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 2023 00826 00
ACCIONANTE: ERIKA TATIANA TORRES VASQUEZ
ACCIONADO: INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y PREVENCIÓN DE FRAUDE LTDA INIF

Bogotá, D.C., veinticuatro (24) de julio de dos mil veintitrés (2023).

S E N T E N C I A

La suscrita juzgadora procede a resolver la acción de tutela promovida por ERIKA TATIANA TORRES VASQUEZ en contra de INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y PREVENCIÓN DE FRAUDE LTDA INIF

ANTECEDENTES

ERIKA TATIANA TORRES VASQUEZ promovió acción de tutela en contra de INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y PREVENCIÓN DE FRAUDE LTDA INIF, para la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, trabajo, debido proceso e igualdad presuntamente vulnerados por la entidad accionada, al dar por terminado su contrato de trabajo sin tener en cuenta su estado de salud y como consecuencia de ello reintegrarla a un cargo en iguales o mejores condiciones, así como el pago de la sanción de 180 días de salario.

Como fundamento de la solicitud de amparo constitucional, señaló que desde el primero (01) de septiembre de dos mil veinte (2020), inició una relación laboral con la accionada a través de contrato laboral a término indefinido, así mismo, que en febrero de dos mil veintidós (2022), se encontraba en estado de gravidez de alto riesgo, razón por la cual fue incapacitada y hospitalizada de manera frecuente.

Adujo que en septiembre de dos mil veintidós (2022), nació su hija como consecuencia de una cesárea de emergencia que le tuvieron que realizar por cuanto estaba presentando preeclampsia severa y desde su embarazo, tuvo que acudir a varios controles médicos dado que su salud había desmejorado y hasta el momento de radicación de la tutela, ha acudido a varias citas médicas.

Relató que el veintiocho (28) de marzo de dos mil veintitrés (2023) retomó sus labores dado que se encontraba en licencia de maternidad y le informó a su empleador sobre su estado de salud y de las citas médicas a las que debía acudir, por lo que se comprometió a reponer el tiempo y el doce (12) de abril de dos mil veintitrés (2023) le informó a su jefe inmediato y a la promotora de bienestar sobre su estado de salud; sin embargo, trataron de transgredir sus derechos fundamentales, como quiera que le señalaron que iba a ser enviada a vacaciones obligatorias, sin cumplir el tiempo de notificación de estas, contemplado en el Código Sustantivo de Trabajo.

Manifestó que posteriormente fue notificada que en quince (15) días iba a salir a vacaciones; sin embargo, estas se cancelaron un día antes de salir. Así mismo, sostuvo que ha tenido varias incapacidades de origen común y que el veintinueve (29) de junio de dos mil veintitrés (2023) encontrándose en una cita médica su jefe le indicó que si seguía en el médico, como quiera que la necesitaba en una reunión y al conectarse a esta, le señalaron que se había tomado la decisión de terminar unilateralmente el contrato y que la iban a indemnizar.

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y PREVENCIÓN DE FRAUDE LTDA INIF indicó que la tutela es improcedente como quiera que no incurrió en ninguna conducta violatoria de los derechos fundamentales de la accionante y que además existen otros medios de defensa judicial lo suficientemente expeditos para tramitar las reclamaciones hechas por la promotora.

Informó que la accionante no indicó cuáles derechos fueron los que se vulneraron con la terminación legal del contrato de trabajo lo que le impide al juez de tutela tomar una decisión al respecto. Así mismo, que la jurisprudencia ha establecido que para la estabilidad laboral reforzada debe haber un grado de invalidez superior a la limitación moderada; no obstante, al momento de terminar el contrato (veintinueve (29) de junio de dos mil veintitrés (2023)), la accionante no se encontraba incapacitada así mismo, tampoco poseía ninguna clase de restricción medica ni tratamiento en curso o porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

Relató que el examen médico de egreso permite concluir que la accionante no contaba con recomendaciones o restricciones médicas o que las patologías que alega afectaran el desarrollo normal de sus funciones y que la terminación del contrato fue de manera legal conforme el artículo 64 del CST.

Manifestó que al momento de la terminación laboral, la accionante recibió la suma de $9.435.042 valor que permite realizar el pago de sus necesidades básicas sin que exista un perjuicio económico, razón por la cual la inconformidad presentada debe ser tramitada ante la jurisdicción ordinaria laboral.

CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR- COMPENSAR EPS informó que la accionante se encuentra en estado activo dentro del plan de beneficiarios en salud en calidad de cotizante dependiente y que el último registro de atención fue el diez (10) de julio de dos mil veintitrés (2023) por Valoración por Endocrinología, también, que no presenta incapacidades con prórroga de 120 días, razón por la cual no se hace necesaria gestión ante el fondo de pensiones.

Adujo que la accionante no tiene calificaciones de origen por parte de la EPS, así como tampoco se encuentra en estudio y que la EPS no tiene relación con la solicitud de reintegro invocado por la promotora, razón por la cual, solicitó ser desvinculada de la tutela y pidió declarar improcedente el amparo invocado.

NACIÓN-MINISTERIO DE TRABAJO informó que no vulneró ningún derecho fundamental a la accionante, así mismo, que no existe solicitud alguna por parte

del empleador para terminar el vínculo con la promotora, razón por la que no es la llamada a dar informe sobre el particular y pidió ser desvinculada de la acción.

Posteriormente, a través de correo electrónico del trece (13) de julio de dos mil veintitrés (2023), de nuevo señaló que la acción es improcedente por falta de legitimación en la causa por pasiva y pidió ser exonerada de cualquier responsabilidad.

ERIKA TATIANA TORRES VASQUEZ a través de correo electrónico del diecinueve (19) de julio de dos mil veintitrés (2023) informó que tuvo cita con el internista quien le señaló que de no mejorarse su estado de salud debía reajustar la dosis de sus medicamentos y que también estaba presentando un cuadro de depresión.

PROBLEMA JURÍDICO

Dentro de la presente acción de tutela corresponde determinar sí la accionada violó los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, trabajo, debido proceso e igualdad, de ERIKA TATIANA TORRES VÁSQUEZ, al dar por terminado su contrato de trabajo sin tener en cuenta su estado de salud. Así mismo, se verificará si es procedente o no ordenar el reintegro al cargo ocupado junto con el pago de la sanción de 180 días de salario.

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[1]:

> *"(…) 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 impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinaras, 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

1 Corte Constitucional. Sentencia T- 151 de 2017. M.P. Alejandro Linares Cantillo.

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 perdida 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 20172, 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 e*ste 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).

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

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[3], 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."*

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 sicológica, 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***

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

> ***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 ordene su reintegro al cargo ocupado o uno de mejores condiciones y en consecuencia, se disponga el pago de 180 días de salario.

De la estabilidad laboral reforzada por salud.

Determinará esta juzgadora en primer término, si es procedente la acción de tutela instaurada por ERIKA TATIANA TORRES VÁSQUEZ, mediante la cual busca que se ordene su reintegro laboral, al ostentar la calidad de persona en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud.

Se encuentra demostrado que las partes suscribieron un contrato de trabajo a término indefinido que inició el tres (03) de septiembre de dos mil veinte (2020) (folios 21 a 27 PDF 01) y que el veintinueve (29) de junio de dos mil veintitrés (2023), la accionada dio por terminado el contrato de trabajo sin ninguna causa, como a continuación se observa:

INIF CONSTRUYENDO UNA SOCIEDAD MÁS HONESTA

Bogotá D.C., 29 de junio de 2023

Señora

Erika Tatiana Torres

Ciudad

Ref.: Terminación del contrato de trabajo sin justa causa.

Respetada Erika,

Por medio de la presente, me permito comunicarle la decisión de la Compañía de terminar su contrato de trabajo de forma unilateral y sin justa causa, decisión que surte efectos a partir de la entrega de esta comunicación, esto es, el día 29 de junio de 2023, conforme a la facultad consagrada en el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, que modificó el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por lo anterior, a la terminación de su contrato de trabajo, se le hará entrega, además de las acreencias laborales a las cuales tiene derecho, la indemnización por despido sin justa causa y la documentación correspondiente a la terminación del vínculo laboral.

Por otra parte, se observa que, al momento de liquidación final la accionada reconoció a la promotora una indemnización por despido sin justa causa y le reconoció la suma de $9.435.042, valor que además incluía valores por prestaciones sociales así:

NIT 830.099.102-1

LIQUIDACION DE CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO

NOMBRE: ERIKA TATIANA TORRES
CARGO: Promotor de Justicia
C.C: 1018481581
CAUSA DE LA LIQUIDACION: Terminación contrato sin justa causa

PERIODO DE LIQUIDACION		**SALARIO BASE DE LIQUIDACION:**	
FECHA TERMINACION DE CONTRATO	30-jun-23 vie	SUELDO BASICO:	$ 2.983.500
FECHA DE INICIO CONTRATO	3-sep-20	PROMEDIO SALARIO VARIABLE	$ -
TIEMPO TOTAL LABORADO	1018	AUXILIO DE TRANSPORTE:	$ -
FECHA DE INICIO LIQUIDACION PRESTACIONES	1-ene-23	TOTAL BASE DE LIQUIDACION:	$ 2.983.500
		SANCIONES EN DIAS	

PRIMA		**CESANTIAS**	
FECHA DE LIQUIDACION PRIMA	30-jun-23	FECHA DE LIQUIDACION CESANTIAS	30-jun-23
FECHA DE CORTE PRIMA	30-jun-23	FECHA DE CORTE CESANTIAS	1-ene-23
DIAS PRIMA	0,00	DIAS CESANTIAS	180,00

VACACIONES		**INTERESES A LAS CESANTIAS**	
FECHA DE LIQUIDACION VACACIONES	3-sep-20	FECHA DE LIQUIDACION INTERESES	30-jun-23
FECHA DE CORTE VACACIONES	30-jun-23	FECHA DE CORTE INTERESES	1-ene-23
TOTAL DIAS DE VACIONES	42,42	DIAS INTERESES	180,00
DIAS TOMADOS DE VACACIONES	30		
DIAS PENDIENTES	12,42		

RESUMEN LIQUIDACION PAGOS:							
DIAS DE VACACIONES PENDIENTES:	2.983.500	/	30	x 12,42		$	1.234.837
CESANTIAS:	2.983.500	/	360	x 180		$	1.491.750
INTERESES DE CESANTIAS	1.491.750	/	360	x 180	X 12%	$	89.505
PRIMA SERVICIOS	2.983.500	/	360	x 0		$	-
SALARIO PENDIENTE	2.983.500	/	30	x 0		$	-
AUXILIO CONECTIVIDAD	80.000	/	30	X 0		$	-
INDEMNIZACION	2.983.500	/	30	x 66,55		$	6.618.950
TOTAL DEVENGOS						$	9.435.042
RESUMEN DESCUENTOS LIQUIDACION :							
DESCUENTO SALUD	2.983.500				X 4%	$	-
DESCUENTO PENSION	2.983.500				X 4%	$	-
DESCUENTO SOLIDARIDAD	0				X 1%	$	-
OTROS DESCUENTOS AL EMPLEADO	0					$	-
TOTAL DEDUCCIONES						$	-
VALOR LIQUIDACION						$	9.435.042

Ahora bien, en lo que respecta a la solicitud de reintegro e 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 accionante manifestó enfáticamente ostentar una condición especial de

salud, dicha situación no otorga a la accionante la calidad de persona discapacitada o en condiciones de debilidad manifiesta, conforme a lo siguiente:

Al verificar las pruebas aportadas con el escrito de tutela, lo primero que resalta el Despacho es que la actora envió a la accionada diversos correos electrónicos desde el catorce (14) de julio de dos mil veintidós (2022) hasta el diecinueve (19) de junio de dos mil veintitrés (2023) (folios 47 a 53 y 56 PDF 01), en los que pese a que se relacionan unas incapacidades generadas, lo cierto es que no es posible determinar los documentos que se adjuntaron con tales correos,; sin embargo, dentro del expediente de tutela se acreditaron las siguientes incapacidades:

INCAPACIDAD	**INICIO**	**FINAL**	**DÍAS Y FOLIO**
	22/07/2022	28/07/2022	7- folio 54 PDF 01
	30/05/2023	31/05/2023	2- folio 80 PDF 01
	11/05/2023	12/05/2023	2-folio 81 PDF 01
	08/05/2023	09/05/2023	2-folio 82 PDF 01
	05/05/2023	05/05/2023	1-folio 83 PDF 01
	28/05/2023	29/05/2023	2-folio 84 PDF 01
	19/06/2023	20/06/2023	2-folio 85 PDF 01
	22/07/2022	23/07/2022	2-folio 86 PDF 01

De acuerdo con lo expuesto, este Despacho encuentra que la accionante si bien tuvo varias incapacidades médicas, las aportadas fueron anteriores a la fecha de terminación del vínculo contractual, siendo la última generada desde el diecinueve (19) al veinte (20) de junio de dos mil veintitrés (2023) (folio 85 PDF 01).

Por otra parte, dentro del material probatorio se observa a folio 34 del PDF 01 que si bien la accionante envió un correo electrónico a su empleador el doce (12) de abril de dos mil veintitrés (2023), a través del cual señaló que adjuntaba constancia de su cita pasada y de las próximas del mes, lo cierto es que no se evidencia cuáles son las citas que tenía asignadas y en gracia de discusión que estas estuvieran relacionadas, según lo señalado dentro del correo solo eran citas por el mes de abril de acuerdo con su propio dicho.

Ahora, si bien a folio 35 del PDF 01 la accionante a través de correo electrónico informó a su empleador de unas citas médicas programas, lo cierto es que estas son del año dos mil veintidós (2022), como a continuación se observa:

Erika Torres

De: Erika Torres
Enviado el: martes, 12 de julio de 2022 11:14 a. m.
Para: Johana.zuluaga
CC: Luis Carlos Pérez
Asunto: CITAS MEDICAS JULIO Y AGOSTO

Buenos días,

Mediante el presente me permito informar que hasta el momento tengo programadas las siguientes citas médicas:

- Lunes 18 de julio: ecografía 3:40 PM, LOS COBOS
- Viernes 29 de julio: obstetricia de alto riesgo 10:00 AM, LOS COBOS
- Jueves 11 de agosto: nefrología 3:40 PM, CALLE 93
- Martes 23 de agosto: consulta de control enfermería 9:00 AM, CARRERA 69
- Martes 23 de agosto: interconsulta enfermería 9:40 AM, CARRERA 69

Tengo exámenes de sangre pendientes por agendar, pero usualmente los saco a las 6AM para no interferir con mi jordana laboral, sin embargo, si alguno se cruzará lo informaré por este medio.

Cordialmente,

INIF CONSTRUYENDO UNA SOCIEDAD MÁS HONESTA
Erika Tatiana Torres Vásquez
Promotora de justicia||Operaciones
E-mail: erika.torres@inif.com.co
Celular: 3153410533
www.inif.com.co

Así mismo, conviene precisar que si bien se aportó otro correo electrónico que envió la promotora a la accionada de junio de dos mil veintitrés (2023) a través del cual solicitó la aprobación para asistir a unas citas médicas en ese mes, lo cierto, es que no se puede corroborar cuáles días tenía programadas, en la medida que no las relacionó y se desconoce hasta cuándo fue atendida la promotora, toda vez que solo se aprecia la siguiente información:

Erika Torres

De: Erika Torres
Enviado el: jueves, 1 de junio de 2023 4:54 p. m.
Para: Beatriz Agudelo; Luis Carlos Pérez
Asunto: CITAS JUNIO
Datos adjuntos: 54989310-cita-MEDICO.pdf; WhatsApp Image 2023-06-01 at 4.30.11 PM.jpeg; WhatsApp Image 2023-06-01 at 4.31.13 PM.jpeg

Buenas tardes,

Mediante el presente solicito su aprobación para asistir a las siguientes citas, que en su mayoría son a medio día, en aras de tomar mi hora de almuerzo para asistir a las mismas y no afectar mi horario laboral.

De igual forma, las que puedan llegar hacerlo repondré el tiempo que invierta.

Cordialmente,

INIF CONSTRUYENDO UNA SOCIEDAD MÁS HONESTA
Erika Tatiana Torres Vásquez
Promotora de justicia||Operaciones
E-mail: erika.torres@inif.com.co
www.inif.com.co

De igual manera, se resalta que si bien la accionante informó en sus hechos que el veintinueve (29) de junio de dos mil veintitrés (2023) estando en cita médica fue llamada por la accionada y ese mismo día le finalizaron su vínculo laboral, lo cierto es que solo se acreditó que mientras la promotora asistió a esa cita médica le fue prescrita una orden de medicamentos como se observa a folio 97 del PDF 01 y no le fue suministrada incapacidad o recomendación médica que reflejara que por lo menos a ese día era un sujeto de especial protección por su condición de salud.

Aun así y si en gracia de discusión se aceptara que la accionada conocía del estado de salud de la accionante quien ejercía funciones como *"Analista judicial",* lo cierto es que dentro de las pruebas aportadas tampoco se acreditó que tuviera alguna limitación y restricción laboral y por tanto no es posible concluir que su estado de salud no le permitía realizar las actividades laborales de la accionante en la compañía y así establecer que el despido fue discriminatorio.

Ahora si bien posteriormente a la radicación de la tutela informó que estaba sufriendo de un cuadro de depresión y fue enviada para ser valorada por psiquiatría, lo cierto es que esta orden solo se dio de manera posterior a la finalización del vínculo contractual, toda vez que la misma fue expedida el dieciocho (18) de julio de dos mil veintitrés (2023) (folio 05 PDF 09).

Sumado a lo anterior, se debe indicar que:

1. No se evidencia que la 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.

3. Al analizar los documentos aportados, no se evidencia que la accionante contara con recomendaciones médicas u limitaciones para desempeñar sus funciones.

En conclusión, no hay evidencia de alguna circunstancia que permita concluir que la accionante se encuentra ante el riesgo de sufrir perjuicios irreparables e inminentes, para requerir así la adopción de medidas urgentes e impostergables, por lo que la acción de tutela tampoco es procedente como mecanismo transitorio de protección.

Así las cosas, determina 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 colige 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 ERIKA TATIANA TORRES VASQUEZ, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: ADVERTIR que, en caso de presentarse impugnación contra la presente sentencia, deberá ser remitida únicamente al correo electrónico **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: **f8156a2056e45419d8a35a1bd696fa8c5ee71f6acf1667dc9c6d5e16edb5dee6**

Documento generado en 24/07/2023 05:41:29 PM

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