

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO QUINTO CIVIL DEL CIRCUITO

Bogotá, D.C., cuatro (04) de junio de dos mil veintiuno (2021)

Radicado: (65) **2021 – 00309 01**
Proceso: Acción de Tutela (SEGUNDA INSTANCIA)
Accionante: YENSI GIOVANA VIRVIESCAS POVEDA
Accionados: SUMITEMP S.A.S.
Asunto: **SENTENCIA**

Agotado el trámite que le es propio a esta instancia, se resuelve lo pertinente a la impugnación presentada por la parte accionante, contra la providencia del dieciséis (16) de abril de dos mil veintiuno (2021), proferida por el Juzgado Sesenta y Cinco (65) Civil Municipal de Bogotá.

ANTECEDENTES

1.- Supuestos Fácticos

La accionante, actuando en nombre propio, propuso acción de tutela en contra de la empresa Sumitemp S.A.S., a fin de que le sean amparados sus derechos al trabajo en conexidad con la vida digna, el mínimo vital y la protección a la estabilidad laboral reforzada, con base en los hechos que a continuación se sintetizan:

- 1.1. Que el 6 de noviembre de 2020 inició contrato de trabajo por obra o labor determinada con la empresa ARHES TEMPORAL S.A.S., hoy SUMITEMP S.A.S., en el cargo de Asistente de Gestión Humana, labor que iba hasta el mes de mayo de 2021.
- 1.2. Que el 3 de marzo de 2021 se comunicó con su jefe inmediata para comunicarle que para el 9 de marzo de 2021 se había programado una cirugía y que debía aprovechar esa oportunidad.

- 1.3. Que su jefe inmediata no reaccionó bien a su solicitud y a pesar de que le ofreció varias alternativas para evitar un impacto negativo en su puesto de trabajo, aquella no las aceptó.
- 1.4. Que el 4 de marzo su jefe inmediata la llama y le solicita posponer la cita de la cirugía para 20 días, a lo que la accionante respondió que ello dependía de la EPS.
- 1.5. Que el 4 de marzo de 2021, una persona de la empresa empleadora se comunicó con la accionante para informarle de la finalización del contrato de trabajo para el día 7 de marzo siguiente y que se le enviarían unos documentos que nunca llegaron,
- 1.6. Que, por lo anterior, al finalizar el día envió un correo electrónico con los respectivos soportes de la incapacidad médica generada por la EPS, junto con la remisión para Medicina Laboral.
- 1.7. Que el 5 de marzo le llegó una notificación de que a su cuenta bancaria le había sido consignada nómina por parte de SUMITEMP S.A.S., por valor de \$774.580.00 Mcte.
- 1.8. Que el 8 de marzo de 2021 se comunicó un dependiente de la empleadora, informándole que con ocasión de la terminación del contrato de trabajo debía acercarse a su casa para recoger elementos propios de su puesto de trabajo.
- 1.9. Que ese mismo día se recogieron dichos elementos y entregó la documentación de rigor, así mismo, se le entró a la accionante la carta de terminación con fecha del 4 de marzo de 2021, que ésta se negó a firmar, al encontrarse en incapacidad laboral desde el 4 de marzo de 2021 y prorrogada por 4 días más, hasta el 9 de marzo de 2021, dejándose las anotaciones del caso en el citado documento.
- 1.10. Que el 9 de marzo de 2021 se le realizó cirugía de reemplazo de cadera y se le expide incapacidad por 30 días, hasta el 9 de abril.
- 1.11. Que el 15 de marzo de 2021 remitió a la empresa accionada las incapacidades con el soporte de historia clínica. No obstante, el 23 de ese mismo mes, la empresa le envió oficio donde le indicó que la relación laboral había sido terminada el 4 de marzo, a través de correo electrónico, por lo que no eran válidas las incapacidades remitidas.

2.- Lo Pretendido.

“PRIMERO: Se tutelen los derechos fundamentales a la <sic> Dignidad humana,

mínimo vital y protección a la estabilidad laboral reforzada por haber sido despedida encontrándome en incapacidad laboral.

SEGUNDO: Se ordené el reintegro a mi cargo y funciones en la empresa SUMITEMP S.A.S, para así garantizar mi derecho al trabajo en conexidad con la vida digna, una estabilidad laboral y un mínimo vital para mí y para mi hija menor de edad.

TERCERO: Se ordené el pago de todos los salarios, prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento de mi desvinculación hasta cuando sea efectivamente reintegrada, así mismo ordene que se paguen los aportes al sistema general de seguridad social (salud, pensión, riesgos laborales) desde el momento de mi desvinculación hasta cuando se produzca mi reintegro.

CUARTO: Se me pague la indemnización por despido sin justa causa contemplada en la ley 361/1997 sobre estabilidad reforzada en salud.

QUINTO: Ordenar a SUMITEMP S.A.S se ABSTENGA de realizar actos de acoso laboral en mi contra una vez se produzca mi reintegro.”

3.- La Actuación.

La demanda de tutela correspondió por reparto al Juzgado Sesenta y Cinco (65) Civil Municipal de Bogotá (Cuarenta y Siete de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple), quien la admitió en auto de 26 de marzo de 2021, admitiéndola en contra de SUMITEMP S.A.S./ GAS GOMBEL ESP., y citó a MINISTERIO DEL TRABAJO, CLÍNICA JUAN N. CORPAS, EPS SANITAS S.A.S., ARHES TEMPORAL S.A.S., ARL SEGUROS BOLIVAR, además les otorgó el término para que efectuaran pronunciamiento.

4.- Intervenciones

Advierte el Despacho que se recibieron informes junto con sus anexos, de: **Clínica Juan N. Corpas**, de **Compañía de Seguros Bolívar**, de **Gas Gombel ESP**, de **Sumitemp S.A.S.**, del **Ministerio del Trabajo**, y de la **EPS Sanitas**.

SUMINISTRAMOS RECURSOS HUMANOS TEMPORALES S.A.S., SUMITEMP S.A.S., informó que la accionante había suscrito contrato de trabajo por obra o labor el 6 de noviembre de 2020 con la empresa de servicios temporales ARHES TEMPORAL S.A.S., para prestar sus servicios como asistente de gestión humana, en calidad de trabajadora en misión de la empresa GAS GOMBEL S.A.

Indicó que dicho contrato le fue cedido por la aquella empresa, el 1 de enero de 2021.

Manifestó que la relación laboral finalizó el 4 de marzo de 2021, conforme comunicación remitida por correo electrónico de esa fecha, a las 12:51 p.m. por parte de la Directora de Gestión Humana de la empresa Gas Gombel S.A., por la que informó que la obra o labor por la que había sido contratada la accionante finalizó ese mismo día. En su sentir, la terminación del contrato respondió a una justa causa, cual es la finalización de la obra o labor por la que fue contratada.

Señaló, además, que la accionante nunca le informó del supuesto procedimiento quirúrgico al que debía ser sometida

Adujo que, con fundamento en lo anterior, procedió a notificar la finalización del contrato de trabajo a la accionante, en correo electrónico del 4 de marzo de 2021 a las 2.58 p.m., reiterado a las 4:37 p.m.

Por todo lo anterior consideró que no ha vulnerado derecho fundamental alguno al accionante y solicitó se negara la acción de tutela.

5.- La Providencia de Primer Grado

El Juez a-quo decidió negar el amparo, como quiera que, a su juicio, la terminación del contrato de trabajo precedió a la generación de las incapacidades de la accionante, por lo que no se evidencia un obrar violatorio de los derechos fundamentales por parte de la accionada.

Aunado a ello, señaló que no existen recomendaciones laborales específicas dirigidas a la accionada, ni obran órdenes de incapacidad en la

vigencia del contrato de trabajo.

Tampoco se encontraron demostrados, según el a quo, el nexo de causalidad entre el despido y la enfermedad de la accionante, sino que la terminación derivó de la finalización de la labor para la cual fue contratada.

Por último, señalo que es el juez laboral quien tiene la competencia para decidir sobre el caso.

6.- La Impugnación.

Inconforme con la decisión de primer grado la accionante la impugnó, al considerarla errada.

En efecto, señaló que el 4 de marzo de 2021, se encontraba en cita médica, razón por la cual la incapacidad fue expedida a las 17:56 y aclaró, que la empresa estaba enterada de su padecimiento físico, notificada a su jefe, personalmente, donde le indicó que tenía pendiente una cirugía que no podía aplazar.

Adujo que la obra o labor para la cual fue contratada terminaría en mayo, por cuando se encontraba realizando la labor de una trabajadora que se encontraba en licencia de maternidad, que iba hasta esa mensualidad.

Reiteró que le sugirió a su jefe de varias posibilidades para que su ausencia no afectara sus labores, pero que ésta insistió en que aplazara la cirugía, lo que no podía hacer, pues ésta tenía el fin de mejorar su salud física y emocional.

Por otra parte, informó que la razón por la cual no se dieron recomendaciones médico-laborales, es porque su enfermedad no era circunstancia que desmejorara el rendimiento en el trabajo, "...pues cumplía a cabalidad con las tareas y labores encomendadas de forma efectiva y siempre con diligencia y muy responsablemente, muestra de ello es que nunca tuve algún llamado de atención o cosa parecida.". Sin embargo, aclaró que la cirugía, si bien no afectaba su entorno laboral, sí lo hacía con su vida personal.

Indicó que sí existió orden de interconsulta laboral y que nunca había tenido incapacidades, porque no había visto la necesidad, sino hasta ese momento.

Rechazó la afirmación del Juzgado de que no había nexo causal del despido con la enfermedad, pues, reitera, la obra o labor para la que fue contratada iba hasta mayo.

Por último, consideró como falta de respeto del juzgado de primera instancia que insinuara que actuó de mala fe con las incapacidades generadas, pues no existe centro médico serio que se preste para ello.

7.- Intervención en Segunda Instancia.

La parte accionada presentó memorial dando traslado a la impugnación del accionante, donde solicitó acompañar la decisión de la primera instancia que estima correcta.

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 la finalización de la relación contractual, entre la empresa empleadora accionada y la accionante, vulnera los derechos fundamentales invocados por esta última, en especial la estabilidad laboral reforzada, de la que dice ser beneficiaria, previo estudio de procedibilidad; además, si por este hecho, hay lugar a la revocatoria o no del fallo impugnado.

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 e incluso contra particulares en los casos que determine la Ley “...particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión...”

Particularmente, el Decreto 2591 de 1991, señala que:

“Artículo 42. Procedencia. La acción de tutela procederá contra acciones u omisiones de particulares en los siguientes casos:

(...) 9. Cuando la solicitud sea para tutelar (la vida o la integridad de) quien se encuentre en situación de subordinación o indefensión respecto del particular contra el cual se interpuso la acción. Se presume la indefensión del menor que solicite la tutela (...).”

“...6. La indefensión y la subordinación se sustentan en el equilibrio o desequilibrio que guardan las relaciones entre los particulares, ambos conceptos aluden a la existencia de un nexo jurídico de dependencia de una persona respecto de otra; sin embargo, mientras que la subordinación exige que la relación esté regulada por un título derivado de un orden jurídico o social determinado, la indefensión tiene su origen en situaciones de naturaleza fáctica, por lo que la persona en el extremo débil del vínculo, carece de la posibilidad de presentar una defensa efectiva frente al ataque...”¹

4.- Del Principio de Subsidiariedad

Desde el principio el constituyente concibió la acción de tutela como un mecanismo preferente y sumario a efectos de proteger de manera inmediata y eficaz los derechos fundamentales de las personas cuando éstas no contaran con otro medio eficaz de defensa o existiendo fuera interpuesto para evitar un perjuicio irremediable, tal precepto fue desarrollado en la T - 051 de 2018², en los siguientes términos:

“...La jurisprudencia constitucional ha entendido que el requisito de subsidiariedad exige que el peticionario despliegue de manera diligente las acciones judiciales que estén a su

¹ Sentencia T 325 de 2018.

² Magistrado ponente, doctor Alejandro Linares Cantillo

disposición, siempre y cuando ellas sean idóneas y efectivas para la protección de los derechos que se consideran vulnerados o amenazados. Ha sostenido también que una acción judicial es *idónea* cuando es materialmente apta para producir el efecto protector de los derechos fundamentales, y es *efectiva* cuando está diseñada para brindar una protección oportuna a los derechos amenazados o vulnerados³.

(...) Respecto de la idoneidad y efectividad de los medios de defensa judicial no puede afirmarse que determinados recursos son siempre idóneos y efectivos para lograr ciertas pretensiones sin consideración a las circunstancias del caso concreto⁴.

(...) Entre las circunstancias que el juez debe analizar para establecer la idoneidad y efectividad de los medios de defensa judicial se encuentra la situación de la persona que acude a la tutela. En efecto, según la jurisprudencia, la condición de sujeto de especial protección constitucional y la de debilidad manifiesta del accionante es relevante para analizar si los medios ordinarios de defensa judicial son idóneos y efectivos, lo cual, no indica que el requisito de subsidiariedad se desplace, sino que por el contrario su valoración se flexibiliza, así *“se hace más flexible para [dicho] sujeto pero más riguroso para el juez”*⁵...

En punto de la subsidiariedad, en sentencia T-041 de 2019 la Corte Constitucional recordó las directrices que norman la procedencia de la acción de tutela en caso de estabilidad laboral reforzada, resaltando que en principio la acción de tutela no es la vía judicial idónea para resolver controversias relativas a que un trabajador obtenga su reintegro, pues para ello se debe acudir o bien al juez ordinario laboral o al juez contencioso administrativo, sin embargo, destacó que el examen de procedencia de la tutela debe ser menos estricto cuando se encuentran comprometidos derechos de sujetos de especial protección constitucional *“pues en estos casos el actor experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial”*⁶; y además, recordó que la sentencia T-317 de 2017 dicho tribunal sostuvo que: *“en aquellos casos en los que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de*

³ Ver, sentencia T-211 de 2009.

⁴ Ver, sentencia T-222 de 2014.

⁵ Ver, sentencia T-662 de 2013.

⁶ Sentencia SU-047 de 2017. Frente a los sujetos que gozan de especial protección por estabilidad laboral reforzada, en la sentencia T-305 de 2018 se manifestó que son: “(i) los menores de edad, (ii) los adultos mayores, (iii) las mujeres en estado de embarazo, y (iv) los trabajadores discapacitados.” Referencia de la sentencia T-041 de 2019.

*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***". (negrillas del Despacho).

Por lo anterior, concluyó que:

*"En ese orden de ideas, si bien el ordenamiento jurídico previó procedimientos judiciales especiales para ventilar pretensiones laborales, la Corte ha entendido que las reglas relativas a la procedencia de la acción tendrán que ser matizadas **cuando se trata de personas en especial condición de vulnerabilidad o en circunstancias de debilidad manifiesta, como consecuencia, entre otros, de su estado de salud; por lo tanto, la tutela debe ser considerada como el mecanismo más adecuado para adoptar las acciones que permitan conjurar la afectación de los derechos en cuestión.**"*⁷ (negrillas del Juzgado).

5.- Derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada

En sentencia T – 201 de 2018 la Corte Constitucional, determinó la naturaleza y fines de la estabilidad laboral reforzada como uno de los principios mínimos de las relaciones laborales como el derecho, en sentido amplio, que tiene todo trabajador en estado de debilidad manifiesta a permanecer en el empleo, a menos que exista una causa objetiva y justa para su desvinculación.

El mentado fallo señaló:

"...La estabilidad laboral reforzada implica que los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población. Los motivos que lleven a la terminación de su relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones..., (...)

...la estabilidad laboral reforzada no opera como un mandato absoluto y por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Implica que su despido no puede materializarse por razón de su especial condición (persona en situación de discapacidad física o mental, o mujer en estado de embarazo). Dicha protección, entonces, **no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia "un derecho**

⁷ Sentencia T-041 de 2019.

fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado⁸. Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos discriminatorios en contra de la población protegida por esta figura, que es la más vulnerable entre los trabajadores...

...La mencionada protección le asiste a quienes acrediten su discapacidad⁹, pero también a las personas que están en situación de debilidad manifiesta debido a importantes deterioros en su estado de salud, que le *“impide[n] o dificulta[n] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”*¹⁰. De tal suerte, *“siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada.”*¹¹

..., la estabilidad laboral reforzada tiene como objetivo brindar una protección adicional a las personas que puedan ser apartadas de su trabajo, con ocasión de una eventualidad médica por la que atraviesen...”

Los presupuestos para que sea aplicable la estabilidad reforzada pueden sintetizarse así:

“Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta;
Que el empleador tenga conocimiento de tal situación;
Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador;
y
Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester.”¹²

Conviene indicar que en la SU-049 de 2017 la Sala Plena de la Corte Constitucional estableció que la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; por tanto, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral.

⁸ Sentencias T-899 de 2014 y T-106 de 2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

⁹ Sentencias T-263 de 2009, T-992 de 2008 y T-513 de 2006.

¹⁰ Sentencia T-198 de 2006, T-504 de 2008, T-1040 de 2001

¹¹ Sentencia T-521 de 2016.

¹² T-141 de 2016

A partir artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Corte Constitucional “...ha definido las siguientes reglas: (i) bajo ninguna circunstancia la discapacidad podrá obstaculizar la vinculación de una persona, a menos que se demuestre una incompatibilidad insuperable en el cargo que va a desempeñar; (ii) ningún individuo que se encuentre en estado de discapacidad puede ser retirado del servicio por razón de su limitación, y (iii) en todo caso, quien fuere despedido prescindiendo de la autorización del inspector del trabajo tendrá derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiera lugar.

Así mismo, se ha señalado que la estabilidad laboral reforzada representa para el empleador que conoce del estado de salud del empleado un deber que se concreta en su reubicación atribuyéndole otras labores. Si en lugar de reasignarle funciones lo despide, se presume que la desvinculación se fundó en la condición de trabajador, y como consecuencia, dicha determinación se torna ineficaz.”¹³

6.- El Caso en Concreto.

Teniendo en cuenta que la accionante ejerce la acción constitucional en forma directa en su condición de la relación de trabajo en contra la empleadora accionada, 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 verifica la relación que surgió del vínculo que los unió y por demás, es un punto pacífico que no se controversió.

Ahora bien, como se expuso en líneas anteriores la estabilidad reforzada en el empleo se erige como una medida que permite a las personas en situación de discapacidad – en sentido lato - no ser discriminadas en razón a sus condiciones de salud, garantizando, además, que puedan contar con los recursos necesarios para subsistir y asegurar la continuidad en el tratamiento médico.¹⁴

Pues bien, dicho lo anterior, una vez examinadas las pruebas aportadas al expediente, considera este Estrado que la sentencia de primer grado debe ser confirmada en su integridad.

¹³ Sentencia T-041 de 2019.

¹⁴ Sentencia T-664 de 2017

Y es que, si bien se encuentran demostradas las patologías padecidas por la accionante, lo cierto es no se logró demostrar el nexo causal que vinculara la terminación del contrato de trabajo con aquellas para que resulte procedente el amparo por esta vía constitucional.

Como aparece probado en el expediente, la cláusula primera del contrato individual de trabajo suscrito por ARHES TEMPORAL S.A.S. con la tutelante, el 6 de noviembre de 2020, establece la duración de la relación contractual así: *“será el requerido para la prestación de los servicios contratados por la empresa cliente al Empleador. En consecuencia, este contrato terminará en el momento en que la empresa cliente comunique al Empleador que ha dejado de requerir los servicios del trabajador, sin que el Empleador tenga que reconocer indemnización alguna”*.

Dicho contrato fue cedido por ARHES TEMPORAL S.A.S. a SUMITEMP S.A.S., mediante contrato del 1 de enero de 2021.

Aparece, así mismo demostrado, que la empresa cliente, esto es, GAS GOMBEL S.A. ESP, quien suscribió para esa misma fecha, el 1 de enero de 2021, un contrato de prestación de servicios temporales de colaboración con SUMITEMP S.A.S., comunicó a esta última la prescindencia de los servicios prestados por la señora YENSI GIOVANA VIRVIESCAS POVEDA, finalizada la jornada del 4 de marzo de 2021, según aparece en correo electrónico de ese mismo día, con hora de entrega a las 12:51 p.m.:

De: María Liliana Cubillos González <maria.cubillos@gasamigo.com.co>
Enviado el: jueves, 4 de marzo de 2021 12:51 p. m.
Para: csanabria@sumitemp.com; Jose Miguel Alfonso Franco <gerencia@arhes.com.co>; Astrid Benitez <astrid.benitez@gasamigo.com.co>
Asunto: TERMINACIÓN DE CONTRATO

Carolina buenas tardes

Favor dar terminación de contrato a YENSY GIOVANNA VIRVIESCAS a partir del día de hoy

Correo contentivo de la misiva en la que se comunicaba lo anterior a la empresa de servicios temporales.

Se evidencia, entonces, que, en principio y para los fines de esta acción constitucional, es en razón a que la empresa cliente prescindió de los servicios de la trabajadora que SUMITEMP S.A. procedió con la terminación unilateral del contrato de trabajo, en los precisos términos dispuestos en la cláusula primera de aquel, como ya se señaló, ello sin perjuicio de lo que pueda determinar el juez natural en el trámite respectivo.

Ahora bien, la comunicación de la terminación del contrato de trabajo por parte de la empresa empleadora a la accionante fue anterior a la generación de las incapacidades médicas, como lo acepta la misma impugnante en su escrito, y como se evidencia claramente al comparar la fecha de ingreso de la accionante a la Clínica Juan N Corpas (a las 15:23:46 del 4 de marzo de 2021, según consta en el folio 249 de la historia clínica aportada por esta entidad), la salida de la institución de salud (a las 17:51:26 de ese mismo día) y el correo electrónico por el cual la empresa empleadora le comunicó a la trabajadora de la terminación del contrato laboral (a las 2:58 p.m. del 4 de marzo de 2021, aclarado en correo de ese mismo día a las 4:37 p.m.).

A pesar de que la accionante insistió en que había dado a conocer su estado de salud y la comunicación de su futura cirugía a su jefe inmediato, lo cierto es que no hay prueba en tal sentido como tampoco hay prueba de que estuviera contratada hasta el mes de mayo, por cuenta de una licencia de maternidad que estaba cubriendo. Quedando tales argumentos en el mero dicho de la actora, que por sí solo no constituye prueba.

De otro lado, se echa de menos cualquier indicio sobre el nexo causal aludido por la accionante respecto a que durante la vigencia del contrato de trabajo presentó dolencias o padecimientos en su salud, en tanto que, si bien, la historia clínica refiere que llevaba varios días con dolor, decae ante las mismas aseveraciones de la actora en su escrito de impugnación donde afirma que sus dolencias jamás fueron impedimento para cumplir con sus labores y no le imposibilitaban en ninguna manera adelantar su trabajo, lo que justamente es la finalidad de la estabilidad laboral reforzada que se invoca, pues, recuérdese: esta figura resulta ser una garantía para las personas en debilidad manifiesta debido a importantes deterioros en su estado de salud, que le “impide[n] o dificulta[n] sustancialmente el

desempeño de sus labores en las condiciones regulares”¹⁵. De tal suerte, “siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada.”¹⁶, antecedente jurisprudencial que ya se anotó en el aparte respectivo.

Por otra parte, la accionante no logró probar que se encontrara en una situación de máxima vulnerabilidad, que pudiera constituir un perjuicio irremediable y, por ende, facultar al juez constitucional para arrogarse temporalmente, facultades que le son propias a la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral.

Dicho esto, estíbase que corresponde al juzgador natural de la causa, conocer del litigio propuesto, en el marco de un proceso laboral, conforme lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 2 del Código Procesal del Trabajo, al no avizorase circunstancia alguna que configure un perjuicio irremediable a los derechos del accionante.

Colofón de lo dicho, es claro que no se configuran los presupuestos de protección de la estabilidad laboral reforzada, así como tampoco se observan circunstancias que pudieran dar lugar al amparo tutelar, siquiera de manera transitoria, al no demostrarse un perjuicio irremediable.

Sea lo anterior suficiente para la resolución de la impugnación de la referencia.

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

¹⁵ Sentencia T-198 de 2006, T-504 de 2008, T-1040 de 2001

¹⁶ Sentencia T-521 de 2016.

Primero: CONFIRMAR la providencia del dieciséis (16) de abril de dos mil veintiuno (2021), proferida por el Juzgado Sesenta y Cinco (65) Civil Municipal de Bogotá, por lo expuesto en la parte motiva.

Segundo: 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.

Tercero: COMUNICAR por el medio más expedito la presente decisión al Juzgado de origen.

Cuarto: 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 CIRCUITO

JUZGADO 005 CIVIL DEL CIRCUITO DE 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: **bebee7c323fa2164b2b09b3cd6e40e267da716e978c427dd3bedaa73733b0574**

