

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL**



**JUZGADO SEGUNDO 2º MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE  
BOGOTÁ D.C.**

**ACCIÓN DE TUTELA**

**RADICADO: 11001 41 05 002 2021 01306 00**

**ACCIONANTE: ROSIVER DE JESÚS JIMÉNEZ MORALES**

**ACCIONADO: AXIOMA GESTIÓN LABORAL EST SAS E INPIELES SAS**

**S E N T E N C I A**

En Bogotá D.C., el doce (12) de diciembre de dos mil veintidós (2022) procede este Despacho judicial a decidir la Acción de Tutela instaurada por ROSIVER DE JESÚS JIMÉNEZ MORALES, en contra de AXIOMA GESTIÓN LABORAL EST SAS e INPIELES SAS, en los términos y para los fines concebidos en el escrito de solicitud de amparo constitucional.

**ANTECEDENTES**

ROSIVER DE JESÚS JIMÉNEZ MORALES, por medio de apoderado judicial promovió acción de tutela en contra de AXIOMA GESTIÓN LABORAL EST SAS e INPIELES SAS, para la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, dignidad humana, seguridad social y salud, presuntamente vulnerados por la entidad accionada, al dar por terminado su contrato de trabajo sin tener en cuenta su estado de salud.

Como fundamento de la solicitud de amparo constitucional, señaló que el pasado veinticuatro (24) de febrero de dos mil veintiuno (2021) fue contratada por la empresa AXIOMA GESTIÓN LABORAL EST SAS con el fin de prestar sus servicios como operaria en la sociedad INPIELES SAS.

Relató que inició sus labores en la empresa accionada con normalidad, sin embargo, indicó que se presentó una interrupción el pasado dos (02) de agosto de dos mil veintiuno (2021) dado que sufrió una caída que afectó sus miembros inferiores por lo cual acudió al servicio de urgencias que fue prestado por la CRUZ ROJA COLOMBIANA – SECCIONAL CUNDINAMARCA, quien realizó diagnóstico de *“fractura del quinto metatarsiano izquierdo y contusión en la rodilla derecha”*.

Declaró que en razón a lo anterior, le fueron generadas incapacidades médicas desde el día dos (02) de agosto de dos mil veintiuno (2021) hasta el veintidós (2022) de noviembre de dos mil veintidós (2022), por lo que consideró que se ha presentado una disminución de su condición de salud.

Afirmó que pese a su precario estado de salud, el día cuatro (04) de noviembre de dos mil veintidós (2022) la accionada AXIOMA GESTIÓN LABORAL EST SAS le notificó la terminación de su contrato laboral fundamentado en el numeral 3° del artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

Comentó que en la actualidad aun presenta una disminución considerable en su estado de salud, lo que le impide emplearse en otra empresa y así proveer los recursos necesarios para su manutención y la de su familia.

Finalmente, informó que tiene 61 años y que tal situación la hace vulnerable en una condición de absoluta indefensión por lo que es necesaria la intervención inmediata del Juez de tutela.

### **CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA**

**AXIOMA GESTIÓN LABORAL EST SAS** informó que la accionante fue contratada por la empresa para que prestara sus servicios en calidad de trabajadora en misión para INPIELES SAS en el cargo de operaria. En igual forma sostuvo que fue practicado examen de egreso en el cual se determinó que la accionante no cuenta con una afectación grave en su estado de salud.

Señaló que el accidente que sufrió la accionante fue de origen común y que las incapacidades superiores al trece (13) de julio de dos mil veintidós (2022) fueron otorgadas por el médico tratante en el lapso de un día.

Afirmó que, si bien la accionante sufrió un accidente, lo cierto es que no acreditó la existencia de una disminución en su condición de salud que superara el 15% de PCL como tampoco fue aportada la certificación de discapacidad emitida por la EPS.

Sostuvo que la terminación del contrato de trabajo obedeció a la causal objetiva preceptuada en el numeral 3° del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, que dispone que la EST solo pueden contratar a trabajadores en misión por un periodo de seis meses prorrogables por otros seis meses para un total de un año. Así mismo, recalcó que en la carta de terminación del contrato de trabajo explicó que si bien los extremos laborales exceden los límites de que trata la norma, tal disposición no fue aplicada de manera estricta dada la lesión de origen común que fue sufrida por la accionante el pasado dos (02) de agosto de dos mil veintiuno (2021).

Declaró finalmente que al momento de terminar la relación laboral, la accionante no se encontraba incapacitada y que el despido aconteció bajo una causal objetiva por lo que consideró que a la accionante no le fueron vulnerados sus derechos fundamentales.

**INPIELES SAS** manifestó suscribió un contrato comercial con la empresa AXIOMA GESTIÓN LABORAL EST SAS en el cual dicha compañía suministra personal en misión para desarrollar actividades de carácter temporal, por lo que el empleador de la accionante es la EST.

Señaló que el accidente que sufrió la accionante es de origen común y no profesional como lo pretende hacer ver su apoderado judicial; así mismo, indicó que la terminación del contrato de trabajo obedeció en una causal objetiva establecida en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

En definitiva, consideró que conforme al material probatorio allegado, no ha vulnerado los derechos fundamentales de la accionante y que las pretensiones realizadas por la parte actora pueden ser despachadas por medio de un proceso ordinario laboral ante la jurisdicción laboral.

**COMPENSAR EPS** afirmó que la accionante se encuentra activa en el PBS por la empresa AXIOMA GESTIÓN LABORAL EST en calidad de dependiente según la información registrada en su base de datos. Así mismo, comentó que a la fecha no registra novedad de retiro y/o planilla en mora.

Informó que la accionante registra incapacidades médicas causadas desde el dos (02) de agosto de dos mil veintiuno (2021) hasta el trece (13) de julio de dos mil veintidós (2022) por el diagnóstico: “S923-FRACTURA DE HUESO DEL METATARSO”, para un total de 343 días. En igual sentido, indicó que medicina laboral informó que la accionante cuenta con concepto de rehabilitación emitido por el proveedor en fecha del dos (02) de diciembre de dos mil veintiuno (2021) con pronóstico favorable y que fue remitido a la AFP COLPENSIONES el día veinticinco (25) de enero de dos mil veintidós (2022).

Argumentó como excepciones la falta de legitimación en la causa por pasiva y solicitó al Despacho desvincular a la entidad dado que no ha incurrido en alguna acción u omisión que vulnere los derechos fundamentales de la parte actora.

**HOSPITAL UNIVERSITARIO CLINICA SAN RAFAEL** informó que la accionante registra última atención en la clínica del veintiocho (28) de octubre de dos mil veintiuno (2021) por el servicio de urgencias, en el que registra en su historia clínica: “paciente femenina de 59 años con antecedentes de fractura oblicua del quinto metatarsiano del dos (02) de agosto de dos mil veintiuno (2021).

Declaró que brindó los servicios en salud a la accionante y posterior a tal fecha no se presentaron más, por lo que consideró que en el presente asunto existe una falta de legitimación en la causa por pasiva.

Finalmente, solicitó al Despacho su desvinculación teniendo en cuenta las razones expuestas en su escrito de contestación.

**ASISTIR SALUD SAS** guardó silencio respecto a la presente acción de tutela.

### **PROBLEMA JURÍDICO**

Dentro de la presente acción de tutela corresponde determinar si es procedente o no declarar la existencia de un contrato de trabajo entre la accionante y la empresa INPIELES SAS; sí la accionada AXIOMA GESTIÓN LABORAL EST SAS violó los derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, dignidad humana, seguridad social y salud, de ROSIVER DE JESÚS JIMÉNEZ MORALES, al dar por terminado

su contrato de trabajo sin tener en cuenta su estado de salud. Así mismo, se verificará y si hay lugar a ordenar el reintegro al cargo ocupado, el pago de los 180 días de salario de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y el retroactivo de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación hasta la fecha del reintegro efectivo.

### CONSIDERACIONES

En virtud del art. 86 se consagró la acción de tutela como aquel mecanismo judicial con el que cuentan las personas que busquen la protección inmediata de sus derechos fundamentales en los casos donde los mismos se vean vulnerados o amenazados por las actuaciones u omisiones de las autoridades públicas, y, excepcionalmente de los particulares, en los casos específicamente previstos por la ley.

Adicionalmente, se tiene que dicho instrumento constitucional tiene el carácter de subsidiario, residual y autónomo y podrá ser ejercida por cualquier persona que se encuentre en estado de subordinación o indefensión, a fin de obtener la pronta y efectiva defensa de los derechos fundamentales cuando ello resulte urgente para evitar un perjuicio irremediable, o cuando no exista otro medio de defensa judicial.

#### **Improcedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral, salvo que se trate de resguardar el derecho a la protección laboral reforzada.**

Debe recordar esta Juzgadora que independiente de la causa que ponga fin a la relación laboral, la tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro, dado que para eso se ha dispuesto por parte del Ordenamiento otros mecanismos en aras de proteger los derechos laborales, como lo es la Jurisdicción Ordinaria en su especialidad laboral; la anterior regla general encuentra su excepción frente a los sujetos en condición de debilidad manifiesta, es decir, aquéllas personas a las que constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada, quienes son: los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y el trabajador discapacitado.

Así las cosas, solo cuando sea un sujeto de especial protección constitucional y se tenga la necesidad de acudir al mecanismo expedito y sumario de la acción de tutela para proteger sus derechos fundamentales, será procedente la misma.

En ese orden la Corte constitucional ha sostenido en la Sentencia T-151 de 2017<sup>1</sup>:

*“(..) la acción de tutela no es la vía judicial idónea, dado que existe una jurisdicción especializada, que en los últimos años ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad introducido con la Ley 1149 de 2007. No obstante, “(..) de manera excepcional, la jurisprudencia de este Tribunal ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional para obtener el reintegro de un trabajador, en aquellos casos en que se encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. En este escenario, la situación particular que rodea al peticionario*

---

<sup>1</sup> Corte Constitucional. Sentencia T- 151 de 2017. M.P. Alejandro Linares Cantillo.

*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”.*

Solo en los casos donde estemos ante una de las excepciones establecidas constitucionalmente será procedente el uso de la acción de tutela, para los demás casos, el mecanismo procedente es la Jurisdicción Ordinaria Laboral.

### **De la estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador discapacitado.**

La Corte Constitucional ha señalado frente al tema de estabilidad laboral reforzada, como mecanismo de protección a favor del trabajador discapacitado o en condiciones de debilidad manifiesta que el trato suministrado a los trabajadores discapacitados debe ser diferente al que se le otorga a personas sanas a fin de evitar situaciones que vayan en contra de la prohibición de discriminación de rango Constitucional. Esta protección especial se fundamenta en la cláusula general de igualdad establecida en el artículo 13 de la Constitución Política y de la Ley 361 de 1997, con las cuales pretende el Ordenamiento Jurídico que no se sigan considerando a las personas discapacitadas como una carga para la sociedad.

De conformidad con lo anterior, la Corte Constitucional ha establecido límites a la facultad que otorga la ley a los empleadores para que previo el pago de una indemnización, pueda despedir a personas con discapacidad, dicho límite se encuentra estatuido en la Ley 361 de 1997, donde se estipula como exigencia la autorización de la Oficina del Trabajo, cuando el despido no obedece a la situación de salud de esos trabajadores, ya que en los casos donde el despido este motivado por el estado de salud del trabajador, lo que procede es que el empleador lo reubique en un cargo de iguales o mejores condiciones, que pueda desempeñar a pesar de su condición física. Luego entonces, de no darse el despido por motivos ajenos al estado de salud del trabajador y con la debida autorización, dicho acto se entenderá como ineficaz y, en consecuencia, deben imponerse las sanciones establecidas en la aludida norma.

En ese mismo orden de ideas, es importante resaltar que esta protección constitucional no solo ampara a las personas en estado de invalidez (aquellas que tienen una pérdida de capacidad laboral del 50% o más) sino que se extiende a todos los trabajadores que presentan algún tipo de discapacidad, es decir, aquellos con alguna situación de salud que les impida o dificulte el desempeño de sus funciones en condiciones normales, situación que debe estar demostrada pero no necesariamente con una calificación de pérdida de la capacidad laboral.

Así las cosas, la Corte Constitucional en sentencia T-519 de 2003, se refirió a la procedencia de la acción de tutela en los casos de despido de un trabajador en razón a su estado de salud y expresó lo siguiente:

*“Cuando se comprueba que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante, la Corte ha encontrado que la desvinculación configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa.  
(...)*

*Vale la pena añadir que, siendo el motivo de desvinculación su estado físico, para la realización del despido no tuvo en cuenta los parámetros señalados en la ley 361 de 1997, artículo 26. Es decir no solicitó autorización de la oficina del trabajo y tampoco pagó los ciento ochenta días más en el momento de la liquidación.*

*(...)*

*Así las cosas, habiéndose encontrado probada la vulneración a los derechos fundamentales del peticionario, para su protección la Corte ordenará el reintegro laboral, sin solución de continuidad, al cargo de oficina que venía ejerciendo al momento de la desvinculación (...)*”

En la sentencia SU-049 de 2017<sup>2</sup>, el máximo órgano de lo constitucional hace referencia a la *estabilidad ocupacional reforzada* poniendo de presente que, dicho derecho no aplica únicamente para las personas que hayan tenido una calificación respecto de la pérdida de capacidad laboral, **sino que por el contrario, beneficiará a todas las personas que sufran disminuciones en su salud que “les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”**; además que este derecho no surge de la Ley 361 como lo afirma la Corte Suprema, sino que se deriva de la propia Constitución y finalmente se evidencia que la Corte decidió hacer el cambio de término “*laboral*” por el de “*ocupacional*”, bajo el entendido que este derecho no solo le aplica a las personas que tienen un contrato de índole laboral vigente, sino que además le aplicará a toda persona que esté vinculada por contratos de prestación de servicios. (Negrita fuera de texto).

Dicho lo anterior, se tiene que para la Corte Constitucional operará la protección ocupacional por discapacidad cuando:

1. Sin importar si exista una calificación previa o no, la persona tenga una afectación a su salud.
2. Se le haya despedido a causa de esto (discriminación).
3. Cuando no se despidió a la persona con autorización del Ministerio de Trabajo y tampoco se le hizo el pago de los 180 DÍAS al momento de efectuar la liquidación.

En adición a lo anterior, se tiene que en sentencia SL1360 de 2018<sup>3</sup>, la Corte Suprema manifestó que el art. 26 de la Ley 361 de 1997 solo aplicará en los casos en que se compruebe que el despido se efectuó por razones de salud, es decir, de forma discriminatoria, aunado a que se presume que cuando se despide a un trabajador con discapacidad se entiende que fue por dicha razón y el empleador tiene la carga de desvirtuarla, so pena de declarar ineficaz el despido y finalmente, se aclara que la autorización del Ministerio solo será necesaria “*cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad.*”

---

2 Corte Constitucional. Sentencia SU – 049 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa.

3 Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL – 1360 de 2018. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

Postura anterior que fue reiterada por la Corte Constitucional en Sentencia SU-040 de 20184, donde manifestó:

*“La figura de “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**. En el caso de las personas con discapacidad, “es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.” Adicionalmente, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, **sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad**. En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador.”*

Igualmente reiterada por la Corte Constitucional en Sentencia T-305 de 20185, donde manifestó:

*“Bajo ese contexto, la protección de la estabilidad laboral reforzada implica dentro del ámbito laboral las siguientes posiciones: (i) no ser despedido por razón de su situación de debilidad manifiesta; (ii) permanecer en el empleo, a menos que exista una causa de desvinculación no relacionada con la situación de discapacidad y (iii) que la autoridad competente autorice el despido, previa verificación de la causa que amerite la desvinculación. De lo contrario, el despido será ineficaz y el trabajador será acreedor de la indemnización fijada por la ley, más el pago de los salarios dejados de devengar.*

*Así las cosas, existe desconocimiento de los fundamentos constitucionales y, especialmente, de los principios de igualdad y solidaridad cuando se evidencia un trato diferente o **discriminatorio a las personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud** y a las calificadas como personas en situación de discapacidad, con independencia de la relación laboral acordada entre las partes”.*

### CASO EN CONCRETO

Por medio de la presente acción de tutela pretende la accionante que se declare la existencia de un contrato de trabajo con la empresa INPIELES SAS; así mismo, solicitó que dicha compañía disponga su reintegro inmediato a un cargo igual o superior y realice el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir. Finalmente, solicitó que INPIELES SAS y AXIOMA GESTIÓN LABORAL EST SAS realice el pago de los 180 días de salario de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Así las cosas, determinará esta juzgadora, si es procedente la acción de tutela instaurada por ROSIVER DE JESÚS JIMÉNEZ MORALES, mediante la cual busca

---

4 Corte Constitucional. Sentencia SU-040 de 2018. M.P.: Cristina Pardo Schlesinger.

5 Corte Constitucional. Sentencia T-305 de 2018. MP.P. Cristina Pardo Schlesinger.

que se declare la existencia de una relación laboral con la empresa INPIELES SAS y se ordene su reintegro laboral a la empresa accionada.

En primera medida, debe advertirse que la pretensión principal solicitada por la parte activa consistente en la declaración de existencia de una relación laboral con la sociedad resulta improcedente en esta instancia, como quiera que este no es el escenario jurídico para analizar tal pretensión, como quiera que la misma implica un análisis probatorio que escapa del trámite sumario de la presente acción, por las razones que se exponen a continuación:

En el presente asunto se observa conforme a las documentales visibles a folios 27 a 30 del PDF 01 que la accionante suscribió un contrato de trabajo de obra o labor con la accionada AXIOMA GESTIÓN LABORAL EST SAS para desarrollar en misión la prestación de sus servicios a la empresa INPIELES SAS; sin embargo, a efectos de determinar la existencia de un contrato de trabajo con la empresa usuaria INPIELES SAS es necesario el desarrollo de un extenso estudio en el cual se verifique si la EST actuó como simple intermediario o si fungió como verdadero empleador, o si en su defecto fueron sobrepasados los términos dispuestos por el numeral 3° del Artículo 77 de la Ley 50 de 1990, puesto que aun cuando AXIOMA GESTIÓN LABORAL EST SAS afirmó que tal término se venció en vigencia del contrato, argumentó que ello ocurrió con el objeto de no desproteger precisamente a la actora por su estado de salud, debiendo determinarse al interior de un proceso ordinario laboral, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se desarrolló la prestación del servicio por parte de lo hoy actora al interior de la dos empresas accionadas.

De esta manera, se precisa que dicha situación puesta a consideración de esta Juzgadora se puede debatir por la vía laboral ordinaria, la cual contrasta en amplitud probatoria, plenas garantías de contradicción, argumentación y defensa para todas las partes, para poder dirimir la existencia de un contrato laboral o una responsabilidad solidaria frente a la compañía INPIELES SAS.

Ahora bien, a pesar que en este escenario no se puede declarar la existencia del contrato pretendido, se procederá a verificar si la accionante fue despedida siendo sujeto de especial protección constitucional por parte del empleador AXIOMA GESTIÓN LABORAL EST SAS.

En lo que respecta a la solicitud de reintegro, pago de salarios dejados de percibir y el reconocimiento de la indemnización del que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debe indicarse que la estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental de aplicación inmediata, el cual se encuentra integrado por las garantías de la debida protección y el restablecimiento de derechos e intereses de los individuos que se encuentra dentro de alguna de las excepciones establecidas por la Corte Constitucional (madre o padre cabeza de familia, estado de debilidad manifiesta, calidad de pre pensionado y embarazo) **debidamente probada**. Casos aquellos en los cuales, si bien la parte demandante cuenta con otro medio o recurso de defensa judicial como lo es acudir a la Jurisdicción Ordinaria Laboral, la tutela resultaría procedente para para efectos de la garantía de los derechos constitucionales fundamentales.

Respecto a la afectación de la salud de la accionante y el estudio de procedencia de la acción de tutela por estado de debilidad manifiesta, encuentra el Despacho que, aunque la actora manifestó enfáticamente ostentar una condición especial de salud derivada de un accidente, encuentra esta Juzgadora que dicha situación no otorga a la accionante la calidad de persona discapacitada o en condiciones de debilidad manifiesta, conforme a lo siguiente:

Verificadas las pruebas allegadas al plenario, se encuentra que la accionante sufrió un accidente cuya consecuencia repercutió en la “*FRACTURA DEL QUINTO METATARSIANO IZQUIERDO*”, y cuyo tratamiento generó incapacidades médicas continuas entre el dos (02) de agosto de dos mil veintiuno (2021) y el trece (13) de julio de dos mil veintidós (2022), adicional a las incapacidades generadas entre el dos (02) y tres (03) de noviembre de dos mil veintidós (2022) y el dieciséis (16) y diecisiete (17) de noviembre de dos mil veintidós (2022) según las documentales aportadas a folios 24 a 27 del PDF 06 y folio 90 del PDF 01, sin que para el momento del despido, ocurrido el cuatro (4) de noviembre, la actora se encontrara incapacitada, como quiera que tal y como se acaba de indicar la siguiente incapacidad data del diecisiete (17) de noviembre.

No pasa por alto este Juzgado, que aun cuando la temporal accionada determinó la finalización de la relación laboral el día cuatro (04) de noviembre de dos mil veintidós (2022), esto es, al día siguiente al vencimiento de la última incapacidad antes de la finalización del contrato, lo cierto es que la acción de tutela no es el escenario para debatir si se debían o no seguir expidiendo incapacidades médicas continuas o establecer si el empleador debía verificar o esperar a determinar si se iban a expedir más.

Además, se debe tener en cuenta que aun cuando del historial clínico se observan recomendaciones laborales emitidas el dos (02) de noviembre de dos mil veintidós (2022) conforme se desprende del folio 89 del PDF 01, no es menos cierto que la parte accionante no acreditó haberlas comunicado de forma satisfactoria a la empresa empleadora AXIOMA GESTIÓN LABORAL EST SAS, así como tampoco se probó que esta última tuviera conocimiento de la historia clínica de la trabajadora para así concluir que el despido fue discriminatorio.

Adicionalmente, si bien la accionante afirmó aportar una orden de calificación de pérdida de capacidad laboral, lo cierto es que tal prueba no fue allegada al plenario por lo que no es posible valorar tal situación bajo una mera afirmación.

Por otra parte, es claro para el Despacho que la contingencia relacionada con el accidente generó afectaciones en su estado de salud, situación que fue evidente con la prolongación de las incapacidades generadas; sin embargo, se insiste que para la fecha de terminación de la relación laboral el estado de salud de la accionante era distinto, teniendo en cuenta incluso que con posterioridad al trece (13) de julio de dos mil veintidós (2022), no se expidieron incapacidades continuas.

Sumado a lo anterior, se debe indicar que:

1. No se evidencia que el accionante se encontrara calificada o a lo sumo en trámite de calificación.

2. No es una persona en situación de invalidez en los términos consagrados en el artículo 38 de la Ley 100 de 1993.

Así las cosas, concluye el Despacho que no hay elementos que permitan identificar la posible configuración de un perjuicio irremediable que justifique la intervención urgente e impostergable del juez constitucional. Por lo anterior, es claro a todas luces que la presente solicitud de amparo es improcedente.

En estas condiciones, este Despacho concluye que la demandante se encuentra en capacidad de soportar las eventuales contingencias que implica el adelantamiento de un proceso ante la Jurisdicción Ordinaria en su especialidad laboral y de la seguridad social, la cual contrasta en amplitud probatoria, plenas garantías de contradicción, argumentación y defensa para todas las partes, para poder dirimir asuntos como el que ahora ocupa la atención del Despacho respecto de lo pretendido por la interesada.

Siendo así las cosas, el asunto puesto en conocimiento se circunscribe a lo estipulado en la causal 1ª del artículo 6º del Decreto 2591 de 1991, otorgándole un carácter improcedente a la tutela, puesto que como ya se determinó, la accionante, no logró demostrar perjuicio irremediable alguno, aunado a que cuenta con otro medio de defensa judicial para proteger sus derechos presuntamente conculcados.

Por lo anteriormente expuesto, es clara la falta de idoneidad que presenta esta acción constitucional y en consecuencia las mencionadas solicitudes serán desestimadas por improcedentes.

### **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO SEGUNDO 2º MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

### **RESUELVE**

**PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE** la solicitud de amparo constitucional promovida por ROSIVER DE JESÚS JIMÉNEZ MORALES, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: ADVERTIR** que teniendo en cuenta el Estado de Emergencia, Económica, Social y Ecológica que se está viviendo en el territorio nacional (Decreto 417 de 17 de marzo de 2020), acompasado con los Acuerdos PCSJA20-11518 y PCSJA20- 11519, en caso de presentarse impugnación contra la presente sentencia, deberá ser remitida únicamente al correo electrónico **[J02LPCBTA@CENDOJ.RAMAJUDICIAL.GOV.CO](mailto:J02LPCBTA@CENDOJ.RAMAJUDICIAL.GOV.CO)**, **EN UN HORARIO DE ATENCIÓN DE 8:00 A.M. A 01:00 P.M. Y DE 02:00 P.M. A 05:00 P.M.**

**TERCERO:** En caso que la presente sentencia no sea impugnada, por secretaría remítase el expediente a la Corte Constitucional para que surta el trámite eventual de revisión.

**CUARTO:** publicar esta decisión en la página de la Rama Judicial e informar a las partes la forma de consultarlo.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**Firmado Por:**  
**Paula Carolina Cuadros Cepeda**  
**Juez Municipal**  
**Juzgado Pequeñas Causas**  
**Laborales 2**  
**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: **b3288eca1e196df2746c819645dc342c47f78a72054973249c72f18110426a3b**

Documento generado en 12/12/2022 08:53:41 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**