

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO QUINTO CIVIL DEL CIRCUITO

Bogotá, D.C., quince (15) de octubre de dos mil veintiuno (2021)

Radicado: (19) **2021 – 00828** 01
Proceso: Acción de Tutela (SEGUNDA INSTANCIA)
Accionante: María Elizabeth Mancilla Mateus
Accionados: Alfa Trading S.A.S.
Vinculados: Ministerio de Trabajo, Secretaría Distrital de Salud, EPS Suramericana S.A. y Clínica Cemeq
Asunto: **SENTENCIA**

Agotado el trámite que le es propio a esta instancia, se resuelve lo pertinente a la impugnación presentada por la accionada Alfa Trading S.A.S., contra el fallo de fecha 10 septiembre de 2021, proferido por Juzgado Diecinueve Civil Municipal de esta ciudad.

ANTECEDENTES

1.- Supuestos Fácticos

La señora María Elizabeth Mancilla Mateus, propuso acción de tutela para la protección de sus derechos fundamentales al mínimo vital, dignidad humana y salud, la cual sustenta en los siguientes hechos:

- 1.- Que desde el 04 de agosto de 2020 hasta el 18 de agosto de 2021, laboró en la sociedad accionada, en la modalidad de obra o labor contratada, en el cargo de auxiliar de acondicionamiento.
- 2.- Que el 13 de julio de 2021, sufrió un accidente en el transporte público cuando se dirigía a su sitio de trabajo, que le ocasionó una lesión en su mano derecha, específicamente en el dedo anular.
- 3.- Que al momento de ingresar a su sitio de trabajo, no le fue posible

diligenciar la encuesta de ingreso, situación que conllevó a que el área de salud en el trabajo, la remitiera a su EPS, en donde previa valoración y estudios pertinentes, se le expidió incapacidad médica y se le diagnosticó traumatismo de tendón y músculo extensor de otro dedo a nivel de la muñeca y la mano.

4.- Que como consecuencia de lo anterior, le fueron extendidas por su médico tratante cinco incapacidades comprendidas entre el 14 de julio de y el 13 de agosto de la anualidad que avanza, además, se le ordenó el uso de una férula las 24 horas del día, por el término de dos (2) meses, por tanto, al momento de la terminación del contrato de trabajo aún se encontraba en uso del referido elemento y con el proceso medico activo.

5.- Que su médico tratante prescribió inicialmente el uso de la férula para posteriormente determinar cuál sería el tratamiento a seguir, recomendando además que al reintegrarse a su puesto de trabajo, no podía levantar objetos pesados, ni usar herramientas que requieran de uso de pinza fuerte, así como tampoco de pinza fina, ni herramientas que tengan vibración.

6.- Que en todo momento su empleador estuvo al tanto no sólo de las incapacidades médicas extendidas por su médico tratante, sino también del tratamiento prescrito para su lesión.

7.- Que se reintegró a sus labores el 17 de agosto de 2021 y la terminación de la relación laboral se dio el 18 del mismo mes y año, esto es, tres días después de haber culminado el término de la incapacidad y un día después de reintegrarse a su sitio de trabajo, sin tener en cuenta que las restricciones tenían vigencia hasta el final del mes agosto hogaño.

8.- Que, si bien, la accionada argumentó que la terminación de la relación laboral obedecía al tipo de contrato suscrito y la culminación del término fijado, lo cierto es que, tal actuación la motivó su estado de salud.

9.- Que sin los ingresos derivados de su actividad laboral, carece de los medios para soportar los gastos que el tratamiento que puede prescribirse demande, aunado a que no cuenta con los ingresos necesario para afiliarse al sistema de salud como cotizante independiente.

10.- Que no le es fácil acceder a un nuevo trabajo, como quiera que su lesión aún se visible y tiene uso de la férula.

11.- Que las restricciones laborales que le fueron impuestas “*limitaban un poco mis labores de empaque en bodega*”, ya que requiere el levantamiento de objetos de diferente tamaño y peso, generando movimientos de mano y dedos, requiriendo funcionalidad de ambas manos.

2.- Lo Pretendido.

Como pretensiones de la presente acción constitucional se exponen:

“(…)ORDENAR a ALFA TRADING S.A.S., que proceda dentro del término que su digno despacho disponga a REINTEGRARME al cargo que ocupaba, en iguales o mejores condiciones a las que tenía, dado que la terminación de mi contrato, vulneró mis derechos a la salud, seguridad social, acceso al tratamiento, vida digna, puesto que fui despedida CON TRATAMIENTO DE SALUD VIGENTE, CON RESTRICCIONES VIGENTES, COM PROCESO DE SALUD ACTIVO, VIGENTE Y POR DEFINIR PARA MI PATOLOGIA”.

3.- La Actuación.

La demanda de tutela correspondió por reparto al Juzgado Diecinueve Civil Municipal de esta ciudad, quien la admitió por auto de fecha 10 de septiembre de 2021.

A través de la citada providencia se vinculó al Ministerio de Trabajo, a la Secretaría Distrital de Salud, a la EPS Suramericana y a la Clínica Cemeq.

4.- Intervenciones

Advierte el Despacho que se recibieron informes junto con sus anexos de la Secretaría Distrital de Salud, Ministerio de Trabajo, Alfatrading S.A.S. y Sura EPS.

5.- La Providencia de Primer Grado

El Juez a-quo concedió el amparo solicitado por considerar “(...)que la acción constitucional se torna procedente para la protección transitoria de los derechos fundamentales invocados dado que la actora cumple los requisitos exigidos por la jurisprudencia constitucional para ser titular del derecho de estabilidad laboral reforzada por razón de salud.

En efecto, de acuerdo a la prueba documental obrante en el plenario se encuentra demostrado que la promotora del amparo se vinculó a la sociedad ALFA TRADING S.A.S, mediante un contrato individual de trabajo por obra o labor con fecha de inicio 4 de agosto de 2020 para desempeñar el cargo de auxiliar acondicionamiento. En vigencia de la relación contractual, el 13 de julio de la presente anualidad mientras se dirigía a su lugar de trabajo en transporte público, sufrió un accidente que le generó una molestia en su mano derecha y conforme a lo manifestado por la entidad accionada, la coordinadora de sistema de gestión de esa empresa debido a la condición de salud de la convocante le recomendó acudir al centro de atención más cercano, en el que luego de practicado un examen RX se determinó como impresión diagnóstica “Aumento en el espesor de los tejidos blandos a correlacionar con la clínica. Si existe sospecha de lesión oculta, se sugieren estudios complementarios”, una vez realizados, según se desprende de la historia clínica allegada al trámite se estableció que la accionante actualmente padece “lesión de Mallet Finger tendinoso dedo anular derecho el 13/07/21 caída de altura con trauma en dedo anular de la mano derecha. En manejo con férula de Stack. En consulta previa se dejaron restricciones funcionales para actividad...” “DEFORMIDAD DE DEDO(S) DE LA MANO (M200)”, siendo desvinculada el 18 de agosto de 2021 sin mediar autorización por parte del inspector de trabajo.

Conforme a lo antes descrito, resulta evidente para esta sede judicial que la entidad encartada vulneró los derechos fundamentales invocados al dar por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo de la accionante, sin tener en cuenta que se encontraba en estado de debilidad manifiesta en razón a la condición de salud que padece, que le impedía desarrollar con normalidad las labores asignadas y que incluso continuaba en tratamiento médico para su recuperación.

Y es que si bien, alegó como justa causa para sustentar la terminación el cumplimiento de la obra para la cual fue contratada, allegando como fundamento probatorio las misivas remitidas a varios trabajadores de esa empresa en las que se les comunica su insubsistencia y, en principio, esta circunstancia podría desvirtuar la presunción de que la desvinculación se produjo por el estado de salud de la trabajadora constituyendo una causal objetiva, lo cierto es que, con independencia de la clase de contratación, de acuerdo a las precisiones jurisprudenciales traídas a colación, debió solicitar la autorización correspondiente al Ministerio del Trabajo, quien es la autoridad competente para evaluar las condiciones del despido.

(...)

Ahora bien, no desconoce esta juzgadora que tratándose de esta clase de asuntos, en donde se persigue el reintegro laboral, en principio, recurrir a la acción de tutela resulta improcedente, toda vez que, la accionante tiene a su disposición otros medios de defensa judicial como lo es, acudir ante la jurisdicción ordinaria especialidad laboral para debatir la terminación del contrato de trabajo, tal como se encuentra contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo, no obstante, en la medida que se afectan derechos de carácter fundamental y atendiendo a las condiciones particulares del caso en punto del delicado estado de salud de la actora y que en la actualidad se encuentra en tratamiento médico requiriendo de un ingreso económico mensual para sufragar los gastos propios, así como los costos de atención en salud y todo lo que ello conlleva, amen que la parte encartada no solicitó el permiso para terminar la relación laboral con la promotora del amparo ante la oficina de trabajo correspondiente, resultaría desproporcionado exigir a la señora María Elizabeth Mancilla Mateus que acuda a la vía ordinaria de manera inmediata dado que el medio no sería idóneo a corto plazo para la protección de las prerrogativas constitucionales conculcadas.”

6.- La Impugnación.

Inconforme con la decisión de primer grado la sociedad accionada, procedió a su impugnación, para lo cual expuso **(i)** que la accionante no se encuentra en condición de discapacidad, por ende, tampoco se incurrió en vulneración de sus garantías fundamentales con ocasión de la terminación de la relación

laboral: **(ii)** que al momento de efectuar el despido la actora no se encontraba incapacitada, toda vez que, de la documental aportada al expediente se desprende que la incapacidad prescrita por el médico tratante es posterior a la terminación del contrato de trabajo; **(iii)** que la referida terminación del vínculo laboral no se llevó a cabo con ocasión del estado de salud de la actora, sino por la terminación de la obra o labor para la que fue contratada; **(iv)** que la actora no puso en conocimiento de la sociedad accionada que las incapacidades podrían prolongarse o que se encontraba en tratamiento médico.

CONSIDERACIONES

1.- La Competencia.

Este juzgado es competente para conocer de la presente impugnación del fallo de primera instancia, conforme lo establecido en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991.

2.- Problema Jurídico Por Resolver.

Debe establecer el Despacho si **(i)** la acción de tutela es la vía idónea para obtener el reintegro al cargo que la actora venía desempeñando antes de ser despedida; **(ii)** la accionante es titular de estabilidad laboral reforzada con ocasión de su estado de salud. Y, en consecuencia, si el fallo impugnado debe ser confirmado, revocado o modificado.

3.- Procedencia de la Acción de tutela

El artículo 86 de la Constitución Política establece que toda persona cuenta con la acción para reclamar ante los jueces, la protección inmediata de sus derechos fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad.

4.- La Subsidiariedad

Conforme con lo señalado por la Corte Constitucional, la presente acción preferente y sumaria sólo resulta procedente cuando se han agotado los

medios de defensa que el legislador ha dispuesto en cada caso particular o los mismos no resultan idóneos para la protección del derecho reclamado, en tal sentido dicha corporación mediante sentencia T-471 de 2017 dispuso:

“Esta Corporación estableció que, por regla general, la acción de tutela procede de manera subsidiaria y, por lo tanto, no constituye un medio alternativo o facultativo que permita complementar los mecanismos judiciales ordinarios establecidos por la ley. Adicionalmente, la Corte señaló que no se puede abusar del amparo constitucional ni vaciar de competencia a la jurisdicción ordinaria, con el propósito de obtener un pronunciamiento más ágil y expedito, toda vez que éste no ha sido consagrado para reemplazar los medios judiciales dispuestos por el Legislador para tales fines.

Posteriormente, en las sentencias T-373 de 2015 y T-630 de 2015, estableció que, si existen otros mecanismos de defensa judicial que resulten idóneos y eficaces para solicitar la protección de los derechos que se consideran amenazados o vulnerados, el afectado debe agotarlos de forma principal y no utilizar directamente la acción de tutela. En consecuencia, una persona que acude a la administración de justicia con el fin de que le sean protegidos sus derechos, no puede desconocer las acciones judiciales contempladas en el ordenamiento jurídico, ni pretender que el juez de tutela adopte decisiones paralelas a las del funcionario que debe conocer del asunto dentro del marco estructural de la administración de justicia.

Ahora bien, en virtud de lo dispuesto en los artículos 86 Superior y 6º del Decreto 2591 de 1991, aunque exista un mecanismo ordinario que permita la protección de los derechos que se consideran vulnerados, existen algunas excepciones al principio de subsidiariedad que harían procedente la acción de tutela. La primera de ellas es que se compruebe que el mecanismo judicial ordinario diseñado por el Legislador no es idóneo ni eficaz para proteger los derechos fundamentales vulnerados o amenazados; y la segunda; que “siendo apto para conseguir la protección, en razón a la inminencia de un perjuicio irremediable, pierde su idoneidad para garantizar la eficacia de los postulados constitucionales, caso en el cual la Carta prevé la procedencia excepcional de la tutela”

5.- De la acción de tutela para reclamar el derecho a la estabilidad laboral reforzada

Frente al particular, la Corte Constitucional mediante sentencia T-018 de 2013, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, dispuso:

“3.1. Constitucionalmente la estabilidad laboral reforzada hace parte del derecho al trabajo y las garantías que de éste se desprenden. Ello no quiere decir que la estabilidad laboral sea un derecho fundamental reconocido a todos los trabajadores en cuanto que no existe inamovilidad en el puesto de trabajo, por ejemplo en los eventos en que el patrono quiere desvincular al empleado sin que medie una justa causa, le bastara cancelar la indemnización por el despido correspondiente. Así mismo, ésta garantía debe armonizarse con otros principios constitucionales como el derecho a la propiedad y la libertad de empresa. (Subraya por fuera del texto original).

A su turno este Alto Tribunal, mediante sentencia T-317 de 2017, estableció:

“Se puede afirmar que la acción de tutela es procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad que padezca, inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor; (b) sin la autorización de la oficina del trabajo, (c) conociendo que el empleado se encuentra en situación de discapacidad o con una afectación de su salud que le impide o le dificulte el desempeño de labores y (d) no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador.”

Igualmente, mediante sentencia T-673 de 2014 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, estableció los requisitos que deben tenerse en cuenta a efectos de determinar si un trabajador es sujeto de protección laboral reforzada, así:

“Desde la pluricitada sentencia T-198 de 2006 se ha dicho que ‘en materia laboral, 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 su condición de discapacitados o de invalidez.”

(...)

Por otra parte, la Corte ha establecido que son titulares de la estabilidad laboral reforzada los trabajadores que presentan disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral y que posteriormente son despedidos aun cuando el empleador tiene conocimiento de dicha situación.

En este punto la jurisprudencia ha reseñado tres requisitos que deben configurarse para la procedencia de la acción de tutela cuando se invoca la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada aduciendo un trato discriminatorio por parte del empleador en razón al estado de salud de la persona afectada, a saber: “(i) que el peticionario pueda considerarse como una persona discapacitada o con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores; (ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) se demuestre el nexo causal entre el despido y el estado de salud del actor”.

La disminución física o el delicado estado de salud del trabajador ha sido considerado como un criterio sospechoso de discriminación dentro del análisis que debe realizar el juez constitucional para la procedencia de la acción de tutela, cuando se da por terminado el vínculo laboral con una persona que se encuentra en tal condición. No obstante, ello no significa que por esa sola circunstancia se deba acceder a la protección invocada.

Debe entonces hacer un estudio que le permita establecer cuáles fueron las causas que dieron lugar despido y si las mismas pueden considerarse como una actuación discriminatoria por parte del empleador. En ese evento, si el juez encuentra que este último tenía conocimiento de la condición especial de su trabajador y aun así decide despedirlo, tal circunstancia puede ser considerada como un acto de discriminación, pero no como un hecho concluyente a la hora de definir la ilegalidad del despido.

Es por esto que el criterio determinante para establecer si efectivamente existió una vulneración de derechos fundamental es el motivo por el cual el trabajador fue despedido, y si el mismo corresponde o se encuentra ligado con su estado de salud; es decir, la relación de causalidad o el nexo entre ambos eventos. Por esta razón, el juez constitucional debe analizar los sucesos propios de cada caso, así como el material probatorio que obre en el expediente y que le permita concluir si existe una amenaza de las garantías constitucionales.

La Corte ha realizado este tipo de análisis en repetidas oportunidades, de las cuales es posible establecer que el nexo causal a que se ha hecho referencia es el elemento decisivo para acceder o no a la protección del derecho a la estabilidad en el empleo. Sobre este aspecto ha dicho la corporación lo siguiente:

“No es suficiente el mero hecho de la presencia de una enfermedad o una discapacidad en la persona para que el empleador decida desvincularla de manera unilateral sin justa causa.

Para que la protección vía tutela prospere debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa particular condición. Es decir, debe haber nexo de causalidad probado entre la condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral. (...) Esta protección especial tiene fundamento, además, en el cumplimiento del deber de solidaridad, pues en tales circunstancias, el empleador asume una posición de sujeto obligado a brindar especial protección a su empleado en virtud de la condición que presenta” (...)

Por último, en reciente jurisprudencia la Corte Constitucional estableció:

“5.5. Ahora bien, con fundamento en el artículo 13 de la Constitución Política, esta Corporación ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor de aquellos trabajadores que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones, por ejemplo, a raíz de un accidente de trabajo o de una enfermedad. La persona que se encuentre en estas circunstancias está en

estado de debilidad manifiesta, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite tal condición^[130], y el despido en razón de la enfermedad que padezca, constituye un trato discriminatorio que puede ser cuestionado a través de la acción de tutela^[131].

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^[144], 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”

6.- El Caso en Concreto.

Teniendo en cuenta que la accionante ejerce la acción constitucional en forma directa frente a su ex empleadora para que, proceda a su reintegro, teniendo en cuenta su estado de salud, se establece la legitimación en la causa, tanto por activa como por pasiva, así como, en principio, la procedencia del mecanismo excepcional en la medida que se expone la vulneración de las garantías fundamentales reclamadas.

Descendiendo al caso objeto de estudio, advierte el Despacho que, si bien, los argumentos expuestos por la sociedad accionada en el escrito de impugnación se dirigen a demostrar que la actora no se encuentra en condición de discapacidad, así como, que no le han sido prescritas incapacidades por más de 180 días y, por tanto, no es titular de la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada, lo cierto del caso es que, de acuerdo con los apartes jurisprudenciales referidos en el acápite correspondiente, para que un trabajador pueda ser titular del derecho a permanecer en su puesto de trabajo, no es necesario que ostente discapacidad alguna o que se hubiesen iniciado los trámites para la calificación de pérdida de capacidad laboral y, mucho menos que cuente con un número determinado de días de incapacidad, como quiera que, para tal fin basta con que el mismo sufra una afectación en su estado de salud, con las características que más adelante habrán de estudiarse, por lo que tal argumento no se encuentra llamado a prosperar.

De igual forma, en lo relacionado con el conocimiento del estado de salud de la trabajadora por parte de la accionada al momento de dar por terminado el vínculo laboral, deviene insuficiente que la pasiva argumente que no se le comunicaron las recomendaciones laborales, por cuanto, resulta evidente que la actora llevaba un mes incapacitada, situación a partir de la cual resulta dable colegir que su condición no era la mejor, aunado a que tal como lo indicó el *a quo* en la providencia impugnada, la pretensora no tuvo oportunidad de proceder en tal sentido, toda vez que, el vínculo laboral fue finiquitado al otro día de retomar sus actividades.

No obstante lo anterior, advierte el Despacho que la providencia recurrida habrá de revocarse, en la medida que, de los hechos expuestos en el escrito de tutela y de la documental adosada al plenario, se desprende de forma clara que la accionante no se encuentra dentro de la población que puede ser considerada como titular de la garantía de estabilidad laboral reforzada, habida cuenta que, si bien, padece de una lesión en el dedo anular de su mano derecha, lo cierto del caso es que, de la historia clínica aportada al plenario no se desprende que su estado de salud le impida de manera sustancial el desempeño de sus labores, toda vez que, no obstante, le fueron expedidas incapacidades laborales adosadas al expediente, lo cierto del caso es que al momento del despido la actora ya se había reintegrado

a sus labores, sin que su médico tratante ordenara un cambio de puesto de trabajo, por el contrario, sólo recomendó la restricción de las labores que implicaran alzar objetos pesados o usar herramientas que requieran de uso de pinza fuerte o de pinza fina, las cuales según lo expuesto en el escrito de tutela, tales limitaciones sólo afectaban “un poco” su labor, por tanto, dentro del presente asunto no se evidencia con claridad que la lesión sufrida en su mano derecha, afectó considerablemente el estado de salud de la actora a tal punto que no pudiera desempeñar la labor para la que fue contratada.

Respecto del particular, cabe precisar que de acuerdo con los pronunciamientos efectuados por la Corte Constitucional, *“no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional”*, toda vez que, para tal fin debe verificarse que dicha afectación impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores y que, además, disminuya y/o afecte de manera seria y considerable su estado de salud, condiciones que no lucen claramente acreditadas dentro del presente asunto.

Empero, no pretende desconocerse que según lo expuesto por la actora en los hechos de la solicitud de amparo, ésta padece una afectación en su estado de salud, como quiera que, de ello da cuenta su historia clínica, no obstante, de dichos medios suasorios no se desprende que con ocasión de la misma, su capacidad laboral se encuentre disminuida de tal manera que no pueda llevar a cabo cualquier actividad laboral, y le impida acceder a un nuevo empleo.

Aunado a lo anterior, la jurisprudencia constitucional ha fijado unas subreglas para determinar el alcance de la estabilidad laboral reforzada, entre ellas la existencia de una relación de causalidad entre el despido de la pretensora y su estado de salud, siendo este el criterio determinante para establecer si realmente hay lugar a su reintegro.

Frente al particular, del escrito por medio del cual la accionada ejerció su derecho de defensa se desprende que, en fechas cercanas a la terminación de la relación laboral de la actora, también se efectuó tal actuación respecto de otros trabajadores, que según la referida documental se encontraban

vinculados bajo la misma modalidad contractual, situación que, en principio, impide tener por establecido el nexo causal exigido.

Conforme con lo anterior, resulta dable colegir que la discusión en cuanto al despido injusto de la actora y su reintegro al puesto de trabajo, no es susceptible de ser dirimida mediante esta vía preferente y sumaria, por tratarse de un debate meramente jurídico, por tanto, la señora Mancilla Mateus, cuenta con las acciones en la vía ordinaria en su especialidad laboral, a efectos de establecer la pertinencia de lo pretendido.

Ahora, en lo relacionado con el tratamiento al que debe someterse la accionante para restablecer su estado de salud y que, a su juicio, se verían interrumpidos con ocasión de la desvinculación laboral, observa el Despacho que una vez consultada la base de datos del Sistema Integral de Información de la Protección Social, ésta se encuentra activa en la EPS Sura, como cotizante en el Régimen Contributivo, por lo cual no resulta dable colegir que el derecho a la salud de la actora se encuentre en inminente riesgo.

Aunado a ello, se pone de presente que el artículo 6° del Decreto 800 de 2020, prevé que *“Los cotizantes al régimen contributivo y sus beneficiarios, podrán acceder temporalmente al régimen subsidiado de salud mediante la contribución solidaria, una vez finalice el beneficio estipulado en el parágrafo primero del artículo 67 de la Ley 1753 de 2015, adicionado por el artículo 15 del Decreto Legislativo 538 de 2020, cuando el cotizante (i) no cumpla con las condiciones para pertenecer al régimen subsidiado; (ii) haya finalizado su relación laboral durante la emergencia sanitaria o durante los seis (6) meses siguientes a su finalización, y (iii) haya aportado al Sistema General de Seguridad Social en Salud sobre un Ingreso Base de Cotización (IBC) hasta de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (smlmv).”*, por tanto, si la actora cumple con las condiciones allí establecidas, cuenta con la posibilidad de afiliarse al régimen subsidiado a efectos de acceder a los servicios de salud requeridos.

De igual forma, se evidencia que dentro del presente asunto no se encuentra acreditado el acaecimiento de un perjuicio irremediable que faculte al juez constitucional, para abrogarse las facultades del juez natural del proceso para adoptar medidas urgentes tendientes a hacer cesar o

evitar la vulneración de las garantías fundamentales reclamadas por la accionante toda vez que **(i)** tal como se expuso en líneas precedentes María Elizabeth Mantilla Mateus, no es titular de la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada; **(ii)** no se evidencia afectación del derecho a la salud en cabeza de la pretensora, habida cuenta que aún se encuentra cubierta con el periodo de protección laboral de que trata el Decreto 2353 de 2015 y aún finiquitado el mismo, ésta tiene la posibilidad de afiliarse al Régimen Subsidiado en los términos del Decreto 800 de 2020; **(iii)** la afectación del derecho al mínimo vital se da en todos los eventos en que una persona es desvinculada de su empleo, sin embargo, habrá de recordarse que no existe una garantía de inamovilidad del puesto de trabajo, por ende, por esta vía preferente y sumaria y, sin que exista una situación de debilidad manifiesta o que amerite especial protección al trabajador despedido, deviene improcedente ordenar el reintegro solicitado, aún como mecanismo transitorio.

Por lo aquí expuesto, habrá de revocarse la providencia de fecha 10 de septiembre de 2021, proferida por el Juzgado Diecinueve Civil Municipal de esta ciudad y, en su lugar habrá de negarse la solicitud de amparo formulada por María Elizabeth Mancilla Mateus.

DECISIÓN

En virtud a lo expuesto, el Juzgado Quinto Civil del Circuito de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley y mandato constitucional,

RESUELVE

Primero: REVOCAR la providencia de fecha 10 de septiembre de 2021, proferida por el Juzgado Diecinueve Civil Municipal de esta ciudad por lo aquí expuesto y, en su lugar;

Segundo: NEGAR la solicitud de amparo formulada por María Elizabeth Mancilla Mateus.

Tercero: NOTIFICAR la presente decisión personalmente, por telegrama, o cualquier otro medio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

Cuarto: COMUNICAR telegráficamente la presente decisión al Juzgado de origen.

Quinto: REMITIR el expediente a la honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión, cumplido lo anterior.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

NANCY LILIANA FUENTES VELANDIA

JUEZA

Firmado Por:

Nancy Liliana Fuentes Velandia

Juez

Juzgado De Circuito

Civil 005

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: **0682f7b0305fa7a8b6237e63ec52eebb8382f12b68081ade8e7d63d2d2dd1d39**

Documento generado en 15/10/2021 04:41:10 a. m.

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