

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 2024 10136 00

ACCIONANTE: YISET VANESSA PALACIOS TIMOTE

DEMANDADO: LAB GROUP COLOMBIA HOTEL SAS - HOTEL SONESTA

Bogotá, D.C., primero (1º) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

S E N T E N C I A

La suscrita juzgadora procede a resolver la acción de tutela promovida por YISET VANESSA PALACIOS TIMOTE en contra de LAB GROUP COLOMBIA HOTEL SAS - HOTEL SONESTA

ANTECEDENTES

YISET VANESSA PALACIOS TIMOTE promovió acción de tutela en contra de la LAB GROUP COLOMBIA HOTEL SAS - HOTEL SONESTA, para la protección de sus derechos fundamentales a la vida, salud, seguridad social, mínimo vital y estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, presuntamente vulnerados por la accionada al finalizar la relación laboral sin tener en cuenta su estado de salud, por lo que solicitó ser reintegrada al cargo que desempeñaba y pagar la indemnización de 180 días de salario.

Como fundamento de sus pretensiones, señaló que el seis (06) de marzo de dos mil veintidós (2022) firmó un contrato de trabajo con la empresa TYD SERVICIOS INTEGRALES, para desempeñar el cargo de atención a la mesa en bar u hoteles con una remuneración de un salario mínimo.

Adujo que en octubre de dos mil veintidós (2022) se vinculó directamente como mesera ante la accionada; sin embargo, al transcurrir los meses presentó dolores intensos en sus manos, por lo que el diez (10) de mayo de dos mil veintitrés (2023) su médico tratante la diagnosticó *síndrome del túnel del carpo derecho*, por lo tanto le expidió una incapacidad de 3 días y la remitió a citas de fisioterapia, situación que puso en conocimiento a su empleador.

Relató que al persistir el dolor, acudió nuevamente a cita médica y el galeno tratante el veintinueve (29) de agosto de dos mil veintitrés (2023) le informó que no debía soportar cargas mayores a 2 kilos, evitar movimientos repetitivos con las manos, la remitió a fisioterapia y ordenó que se realizara una electromiografía y neuro conducción de miembros superiores, situación que también puso en conocimiento de su empleador quien en algunas oportunidades la reubicó para que se cumplieran las recomendaciones.

Adujo que el veintinueve (29) de diciembre de dos mil veintitrés (2023) la accionada terminó la relación laboral aduciendo vencimiento al contrato de trabajo por lo que

la empresa tomó la decisión de no renovar el mismo a partir del primero (01) de febrero de dos mil veinticuatro (2024) y, en razón a la decisión y por los dolores en sus manos presentó un escrito a la accionada en el que informó que se retiraba de la empresa desde el veintiséis (26) de enero de dos mil veinticuatro (2024), por lo que le informaron que aceptaban su renuncia a partir de dicha fecha.

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

NUEVA EPS informó que la accionante se encuentra en estado activa en el sistema general de seguridad social en salud en el régimen contributivo y que dentro de la tutela se configura una falta de legitimación en la causa por pasiva por lo que pidió ser desvinculada del presente trámite constitucional.

LAB GROUP COLOMBIA HOTEL SAS - HOTEL SONESTA señaló que la accionante fue vinculada a esa empresa a partir del primero (01) de octubre de dos mil veintidós (2022) a través de contrato laboral a término fijo por 4 meses el cual fue prorrogado; sin embargo, el veintinueve (29) de diciembre de dos mil veintitrés (2023), le informó a la promotora la decisión de no seguir prorrogando el mismo por causal objetiva, esto es por el vencimiento del plazo pactado el treinta (30) de enero de dos mil veinticuatro (2024).

Adujo que la accionante decidió presentar renuncia voluntaria al cargo el dieciocho (18) de enero informando que trabajaría hasta el veintiséis (26) de enero de dos mil veinticuatro (2024), por lo que la relación laboral terminó ese día por renuncia voluntaria de la accionante sin que se encontrara en curso una incapacidad o una patología catalogada como limitante o grave, pues la única vez que fue incapacitada fue del veintinueve (29) de agosto al cinco (05) de septiembre de dos mil veintitrés (2023) lo que no configuró un fuero por estabilidad laboral reforzada.

Relató que la tutela es improcedente puesto que las pretensiones invocadas se escapan de la orbita del juez de tutela puesto que es la jurisdicción ordinaria laboral la encargada de atender las mismas.

Manifestó que el examen de egreso realizado el treinta y uno (31) de enero de dos mil veinticuatro (2024) señaló que la extrabajadora se encuentra en buen estado general y que no conocía de los hallazgos en la historia clínica, adicionalmente que no contaba con recomendaciones ni restricciones médicas conforme el certificado de egreso, por lo tanto, solicitó declarar improcedente el amparo invocado.

YISET VANESSA PALACIOS TIMOTE a través de correo electrónico de veintidós (22) de febrero de dos mil veinticuatro (2024) señaló que no renunció a su cargo, en la medida que únicamente informó que no asistiría desde el veintiséis (26) de enero de dos mil veinticuatro (2024) puesto que obedeció al dolor que presentaba en las manos aunado a que la accionada ya le había informado que no se prorrogaría el contrato a partir del treinta (30) de ese mismo mes.

Así mismo, informó que si bien no contaba con una incapacidad médica al momento en que la empresa tomó la decisión de no prorrogar el contrato, conocía su padecimiento y tratamiento ordenado por el médico, así como las restricciones, las cuales habían sido informados a su jefe inmediato, así mismo que, en el examen de egreso se diagnosticó que contaba con síndrome de túnel carpiano y que no ha recibido ningún pago por concepto de liquidación.

PROBLEMA JURÍDICO

Dentro de la presente acción de tutela se deberá determinar si la entidad accionada, LAB GROUP COLOMBIA HOTEL SAS - HOTEL SONESTA vulneró los derechos fundamentales a la vida, salud, seguridad social, mínimo vital y estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud de la accionante al finalizar la relación laboral sin tener en cuenta su estado de salud, en caso afirmativo se determinará si hay lugar a ordenar el reintegro al cargo que venía desempeñando junto con el pago de la indemnización de 180 días de salario.

CONSIDERACIONES

Conforme al Artículo 86 de la Constitución Política, encontramos que la acción de tutela es un instrumento judicial de carácter constitucional, subsidiario, residual y autónomo, dirigido a facilitar y permitir el control de los actos u omisiones de todas las autoridades públicas y excepcionalmente de los particulares cuando estos vulneren derechos fundamentales.

Esta acción constitucional puede ser interpuesta 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.

Principio de subsidiariedad de la acción de tutela.

La acción de tutela es de carácter subsidiario, por cuanto debe verificarse que el afectado no cuente con otro mecanismo judicial para la protección de sus derechos fundamentales. Sin embargo, esta regla cuenta con una excepción, según la cual la tutela es procedente como mecanismo transitorio cuando se advierta la existencia de un perjuicio irremediable.

En torno a esta figura, la Corte ha indicado que para que exista un perjuicio irremediable es preciso que el mismo sea cierto, inminente, grave y de urgente atención. Tal como dispuso en sentencia T-583 de 2010¹:

“la inminencia, que exige medidas inmediatas, la urgencia que tiene el sujeto de derecho por salir de ese perjuicio inminente, y la gravedad de los hechos, que hace evidente la impostergabilidad de la tutela como mecanismo necesario para la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales. La concurrencia de los elementos mencionados pone de relieve la necesidad de considerar la situación fáctica que legitima la acción de tutela, como mecanismo transitorio y como medida precautelativa para garantizar la protección de los derechos fundamentales que se lesionan o que se encuentran amenazados”.

Es así como, si el accionante se abstiene de evidenciar la ocurrencia del perjuicio irremediable según las reglas anotadas, la acción se tornará improcedente. Por ello, la prueba de tal circunstancia es un requisito fundamental para la prosperidad de la acción de tutela, motivo por el cual, no es suficiente la afirmación de que su derecho se encuentra sometido a un perjuicio irremediable; es necesario, que el petente

1 Corte Constitucional, Sentencia T-583 de 2010 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

explique en qué consiste dicho perjuicio, señale las condiciones que lo enfrentan al mismo y aporte mínimos elementos de juicio que le permitan al Juez de tutela verificar la existencia del elemento en cuestión, de lo contrario, el problema sólo podrá resolverse por la vía ordinaria.

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 2017²:

“(...) 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 ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra”.

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

De la estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador discapacitado.

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

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

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

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

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

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

(...)

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

(...)

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

En la sentencia SU-049 de 2017³, el máximo órgano de lo constitucional hace referencia a la *estabilidad ocupacional reforzada* poniendo de presente que, dicho derecho no aplica únicamente para las personas que hayan tenido una calificación respecto de la pérdida de capacidad laboral, **sino que por el contrario, beneficiará a todas las personas que sufran disminuciones en su salud que “les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”**; además que este derecho no surge de la Ley 361 como lo afirma la Corte Suprema, sino que se deriva de la propia Constitución y finalmente se evidencia que la Corte decidió hacer el cambio de término “*laboral*” por el de “*ocupacional*”, bajo el entendido que este derecho no solo le aplica a las personas

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

que tienen un contrato de índole laboral vigente, sino que además le aplicará a toda persona que esté vinculada por contratos de prestación de servicios. (Negrita fuera de texto).

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

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

En adición a lo anterior, se tiene que en sentencia SL1360 de 2018⁴, 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 que fue reiterada por la Corte Constitucional en Sentencia SU-040 de 2018⁵, donde manifestó:

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

Igualmente reiterada por la Corte Constitucional en Sentencia T-305 de 2018⁶, donde manifestó:

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

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

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

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

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

CASO CONCRETO

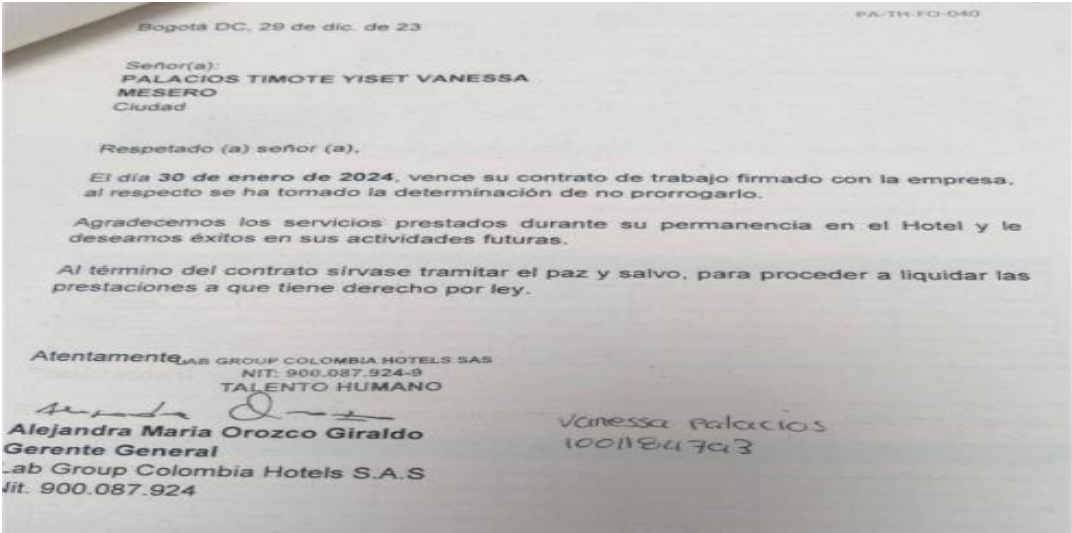
Por medio de la presente acción de tutela pretende el accionante que se ordene a la accionada LAB GROUP COLOMBIA HOTEL SAS - HOTEL SONESTA, el reintegro al cargo que desempeñaba y pagar la indemnización de 180 días de salario.

Una vez analizadas las respuestas allegadas junto con las pruebas aportadas, evidencia el Despacho que:

1. Entre las partes existió un contrato laboral, a término fijo por cuatro (04) meses que inició el primero (01) de octubre de dos mil veintidós (2022) y finalizó el treinta y uno (31) de enero de dos mil veintitrés (2023) (folios 25 a 38 PDF 07).
2. Que el contrato referido, tuvo 3 prórrogas por el mismo periodo inicial pactado de la siguiente manera⁷:
 - Del 01/02/2023 al 30/05/2023.
 - Del 01/06/2023 al 30/09/2023.
 - Del 01/10/2023 al 30/01/2024.
3. El veintinueve (29) de diciembre de dos mil veintitrés (2023) la empresa accionada entregó a la accionante la misiva en la que le informaba sobre la no prórroga del contrato, la cual cuenta con constancia de recibo por la promotora, como a continuación se observa⁸:

⁷ (folios 22 a 24 PDF 07).

⁸ Ver folio 44 PDF 01.



4. Dentro del lapso de la relación laboral, es decir desde el primero (01) de octubre de dos mil veintidós (2022) hasta el treinta (30) de enero de dos mil veinticuatro (2024) (fecha en que se cumplía el plazo del contrato de trabajo), a la accionante le fueron expedidas las siguientes incapacidades:

- Veintinueve (29) de agosto hasta cinco (05) de septiembre de dos mil veintitrés (2023) de ocho (08) días, por el diagnóstico de “*SINDROME DEL TUNEL CARPIANO*” (folio 27 PDF 01).
- Diez (10) a doce (12) e mayo de dos mil veintitrés (2023) por “*DOLOR EN MIEMBRO*” (folio 36 PDF 01).
- Ocho (08) al nueve (09) de octubre de dos mil veintidós (2022) por el diagnóstico “*RINO FARINGITIS AGUDA (RESFRIADO COMÚN)*” (folio 40 PDF 01).

5. De igual manera dentro del interregno de la relación laboral, se pudo observar que desde abril de dos mil veintidós (2022) la accionante ha acudido a citas médicas por diferentes patologías como lo son “*masa no especificada en la mama*” (folio 43 PDF 01); en julio de dos mil veintidós (2022) por “*síndrome de ovario poliquístico*” (folio 41 PDF 01); en octubre de dos mil veintidós (2022) por “*consejo y asesoramiento general sobre la anticoncepción y por rinofaringitis aguda (resfriado común)*” (folio 39 PDF 01); en abril de dos mil veintitrés (2023) por exámenes odontológicos (folio 37 PDF 01).

Así mismo, en mayo de dos mil veintitrés (2023) de nuevo acudió por la patología de “*síndrome de ovario poliquístico*” (folio 36 PDF 01); mayo de dos mil veintitrés (2023) por “*dolor en miembro, exámenes generales y de visión*” (folio 35 PDF 01); junio de dos mil veintitrés (2023) por “*hiperprolactimea*” y “*síndrome del túnel carpiano*” (folios 28 a 32 PDF 01).

En cuanto a la patología del “*síndrome del túnel carpiano*” la accionante asistió a cita médica en agosto de dos mil veintitrés (2023), en donde fue incapacitada del veintinueve (29) de agosto hasta cinco (05) de septiembre de dos mil veintitrés (2023); en octubre de dos mil veintitrés de nuevo asistió por dolor en las muñecas por tendinitis (folios 24 y 26 PDF 01), el veinticuatro (24) de enero de dos mil veinticuatro (2024) también asistió al

médico por dolor en ambas manos, veintisiete (27) de enero del mismo año por “hiperprolactimea” y el treinta (30) por “gingivitis aguda” (folios 21 a 23 PDF 01.

Así entonces se debe tener en cuenta que la Corte Constitucional en sentencia T-035 de 2022 M.P. Alberto Rojas Ríos, dispuso que para despedir un trabajador en donde exista una situación de estabilidad laboral reforzada por su estado de salud, debe mediar permiso del Ministerio de Trabajo, no obstante, para que proceda el amparo constitucional se debe acreditar que el estado de salud obstaculice o imposibilite su desempeño laboral, que previo a la desvinculación el empleador conozca la circunstancias de la debilidad manifiesta y que no exista duda que es un acto discriminatorio, como a continuación se observa:

*De modo que para despedir un trabajador que se halle en cualquiera de esas situaciones que implique estabilidad reforzada, debe mediar permiso del Ministerio del Trabajo, de lo contrario, resulta ineficaz ese despido^[37]. De ahí que esté proscrita la desvinculación discriminatoria de personas en circunstancia de debilidad manifiesta por razones de salud, a través de una legítima limitación constitucional a la libertad contractual del patrono, el cual únicamente podría desvincular al trabajador una vez cuente con permiso de la autoridad competente que de constancia de la existencia de una justa causa para tales efectos. Adicional al permiso del Ministerio del Trabajo, el amparo constitucional procederá en la medida que: (i) se evidencie que el estado de salud del empleado efectivamente le obstaculice o le imposibilite sustancialmente desempeñar de manera adecuada y normal sus labores; (ii) **previamente a la desvinculación, el patrono conozca la circunstancia de debilidad manifiesta;** y (iii) no concurra una justa causa suficiente para desvincularlo, es decir, que no exista duda de un acto discriminatorio. A partir de ello se ha fijado una presunción que favorece a quien se lo desvincula.*

Si verificada la circunstancia de debilidad manifiesta se determina que el despido se llevó a cabo sin el permiso del referido Ministerio, tendrá que presumirse que el móvil fue la situación de indefensión en la que se encuentra el empleado. Tal presunción puede desvirtuarse -inclusive en sede de amparo-, ya que la carga probatoria pasa al patrono con el deber de acreditar que la desvinculación no se produjo debido a esa situación concreta, sino que se debió a una causa justificada. En caso que no se desvirtúe dicha presunción, el juez de amparo: (i) declarará ineficaz el despido o terminación del contrato; (ii) ordenará el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir; (iii) ordenará el reintegro del trabajador a un cargo igual o mejor al que desempeñaba, sin que ello implique peligro de empeorar su salud, sino que sea conforme a su condición; (iv) ordenará que el trabajador sea capacitado para desempeñar las nuevas labores, en el evento que así sea; y (v) ordenará el pago de una indemnización equivalente a 180 días del salario, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

115. La estabilidad laboral reforzada igualmente atañe todas las relaciones laborales, entre ellas las vinculaciones por obra o labor, a término fijo, a destajo, es decir, no está en contravía de la suscripción de esa clase de contratos, es más, es un derecho del que goza el empleado. Respecto de la estabilidad laboral reforzada de las personas que se sitúan en circunstancia de debilidad manifiesta por razones de salud, se ha advertido que “cuando la relación laboral depende de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el vencimiento del término de dicho contrato o la culminación de la obra, no significan necesariamente una justa causa para su terminación. De este modo, en todos aquellos casos en que (i) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y (ii) se tenga que el trabajador ha

cumplido de manera adecuada sus funciones, el trabajador tiene el derecho de conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado.”

Teniendo en cuenta lo anterior, frente al **requisito (i)** no se acreditó que el estado de salud de la accionante obstaculizara o imposibilitara sustancialmente sus labores y pese a que se acreditó que había asistido al médico en varias oportunidades por dolor en las manos, no se corroboró que el motivo de la finalización de su vínculo laboral se encontrara ligada por sus patologías.

Sobre el **requisito (ii)**, acorde con la jurisprudencia relacionada, como también la sentencia T-434 de 2020 M.P. Diana Fajardo Rivera, para invocar los beneficios de la estabilidad laboral reforzada, el empleador debe tener conocimiento de su condición, como a continuación se extrae:

(ii) Que el empleador tuviera conocimiento de la condición de debilidad manifiesta del trabajador. En efecto, si un trabajador desea invocar los beneficios de la estabilidad laboral reforzada, requiere que se demuestre que el empleador de forma previa a la terminación estaba informado sobre la situación de salud.

Al respecto y para resolver este requisito, se extrae:

- Que, a través de las historias clínicas allegadas por la accionante se evidencia que asistió en varias oportunidades al médico para que le fueran atendidas sus patologías en donde se expidieron recomendaciones clínicas como por ejemplo se hizo en septiembre de dos mil veintidós (2022), cuando su médico tratante le recomendó una alimentación balanceada, realizar ejercicios, pausas durante la jornada laboral y corregir su postura, también lavar las manos (folio 12 PDF 01).
- En junio de dos mil veintitrés (2023) su médico tratante señaló que para que la terapia fuera más efectiva debía realizar los ejercicios en casa, mantener una adecuada postura al usar el celular y frente al computador y en las actividades laborales realizar pausas activas (folio 30 PDF 01).
- En febrero de dos mil veinticuatro (2024), el galeno señaló que debía aplicar compresas de frío y calores intercalados cada 15 minutos por 1 hora diaria por 10 días, mantener una adecuada postura, realizar pausas activas, evitar movimientos repetitivos con la muñeca derecha, no levantar objetos superiores a 6 kilos y hacer ejercicio de estiramiento (folio 20 PDF 01).

Sin embargo, respecto a estas no se observa prueba alguna que determine que la promotora puso en conocimiento a la accionada sobre las mismas y tampoco cuentan con un periodo determinado que permitan conocer el tiempo que debían ser tenidas en cuenta las recomendaciones.

De otra parte, se resalta que la accionante también acudió a la EPS por dolor en las manos en donde se dispuso que contaba con *síndrome del túnel carpiano*, y le fueron expedidas incapacidades en mayo y de agosto a septiembre de dos mil veintitrés (2023).

Nótese como las incapacidades a que se ha hecho no fueron continuas ni por periodos prolongados de tiempo, ni tampoco se encuentra acreditado que la demandante se encontrara en un tratamiento médico derivado del padecimiento de salud que la aqueja y se reitera, si bien se observan unas recomendaciones médicas, estas fueron atendidas por la accionada en septiembre de dos mil veintitrés (2023) como a continuación se extrae⁹:

	FORMATO	Código: PA-TH-FO-034 Versión: 01	
	MEMORANDO	Fecha: 26-04-2017	Página 1 de 3

Para: YISET VANESSA PALACIOS TIMOTE - Mesera
De: Coordinador SISSTA
Fecha: 11 DE SEPTIEMBRE DE 2023
REF. Recomendaciones médicas

Con base a las indicaciones médicas que le fueron entregadas en su EPS, posteriores a incapacidad, solicito a usted tomar en consideración las siguientes recomendaciones médicas:

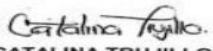
- No tener cargas de peso superiores a 2 kilogramos
- Evitar movimientos repetitivos con las manos
- Realizar fisioterapia
- Realizarse los exámenes pendientes para identificar diagnostico
- Pausas activas que sean acordes a las fisioterapias y a la relajación de las manos

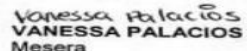
Lo anterior con el fin de contribuir a su recuperación y realizar seguimiento a posibles situaciones de salud que se puedan presentar durante su desempeño laboral, adicional a esto solicitamos amablemente entregar soportes de las fisioterapias que se realiza y resultados de exámenes médicos.

Sin otro particular, pongo en conocimiento a los jefes de área.


MARCELA MUÑOZ
Gerente de alimentos y bebidas


CHRISTIAN SALGADO
Capitán de servicio


CATALINA TRUJILLO
Coordinador del SISSTA


VANESSA PALACIOS
Mesera

De igual manera, se pudo corroborar que estas indicaciones médicas no fueron expedidas con algún periodo determinado puesto que no se indica por cuantos días o meses se deben aplicar las mismas, toda vez que en la historia clínica no se observa la cantidad de días como a continuación se aprecia¹⁰:

	Indicaciones Médicas	
34092 Fr: 91	Dias:	
Nota: NO CARGAS DE PESO SUPERIOR A 2 KG		
Fecha: 2023-08-29 14:59 Prof: ROBERTO ERNESTO GONZALEZ PEREZ		
34092 Fr: 92	Dias:	
Nota: EVITAR MOVIMIENTOS REPETITIVOS CON MANOS		
Fecha: 2023-08-29 14:59 Prof: ROBERTO ERNESTO GONZALEZ PEREZ		
34092 Fr: 93	Dias:	
Nota: PENDIENTE ELECTROMIOGRAFIA Y NEUROCONDUCCION MIEMBROS SUPERIORES		
Fecha: 2023-08-29 14:59 Prof: ROBERTO ERNESTO GONZALEZ PEREZ		
34092 Fr: 94	Dias:	
Nota: REALIZAR FISIOTERAPIA		
Fecha: 2023-08-29 14:59 Prof: ROBERTO ERNESTO GONZALEZ PEREZ		

9 Ver folio 04 PDF 08.

10 Ver folio 27 PDF 01.

Por lo tanto, no se encuentra demostrado que al momento en que el empleador entregó la carta de no prórroga la accionante se encontrara incapacitada, con recomendaciones médicas, o dificultades para realizar las labores debido a su estado de salud que permitieran inferir que el empleador conocía de las afectaciones que hoy alega la accionante al momento en que se decidió no renovar el contrato.

Aunado a lo anterior, tampoco se acreditó que en el interregno en que la accionante fue preavisada a la fecha en que la accionante se retiró, esto es veintiséis (26) de enero de dos mil veinticuatro (2024) -fecha en la que señaló que se retiraba de la empresa- (folio 45 PDF 01) hubiese asistido a controles médicos por las patologías que padece, tampoco contaba con incapacidades médicas ni recomendaciones vigentes, por lo que se insiste, que no se evidencia que con anterioridad a ese último día de trabajo, la actora estuviera en constante tratamiento o seguimiento continuo por parte de los médicos tratantes, que permitan establecer que la accionante era un sujeto de especial protección.

Y si bien con la documental aportada se acreditó que la accionante después que fue preavisada presentó una misiva en la que informaba que no continuaba laborando después del veintiséis (26) de enero de dos mil veinticuatro (2024) (folio 45 PDF 01), dicha discrepancia escapa de la órbita de la tutela, máxime que como quedó acreditado con las pruebas allegadas no se evidencia que la actora fuera un sujeto de especial protección con ocasión a su estado de salud.

Teniendo en cuenta lo expuesto, no se encuentra acreditado que para ese momento en que la pasiva decidió no prorrogar el contrato la actora hubiera informado a su empleador respecto de continuar con afectaciones de salud o que este tuviera conocimiento de la historia clínica en donde en efecto se describe en forma detallada los padecimientos que sufre, se insiste no se encuentran recomendaciones médicas que hubieran sido expedidas posteriormente a las cumplidas en el mes de septiembre y estas no tenían un periodo que informaran por cuanto tiempo se debía mantener las recomendaciones allí expuestas, si bien se aportaron unos pantallazos de Whatsapp se desconoce el destinatario de los mismos y si bien en ellos se hace referencia a unas incapacidades, se evidencia que se trata de las que ya se relacionaron y que corresponden a la fecha de terminación del contrato.

Así las cosas, para esta Juzgadora se encuentra acreditado que al momento de manifestar el empleador la intención de no prorrogar el contrato de trabajo, la actora no era sujeto de especial protección como tampoco al momento en que esta presentó su carta de renuncia, por lo que no puede atribuirse que la terminación fue discriminatoria, en la medida que se insiste, la actora nunca estuvo en un tratamiento médico continuo, ni con recomendaciones laborales o incapacidades continuas que permitieran en efecto a su empleador determinar los padecimientos de salud que sufre, para que la accionada hubiese tenido que acudir al inspector de trabajo para poder terminar la relación laboral sostenida.

Frente al **requisito (iii)** se reitera, al momento en que se notificó la decisión de no prorrogar el contrato la promotora no contaba con ninguna incapacidad médica, recomendación o tratamiento médico vigente.

Por lo anterior, para el Despacho la terminación de su vínculo contractual no obedeció a un capricho discriminatorio por su estado de salud como lo alega la promotora, puesto que se reitera que para la fecha en que a la accionante le fue

entregada la carta de no renovación del contrato de trabajo, no era sujeto de especial protección.

En estas condiciones, este Despacho concluye que la demandante se encuentra en capacidad de soportar las eventuales contingencias que implica el adelantamiento de un proceso ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral, 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, pudiendo debatirse al interior del mismo a través de interrogatorios, testimonios y demás medios probatorios si en efecto previo a la carta a través de la cual se comunicó la intención de no prórroga del contrato, la demandada conocía del estado de salud de su trabajadora.

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

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: NEGAR la solicitud de amparo constitucional, por las razones expuestas en la parte motiva de esta sentencia.

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: **4db2457ff1ed9bd34cf84b0b44d265051f4c2f465ed2ae5677fe151b079fee1e**

Documento generado en 01/03/2024 09:48:38 AM

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