REPÚBLICA DE COLOMBIA

JUZGADO ONCE MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.

Carrera 10 No. 19-65 Piso 7º Edificio Camacol – Teléfono: 601 3532666 Ext 70511
WhatsApp: 322 2890129
Correo Electrónico: j11lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co
Estados Electrónicos: https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-11-de-pequenas-causas-laborales-de-bogota/68
Atención al Usuario: https://n9.cl/x6lyr

ACCIÓN DE TUTELA

RADICADO: **11001 41 05 011 2023 01000 00**
ACCIONANTE: **GLADYS RAMIREZ PINZON**
DEMANDADO: **ALIDUR SAS**

S E N T E N C I A

En Bogotá D.C., a los trece (13) días del mes de diciembre de dos mil veintitrés (2023) procede este Despacho Judicial a decidir la Acción de Tutela instaurada por **GLADYS RAMIREZ PINZON** en contra de la **ALIDUR SAS,** en los términos y para los fines concebidos en el escrito de solicitud de amparo constitucional obrante en el archivo No. 02 del expediente.

ANTECEDENTES

GLADYS RAMIREZ PINZON, promovió acción de tutela en contra de la **ALIDUR SAS,** para la protección de su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. En consecuencia, solicita las siguientes:

1. el reintegro laboral a un puesto igual EN EL MUNICIPIO DE MOSQUERA, ya que alli si hay punto de trabajo y el cual me queda más cercano a mi vivienda o mejor al que venia desempeñando dentro de la compañia.
2. Se pague la seguridad social en pensiones y salud por los periodos dejados de cancelar.
3. Que se condene al pago de la multa de que trata la **Articulo 26°. De la Ley 361 de 1997-** Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Asi mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta dias del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

4. Se paguen los salarios que se han dejado de recibir desde el momento del despido hasta el momento de la reubicación laboral
5. Que se dé cumplimiento a las restricciones médicas que son tendientes a buscar mi mejoría con la única finalidad de acceder a un buen manejo de mi patología y lograr una vida digna, como lo venía haciendo antes de presentar las patologías que conllevaron a mi enfermedad.

Como fundamento de sus pretensiones relató los siguientes hechos,

1. Según copia de la historia clínica de la cual aporto copia.
2. Durante el periodo que duré en la compañía recibí tratamiento por mis diferentes patologías como lo son fisioterapias y manejo por medicamentos, asistí a consulta por dolor severo y en la historia clínica me referencian que los síntomas de mi enfermedad.
3. Empecé a presentar dolencias, las cuales informe a la asistente de recurso humano de la empresa a la cual estaba laborando. Para el mes de Octubre del 2023 el empleador **ALIDUR S.A.S** su representante gerente general o quien haga sus veces con NIT 830.119.041-6 ubicada Carrera 20 No 39-33, Bogotá, correo electrónico: recursoshumanos@alidur.com.co, decidió dar por terminado mi contrato de trabajo haciéndome saber que tenía prorroga al contrato de trabajo hasta el periodo comprendido noviembre del mismo año; yo me encontraba en proceso de CALIFICACION DE PERDIDA DE CAPACIDAD LABORAL ANTE JUNTA REGIONAL DE INVALIDEZ DE BOGOTA, la cual tuve valoración el día 24 de agosto del 2023 a las 4:30pm y estoy a la espera de dicha respuesta , como lo informe en la empresa.
4. En los últimos meses me enviaban a Bogotá, teniendo en cuenta que la clausula decima dice " *las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto del inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o remuneración del trabajador, o impliquen perjuicios para él*,…" por lo anterior en ningún momento me tomaron en cuenta esto ya que me enviaban sin contar que vivo en Facatativá y el desplazamiento implica incremento económico y en horas para llegar a tiempo a mi sitio de trabajo , como las restricciones medico laborales por seis (6) meses, emitida por ZERENIA S.A.S IPS del día 4 de Agosto del 2023, que como bien sabe la empresa se lo hice llegar a través de copia.
5. Asisto a la E.P.S. por el por la cita pendiente, en esta ocasión me remiten para valoración por especialista.
6. La empresa tomo la decisión de dar por terminado mi contrato de trabajo incurriendo en la violación de los artículos 13, 25, 47, 48, 53 y 54 entre otros por conexidad de nuestra Constitución Política, además de lo establecido en la Ley 361 de 1997 protección reforzada al trabajo.
7. Toman decisión el 19 de octubre del 2023 dar por terminado mi contrato de trabajo, para el 20 de noviembre del 2023 como lo referencio en la carta de la misma fecha, mas nunca se tuvo en cuenta mi condición de salud al momento de despido que estaba pendiente la valoración de JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE PERDIDAD DE CAPACIDAD DE INVALIDEZ, BOGOTA, CUNDINAMARCA de discapacidad y no me permite conseguir trabajo, ni me van a recibir en ningún lugar, ya que no es culpa mía que la ley en esa parte este tan deficiente, **que esa valoración no me da para pensión y con un concepto DESFAVORABLE, no haya en muchos de los casos pago de incapacidades**.
8. De allí en adelante debido a mi estado de salud no he podido interponer ningún tipo de acción en contra de la empresa ya que no tenía el conocimiento, mi ignorancia que podía recurrir a este medio como lo es la TUTELA, no la conocía; así mismo que ellos no podían despedirme y que estado esperando los resultados de lo que ya se; además que no me voy a mejorar y mi salud cada vez va en des mejoría.
9. Por falta de conocimiento y en principio de inmediatez ruego me sea tomado en cuenta todo lo anterior, para efectos de que no sigan siendo vulnerados mis derechos y lo que está pendiente de mis exámenes y todo lo relacionado con mínimo vital.
10. Tengo 54 años de edad y me faltan 3 años para completar mis semanas de pensión como lo demuestro en mi historia laboral, como lo indica el fuero prepensional, de la Estabilidad reforzada Ley 790 del 2002.

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

Notificada en debida forma la entidad a través del correo institucional con el que cuenta esta instancia judicial, se presentaron las siguientes contestaciones.

JUZGADO DECIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTA: Señala en su escrito de contestación que no le constan los hechos de la acción de tutela y que únicamente conoce de un pago por consignación realizado a favor de la accionante por valor de **$3.376.193** el cual se encuentra autorizado.

JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DE BOGOTA: Señala que la Junta Regional de Calificación profirió el dictamen 51948736 – 6085 del 10 de agosto de 2022, de la misma forma indica que el dictamen fue notificado a las partes, quedando en firme el 23 de marzo de 2023.

FAMISANAR EPS: Señala que carece de legitimación en la causa por pasiva al no ser la entidad responsable de la vulneración de los derechos fundamentales y por lo tanto se debe declarar la improcedencia de la presente acción de tutela.

ARL COLMENA: En su escrito de contestación señala que la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, como última instancia modifico el dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Bogotá, posterior al mismo la ARL brindo las prestaciones asistenciales necesarias.

PORVENIR: Indica que la accionante se encuentra afiliada a esta entidad el 1 de marzo de 2003 y que a la fecha de presentación de la presente acción no ha realizado reclamación alguna, de la misma forma señala que no le ha vulnerado derechos fundamentales a la accionante y por lo tanto se debe desvincular de la presente acción de tutela.

JUNTA NACIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ: Anexa en su escrito de respuesta el dictamen realizado por esta corporación en el cual se dispuso su modificación.

ALIDUR SAS: Indico en su escrito de contestación que se debe negar la presente acción de tutela teniendo en consideración que en ningún momento ha vulnerado los derechos fundamentales del accionante, toda vez que durante toda la relación laboral se le han reconocido todos los derechos laborales a la accionante aunado a lo anterior a la ex trabajadora a pesar de contar con la edad requerida para pensionarse no cuenta con las semanas necesarias para obtener el reconocimiento pensional de vejez.

MEDIFACA IPS SAS: Señala que cuenta con falta de legitimación en la causa por pasiva teniendo en cuenta que las pretensiones incoadas no se encuentran dirigidas hacia esta entidad, y que siempre se le han brindado los servicios de salud, por lo tanto, se debe desvincular de la presente acción.

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.

PROBLEMA JURIDICO A RESOLVER

Conforme con lo expuesto en el escrito de tutela, esta sede judicial se dispondrá a determinar si la acción de tutela es el mecanismo idóneo para resolver las pretensiones del accionante, las cuales se encuentran encaminadas al reintegro a un cargo igual o de mayor jerarquía al que desempeñado al momento de la terminación del contrato, el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir, así como el pago de la seguridad social, junto con el pago de la sanción prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA A FAVOR DEL TRABAJADOR DISCAPACITADO

El máximo órgano de la jurisdicción ha desarrollado ampliamente el tema de la estabilidad laboral reforzada, como mecanismo de protección a favor del trabajador discapacitado en condiciones de debilidad manifiesta. Para ello ha indicado que, en caso de la terminación unilateral del contrato de trabajo, el trato debe ser diferente al de las personas sanas a fin de evitar situaciones de discriminación constitucionalmente invalidas. Lo anterior, en desarrollo de la cláusula general de igualdad establecida en el Artículo 13 de la Constitución Política y de la Ley 361 de 1997, cuyos preceptos es mitigar los preceptos en los que se indican que las personas con alguna enfermedad o disminución física son una carga social.

La Corte Constitucional ha sido clara en resaltar los límites que existen respecto de a la facultad legal del empleador de despedir con pago de indemnización a las personas con discapacidad, el cual se encuentra preceptuado en la Ley 361 de 1997, cuya exigencia primordial es la autorización de la oficina del trabajo, cuando el despido no obedece a la situación de salud de los trabajadores, pues en el caso que esta sea su razón principal, el patrono se encuentra obligado a reubicar en un cargo de igual o mejores condiciones, que pueda desempeñar el trabajador a pesar de su condición física, de lo contrario la terminación unilateral del contrato se torna ineficaz y en consecuencia debe imponerse las sanciones establecidas en la norma anteriormente señalada.

Lo anterior, tiene como fundamento jurisprudencial la sentencia su 049 de 2017, en la que se indicó:

> *la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les "impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares",[51] toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede*

verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Al tomar la jurisprudencia desde el año 2015 se puede observar que todas las Salas de Revisión de la Corte, sin excepción, han seguido esta postura, como se aprecia por ejemplo en las sentencias T-405 de 2015 (Sala Primera),[52] T-141 de 2016 (Sala Tercera),[53] T-351 de 2015 (Sala Cuarta),[54] T-106 de 2015 (Sala Quinta),[55] T-691 de 2015 (Sala Sexta),[56] T-057 de 2016 (Sala Séptima),[57] T-251 de 2016 (Sala Octava)[58] y T-594 de 2015 (Sala Novena).[59] Entre las cuales ha de destacarse la sentencia T-597 de 2014, en la cual la Corte concedió la tutela, revocando un fallo de la justicia ordinaria que negaba a una persona la pretensión de estabilidad reforzada porque no tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Se sostuvo en esa sentencia:

> *"[…] al momento de analizar si en efecto procede la garantía de la estabilidad laboral reforzada en un caso concreto, no obsta que el trabajador carezca de un dictamen de pérdida de capacidad laboral si se acredita su circunstancia de debilidad manifiesta. En este sentido, teniendo en cuenta que la providencia cuestionada de un u otro modo exigió al [peticionario] demostrar que al momento de su desvinculación existiere la calificación de su pérdida de capacidad laboral o grado de discapacidad, la Sala concluye que el juez ordinario a través de la sentencia en cuestión, limitó el alcance dado por la jurisprudencia de esta Corte al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, apartándose del contenido constitucionalmente vinculante de dicha garantía".[60]*

4.5. Estas disposiciones se articulan sistemáticamente para constituir el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, en la siguiente manera. Como se observa, según la Constitución, no solo quienes tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, definida con arreglo a normas de rango reglamentario, deben contar con protección especial. Son todas las personas "en circunstancias de debilidad manifiesta" las que tienen derecho constitucional a ser protegidas "especialmente" (CP art 13). Este derecho no se circunscribe tampoco a quienes experimenten una situación permanente o duradera de debilidad manifiesta, pues la Constitución no hace tal diferenciación, sino que se refiere genéricamente incluso a quienes experimentan ese estado de forma transitoria y variable. Ahora bien, esta protección especial debe definirse en función del campo de desarrollo individual de que se trate, y así la Constitución obliga a adoptar dispositivos de protección diferentes según si las circunstancias de debilidad manifiesta se presentan por ejemplo en el dominio educativo, laboral, familiar, social, entre otros. En el ámbito ocupacional, que provoca esta decisión de la Corte, rige el principio de "estabilidad" (CP art 53), el cual como se verá no es exclusivo de las relaciones estructuradas bajo subordinación sino que aplica al trabajo en general, tal como lo define la Constitución; es decir, "en todas sus formas" (CP art 53). Por tanto, las personas en circunstancias de debilidad manifiesta tienen derecho a una protección especial de su estabilidad en el trabajo. El legislador tiene en primer lugar la competencia para definir las condiciones y términos de la protección especial para esta población, pero debe hacerlo dentro de ciertos límites, pues como se indicó debe construirse sobre la base de los principios de no discriminación (CP art 13), solidaridad (CP arts. 1, 48 y 95) e integración social y acceso al trabajo (CP arts. 25, 47, 54).

4.7. Según lo anterior, la Constitución consagra el derecho a una estabilidad ocupacional reforzada para las personas en condiciones de debilidad manifiesta por sus problemas de salud. Ahora bien, como se pudo observar, la jurisprudencia constitucional ha señalado que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta

no solo quienes han tenido una pérdida ya calificada de capacidad laboral en un grado moderado, severo o profundo –definido conforme a la reglamentación sobre la materia-, sino también quienes experimentan una afectación de salud que les "impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares" (sentencia T-1040 de 2001). La experiencia acumulada por la jurisprudencia muestra que estas personas están también expuestas a perder sus vínculos ocupacionales solo o principalmente por ese motivo y, en consecuencia, a ser discriminados a causa de sus afectaciones de salud. Personas que trabajan al aire libre o en socavones de minería y son desvinculadas al presentar problemas respiratorios (T-594 de 2015 y T-106 de 2015); que en su trabajo deben levantar o trasladar objetos pesados y pierden el vínculo tras sufrir hernias o dolencias al levantar pesos significativos (T-251 de 2016); que operan artículos, productos o máquinas con sus extremidades y resultan sin vínculo tras perder completamente miembros o extensiones de su cuerpo o únicamente su funcionalidad (T-351 de 2015, T-057 de 2016 y T-405 de 2015); que recolectan objetos depositados en el suelo y deben agacharse y levantarse con suma frecuencia y son desvinculadas luego de sufrir problemas en las articulaciones, dolores generalizados y afectaciones en la espalda y las rodillas (T-691 de 2015); que en su trabajo deben desplazarse largas distancias y son despedidas tras presentar dolores inusuales atribuibles al esfuerzo físico extenso (T-141 de 2016).

4.9. Quien contrata la prestación de un servicio personal –con o sin subordinación- debe tener presente que adquiere con la persona que se lo presta una relación relevante a la luz de la Constitución, pues adquiere el deber de actuar con solidaridad cuando las circunstancias se lo requieran, y sus relaciones deben entonces trascender el principio de utilidad que en general es válido observar en los actos contractuales que desarrolle, y en las relaciones patrimoniales de disposición de sus bienes económicos. Una persona en condiciones de salud que interfieran en el desempeño regular de sus funciones se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas, que le depare los bienes suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, con lo cual está en riesgo no solo su estabilidad y su dignidad, sino incluso su propia subsistencia, y su seguridad social. En la sentencia T-1040 de 2001, una de las primeras sobre la materia, se dijo:

> *"La construcción de la solidaridad humana y no la competencia mal entendida por sobrevivir, es el principio de razón suficiente del artículo 95 de la Carta Política y por ello, en lugar de rechazar a quien está en situación ostensible de debilidad, es deber positivo de todo ciudadano - impuesto categóricamente por la Constitución- el de socorrer a quien padece la necesidad, con medidas humanitarias. La acción humanitaria es aquella que desde tiempos antiquísimos inspiraba a las religiones y a las sociedades filantrópicas hacia la compasión y se traducía en medidas efectivas de socorro, que hoy recoge el derecho internacional humanitario. En el caso sub-judice, lo solidario, lo humanitario, lo respetuoso de los derechos fundamentales implicados era, se insiste, mantener al trabajador en su cargo o trasladarlo a otro similar que implicara menos riesgo hipotético".*

4.10. Por lo anterior, la Corte Constitucional considera que la estabilidad ocupacional reforzada no se ha de limitar a quienes tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, definida con arreglo a normas de rango reglamentario, sino a todas las personas en condiciones de debilidad manifiesta, evaluadas conforme a los criterios antes indicados y desarrollados por la jurisprudencia constitucional. Ahora bien, resta por preguntarse si esta protección se prodiga no solo en virtud de la Constitución, sino que implica incluso la posibilidad de aplicar las prestaciones estatuidas en la Ley 361 de 1997.

PROCEDENCIA DE LA ACCION DE TUTELA PARA EL PAGO DE PRESTACIONES ECONOMICAS E INDEMNIZACIONES

En virtud de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 86 de la Constitución Política, complementado por los artículos 6 y 8 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es un mecanismo subsidiario de protección de derechos fundamentales, que resulta improcedente ante la existencia de otro medio de defensa judicial, salvo que se demuestre que éste último no es eficaz o idóneo para la protección requerida o que se pretenda evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

La primera de dichas excepciones, se presenta cuando el juez verifica que el mecanismo de protección judicial alternativo no cumple con los requisitos de eficacia e idoneidad en la protección de los intereses constitucionales de la persona. La segunda, se da cuando se verifica un perjuicio irremediable, es decir, "un grave e inminente detrimento de un derecho fundamental, que deba ser contrarrestado con medidas urgentes, de aplicación inmediata e impostergables". Ha señalado esta Corporación, que para determinar la irremediabilidad del perjuicio hay que tener en cuenta la presencia concurrente de varios elementos que configuran su estructura: (i) que sea inminente, es decir, que se trate de una amenaza que está por suceder prontamente; (ii) que sea grave, esto es, que el daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona sea de gran intensidad; (iii) que las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable sean urgentes; y (iv) que la acción de tutela sea impostergable a fin de garantizar que sea adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad.

3.2. Ahora bien, para determinar la procedencia de la acción de tutela el juez constitucional debe establecer si la misma se presenta como mecanismo principal o transitorio. Procede como mecanismo principal de amparo de los derechos fundamentales, si no existe otro medio de defensa judicial o, en caso de existir, éste no resulta idóneo o eficaz. No obstante, si el accionante cuenta con un instrumento que resulta idóneo o eficaz y persiste en la presentación de la acción constitucional como mecanismo transitorio, es necesario que se demuestre que la tutela de sus derechos es indispensable para evitar un perjuicio irremediable. En este sentido, la Corte ha manifestado que "siempre que la acción de tutela sea utilizada como mecanismo transitorio, su procedencia está condicionada a la existencia de un perjuicio irremediable: ese fue precisamente el requisito impuesto por el Constituyente y no puede ni la Corte, ni ningún otro juez, pasarlo inadvertido".

3.3. Bajo esta regla, en reiteradas oportunidades esta Corporación ha manifestado que la acción de tutela no procede para el cobro de acreencias laborales. En estos eventos, el afectado dispone de las acciones legales correspondientes ante la jurisdicción ordinaria en su competencia laboral o la jurisdicción contencioso administrativa, según la forma de vinculación laboral. Al respecto dijo la Corte en sentencia de unificación:

> *"[…] 1. El amparo laboral, en lo que concierne al pago oportuno de los salarios adeudados, tiene carácter excepcional. En primer término, la vía de la tutela sólo se reserva para situaciones límite en las que la falta de pago del salario expone al trabajador a sufrir una situación crítica económica y psicológicamente. En segundo término, la tutela es procedente, "siempre que concurran las condiciones de procedibilidad de la misma", esto es, "cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable" (C.P. art., 86). Estas dos condiciones de fondo no le restan eficacia ni validez a los derechos de los trabajadores, cuya defensa se garantiza a través de los procedimientos ordinarios y especiales diseñados por el Legislador, y por conducto de la jurisdicción ordinaria. De otro lado, se reconoce el carácter subsidiario de la acción de tutela, que no puede desconocerse a riesgo de que la jurisdicción constitucional olvide su verdadero cometido institucional y termine por invadir de manera ilegítima e inconveniente la competencia constitucional y legal de la*

> *jurisdicción ordinaria. Ni la Corte Constitucional, ni los jueces de tutela, pueden ni deben sustituir a los jueces de la jurisdicción ordinaria encargados de ordenar la ejecución y pago de las deudas laborales y demás derechos de los trabajadores".*
>
> *3.4. En este orden de ideas, cuando se solicite el pago de acreencias laborales y quede demostrado que las acciones correspondientes no brindan la protección requerida a los derechos fundamentales en juego, o cuando se demuestre la inminente ocurrencia de un perjuicio irremediable, debe entrar el juez de tutela a resolver el conflicto. Al respecto, ha dicho esta Corporación que "de manera excepcional puede acudirse a ella [la tutela] para obtener la cancelación de salarios, siempre y cuando éstos constituyan la única fuente de recursos económicos que le permitan al trabajador asegurar su vida digna y cuando su no percepción afecte su mínimo vital".*
>
> *Así las cosas, se reitera, que el cobro de acreencias laborales es un asunto ajeno a la acción de tutela. Sin embargo, cuando dicho pago de salarios constituye el único medio para que el accionante y su núcleo familiar desarrollen una vida en condiciones dignas, "el mencionado pago [se constituye] en un derecho fundamental de aplicación inmediata destinado a suplir el mínimo vital de las personas en aras de evitar un perjuicio irremediable"*

Lo anterior, en aplicación del Artículo 86 de la Constitución Nacional en el que se establece por regla general, y así fue reglamentado por el Decreto 2591 de 1991 en su Artículo 6, la acción de tutela solo procede "*cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable*".

CASO CONCRETO

Solicita la señora GLADYS RAMIREZ PINZON el reintegro a un trabajo igual o superior al que venía desempeñando cuando se dio por terminado el contrato de trabajo unilateralmente y sin justa causa, acorde con su estado de salud, aunado a lo anterior señala que ya se encuentra próxima a pensionarse al faltarle únicamente tres años para adquirir el reconocimiento pensional.

Así las cosas, le corresponde a esta Juzgadora determinar si ALIDUR SAS, en su calidad de empleador vulnero los derechos fundamentales del accionante al dar por terminado su contrato de trabajo, pese a las condiciones de salud en las que se encontraba al momento de la desvinculación.

Del acervo probatorio allegado por el actor se encuentra contrato de trabajo inferior a un año el cual inicio el 20 de noviembre de 2012 hasta el 19 de febrero de 2013, el cual fue prorrogado en varas oportunidades, y fue terminado mediante carta de no prórroga del contrato de trabajo del 19 de octubre de 2023 el cual se dará efectivamente su finalización el 20 de noviembre de 2023.

Se encuentra acreditada la prestación del servicio, la fecha de inicio y terminación del contrato, paso a seguir el Despacho determinara si el accionante tal como lo manifiesta es su escrito de tutela es una persona de protección especial, y por lo tanto goza de una estabilidad laboral reforzada.

Revisada la documental allegada al Despacho por el accionante se encuentran las siguientes diligencias:

JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DE BOGOTA Y CUNDINAMARCA
Reglamentada mediante Decreto 1072 de 2015 (Ministerio del Trabajo)

Bogotá D.C., 22 de Agosto de 2023

Señor(a)
RAMIREZ PINZON GLADYS CECILIA
C.C. 51948736
TRANSVERSAL 12 N° 7 B - 36 TORRE 2 MORADA APT 303 PORTAL MARIA FACATATIVA
TELEFONO: 3108845325
FACATATIVA (CUNDINAMARCA)

CITA A VALORACION MÉDICA

En mi condición de Secretario Principal de la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ BOGOTA D.C. Y CUNDINAMARCA por este medio me permito informarle fecha de citación a la persona de la referencia para valoración médica el día:

Jueves,24 de Agosto de 2023 a la(s) 4:30 P.M.

Para asistir a su valoración debe acercarse a la **Calle 116 No. 21-55**, en caso de que dicha valoración se vaya a efectuar en otro sitio, se le informará posteriormente a esta comunicación. Por ello solicitamos estar atento(a) a su correo y/o sus líneas de contacto.

De conformidad con el Parágrafo 3 del Art.2.2.5.1.36 del Decreto 1072 de 2015, se le precisa que 'Si la persona objeto de valoración no asiste a la cita fijada por el Secretario Principal de la Junta, una vez se surta el procedimiento descrito en el literal a, c y d del presente artículo éste dará aviso por escrito a las partes interesadas, cuya constancia debe reposar en el expediente y se procederá a emitir el dictamen con lo que repose en el expediente.'

Solicitamos comedidamente el día de la valoración programada, tener claros los datos de su empleador con la dirección del lugar donde labora, el nombre de la EPS, ARL y Fondo de Pensiones a los cuales se encuentra afiliado. Lo anterior para efectos de notificar a las partes legalmente interesadas conforme lo señala el Decreto 1072 de 2015.

De la anterior comunicación encuentra el Despacho que en efecto la señora RAMIREZ PINZON se encontraba en proceso de calificación.

Esto teniendo en consideración que fue llamada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez para el día 24 de agosto de 2023, esto con el fin de llevar a cabo cita de valoración médica.

Aunado a lo anterior se encuentra demostrado dentro del plenario que la accionante fue calificada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, quien dispuso modificar el dictamen emitido por la Junta Regional de Perdida de Capacidad Laboral de Bogotá.

Por lo anterior, esta junta decide **MODIFICAR** el dictamen N° 51948736-6085 de fecha 10/08/2022 emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá, con el siguiente resultado:

Diagnóstico(s):

1. Epicondilitis media – derecha
2. Otras sinovitis y tenosinovitis – de flexoextensores del carpo bilateral
3. Síndrome del túnel carpiano – bilateral

Origen: Enfermedad laboral

Diagnóstico(s):

1. Otros trastornos especificados de los discos intervertebrales – lumbares

Origen: Enfermedad común

Se somete a votación de la sala no presentándose objeción alguna por parte de los integrantes, en consecuencia, se aprueba la decisión por unanimidad.

7. Concepto final del dictamen

Diagnósticos y origen

Entidad calificadora: Junta Nacional de Calificación de Invalidez - Sala 2
Calificado: GLADYS CECILIA RAMIREZ PINZON **Dictamen:**51948736 - 8262 Página 12 de 13

CIE-10	Diagnóstico	Diagnóstico específico	Fecha	Origen
M770	Epicondilitis media	derecha		Enfermedad laboral
M658	Otras sinovitis y tenosinovitis	de flexoextensores del carpo bilateral		Enfermedad laboral
M518	Otros trastornos especificados de los discos intervertebrales	lumbares		Enfermedad común
G560	Síndrome del túnel carpiano	bilateral		Enfermedad laboral

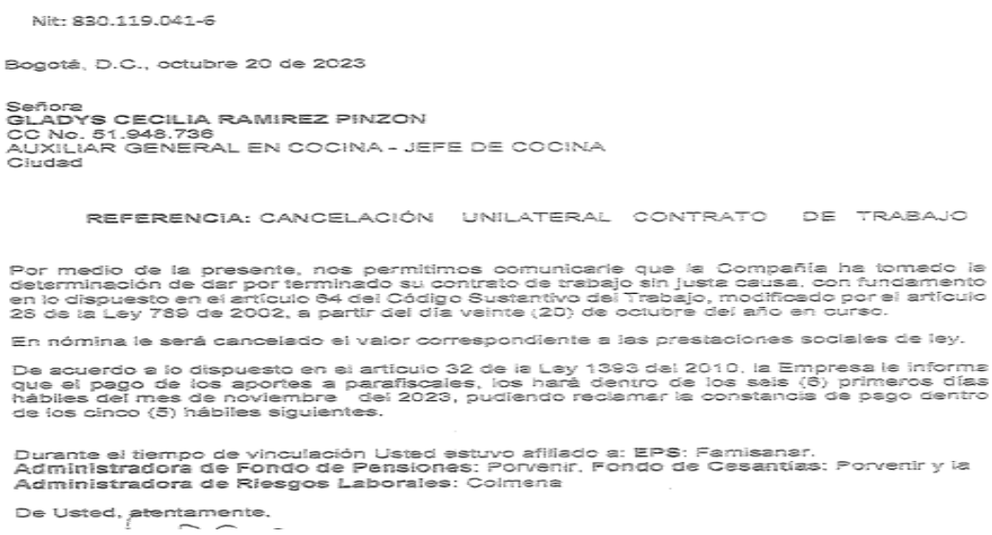
8. Grupo calificador

Bajo el anterior material probatorio allegado y teniendo en cuenta los antecedentes jurisprudenciales como la sentencia SU - 040 de 2018, la Corte Constitucional, expresamente dispuso:

> *"…para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. en otras palabras, debe existir se un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral…*
> *…de manera que la vigencia de este contrato se encontraba claramente establecida y era conocida por las partes suscribientes del mismo, situación que no permitía que se generaran expectativas de permanencia para la accionante ni mucho menos una estabilidad laboral reforzada en los términos expuestos reiterada y consistentemente por la jurisprudencia de esta corporación…*
> *…en todo caso, es preciso aclarar que la terminación del mismo no es injustificada ni puede calificarse de discriminatoria al no existir, se repite, estabilidad ocupacional reforzada en esta ocasión... así las cosas, no era necesario que para la terminación del contrato… se contara con la autorización del ministerio de trabajo y por tanto no es aplicable la sanción contenida en la ley 361 de 1997, más sí el reconocimiento de las prestaciones sociales correspondientes…" (subrayado fuera del texto original)*

Así mismo, se evidencia que, el empleador procedió a dar por terminado el contrato de trabajo **sin la autorización previa del MINISTERIO DEL TRABAJO;** lo cual, sin lugar a equívocos, se constituye una flagrante vulneración y desconocimiento de los principios normativos, constitucionales y jurisprudenciales, que orientan el desarrollo y la aplicación de nuestro ordenamiento jurídico, respecto de la protección especial de los trabajadores en estado de debilidad manifiesta, como en el caso sub examine.

De igual manera y para ahondar en más razones, se ha de indicar que, si bien es cierto ALIDUR SAS aduce como justa causa para terminación del vínculo laboral la no renovación del contrato de trabajo, de fecha 19 de octubre de 2023, posterior a esta carta el empleador le envía a su trabajadora carta del 20 de octubre de 2023 en la que indica:



Nit: 830.119.041-6

Bogotá, D.C., octubre 20 de 2023

Señora
GLADYS CECILIA RAMIREZ PINZON
CC No. 51.948.736
AUXILIAR GENERAL EN COCINA - JEFE DE COCINA
Ciudad

REFERENCIA: CANCELACIÓN UNILATERAL CONTRATO DE TRABAJO

Por medio de la presente, nos permitimos comunicarle que la Compañía ha tomado la determinación de dar por terminado su contrato de trabajo sin justa causa, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, a partir del día veinte (20) de octubre del año en curso.

En nómina le será cancelado el valor correspondiente a las prestaciones sociales de ley.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 1393 del 2010, la Empresa le informa que el pago de los aportes a parafiscales, los hará dentro de los seis (6) primeros días hábiles del mes de noviembre del 2023, pudiendo reclamar la constancia de pago dentro de los cinco (5) hábiles siguientes.

Durante el tiempo de vinculación Usted estuvo afiliado a: **EPS:** Famisanar.
Administradora de Fondo de Pensiones: Porvenir. **Fondo de Cesantías:** Porvenir y la **Administradora de Riesgos Laborales:** Colmena

De Usted, atentamente.

De la anterior carta de terminación del contrato se logra establecer que la misma se genera como un acto unilateral del empleador, sin tener en cuenta las patologías sufridas por la accionante y el proceso de calificación en el que se encontraba, como se logra probar con el material probatorio allegado por la accionante.

Por lo brevemente expuesto y al ser verificado que el accionante puede encontrarse disminuido en su capacidad laboral, pues a la fecha se encontraba dictamen proferido y en firme por parte de la **JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALDEZ**, con el cual se logra dar fe que el proceso de calificación se realizó y quedo en firme desde el 23 de marzo de 2023, respecto del origen de la capacidad laboral, lo cierto es que la señora GLADYS RAMIREZ se ve desprotegida y vulnerada respecto de su derecho fundamental a tener una estabilidad laboral reforzada.

En consecuencia, se **ORDENARÁ a ALIDUR SAS** a través de su Representante Legal o quien haga sus veces, a **REINTEGRAR** a la señora **GLADYS CECILIA RAMIREZ PINZON** a su puesto de trabajo, en iguales o mejores condiciones, dentro de las **CUARENTA Y OCHO (48) HORAS** siguientes a la notificación de la presente decisión, acorde con sus actuales condiciones de salud, **debiendo pagar a la accionante. todos los salarios dejados de percibir desde su despido. prestaciones sociales en caso de haberse causado. más los aportes a la seguridad social a noviembre del 21 de 2023 y hasta tanto se haga efectivo el reintegro.**

La anterior decisión se concede de manera transitoria, para lo cual se le otorga a la señora **GLADYS CECILIA RAMIREZ PINZON,** el término de **CUATRO (4) MESES** para que inicie las acciones correspondientes ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral, con el fin de que sea ésta, quien estudie de manera definitiva o de fondo el reintegro. En la eventualidad que no se presente la acción judicial, **la orden de reintegro no podrá mantenerse en el tiempo.**

En otro giro, en lo que respecta a lo pretendido por la accionante, respecto a que se ordene el pago de la indemnización contemplada en el art. 26 de la Ley 371 de 1967, se tiene que, su causación y obligación de pago debe ser debatida al interior del proceso ordinario laboral, ante el juez natural de la causa, pues por las especiales circunstancias del caso, no se considera procedente acceder al pago de dicho emolumento, pues existen otros medios de defensa judicial que se consideran idóneos en dirección a obtener su pago.

En este punto, el no reconocimiento y pago de la indemnización requerida, no afecta directamente su mínimo vital, como tampoco requiere de la intervención inmediata del Juez Constitucional, máxime cuando, la H. Corte Constitucional en sentencia **SU – 049 de 2017** ha dispuesto que la indemnización contemplada en el art. 26 de la Ley 371 de 1967 "**(..)** *aplica a todas las personas en situación de dlscepeaded ti.)";* y en el caso bajo estudio dicha situación aún no se probara.

De tal suerte, si a bien lo tiene la actora elevar la aludida pretensión ante la jurisdicción competente para dilucidar la controversia planteada, cuya

competencia escapa al sumarísimo trámite tutelar y en esa medida, la aspiración respecto al reconocimiento y pago de la indemnización contemplada en el Art. 26 de la Ley 371 de 1967 no se encuentra llamada a prosperar, pues la acción de tutela no es la vía para su reclamación.

Finalmente, en relación con las vinculadas **JUNTA REGIONAL DE INVALIDEZ DE BOGOTA, PORVENIR, IPS EMANUEL, JUZGADO DECIMO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTA, COLMENA RIESGOS PROFESIONALES, FAMISANAR EPS, JUNTA NACIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ, MEDIFACA IPS SAS, CENTRO MEDICO DE MEDICINA NUCLEAR DE CUNDINAMARCA, CARLOS EDUARDO RANGEL GALVIS SAS.,** se ordenará su desvinculación de la acción de tutela de la referencia, como quiera que respecto de tales entidades, no existe vulneración alguna a los derechos fundamentales alegados como trasgredidos en el escrito de tutela

DECISION

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO ONCE 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: TUTELAR el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de **GLADYS CECILIA RAMIREZ PINZON**, identificada con C.C. No. 51.948.736, en atención a las consideraciones expuestas en la parte motiva de esta decisión.

SEGUNDO: ORDENAR a ALIDUR SAS., a través de su Representante Legal o quien haga sus veces, **a REINTEGRAR a GLADYS CECILIA RAMIREZ PINZON** a su puesto de trabajo, en iguales o mejores condiciones, dentro de las **CUARENTA Y OCHO (48) HORAS** siguientes a la notificación de la presente decisión, acorde con sus actuales condiciones de salud**, debiendo pagar al accionante, todos los salarios dejados de percibir desde su despido, prestaciones sociales en caso de haberse causado, más los aportes a la seguridad social a partir del 21 de noviembre de la presente anualidad y hasta tanto se haga efectivo el reintegro.**

TERCERO: INFORMAR que la anterior decisión se concede de manera **TRANSITORIA,** para lo cual se le otorga**,** el término de **CUATRO (4) MESES** para que inicie las acciones correspondientes ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral, con el fin de que sea ésta, quien estudie de manera definitiva o de fondo el reintegro de la activa. **En la eventualidad que no se realice la presentación de la acción judicial, la orden de reintegro no podrá mantenerse en el tiempo.**

CUARTO: NEGAR POR IMPROCEDENTE lo pretendido frente al reconocimiento y pago de la indemnización contemplada en el art. 26 de la Ley 371 de 1967, de conformidad con la parte motiva de esta decisión.

QUINTO: DESVINCULAR de la presente acción constitucional a la **JUNTA REGIONAL DE INVALIDEZ DE BOGOTA, PORVENIR, IPS EMANUEL, JUZGADO DECIMO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTA, COLMENA RIESGOS PROFESIONALES, FAMISANAR EPS, JUNTA NACIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ, MEDIFACA IPS SAS, CENTRO MEDICO DE MEDICINA NUCLEAR DE CUNDINAMARCA, CARLOS EDUARDO RANGEL GALVIS SAS,** de conformidad a la parte motiva de este proveído.

SEXTO: NOTIFICAR por el medio más eficaz tanto a la parte accionante como a las accionadas del resultado de la presente providencia.

SÉPTIMO: Si no fuere impugnado el presente fallo oportunamente, esto es, dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación, se remitirá a la H. Corte Constitucional en los términos del artículo 31 del Decreto 2591 de 1991. En caso contrario se enviará a la Oficina Judicial - Reparto de los Juzgados Laborales del Circuito de esta ciudad, en los términos del artículo 32 ibídem.

CUMPLASE

Firmado Por:
Viviana Licedt Quiroga Gutierrez
Juez Municipal
Juzgado Pequeñas Causas
Laborales 11
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: **6a8cdbd8ef061e585fe37e2a8c66521fdcc355a98e1f623305904862cfac3eff**
Documento generado en 14/12/2023 08:18:50 AM

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