



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO NOVENO CIVIL MUNICIPAL DE EJECUCIÓN DE
SENTENCIAS DE CALI**

**SENTENCIA DE TUTELA No. 34
RAD.- 760014003-009-2023-00027-00**

Santiago de Cali, 21 de febrero de 2023

**REFERENCIA: ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE: KARIANA DEL CARMEN ZAMBRANO RAMIREZ
ACCIONADO: DROGUERIAS POR SU SALUD Y ECONOMIA S.A.S.
VINCULADOS: MINISTERIO DE TRABAJO, EPS SURA, SURAMERICANA ARL Y
CLINICA IMBANACO
RADICACIÓN: 009-2023-00027-00**

I.- OBJETO DE PRONUNCIAMIENTO

Proveer acerca de la acción de tutela instaurada por la señora, KARIANA DEL CARMEN ZAMBRANO RAMIREZ en contra de la empresa DROGUERIAS POR SU SALUD Y ECONOMIA, por la presunta vulneración de los derechos fundamentales a la dignidad humana, mínimo vital y protección a la estabilidad laboral reforzada.

II.- ANTECEDENTES

La demanda y hechos relevantes.

Manifiesta la parte accionante lo siguiente:

“Inicie labores el 11 de abril de 2022 en la DROGUERIAS POR SU SALUD Y ECONOMIA SAS.

El día 28 de noviembre de 2022 siendo aproximadamente las cuatro P.M. tuve un accidente laboral, me disponía a limpiar y cuando pise el primer escalón para sentarme me caí hacia atrás con todo y escalera y me lastime la columna y la cervical con los tubos de la escalera.

De conformidad avisé de manera inmediata a mi jefe Edison Rodríguez Bayona, y me dijo que tenía que ir al médico, pero no acudí de inmediato pues no podía cerrar la Droguería sin autorización de él, dado que no tenía quien me cubriera las horas laborales restantes, sintiendo mareo dolor fuerte sin poder casi sostenerme mi cuerpo.

Ese mismo día del 29 de noviembre me dirigí a la emergencia de paso ancho donde me atendieron, reporte del accidente como laboral luego de haber salido del médico le envíe toda la información a mi jefe (...)

*Actualrnente estaba trabajando en Ciudad Del Campo, pero a raíz de mi accidente laboral ellos me trasladaron a Petecuy, Sin preguntarme si estoy disponible por mi accidente para trabajar en dicha Droguería (...)
Sin importar mi situación de salud, seguí trabajando en la misma*

droguería donde no han tomado en cuenta la recomendación enviada por el doctor, el traslado que me han hecho sin mi consentimiento solo el jefe dice que es una orden que debo acatar no ha dejado que yo avance en mi proceso de recuperación.

Dada mi situación de salud, me generaron incapacidad desde el día 26 DE ENERO HASTA EL 30 DE ENERO, aun así, mi empleador me DESPIDE, ADUCIENDO JUSTA CAUSA, por medio de comunicado de fecha 28 de enero de 2022.

Esta situación es preocupante ya que soy madre soltera de cabeza de hogar teniendo dos niños que son mi responsabilidad.

(...) A la fecha no se me ha definido mi situación de salud, continuo con terapias y mi despido no tuvo la autorización del Ministerio del Trabajo, vulnerando mis derechos fundamentales a la: Dignidad humana, mínimo vital, al trabajo y protección especial por encontrarme pendiente para definir mi situación de salud.”

III.- TRÁMITE PROCESAL

La acción de tutela fue admitida contra la entidad accionada, mediante auto interlocutorio No. 256 del 8 de febrero de 2023, providencia en la cual se requirió al representante legal de la empresa accionada, a fin de que se pronuncie sobre los hechos edificadores de la acción constitucional, para lo cual se concedió el término de dos (02) días, a su vez se vinculó al MINISTERIO DE TRABAJO, EPS SURA, SURAMERICANA ARL Y CLINICA IMBANACO, a fin de que manifestaran lo que pertinente.

Contestación de la entidad Accionada:

- DROGUERIAS POR SU SALUD Y ECONOMIA S.A.S.

La parte accionada manifiesta que no ha vulnerado los derechos fundamentales reclamados por la señora KARIANA DEL CARMEN ZAMBRANO RAMIREZ, teniendo en cuenta que no ha terminado el contrato laboral como así lo aduce la accionante.

Manifiesta que le ha realizado varios llamados de atención a la accionante por no presentarse a trabajar y tampoco atender los llamados a presentar las incapacidades solicitadas, como tampoco ha asistido a exponer las razones por las cuales ha dejado de asistir a su lugar de trabajo.

Aduce que, ha cumplido con los aportes a la Seguridad Social y acredita el pago del salario devengado por la accionante.

Contestación de las entidades vinculadas:

- SURA EPS:

La Dra. DANIELA DIEZ GONZALES obrando en calidad de Representante Legal de la entidad vinculada, expresó que, la Señora KARIANA DEL CARMEN ZAMBRANO RAMIREZ P.E 5938831 se encuentra afiliada al PBS de EPS Sura en calidad de cotizante por parte de DROGUERIAS POR SU SALUD Y ECONOMIA SAS NIT

901021337 a la fecha la empresa no le ha reportado novedad de retiro y cuenta con la cobertura integral.

- **MINISTERIO DE TRABAJO:**

La abogada SOLY ACOSTA en su calidad de Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites manifestó que, la empresa accionada no ha radicado solicitud de autorización para terminar el vínculo suscrito con la señora. KARIANA DEL CARMEN ZAMBRANO RAMIREZ.

- **SURAMERICANA ARL** guardó silencio.

- **CLINICA IMBANOCO** guardó silencio.

IV.- CONSIDERACIONES

Presupuestos Procesales y legitimación en la causa.

1.- Este despacho es competente para asumir y definir el trámite constitucional iniciado por la parte accionante.

2.- El problema jurídico que se somete a consideración del despacho estriba en determinar si con el actuar del empleador DROGUERIAS POR SU SALUD Y ECONOMIA S.A.S. se está vulnerado el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la señora KARIANA DEL CARMEN ZAMBRANO RAMIREZ, y si conforme con la situación fáctica que expone la accionante resulta procedente ordenar mediante este mecanismo constitucional su reintegro.

3.- La acción de tutela ha sido concebida, como un procedimiento preferente y sumario para la protección efectiva e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad o de un particular en los casos que determine la ley.

Así las cosas, la efectividad de la acción, reside en la posibilidad de que el juez si observa que en realidad existe la vulneración o la amenaza de derechos fundamentales de quien solicita protección, imparta una orden encaminada a la defensa actual de la garantía constitucional afectada.

V.- ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

1º.- Procedencia de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral. Reiteración de jurisprudencia.

El artículo 86 de la Constitución Política de Colombia establece que “[t]oda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública”. Adicionalmente, dice que el amparo solo será procedente cuando no exista en el ordenamiento jurídico un recurso judicial para defender el derecho presuntamente vulnerado. Este concepto ha sido entendido por la Corte como principio o requisito de subsidiariedad¹.

De acuerdo con este requisito, la acción de tutela solo será procedente cuando **(i) no exista en el ordenamiento jurídico un mecanismo judicial, o (ii) existiendo sea ineficaz y/o (iii) inidóneo. En todo caso, (iv) será procedente de manera transitoria**

¹ Para un análisis detallado de este requisito, ver: Sentencia T-581 de 2011.

cuando se constate la existencia de un perjuicio irremediable². (Subrayado y negrilla del Despacho). Pues bien, en materia laboral el requisito de subsidiariedad adquiere una connotación particular. La Corte ha sostenido que cuando se trate de controversias relativas al derecho al trabajo, la acción de tutela en principio no es el mecanismo adecuado para debatirlas pues en *“el ordenamiento jurídico colombiano prevé para el efecto acciones judiciales específicas cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate, y afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual”*³.

Pese a ello, excepcionalmente, este Tribunal ha entendido que es procedente cuando se trata personas que se encuentran en *“circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada”*⁴. Este punto ha sido reiterado en varias ocasiones por la Corte⁵.

De acuerdo con ello, en la Sentencia T-663 de 2011, este Tribunal Constitucional sostuvo que la procedencia preferencial del amparo constitucional *“proviene de la necesidad de un mecanismo célere y expedito para dirimir esta clase de conflictos cuando el afectado es un sujeto que amerite la estabilidad laboral reforzada, (...). Ante tales eventos, la acción constitucional aventaja al mecanismo ordinario de defensa judicial, por resultar eficaz en medida y oportunidad, frente a las circunstancias particulares del actor para cada caso concreto”*. En otros términos, ante la condición de debilidad del o la accionante, el amparo constitucional reemplaza al mecanismo ordinario de tal suerte que las posibilidades de reintegro dependerán de la verificación de circunstancias de fondo estrechamente relacionadas con la estabilidad laboral reforzada.

Así mismo, mediante Sentencia T-864 de 2011, esta Corporación sostuvo que *“la jurisprudencia de la Corte también ha reconocido que la acción de tutela procede como mecanismo de protección de manera excepcional, en los casos en que el accionante se encuentra en una condición de debilidad manifiesta o sea un sujeto protegido por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, es decir, en los casos de mujeres en estado de embarazo, de trabajadores con fuero sindical y de personas que se encuentren incapacitadas para trabajar por su estado de salud o que tengan limitaciones físicas”*⁶.

En igual sentido:

*“en los casos de personas protegidas por la estabilidad laboral reforzada no existe dentro de los procesos ordinarios un mecanismo preferente y sumario para que opere el restablecimiento de sus derechos como trabajadores. Por lo tanto, la jurisprudencia constitucional “considera [que] la acción de tutela [es] procedente para ordenar el reintegro al trabajo (...) de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo así mediar una indemnización.”*⁷. Lo anterior, con el fin de proteger los derechos fundamentales de las personas en situación de debilidad y evitar que los trabajadores despedidos bajo estas circunstancias deban adelantar un proceso engorroso que no sea idóneo o eficaz para la protección de sus derechos fundamentales.

²Decreto 2591 de 1997. Artículo 8: Aun cuando el afectado disponga de otro medio de defensa judicial, la acción de tutela procederá cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. En el caso del inciso anterior, el juez señalará expresamente en la sentencia que su orden permanecerá vigente sólo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado. En todo caso el afectado deberá ejercer dicha acción en un término máximo de cuatro (4) meses a partir del fallo de tutela. Si no la instaura, cesarán los efectos de éste. Cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un daño irreparable, la acción de tutela también podrá ejercerse conjuntamente con la acción de nulidad y de las demás procedentes ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo. En estos casos, el juez si lo estima procedente podrá ordenar que no se aplique el acto particular respecto de la situación jurídica concreta cuya protección se solicita, mientras dure el proceso

³ Sentencia T-663 de 2011.

⁴ Ibíd.

⁵ Ver: Sentencias T-576 de 1998, T-633 de 2011, T-198 de 2006

⁶ Sentencia T-198 de 2006.

⁷ Sentencia T-661 de 2006.

Se entiende entonces que, aunque en principio la acción de tutela dada su naturaleza subsidiaria, no es el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en los casos en 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”⁸

En síntesis, si bien la acción de tutela no es, por regla general, el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en algunos casos, como por ejemplo cuando el titular del derecho encuentre protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, este trámite se convierte, transitoria o definitivamente⁹, en el mecanismo más adecuado de protección del derecho. Al adquirir dicha connotación, reemplaza los mecanismos ordinarios permitiendo solicitar el reintegro de las personas que se enmarcan en tales condiciones.

2º.- Estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia.

De conformidad con el artículo 13 de la Constitución, el Estado está en la obligación de adoptar medidas tendientes a la protección de personas en estado de debilidad manifiesta, ya sea por su condición física o mental o por ser sujetos tradicionalmente discriminados. Por su parte, el artículo 47 Superior obliga a las entidades públicas a adelantar políticas para la previsión, integración y rehabilitación de aquellos sujetos que tengan algún impedimento físico o psíquico. Finalmente, el artículo 53 consagra el principio relativo a la estabilidad laboral de los trabajadores.

De la integración y armonización de estos y otros artículos, la Corte ha fijado algunas reglas relativas a la estabilidad laboral reforzada¹⁰. Esta protección constitucional, implica que *“aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial”*¹¹. Si bien todos los trabajadores tienen el derecho a no ser despedidos de manera abrupta, esa estabilidad adquiere el carácter de reforzada cuando se trate de, entre otros¹², personas en condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo. A estos sujetos se les debe respetar *“la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”*¹³

Este concepto ha sido complementado por estándares internacionales vinculantes para Colombia. Sobre este aspecto, en la Sentencia T-691 de 2013, aplicando normas internacionales, esta Corporación que *“la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo 27, literal a., [establece que los Estados deben]*

“reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y

⁸ Sentencia T-864 de 2011.

⁹ Sentencia T-111 de 2012: *“la garantía a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas en invalidez, sino también de aquellos que por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta, cuya seriedad impone al juez de tutela conceder la petición como mecanismo transitorio, así no se haya calificado su nivel de discapacidad, hasta tanto la autoridad judicial competente tome las decisiones respectivas”*

¹⁰ Sentencia T-864 de 2011.

¹¹ Ibíd.

¹² Por ejemplo, mujeres embarazadas, en licencia de maternidad, sindicalistas, etc.

¹³ T-449 de 2008.

empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables; deberían tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad^{14,15}. (Subraya por fuera del texto).

En el plano interno, la protección laboral de estas personas ha sido desarrollada tanto por el legislador como por los jueces. Por ejemplo, el Congreso, a través de la Ley 361 de 1997 *“por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”*, impuso restricciones más fuertes a los empleadores que quisieran despedir a personas en condición de discapacidad¹⁶. En efecto, el artículo 26 de dicha ley les prohibió despedir a sus trabajadores en razón de las discapacidades que puedan sufrir, a menos que obtengan autorización de la oficina de trabajo. En todo caso, ordenó pagársele al trabajador despedido una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario. Así, *“quienes procedan en forma contraria a ella, estarán obligados al pago de una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiere lugar de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen o complementen”*¹⁷.

De esta forma, cuando el empleador contraría tal norma, el despido del trabajador será ineficaz. Sobre el punto, la Corte en sentencia C-531 de 2000 expresó que *“el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.”*¹⁸. Como se aprecia, el objetivo de esta norma es evitar que los trabajadores en condición de discapacidad sean discriminados por sus condiciones personales, aumentando los requisitos e imponiendo sanciones al empleador por su despido.

Ahora bien, esta Corporación ha sostenido que la estabilidad laboral reforzada es una protección constitucional que no se garantiza simplemente con la imposibilidad que tiene el empleador de terminar el contrato del titular del derecho. Ello significa *“que el núcleo esencial del referido derecho en los discapacitados no se agota en el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente, por el contrario, el empleador también está obligado a intentar la reubicación de la persona en un cargo de acuerdo a su estado de salud”*¹⁹.

En otros términos, significa:

“(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.”^{20,21}

Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha establecido que esta garantía constitucional, es predicable de aquellos sujetos con limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades laborales. Cobija a quienes padecen algún tipo de problema en su estado de salud que les impide realizar sus funciones. Esta regla fue

¹⁴ La convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, fue aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York.

¹⁵ Sentencia T-691 de 2013

¹⁶ Como se verá, la Corte Constitucional amplió el marco de protección a sujetos que padezcan limitaciones físicas o psicológicas para desarrollar sus trabajos.

¹⁷ Sentencia T-081 de 2013.

¹⁸ Sentencia C-531 de 2000.

¹⁹ Sentencia T- 018 de 2013.

²⁰ Ver Sentencias T-337 de 2009 y T-791 de 2009.

²¹ Sentencia T-118 de 2010.

resaltada por la Corte en la sentencia T-516 de 2011 cuando sostuvo que “[e]l amparo cubre a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer i) deficiencia, entendida como una pérdida o anormalidad, permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento para la realización de una actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del ámbito normal del ser humano; iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, que impide o limita el desempeño de una función normal de la persona, acorde con la edad, sexo y los factores sociales o culturales”. Dicho de otra forma, protege un amplio número de personas con problemas de salud. No se restringe solo a quienes hayan sido calificados con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

VI.- DEL CASO EN CONCRETO

Como es sabido la acción de tutela es un mecanismo establecido para la garantía y protección inmediata de los derechos fundamentales que se vean amenazados o vulnerados por la actuación u omisión de una entidad pública o de los particulares, y que ostenta el carácter de subsidiario y especial.

De lo dicho, se desprende que la mencionada herramienta constitucional, por su carácter subsidiario y especial, no ha sido instituida como trámite judicial alternativo o sustituto de los ordinarios o especiales, o de las actuaciones que deban surtirse dentro de los mismos, ni para crear instancias o escenarios de discusión adicionales a las existentes en el ordenamiento jurídico. Por esta razón, sin discusión alguna, se tiene por establecido que la tutela es procedente, cuando el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, cuando existiendo el mismo, la acción tiene como fin evitar un perjuicio irremediable.

Al respecto, prevé el artículo 6º del Decreto 2591 de 1991, que *“la acción de tutela no procederá (...) cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquellas se utilicen como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”*.

Ahora bien, aunque la jurisprudencia nacional ha admitido la procedencia de la tutela, excepcionalmente, ello se ha reconocido para casos en que los mecanismos ordinarios de defensa son ineficaces para la protección de los derechos, y en particular, *“cuando la falta de pago de las acreencias laborales, vulnera o amenaza los derechos fundamentales a la vida digna, al mínimo vital, a la seguridad social y/o a la subsistencia, [casos en que] la tutela procede para la reclamación efectiva de aquellas acreencias que constituyan la única fuente de recursos económicos que permiten sufragar las necesidades básicas, personales y familiares de la persona afectada”*. (Sentencia T-963 de 2007).

Descendiendo al caso en concreto, se tiene que la señora KARIANA DEL CARMEN ZAMBRANO expresa que la accionada vulnera sus derechos fundamentales la dignidad humana, mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada, aduciendo que la accionada terminó su contrato de trabajo sin tener en cuenta su situación de debilidad manifiesta por su condición de salud.

De otra parte, la parte accionada manifiesta que no ha vulnerado los derechos fundamentales reclamados por la accionante toda vez que, no ha terminado el contrato laboral, aunado a que demuestra el pago del salario correspondiente, así como también los demás emolumentos que devienen del vínculo laboral que mantiene con la señora ZAMBRANO, como son los aportes al Sistema de Seguridad Social.

Ahora bien, en este punto es de resaltar que de las pruebas obrantes, no se evidencia la terminación del contrato laboral de la señora ZAMBRANO, ya que si bien se observan varios requerimientos por parte de su empleador por su inasistencia y falta de compromiso en las labores encomendadas, causales estas que, según la

accionada se encasillarían en una justa causa para la terminación del contrato laboral, no se observa que la relación contractual hubiese sido terminada.

En esa línea, a pesar de que la accionante acuda a este mecanismo constitucional solicitando el reintegro a su puesto de trabajo, como el pago de los salarios dejados de percibir, especialmente del mes de febrero de 2023, pierde de vista que no probó la terminación del contrato de trabajo y, mucho menos, que hubiese dejado de percibir aquel emolumento; aunado, a que obra prueba en el acervo arrimado que su empleador continúa realizando los aportes al Sistema de Seguridad Social a su cargo.

Siendo así las cosas, emerge claro que en el presente asunto no se puede apuntar a concluir la vulneración de su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, pues aquel escenario depende de la terminación del contrato de trabajo bajo supuestos discriminatorios por la condición del trabajador, lo cual no acontece del asunto de marras.

Sentando lo anterior, ante la ausencia de la terminación del contrato de trabajo que alega la accionante, se puede concluir que no hay un actuar que se le pueda endilgar a la accionada como arbitrario y trasgresor de los derechos fundamentales de la accionante, en tal sentido no hay lugar a ordenar un eventual reintegro laboral, por cuanto el contrato de trabajo aun continua vigente.

Así las cosas, comoquiera que en el presente asunto no se colige los presupuestos determinados por la Corte Constitucional para concluir la afectación de los derechos fundamentales de la señora KARIANA DEL CARMEN ZAMBRANO habrá de negarse la protección invocada.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Noveno Civil Municipal de Ejecución de Sentencias de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO.- NEGAR la acción de tutela instaurada por la señora KARIANA DEL CARMEN ZAMBRANO quien actúa en nombre propio, en contra de DROGUERIAS POR SU SALUD Y ECONOMIA S.A.S., de conformidad a las razones expuestas en el presente proveído.

SEGUNDO.- NOTIFICAR a las partes esta providencia, por el medio más expedito (artículo 36 del Decreto 2591/91).

TERCERO.- Sí no fuere impugnada la providencia dentro del término de los tres (3) días siguientes a su notificación, envíese a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión, (artículo 31 del Decreto.2591/91).

CUARTO.- Una vez regrese el expediente de la Corte Constitucional por secretaria archívese.

NOTIFÍQUESE



ANGELA MARIA ESTUPIÑÁN ARAUJO
JUEZ