpida desde el 3 de febrero de 2019 hasta el 8 de mayo de 2020, situación de la cual tiene conocimiento de su empleador, a lo que se suma que es madre cabeza de familia. En consecuencia, pretende se le tutelen los derechos fundamentales que considera vulnerados y se ordene renovar su contrato de trabajo, el pago de salarios y demás derechos dejados de percibir desde el 29 de marzo de 2020, hasta el día en que sea *reintegrada*.

Cabe destacar, que en la demanda de tutela indica la actora que el empleador por su situación de salud, en agosto de 2016 había finalizado en vínculo laboral, por lo que se vio avocada a presentar acción de tutela en contra de aquel, la cual en sentencia de 2ª instancia fue fallada a su favor por el Juzgado 10º Penal del Circuito con Función de Conocimiento de esta ciudad, amparando sus derechos fundamentales al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada. Ordenó su reintegro y el pago de la sanción establecida en el art. 26 de la ley 361 de 1997. Aduce que, ante el nuevo despido de marzo de 2020, presentó incidente de desacato ante el Juzgado 46 Penal Municipal, el que conoció en 1ª instancia de la mencionada acción constitucional, estrado judicial que se abstuvo de abrir

el incidente de desacato, por cuanto la accionada había dado estricto cumplimiento al fallo de tutela de 2ª instancia de 2016.

TRAMITE DE PRIMERA INSTANCIA

Por auto adiado el doce (12) de mayo de 2020, el Juzgado 7º Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., avocó conocimiento de la acción de tutela de la referencia y consecuencialmente ordenó notificar a la accionada CASA DE LA MADRE Y EL NIÑO, e igualmente ordenó vincular a la E.P.S. SANITAS S.A.S., a la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA, al JUZGADO 46 PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTÍAS y al JUZGADO 10 PENAL DEL CIRCUITO CON FUNCIÓN DE CONOCIMIENTO. De la misma forma procedió en proveído de veintiuno (21) de mayo de la presente anualidad, en donde ordenó vincular a la ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍAS PROTECCIÓN.

La accionada CASA DE LA MADRE Y EL NIÑO, al contestar la tutela, indicó que la terminación del contrato de trabajo se dio por una causal objetiva como lo fue el vencimiento del término pactado y que es conocedora de las incapacidades de la accionante, empero ésta no ha enviado información alguna sobre las enfermedades que padece. Que la tutelante no tiene una discapacidad declarada ni tampoco existe un dictamen de pérdida de capacidad laboral y que la ex trabajadora seguirá accediendo al sistema de seguridad social integral a fin de que no suspenda su tratamiento médico. Por tanto, solicita se declare improcedente la acción constitucional.

Entre tanto, el JUZGADO 10 PENAL DEL CIRCUITO CON FUNCIÓN DE CONOCIMIENTO DE BOGOTÁ, señaló que, en sentencia del 15 de diciembre de 2016, revocó la decisión emitida por el Juzgado 46 Penal Municipal y tuteló los derechos fundamentales de la actora, ordenando su reintegro. Que la accionante en esta oportunidad, interpone acción de tutela con hechos nuevos, ya que en aquella oportunidad ese Juzgado amparó sus derechos fundamentales con ocasión de las patologías denominadas; hemorragia vaginal y uterina anormal, no especificada, trastorno del sistema urinario, no especificado y en este caso la tutela se interpuso por un diagnóstico de tumor maligno de tiroides, sacroliaca, dolor cadera derecha y glúteo derecho y otros.

Por su parte, la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA, al dar contestación a la acción constitucional, adujo que no existe solicitud ni calificación efectuada a nombre de la accionante.

La E.P.S SANITAS S.A.S., manifestó que la accionante se encuentra afiliada a esta entidad en calidad de dependiente, sin novedad de retiro a la fecha. Que el área encargada de prestaciones económicas expidió 451 días de incapacidad laboral por el diagnóstico M201 Hallux Valgus adquirido, en el periodo comprendido entre el 11 de febrero de 2019 y el 06 de mayo de 2020. Que los primeros 180 días de incapacidad se cumplieron el 09 de agosto de 2019 y los días restantes fueron validados y expedidos a favor de la AFP Protección. Que el 26 de junio de 2019 el caso de la accionante fue remitido a la AFP Protección anexando el concepto de rehabilitación favorable. Que, desde 28 de febrero de 2020, se requirió a la accionada Casa de la Madre y el Niño, solicitando unos documentos mínimos para iniciar con la calificación del origen por parte de la EPS por el diagnóstico de TRASTORNO ADAPTATIVO, sin que a la fecha se hubiese recibido la información completa por parte del empleador y de la accionante, para proceder con el trámite de calificación.

El JUZGADO 46 PENAL MUNICIPAL DE BOGOTÁ, se abstuvo de dar respuesta, a pesar de haber sido notificado en debida forma como obra en el expediente digital.

Finalmente, la ADMINISTRADORA DE FONDO DE PENSIONES Y CESANTÍAS PROTECCIÓN S.A., allegó respuesta, a la acción de tutela; sin embargo, el ad quo manifestó no había sido respondida.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA.

El Juzgado Séptimo (7º) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., en sentencia de veintiséis (26) de Mayo de Dos Mil Veinte (2020) (Pág. 110 a 119 exp. electrónico), AMPARÓ el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada solicitado por la accionante y consecuentemente ordenó la continuidad del vínculo contractual suscrito entre ésta y el empleador accionado, el 29 de marzo de 2016; protección que fue otorgada de manera transitoria, para lo cual la actora acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral, para que el Juez competente decida sobre el reintegro y sobre lo relacionado con el pago de salarios y demás emolumentos relacionados con la extinción del vínculo laboral, advirtiéndose que en el caso de no ser interpuesta la demanda laboral dentro del término concedido, la decisión del juez constitucional pierde todos sus efectos vinculantes.

IMPUGNACIÓN

Inconforme con la decisión del Ad quo, el empleador accionado presentó escrito de impugnación en contra de la sentencia de tutela (Pág. 131 a 140 exp. electrónico), indicando que si bien la actora mediante tal acción puso en conocimiento diferentes incapacidades médicas por diferentes patologías, estas difieren de las que el Juez de tutela tuvo en cuenta para conceder el amparo constitucional, además señala que la tutelante no acreditó porcentaje de PCL, ni que estuviera en proceso de calificación, y que independiente de la existencia del vínculo laboral, la accionante estaría cubierta por el sistema de seguridad social en salud y pensiones, toda vez que la pasiva continuaría con el pago de tales importes a favor de la accionante, luego entonces no se avizora perjuicio irremediable para la trabajadora, en consecuencia, solicita se revoque el fallo de tutela impugnado.

PROBLEMA JURÍDICO

Bajo ese escenario, se tiene que el problema jurídico a resolver en esta instancia se ciñe a verificar si la *Casa de la Madre y el Niño*, ha vulnerado los derechos fundamentales invocados por la accionante en la demanda de tutela, al haberle terminado el contrato de trabajo aduciendo una causa legal, en el momento en que según manifiesta la actora se encontraba en estado de debilidad manifiesta.

CONSIDERACIONES

Este despacho es competente para dirimir en segunda instancia la impugnación presentada por la accionante, de conformidad con lo previsto por el Art. 32 del Decreto 2591 de 1991. De la misma forma, imperioso resulta memorar que la Acción de Tutela, fue creada por el Art. 86 de la Constitución Nacional, como mecanismo preferente y sumario al que se puede acudir en busca de protección a la violación de los derechos fundamentales por parte de las autoridades o particulares en los casos establecidos en la norma que le dio vida y en los decretos dictados para reglamentarla.

La tutela, ha reiterado la Corte Constitucional, es una institución que consagró la Constitución de 1991, para proteger los derechos fundamentales de las personas naturales o jurídicas de lesiones o amenazas de vulneración por parte de una autoridad pública o privada y bajo ciertos supuestos. Se trata de un procedimiento judicial

específico, autónomo, directo y sumario, que en ningún caso puede sustituir los procedimientos administrativos o judiciales que establece la ley, pues para ello se han previsto otros instrumentos mediante dichas vías, de manera tal que en ese sentido la acción de tutela no es una institución procesal alternativa.

El propósito de dicha acción, como lo establece el artículo 86 de la C.P., es que el juez constitucional, de manera expedita, administre justicia en el caso concreto, dictando las órdenes que considere pertinentes para salvaguardar y proteger los derechos fundamentales de las personas que acudan a esa vía excepcional, supletoria y sumaria, para resguardarse de la autoridad pública o del particular que con sus acciones u omisiones los amanecen o vulneren.

Ahora bien, la Corte constitucional ha sostenido en reiterada jurisprudencia, entre otras, en sentencia T 041-2019, que acorde con lo normado en el artículo 86 de la Constitución Política y el Decreto Ley 2591 de 1991, son requisitos para la procedencia o estudio de fondo de la acción de tutela en casos como el que nos ocupa la acreditación de **i)** la legitimación en la causa, **ii)** un ejercicio oportuno (inmediatez) y **iii)** un carácter residual y subsidiario; de manera que, por regla general, solo procede cuando: i) el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, ii) pese a su concurrencia este no es eficaz o idóneo para lograr la protección de los derechos fundamentales, o iii) la acción se erige de manera transitoria para prevenir un perjuicio irremediable.

En cuanto a los dos primeros requisitos se tiene que la actora en su calidad de trabajadora de la Casa de la Madre y el Niño, interpone la presente acción al considerar vulnerados sus derechos fundamentales, por lo que está legitimada en la causa por activa, al igual que la referida demandada está legitimada en la causa por pasiva al tratarse de un particular, respecto del cual la accionante se encuentra en una situación de subordinación, haberse comprobado en el plenario que era el empleador de la señora Adriana Cotrino Ángel. En cuanto al tema de la inmediatez, se tiene que a la tutelante le fue finiquitado su contrato de trabajo por parte de la mencionada Fundación, a partir del 30 de marzo de 2020, es decir, que a la fecha es una amenaza que permanece, por ende, considera el Despacho que se cumple el requisito de inmediatez.

Frente al principio de SUBSIDIARIEDAD, la Corte Constitucional en sentencia T - 118 de 2019, señaló:

(...)

"De conformidad con lo previsto en el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela es de naturaleza residual y subsidiaria y, en consecuencia, su procedencia se encuentra condicionada a que "(...) el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, ii) cuando existiendo un medio de defensa judicial ordinario este resulta no ser idóneo para la protección de los derechos fundamentales del accionante o iii) cuando, a pesar de que existe otro mecanismo judicial de defensa, la acción de tutela se interpone como mecanismo transitorio para evitar la consumación de un perjuicio irremediable."

(...)

"Ahora bien, para que la acción de tutela proceda como mecanismo transitorio, se requiere la configuración de un perjuicio irremediable, el cual ha reiterado esta Corte debe ser inminente y grave. De allí que, las medidas para evitar su consumación obedezcan a los criterios de urgencia e impostergabilidad. Sobre esa base, ha agregado la jurisprudencia en la materia que "(...) (ii) el estado de salud del solicitante y su familia; y (iii) las condiciones económicas del peticionario del amparo" se constituyen como criterios orientadores al momento de determinar la existencia o no de un perjuicio irremediable. En este último escenario, la decisión

de amparo constitucional tiene un alcance transitorio, en el sentido que solo se mantiene vigente mientras la autoridad judicial competente decide de fondo sobre la acción ordinaria instaurada por el afectado."

Al respecto, y tal como lo sostuvo el Juez Constitucional de primera instancia, se estableció en el expediente que la actora cuenta con 41 años de edad y se desempeñaba como Jefe de Talento Humano en la Fundación Casa de la Madre y el Niño (fls. 13-14 Exp. electrónico); así mismo, se pudo colegir que, desde el 11 de febrero de 2019 al 6 de mayo de 2020, le fueron expedidas incapacidades laborales por el diagnóstico "M201 HALLUX VALGUS (ADQUIRIDO)", según informó la EPS Sanitas S.A. en la contestación a la acción de tutela y que encontrándose en vigencia su incapacidad, se le dio por finalizado el vínculo contractual que la unía con el citado empleador por expiración del plazo pactado (fls. 12 y 62 Exp. electrónico). De otra parte, también se pudo establecer que está afiliada al Sistema General de Seguridad Social Integral y según los hechos narrados en la demanda y acudiendo al principio de buena fe, se tiene que es madre cabeza de familia y sus ingresos económicos provienen de la aludida relación laboral.

En ese contexto, considera este operador judicial que, indiferente de la vinculación laboral que haya existido entre las partes y los motivos que llevaron a dar por finalizada la relación de trabajo, se estima necesaria la intervención del juez de tutela en aras de evitar la materialización de un perjuicio irremediable en cabeza de la accionante en atención a sus problemas de salud, que la dejan en un estado de debilidad manifiesta, acorde con lo indicado en sentencia T- 405 de 2015.

Es de destacar que si bien, la acción de tutela no es el medio judicial idóneo para obtener el reintegro en caso como el de autos, por existir una jurisdicción especializada como lo es la justicia ordinaria laboral; también lo es que el órgano de cierre constitucional en sentencia T-151 de 2017, sostuvo que:

(...)

"de manera excepcional, la jurisprudencia de este Tribunal ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional para obtener el reintegro de un trabajador, en aquellos casos en que se encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. En este escenario, la situación particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra".

(...)

"Además se precisó que circunstancias como: (i) la edad del sujeto, (ii) su desocupación laboral, (iii) no percibir ingreso alguno que permita la subsistencia de su familia y la propia, y (iv) la condición médica padecida, son supuestos representativos de un estado de debilidad manifiesta (artículo 13 superior)."

Luego entonces, se itera es viable ventilar el reintegro solicitado por tratarse de un caso en el cual la actora se encuentra en estado de debilidad manifiesta, por lo que es posible examinar la una posible vulneración al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la señora Adriana Cotrino Ángel.

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Determinada la procedencia del estudio del amparo deprecado, procede el Juzgado a verificar lo relativo a la estabilidad laboral reforzada, para lo cual imperioso resulta traer a

colación lo señalado por la Corte Constitucional en variada jurisprudencia, entre otras, en sentencia T – 118 de 2019, en la que se indicó:

(...)

"Bajo esa línea, esta Corte se ha referido al derecho a la estabilidad laboral reforzada como: (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".

En otro aparte de la misma sentencia, se dijo:

(...)

*"Sin embargo, ha precisado la jurisprudencia en la materia que el derecho a la estabilidad laboral reforzada **no se predica exclusivamente** de las personas que, producto de una declaración efectuada por autoridad competente en el marco de un dictamen de invalidez, obtienen la calidad de sujetos en condición de discapacidad. Al contrario, "(...) aquel se hace extensivo a quienes, como consecuencia de una afectación en su salud -debidamente certificada por el médico tratante, se encuentran en situación de debilidad manifiesta y son desvinculados por tal circunstancia." (Negrilla fuera de texto).*

Igualmente, esa misma Corporación en sentencia T- 041 de 2019, señaló que la figura de la estabilidad laboral reforzada tiene por titulares a: (i) *mujeres embarazadas*; (ii) *personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud*; (iii) *aforados sindicales*; y (iv) *madres cabeza de familia*. Por ende, para el caso de las personas con discapacidad se trata de un derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o sicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.

Acorde con la jurisprudencia precedentemente referida, si el empleador no cumple con la carga de acreditar el procedimiento establecido para dar por terminado el vínculo laboral de un trabajador que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta, según lo preceptuado en el art. 26 de la ley 361 de 1997, ello deriva en un despido que resulta ineficaz, recayendo sobre él una presunción de despido sin justa causa y discriminatorio. Por tanto, al existir sospecha que la terminación del contrato se cimentó en la enfermedad del trabajador, se traslada al empleador la *carga de la prueba*, correspondiéndole demostrar que la desvinculación no se dio con ocasión de la disminución física, sensorial o síquica del empleado y, por ende, se ajustó al ordenamiento jurídico, tal como se ha dicho en reiteradamente por la Corte Constitucional, entre otras en sentencia T – 589 de 2017.

Ahora bien, lo dicho no exonera al trabajador de informar a su empleador sobre su condición médica, acreditándose en el plenario que tal aspecto era de conocimiento de la pasiva, pues en la carta de terminación del contrato laboral le manifiesta a la actora que es conocedor de la incapacidad que va hasta el 6 de abril (fl. 62 exp. electrónico). De otra parte, la Corte al estudiar el tema ha sostenido que el trabajador es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, con independencia del tipo de vinculación laboral en que se encuentre, es decir, ya sea mediante un contrato a término fijo, indefinido, por duración de la obra. De manera tal, que pese a existir causas objetivas

para la terminación del vínculo laboral, de acuerdo a lo normado en el art. 61 del C.S.T, las mismas resultan insuficientes para terminar la relación laboral, si no se cumplen con los requisitos establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, según la sentencia T- 589 de 2017.

De modo tal que, la expiración del plazo pactado por las partes en el contrato de trabajo, no alcanza a ser razón suficiente para finalizar la relación laboral, así lo ha dicho la Corte Constitucional en sentencia T – 547 de 2013:

(...)

"la sola terminación del plazo fijo pactado por las partes en el contrato de trabajo, no es una razón constitucionalmente sostenible para finalizar el vínculo laboral, en tanto se trata de una medida arbitraria que desconoce el principio constitucional de estabilidad en el empleo previsto en el artículo 53 de la Constitución Política, resultando especialmente lesiva de los derechos fundamentales de las personas que tienen algún tipo de discapacidad o limitación, al quedar en una situación de total desprotección, poniendo en vilo uno de los principios estructurantes del Estado Social de Derecho, cual es, la dignidad humana".

Igualmente, la jurisprudencia constitucional ha establecido que la garantía constitucional aquí analizada de la estabilidad laboral reforzada, es predicable de aquellos sujetos con limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades laborales. En sentencia T- 443 de 2017, dijo esa Corte, que los "beneficiarios de la estabilidad laboral reforzada son trabajadores que tienen una afectación en su salud que les impide sustancialmente el desempeño de sus labores. Por lo tanto, el juez de tutela debe tener en cuenta esa condición al momento de establecer, en el caso concreto, la prosperidad de la protección a la estabilidad laboral reforzada".

Teniendo en cuenta el anterior precedente normativo y constitucional, en armonía con las pruebas aportadas al proceso, el Despacho procederá a estudiar si la Fundación accionada ha vulnerado los derechos fundamentales invocados por la peticionaria.

DEL CASO EN CONCRETO

Previo a continuar con la solución al presente asunto y dado que la actora informa en el escrito de tutela que en el año 2016 había presentado la misma acción constitucional en contra La Casa de la Madre y el Niño, la cual en 2ª instancia logró el amparo de sus derechos fundamentales al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada, e igualmente ordenó su reintegro y el pago de la sanción establecida en el art. 26 de la ley 361 de 1997. Al respecto, advierte este Juzgador de acuerdo al incidente de desacato No. 2016- 149 (fl. 68 a 72), proferido por Juzgado 46 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá y la contestación realizada a la presente acción por parte del Juzgado 10º Penal del Circuito con Función de Conocimiento de esta ciudad (fl. 73 a 75); que en el asunto aquí debatido no existe asomo de temeridad alguna, pues los hechos esgrimidos en esta ocasión difieren de los que dieron origen a la acción de tutela en el año 2016, entre las mismas partes aquí en contienda, por lo que es posible avanzar con el análisis del asunto que nos ocupa en esta oportunidad.

Ahora bien, del material probatorio aportado al expediente, se tiene que entre la accionante y La Casa de la Madre y el Niño, existía una relación laboral a término fijo desde el 29 de marzo de 2016 (fls. 13 a 14 exp. electrónico), la cual fue terminada de manera unilateral por la Fundación el 29 de marzo de 2020, invocando una causal objetiva, según la respuesta que ofreció en el mencionado incidente de desacato, pues ni siquiera tal razón es clara en la comunicación que dirigió a la trabajadora el día 27 de marzo del mismo año (fls. 12 y 62 del exp. electrónico). También se encuentra acreditado

en el expediente que, al momento de la desvinculación la actora presentaba el diagnóstico de "*M201 hallux valgus (adquirido)*", según los documentos aportados por la misma accionada y por la EPS Sanitas S.A.S. (fls. 54 a 58 y 96 a 98) y que a razón de tal padecimiento estaba incapacitada de manera ininterrumpida desde el 06 de febrero de 2019 al 06 de mayo de 2020, situación que no solo era de conocimiento de la EPS y de la AFP, sino también del empleador según las documentales de folios 54 a 58, en donde éste relaciona dichas incapacidades, aspecto que igualmente menciona en la carta que dirige a la actora terminando la relación laboral (fls. 12 y 62); por tanto, palmario es que la pasiva finalizó la relación laboral a sabiendas de que la accionante se encontraba incapacitada, por tal diagnóstico, mismo que fue tenido en cuenta por el ad quo para arribar a su decisión.

Cabe mencionar que la pasiva también era conocedora de que la accionante se encontraba en proceso de estudio del origen del diagnóstico denominado *trastorno adaptativo*, conforme se advierte a folios 93 a 95, en la cual le remite a la EPS Sanitas, el 7 de marzo de 2020, respuesta a la comunicación que le enviara esa entidad el 9 de marzo de 2020; es decir, en el mismo mes en que se dio el despido, respuesta que por demás fue remitida de forma incompleta por el empleador, según dijo La EPS, que por lo que el procedimiento se encontraba detenido a la espera del envío de la totalidad de documentos requeridos para tal fin.

De esta forma se puede concluir que la enfermedad padecida por la tutelante hizo mella en su estado de salud lo que de contera se vio reflejado en su escenario laboral, limitándose así su capacidad para desempeñar las funciones para las cuales fue contratada, situación que se concluye de las incapacidades ya referidas anteriormente, sin que fuera necesario avalar un porcentaje de PCL, por parte de la trabajadora; en consecuencia y tal como lo determinó el ad quo, la accionante padece de una enfermedad que le generó una limitación sustancial, lo que la hace merecedora a la estabilidad laboral reforzada que deprecia en esta oportunidad.

Aunado a lo expuesto, debe mencionarse que el empleador incumplió con la carga probatoria que le correspondía, pues debía acreditar que el despido *no* se dio con ocasión de la disminución física, sensorial o síquica de la empleada, y que lo fue por una aparente causal objetiva, como lo es la expiración del plazo pactado, aspecto que debía estar acompañado de la respectiva autorización expedida por la autoridad competente; esto es, el Ministerio del Trabajo, la cual brilla por su ausencia, lo que hace que el despido sea ineficaz, a lo que se suma que tampoco se alegó una causal diferente a la ya esgrimida, por tanto, tal como lo señaló el Juez Municipal de Pequeñas Causas Laborales, en el presente asunto el vínculo contractual laboral, sigue vigente por lo que es procedente el reintegro laboral solicitado por la actora.

En otro giro, y acorde con lo sostenido por la Corte Constitucional en sentencia T- 118 de 2019; frente a las pretensiones de la acción de tutela relacionadas con el pago de acreencias laborales dejadas de percibir, así como el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, NO SE ACCEDE por cuanto tal aspecto deberá ser objeto del debate en el respectivo proceso ordinario laboral, por cuanto la protección otorgada por esta vía es de carácter TRANSITORIO, en aras de prevenir la ocurrencia de un perjuicio irremediable a la actora, tal como dijo el juez constitucional de primera instancia, ya que las mencionadas pretensiones de orden económico, en este caso concreto, no están directamente relacionadas con los derechos a la estabilidad laboral reforzada, a la salud y al mínimo vital invocados por la tutelante, cuyo amparo se garantiza con la orden de reintegro y la consecuente continuidad en la vinculación al Régimen de Seguridad Social, la cual manifestó la pasiva seguiría cancelando después del despido.

Consecuencia de lo expuesto, se CONFIRMARÁ la decisión impartida por el ad quo.

DECISIÓN

En razón a lo anteriormente expuesto, el JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C. Administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

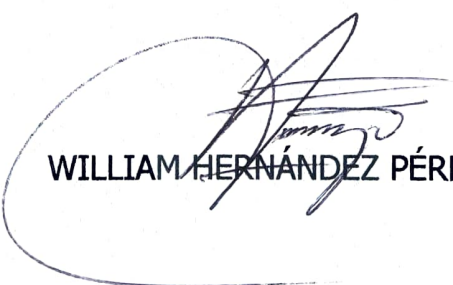
PRIMERO: CONFIRMAR el fallo de tutela de fecha veintiséis (26) de Mayo de Dos Mil Veinte (2020), proferido por el Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C.

SEGUNDO: NOTIFICAR la presente providencia a las partes a través de correo electrónico, de conformidad con el Acuerdo PCSJA20-11567 del 05 de Junio de 2020, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura y en atención a la situación sanitaria del país generada por la enfermedad denominada COVID-19.

TERCERO: ENVIAR el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

El Juez,



WILLIAM HERNÁNDEZ PÉREZ

La Secretaria,

ANA RUTH MESA HERRERA

apr.