

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO SETENTA Y CUATRO (74) PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN
DE CONTROL DE GARANTÍAS

Bogotá D.C., veintiocho (28) de septiembre de dos mil veinte (2020)

ACCIÓN DE TUTELA

Radicación: No. 2020-086
Accionante: Gina Carolina Castellanos Bahos
Accionado: Alianza Fiduciaria S.A.
Decisión: Niega Tutela

ASUNTO

Resolver la acción de tutela instaurada por **GINA CAROLINA CASTELLANOS BAHOS**, quien obra en nombre propio, en contra de la empresa Alianza Fiduciaria S.A., por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad, a la salud, seguridad social, debido proceso, mínimo vital y estabilidad laboral reforzada, consagrados en la Constitución Nacional.

FUNDAMENTOS FÁCTICOS

La actora interpone acción de tutela indicando los siguientes hechos:

1. Que ingresó a laborar el 01 de diciembre de 2015 con contrato laboral a término indefinido desempeñando el cargo de directora comercial negocios de inversión, en la empresa accionada; al ingresar se encontraba en condiciones normales de salud; siempre cumplió con las metas trazadas por la compañía; que en la empresa accionada existe una política comercial que establece que si un trabajador cumple con el 80% o más del presupuesto comercial asignado, cumpliendo con la meta, satisfaciendo la expectativa, ganándose el derecho al reconocimiento y pago de un bono anual; que por su excelente labor fue beneficiada con los bonos en los años 2018, 2019 y 2020. Que el pasado 09 de mayo de 2019, sufrió un accidente laboral, quedando afectada su salud y a la fecha persiste las secuelas del mismo en su miembro inferior izquierdo con persistencia de dolor constante.

2. Agrega que desde el 09 de mayo de 2019, la empresa accionada tuvo pleno conocimiento detallado del accidente laboral y las valoraciones, visitas e incapacidades médicas relacionadas con el accidente laboral; por causa del accidente laboral fue incapacitada por la ARL desde el 09 de mayo de 2019 hasta el 14 de junio de 2019, viéndose afectada su agenda laboral por causas ajenas a su voluntad y disminuyendo el porcentaje de ejecución del portafolio asignado por Alianza Fiduciaria S.A., durante los meses de mayo y junio de 2019; que el médico tratante emitió recomendaciones médicas laborales, limitando su agenda de visitas a los clientes. Que durante el transcurso del 2019 y comienzo de 2020, continuó con el tratamiento médico, cumpliendo con sus obligaciones laborales mediante la ejecución del portafolio y metas asignadas; que pese a sus incapacidades y restricciones médicas, su rendimiento fue inferior al 80% de lo presupuestado.

3. Indica que el 03 de marzo de 2020, fue citada para diligencia de descargos por medio de correo electrónico, sin que le adjuntaran prueba alguna de las acusaciones que se le indilgaban, por un supuesto incumplimiento a las metas comerciales que le había sido asignadas; el 12 de marzo de 2020, le fue notificada la carta de terminación del contrato de trabajo con justa causa, donde se observa una decisión arbitraria, violando los derechos fundamentales invocados en la presente acción de tutela. Que la empresa no tramitó el permiso ante el Ministerio de Trabajo; que el 16 de marzo de 2020, se practicó el examen médico de egreso; que es una mujer cabeza de hogar, con dos hijos de 9 y 16 años de edad y no tiene ningún apoyo económico.

PRETENSIONES

Solicita se tutele a su favor los derechos fundamentales invocados y en consecuencia de ello se ordene a la empresa accionada, su reintegro laboral, a pagar a su favor la indemnización de 180 días de salario contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a pagar los salarios y demás emolumentos dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la fecha de reintegro a su puesto de trabajo.

RESPUESTA DE LAS ENTIDADES ACCIONADAS

Empresa Alianza Fiduciaria S.A.

El apoderado especial de la empresa en mención, informó al despacho que la accionante inició labores 01 de diciembre de 2015, con contrato laboral a término indefinido, en el cargo de directora comercial negocios de inversión;

que no es cierto que la accionante haya tenido un desempeño destacado, por el contrario su representada le inició un proceso disciplinario interno por el incumplimiento a las obligaciones propias de su cargo y que llevaron a la terminación de su contrato de trabajo con justa causa probada. Que en la diligencia de descargos la accionante aceptó de manera clara que no realizó la gestión para cumplir con la meta asignada a su cargo, demostrando que actuó irresponsable y negligente en el desempeño de la labor contratada, al no cumplir con el 100% del presupuesto mensual conforme a las directrices que le fueron impartidas, lo que conllevó a que se le finalizara el contrato de trabajo con justa causa.

Agrega que los bonos que hace mención la accionante, fueron reconocidas por voluntad de la empresa y no por haber tenido un desempeño excelente; que no le consta que la accionante sea madre cabeza de familia y está demostrado que el señor **LUIS CARLOS BLANCO GONZÁLEZ**, tiene a su cargo una cuota de alimentos, como se observa en el acuerdo conciliatorio aportado por la accionante; que es cierto que la accionante tuvo un accidente de trabajo que fue atendido a tiempo, el cual tuvo repercusiones leves en su salud, consultándole a la ARL, sobre la pérdida de la capacidad laboral, siendo de 0.0% el dictamen que está en proceso de notificación y su representada no conoce en detalle las valoraciones y visitas de la accionante haya tenido, por ser una información provista de reserva legal tal como lo prevé en el artículo 17 de la Resolución 1918 de 2009.

Indica que la accionante presentó acción de tutela, con el objeto que su representada la entregara a través de derecho de petición, información médica con que no cuenta; que la accionante incumplió con sus obligaciones contractuales y legales respecto a la gestión comercial, por eso motivo fue la terminación de su contrato laboral con justa causa y no estaba en el deber de solicitar permiso al Ministerio de Trabajo, para desvincularla de su trabajo; hubo una justa causa de terminación, no tiene ningún grado de discapacidad, siendo innecesario adelantar el trámite administrativo; en el examen médico ocupacional de egreso no se reporta alguna situación de salud que estuviera padeciendo la accionante, ni recomendaciones o restricciones médica derivada del accidente de trabajo; que presenta la acción de tutela luego de 6 meses de su desvinculación, evidenciando una clara inexistencia a la vulneración de los derechos reclamados. Solicitando declara improcedente la acción de tutela por los motivos antes expuestos.

Ministerio de Trabajo

El asesor de la oficina Asesora Jurídica en respuesta al requerimiento que realizo este Juzgado, solicitó al Despacho desvincularlo y en consecuencia exonerarlo de cualquier responsabilidad que se le endilgue, dado que no ha vulnerado derecho fundamental alguno invocado por el accionante, que de acuerdo con lo manifestado por el accionante en esta tutela, no existe

obligaciones ni derechos recíprocos entre el actor y la entidad que representa, lo que da lugar a que haya ausencia, bien sea por omisión o acción, de vulneración de los derechos invocados por el actor; solicita declarar la improcedencia de la tutela, por falta de legitimación por pasiva, y desvincular al Ministerio de Trabajo, pues no es la entidad que presuntamente amenazó o vulneró algún derecho fundamental al accionante, pues se evidencia que no existe ninguna pretensión en contra de la entidad.

Indica que vista la norma, la limitación física de una persona no es motivo justificante para la válida terminación de su contrato de trabajo, razón por la cual, ante la terminación del vínculo contractual laboral con causa o con ocasión de la discapacidad o incapacidad del trabajador, dará lugar al reconocimiento y pago de indemnización equivalente a 180 días de salario. Que la norma también indica que para despedir a un trabajador discapacitado se debe contar con la autorización del inspector de trabajo, sin excepción. Que el accionante dispone de los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos medios judiciales y procesales ordinarios y apropiados, para resolver las controversias que se presentan en las relaciones laborales.

Que para proceder vía tutela a obtener una orden judicial que dirima conflictos relacionados con el pago de las acreencias laborales, la Corte Constitucional ha sostenido en forma reiterada, que la misma resulta improcedente para obtener el reconocimiento y pago de las acreencias que surgen en virtud de un vínculo laboral, salvo que esté de por medio la vulneración del mínimo vital de subsistencia del accionante. Indica que la constitución política contempla el derecho de la estabilidad laboral en el Artículo 53, como principio fundante de la normatividad laboral, y la legislación laboral en favor de los trabajadores con discapacidad o incapacitados una protección especial, que atiende su condición de salud, dando una estabilidad reforzada a esos trabajadores para la permanencia en sus trabajos, que obedece a la desigualdad o debilidad del trabajador discapacitado o incapacitado frente a los demás trabajadores.

Así mismo señala, que las funciones administrativas de ese Ministerio no pueden invadir la órbita de la jurisdicción laboral, contenida en el Art. 2 del Código Procesal del Trabajo, y al funcionario le es vedado el pronunciamiento de juicios de valor que califiquen los derechos de las partes, función que es netamente jurisdiccional. Por lo antes expuesto, solicita al despacho declarar la improcedencia de la acción respecto de la entidad que representa y exonerarlo de toda responsabilidad.

PRUEBAS

1. Con el escrito de tutela, la accionante allegó los siguientes documentos:

- Copia de la cédula de ciudadanía de la accionante.

- Copia del certificado de existencia y representación de la empresa Fiduciaria Alianza S.A.
- Copia contrato de trabajo a término indefinido con salario ordinario, con fecha 01 de diciembre de 2015, suscrita por la accionante y la empresa accionada.
- Copia manual de funciones como director comercial negocios inversión, con fecha 01 de diciembre de 2015, a nombre de la accionante, suscrita por la accionada.
- Copia comprobantes de pago de salarios de los meses de septiembre, octubre, noviembre de 2019, enero de 2020, a nombre de la accionante.
- Copia entrega bonificación por mera liberalidad, con fecha 28 de febrero de 2018, 01 de marzo de 2019, 04 de febrero de 2020, a la aquí accionante, por parte de la empresa accionada.
- Copia entrega de presupuesto del año 2019, 2020, herramientas de seguimiento, dirigido a la accionante, suscrito por el gerente Nacional de Distribución y ventas de la empresa accionada.
- Copia declaración extraproceso, de fecha 21 de julio de 2020, de **JHON JAIRO MEDELLÍN OCAMPO**, extrabajador de la empresa accionada.
- Copia del informe de investigación de accidente o incidente, de fecha 17 de junio de 2019, a nombre de **GINA CAROLINA CASTELLANOS BAHOS**.
- Copia partes historia clínica, expedida por la Clínica los Nogales, la Fundación Cardioinfantil, a nombre de la accionante.
- Copia ecografía de tejidos blandos de pierna izquierda, de fecha 09 y 16 de mayo de 2019, resultados de ayudas DX, de 17 de mayo de 2019, informe de electrodiagnóstico, de fecha 15 de octubre de 2019, resonancia magnética de articulaciones de miembro inferior, de fecha 06 de junio de 2019, a nombre de la accionante.
- Copia historia clínica de ortopedia primera vez, fecha 20 y 31 de mayo de 2019, a nombre de la accionante.
- Copia de incapacidades laborales, por prórroga por 15 días desde el 31 de mayo al 14 de junio de 2019, consulta de control por ortopedia, de fecha 14 de junio, 23 de agosto, 27 de septiembre, 09 de octubre del 2019, 30 de enero de 2020, expedida por Ortopedia y traumatología, a nombre de la accionante.
- Copia de parte historia clínica medicina general primera vez, con fecha 13 de marzo, 18 de julio del 2020, a nombre de la accionante, orden de control por fisiatría, control en dos meses médico de seguimiento, con fecha 13 de marzo de 2020, a nombre de la accionante.
- Copia de recomendaciones laborales, de fecha 14 de junio de 2019, a nombre de la accionante, expedida por Seguros Bolívar.
- Copia de registro civil de nacimiento de **SAMUEL BLANCO CASTELLANOS**, del día 07 de agosto de 2004, Josué Blanco Castellanos, de fecha 12 de noviembre de 2010, acta de conciliación, Comisaria de Familia de Usaquén, de fecha 20 de diciembre de 2011,

Juzgado Tercero de Familia, proceso de alimentos, fecha 12 de junio de 2013, Comisaria Usaquén 2, de fecha 14 de julio de 2020, conciliación solicitando modificación de cuota aumento alimentaria.

- Copia de declaración extrajuicio, de fecha 15 de julio de 2020, de **RAÚL CASTELLANOS LOZANO**, de fecha 16 de julio de 2020, a nombre de Consuelo de **JESÚS BAHOS DE CASTELLANOS**, padres de la accionante.
- Copia citación a diligencia de descargos, de fecha 03 de marzo de 2020, dirigida a la accionante, suscrita por el gerente Gestión Humana de Fiduciaria Alianza S.A.; diligencia de descargos, de fecha 4 de marzo de 2020; carta de terminación del contrato de trabajo con justa causa, de fecha 12 de marzo de 2020.
- Copia liquidación de contrato, a nombre de **GINA CAROLINA CASTELLANOS BAHOS**, realizada Fiduciaria Alianza S.A.
- Copia examen de egreso, concepto de aptitud, de fecha 16 de marzo de 2020, expedido por Asociados Salud Ocupacional SAS, a nombre de la accionante.
- Copia constancia de no autorización, expedida por el Ministerio de Trabajo, de fecha 26 de agosto de 2020.
- Copia a solicitud de la interesada, atraso en pago canon arrendamiento inmueble, de fecha 15 de julio de 2020, de la arrendadora **LILIANA MARCELA MÉNDEZ**.
- Copia respuesta al derecho de petición de fecha 22 de julio de 2020, dirigida a la accionante.

2. Por su parte la Fiduciaria Alianza S.A., allego fotocopias del contrato de trabajo de la accionante; copia de los otrosíes suscritos con la accionante; citación a diligencia de descargos; acta de diligencia de descargos; carta de terminación del contrato de trabajo con justa probada, informe de accidente de trabajo del empleador, acción de tutela No. 2200-082, auto admisorio de la tutela, fallo de primera instancia de la acción de tutela, certificado de existencia y representación legal de la Fiduciaria Alianza S.A., poder para actuar en la presente acción de tutela. El Ministerio de Trabajo, el poder y resolución para actuar en la acción de tutela.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

1. Competencia

De conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política, en concordancia con los Decretos 2591 de 1991 y Decreto 1983 de 2017 que dispone reglas de reparto, es competente este Despacho para resolver la solicitud de la tutela, por tratarse la accionada de un particular, con el cual tiene vínculo laboral la accionante, es decir, se presentaba un estado de subordinación.

Frente al factor territorial se tiene que la dirección de ubicación de la empresa accionada es Bogotá y en esta misma ciudad tienen ocurrencia los hechos fundamento de la solicitud de amparo.

2. Del sub exámine

El artículo 86 de la Carta Política señala que toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública, o de particulares en los casos expresamente señalados.

También establece dicha norma que la acción de tutela solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Por su parte el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 establece los eventos en que la acción de tutela procede contra particulares, y en el numeral 4º se consagra la posibilidad de amparo cuando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada, contra quien la controla efectivamente o fuere el beneficiario real de la situación que motivó la acción, siempre y cuando el solicitante tenga una relación de subordinación o indefensión con tal organización. Sobre el tema en concreto la Corte Constitucional en sentencia T-340 de 2008, precisó:

*“(…) la subordinación alude a la existencia de una relación jurídica de dependencia, como ocurre, por ejemplo, con los trabajadores respecto de sus patronos, o con los estudiantes frente a sus profesores o ante los directivos del establecimiento al que pertenecen, en tanto que la indefensión, si bien hace referencia a una relación que también implica la dependencia de una persona respecto de otra, ella no tiene su origen en la obligatoriedad derivada de un orden jurídico o social determinado sino en situaciones de naturaleza fáctica en cuya virtud la persona afectada en su derecho carece de defensa, entendida ésta como posibilidad de respuesta efectiva ante la violación o amenaza de que se trate.”¹
(Subraya fuera del texto original)*

3. Procedencia excepcional de la acción de tutela para ordenar el reintegro laboral.

La tutela es un medio preferente y sumario de defensa judicial, cuyo objetivo es la protección de los derechos fundamentales que resulten violados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades públicas o,

¹ Ver sentencias T-290/93, T-611/01, T-905/02, T-869/02, entre otras.

excepcionalmente, de los particulares. Acción que se caracteriza por ser subsidiaria y residual, lo que implica que sólo es procedente cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, o cuando existiendo éste no sea efectivo, o cuando se promueva como mecanismo transitorio para evitar que ocurra un perjuicio irremediable.

Sin embargo, de manera excepcional, la jurisprudencia constitucional también ha admitido que es procedente la acción de tutela para proteger derechos laborales, como es el caso del reintegro de las personas en estado de debilidad manifiesta o de aquellas que, por mandato constitucional, gozan de una estabilidad reforzada, cuando de su amenaza se deriva la vulneración de derechos fundamentales y, por las circunstancias fácticas, se requiere de su salvaguarda urgente. Es decir, es procedente como mecanismo transitorio para evitar que ocurra un perjuicio irremediable, o cuando el mecanismo previsto por el ordenamiento jurídico para su protección resulta inocuo, ineficaz o no es lo suficientemente efectivo para ofrecer una protección adecuada de los derechos. En este sentido, esta Corporación en la Sentencia T-341 de 2009, M.P. Nilson Pinilla Pinilla, indicó:

“La jurisprudencia de esta corporación ha establecido que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral, (...) salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada², a saber, los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y, como se verá a continuación, el trabajador discapacitado.

Dicho criterio proviene de la necesidad de un mecanismo célere y expedito para dirimir esta clase de conflictos cuando el afectado es un sujeto que amerite la estabilidad laboral reforzada, que es distinto al medio breve y sumario dispuesto para los trabajadores amparados con el fuero sindical o circunstancial, que facilita el inmediato reestablecimiento de sus derechos”

Por otro lado hay que tener presente en primer lugar, que la característica esencial de la acción de tutela es la subsidiariedad, la que se encuentra expresamente delimitada en el inciso 3 del artículo 86 de la Carta Política, cuando reza :

“esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro mecanismo de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”

Norma que tiene desarrollo legal en el inciso 1° del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, en razón a que los atentados contra los derechos constitucionales o

² Sentencias T-011 de 2008 y T-198 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra y T-661 de 2006, M.P. Álvaro Tafur Galvis.

legales por parte de los particulares o de las autoridades públicas, deben ser protegidos mediante el ejercicio de las acciones ordinarias, con la observancia del procedimiento propio para cada caso concreto y ante la autoridad competente por cuanto en estos eventos, el mismo ordenamiento legal ha brindado los instrumentos jurídicos para su protección a los que debe recurrirse y no a la acción de tutela, puesto que:

*“Tiene, pues, esta institución, como dos de sus caracteres distintivos esenciales los de subsidiariedad y la inmediatez; el primero por cuanto tan solo resulta procedente instaurar la acción cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, a no ser que busque evitar un perjuicio irremediable (Art. 86 inciso 3 Const. Nac.); el segundo, puesto que no se trata de un proceso sino de un remedio de aplicación urgente que se hace preciso administrar en guarda de la efectividad concreta y actual del derecho sujeto a violación o amenaza. **En otros términos la acción de tutela no ha sido consagrada para provocar la iniciación de procesos alternativos o sustitutivos de los ordinarios**, o especiales, ni para modificar las reglas que fijan los diversos ámbitos de competencias de los jueces, ni para crear instancias adicionales a las existentes, ni para otorgar a los litigantes la opción de rescatar pleitos ya perdidos, sino que tiene el propósito claro y definido, estricto y específico que el propio artículo 86 de la Constitución indica, que no es otro diferente de brindar a la protección inmediata y subsidiaria para asegurarle el respeto efectivo de los derechos fundamentales que la Carta reconoce³” (Sentencia T.001 de abril 3 de 1992).” (Negritas fuera de texto)*

Ahora bien, la jurisdicción laboral fue instituida para resolver las controversias jurídicas que se originan directa o indirectamente de una relación laboral derivada de un contrato de trabajo y por tanto, de manera natural y especial, es la vía idónea, eficaz, adecuada para demandar el reconocimiento del citado vínculo, sus efectos y consecuencias, la acción ordinaria laboral, garantiza a las partes su derecho de defensa y contradicción frente a la posibilidad de que se surta un amplio debate probatorio; y en caso de definirse la situación a favor del trabajador por comprobarse la existencia del derecho, la protección que se le brinda es integral y completa, ya que sus efectos se reconocen y ordenan desde el momento en que se acreditó su reconocimiento, por lo tanto, este es el medio idóneo para buscar la protección de los derechos laborales, cuando estos se consideran afectados.

No obstante la EXISTENCIA DE UN PERJUICIO IRREMEDIABLE hace viable la acción de amparo, así se ha accedido al amparo por vía de tutela en los casos por ejemplo de violación del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas o de la igualdad de oportunidades para los trabajadores; en el derecho del trabajador a una remuneración mínima vital y móvil; o a una estabilidad

³ Sent. T.001 de abril 3 de 1992.

reforzada en el empleo como lo es el caso de la mujer en estado de maternidad o del trabajador menor de edad, por lo tanto las controversias que se presenten en las relaciones entre trabajadores y empleadores que no tengan la debida incidencia constitucional, quedan sujetas a la reclamación ante la jurisdicción competente.

*“Ha de reafirmar la Corte su jurisprudencia en el sentido de que, **salvo en los casos de perjuicio irremediable, o en los que no exista medio judicial idóneo para defender los derechos fundamentales de la persona afectada -como cuando están de por medio el mínimo vital o necesidades básicas inaplazables de personas pertenecientes a la tercera edad-, no procede la acción de tutela para resolver conflictos entre patronos y trabajadores.** En cuanto a tales asuntos existen normalmente vías judiciales aptas para la protección de los derechos violados o amenazados, lo cual implica que es la jurisdicción ordinaria laboral la encargada de proferir fallo de mérito sobre el particular.”⁴ (Negrillas y Subrayas del Despacho).*

Por lo tanto, en razón de la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela, la misma no es el mecanismo judicial principal para definir un debate litigioso sobre una relación laboral, porque existen consagrados procesos y procedimientos idóneos y eficaces para el efecto, que deben utilizarse en forma prevalente y entonces, sólo procede el amparo en materia laboral por la vía de tutela, cuando se establezca en el caso concreto el supuesto de falta de idoneidad del mecanismo ordinario, o frente a la inminencia de un perjuicio irremediable, caso en que se prodirá de manera transitoria.

Por último, en la sentencia T -467 de 2010, con ponencia del Magistrado JORGE IVÁN PALACIO PALACIO, se refirió la Corte al alcance de la protección especial cuando el trabajador se encuentre en estado de disminución:

*“Además la jurisprudencia ha dado una interpretación más amplia y favorable en el entendido que la estabilidad laboral reforzada aplica no sólo para quienes tienen un grado de calificación porcentual sino también para quienes han sufrido una disminución, **en su salud como consecuencia del desarrollo de sus funciones.***

“Se observa que la normatividad vigente contenida en el derecho interno e internacional sobre la materia propugna una real protección de las personas con limitaciones para que éstas permanezcan en su empleo y prosperen gracias a un compromiso real y colectivo de ofrecerles la adecuada reintegración social. Sin

⁴ Sentencia SU-667 de 1998 M.P. José Gregorio Hernández Galindo. “La jurisprudencia de la Corte ha admitido que excepcionalmente procede la tutela aun en materia laboral cuando, mirada la situación específica en que se halla el solicitante, se vislumbra la total ineficacia del medio judicial para la protección de derechos fundamentales violados o amenazados, o cuando se configura la inminencia de un perjuicio irremediable que amerite el amparo transitorio. Del primer género son los casos en que esté comprometido el mínimo vital del accionante y en que los derechos en juego lo son de una persona de la tercera edad, cuya urgencia e indefensión no admiten el trámite procesal normal. Del segundo, los eventos en que la resolución judicial ordinaria sea tardía y carente de utilidad para la defensa del derecho fundamental afectado de manera irreversible”.

embargo, cabría preguntarse qué sujetos deben estar protegidos por estas disposiciones. En este sentido, algunos podrían considerar que la estabilidad laboral reforzada sólo se aplica a aquellos que sufren algún grado de invalidez, tal y como lo sostuvo el accionado; sin embargo, resulta necesario definir con claridad quiénes están por éstas amparados, toda vez que la normatividad internacional y la jurisprudencia constitucional propugnan por un concepto de discapacidad más amplio. La jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones. En efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, 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. Nace el deber del empleador de reubicar a los trabajadores que, durante el transcurso del contrato de trabajo sufren disminuciones de su capacidad física.”⁵ (Negrillas fuera del texto).

4. Debilidad Manifiesta o Disminuidos Físicamente

En este orden de ideas resulta pertinente señalar que la Corte Constitucional en Sentencia C-531 del 10 de mayo de 2000, al pronunciarse sobre la exequibilidad del inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997, dispuso:

“(. . .)” Segundo.-Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato. “(. . .)”

Bajo el entendimiento que la Corte Constitucional. le da a la referida disposición, incumbe a la parte accionante, como carga probatoria suya, acreditar, en el trámite procesal, en primer lugar, su condición de persona limitada y por tanto, amparada por las previsiones de ley 361 de 1997.

Sobre este requisito legal, resulta importante señalar que la Sala de Casación Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 25 de

⁵ Ver sentencia T-198 de 2006

marzo de 2009, proferida dentro del Radicado 35.606, siendo Magistrada Ponente la Doctora ISAURA VARGAS DIAZ, citando a su vez la 32532 del 15 de julio de 2008, se pronunció en el siguiente sentido:

“(. . .)” “La protección con la que cuentan las personas limitadas en lo concerniente a que no pueden ser despedidas o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie la autorización de la Oficina de Trabajo se encuentra regulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, de manera que la minusvalía a que se refiere esta disposición debe ser buscada, en primer lugar, en el contexto de este articulado y, sólo en ausencia de disposición que lo determine, es dable acudir a la aplicación supletoria de otras normas, conforme lo prevé el artículo 19 del C. S. del T...”

En la misma providencia se retomó, que en sentencia de 7 de febrero de 2006, radicada con el número 25130, indicaron:

*“que los principios que la fundamentan están en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Constitución Política. Se trata de una ley que según la exposición de motivos tuvo por objeto la integración social de los discapacitados y que está dirigida de manera general a garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones severas y profundas, pues así lo contempla su artículo 1º; al referirse a los principios que la inspiran y al señalar sus destinatarios, de modo que delimita el campo de su aplicación, como ya se anotó, **a quienes padecen una minusvalía significativa.** (...)*

Pues bien, el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 señala los parámetros de severidad de las limitaciones en los términos del artículo 5 de la Ley 361 de 1997; define que la limitación “moderada” es aquella en la que la pérdida de la capacidad laboral oscila entre el 15% y el 25%; “severa”, la que es mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral y “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%.

*Surge de lo expuesto que la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, **se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada.***

5. Improcedencia de la acción de tutela respecto de acreencias laborales inciertas y discutibles

En el área del derecho laboral y de la seguridad social existen dos tipos de derechos: los inciertos y discutibles, y los ciertos e indiscutibles. Para

determinar cuáles son los elementos que distinguen a estos últimos, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 08 de junio de 2011, radicado No. 3515, precisó lo siguiente:

“el carácter de cierto e indiscutible de un derecho laboral, que impide que sea materia de una transacción o de una conciliación, surge del cumplimiento de los supuestos de hecho o de las condiciones establecidas en la norma jurídica que lo consagra un derecho será cierto, real e innegable, cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad.”

En este orden de ideas, un derecho es cierto e indiscutible cuando está incorporado al patrimonio de un sujeto y haya certeza sobre su dimensión, es decir, cuando hayan operado los supuestos de hecho de la norma que lo consagra, así no se haya configurado aún la consecuencia jurídica de la misma. Por el contrario, un derecho es incierto y discutible cuando (i) los hechos no son claros; (ii) la norma que lo prevé es ambigua o admite varias interpretaciones, o (iii) su origen está supeditado al cumplimiento de un plazo o condición y existe una circunstancia que impide su nacimiento o exigibilidad.

La Corte Constitucional ha sostenido que por regla general la liquidación y pago de acreencias laborales escapa del ámbito propio de la acción de tutela, y solo de manera excepcional, se ha admitido su procedencia ante la falta de idoneidad del medio de defensa ordinario. No obstante, en cualquier caso resulta indispensable el carácter cierto e indiscutible de las acreencias laborales que se reclaman, pues de ahí surge precisamente la transgresión de los derechos fundamentales cuya protección se solicita⁶:

*“El juez de tutela no puede ordenar el pago de un derecho incierto y discutible, pues aquello escapa de la órbita constitucional para radicarse en una discusión de rango legal que debe resolverse en la jurisdicción competente. **En este orden de ideas, la acción de tutela sólo procede para el pago de derechos económicos, cuyo carácter cierto e indiscutible evidencia la trasgresión de derechos fundamentales.**”⁷*

Lo anterior encuentra su fundamento en que en el ámbito de las relaciones laborales, la procedencia excepcional de la acción de tutela surge del desconocimiento de los principios que desde el punto de vista constitucional rodean la actividad laboral, esto es, aquellos consagrados en el artículo 53 Superior⁸, como la remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos

⁶ Sentencia T-001 de 1997. M.P. José Gregorio Hernández Galindo. Reiterada en las sentencias SU-995 de 1999, M.P. Carlos Gaviria Díaz y T-1983 de 2000, M.P. Alejandro Martínez Caballero.

⁷ Sentencia T-1983 de 2000. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

⁸ *Ibíd.*

establecidos en normas laborales y la garantía del derecho la seguridad social, entre otros⁹.

Teniendo en cuenta que la acción de tutela se invoca con el objetivo de superar en forma pronta y eficaz la vulneración incoada, para que el juez constitucional pueda impartir órdenes de protección dirigidas a materializar las garantías fundamentales involucradas, resulta primordial la certeza y carácter indiscutible de las acreencias laborales con las que se lograría la realización efectiva de dichos derechos. De manera más concreta, la jurisprudencia ha establecido que la protección de derechos fundamentales que dependen del cumplimiento de obligaciones laborales, requiere que se trate de derechos indiscutibles reconocidos por el empleador y que sean ordenados por las normas laborales o declarados por medio de providencias judiciales en firme¹⁰.

Ahora bien, lo anterior de ninguna manera significa que quien reclame la existencia de acreencias laborales inciertas y discutibles no pueda acudir a las vías ordinarias para obtener su declaración, pues lo que se busca es precisamente que todas aquellas controversias carentes de incidencia constitucional, debido a su ausencia de definición plena, quedan sometidas al escrutinio del juez laboral¹¹. En **sentencia T-1496 de 2000**¹², la Corte sintetizó las reglas que la jurisprudencia había decantado para determinar la procedencia excepcional de la acción de tutela para la reclamación de acreencias laborales:

“ (...) la Corte ha señalado que una controversia laboral puede someterse a juicio de tutela, desplazando el medio ordinario de defensa cuando se reúnan las siguientes condiciones: (1) que el problema que se debate sea de naturaleza constitucional, es decir, que pueda implicar la violación de derechos fundamentales de alguna de las partes de la relación laboral, puesto que si lo que se discute es la violación de derechos de rango legal o convencional, su conocimiento corresponderá exclusivamente al juez laboral; (2) que la vulneración del derecho fundamental se encuentre probada o no sea indispensable un amplio y detallado análisis probatorio, ya que si para la solución del asunto es necesaria una amplia controversia judicial, el interesado debe acudir a la jurisdicción ordinaria pues dicho debate escapa de las atribuciones del juez constitucional y (3) que el mecanismo alternativo de defensa sea insuficiente para proteger íntegramente los derechos fundamentales amenazados o vulnerados y no resulte adecuado para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable de carácter iusfundamental.”

⁹ “Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

*Igualdad de oportunidades para los trabajadores; **remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo**; estabilidad en el empleo; **irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales**; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; **garantía a la seguridad social**, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”*

¹⁰ Sentencia SU-995 de 1999. M.P. Carlos Gaviria Díaz.

¹¹ Sentencia T-194 de 2003. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

¹² M.P. Martha Victoria SÁCHICA Méndez.

En esa medida, mientras las controversias que recaen sobre derechos ciertos e indiscutibles pueden ser tramitadas ante la jurisdicción constitucional, a condición que se cumplan los requisitos de inmediatez y subsidiariedad, las que giran en torno a la declaración de derechos inciertos y discutibles deben discutirse en la jurisdicción ordinaria. Lo anterior en razón a que mientras los primeros constituyen una garantía para las personas cuya renuncia implica una vulneración a sus derechos fundamentales, los segundos, al tener un carácter transable y renunciable, implican una dimensión prestacional o económica que, como se dijo con anterioridad, compete resolverlos al juez laboral.

PROBLEMA JURÍDICO

Procede el Despacho a determinar si la empresa Alianza Fiduciaria S.A., vulnera los derechos fundamentales de **GINA CAROLINA CASTELLANOS BAHOS**, al dar por terminado el contrato a término indefinido, sin tener en cuenta su condición de salud.

De conformidad con los anteriores postulados, procede el Despacho a analizar el caso objeto de estudio.

EL CASO OBJETO DE ESTUDIO

Del contenido de la tutela y las pruebas documentales, las partes coinciden en manifestar que **GINA CAROLINA CASTELLANOS BAHOS**, fue contratada por la Empresa Alianza Fiduciaria S.A., a través de contrato laboral a término indefinido, desempeñando el cargo de director comercial negocios de inversión. De la misma manera, obra en el expediente fotocopia de la histórica clínica de la accionante, con la cual se acredita la existencia de un accidente laboral que tuvo el 09 de mayo de 2019, con diagnóstico de traumatismo superficial de la pierna, no especificado, por el médico tratante.

Ahora bien, la inconformidad de la accionante radica en el hecho que la empresa Alianza Fiduciaria S.A., no tuvo en cuenta su condición de salud, ya que resolvió dar por terminado su contrato de trabajo suscrito, situación que la deja sin la posibilidad de continuar con el tratamiento médico para su contusión de otras partes y de las no especificadas del pie.

De otro lado, se cuenta con los informes rendidos por la compañía Alianza Fiduciaria S.A., la cual fue clara al exponer, que la terminación del contrato de trabajo por una justa causa, según lo establecido en la Legislación Laboral Colombiana. Que la accionante inició labores el 01 de diciembre de 2015, desde el comienzo le definieron las funciones y está probado el incumplimiento con sus obligaciones contractuales y legales respecto a la gestión comercial, lo que conllevó a la terminación del contrato de trabajo; que la accionante nunca cumplió con las metas del 100% fijadas por la compañía, sabía del proceso disciplinario que se le adelantaba, estuvo presente en la diligencia de

descargos, conocía de las pruebas con que contaba su representada, como también las pudo controvertir; que la accionada no estaba en el deber de pedir permiso al Ministerio de Trabajo, para acceder a la desvinculación de **GINA CAROLINA CASTELLANOS BAHOS**.

Agregan que el examen médico ocupacional de egreso, no reporta nada relacionado con la salud de la accionante, no menciona tampoco recomendación y/o restricción médica derivada del accidente de trabajo; que el artículo 26 de la ley 361 de 1997, prevé que debe haber nexo de causalidad entre la terminación del contrato de trabajo y la condición de discapacidad de la trabajadora, lo cual debe estar debidamente acreditado; que la accionante desatendió el principio de inmediatez en esta acción de tutela, debido a que su finalización del contrato laboral fue en marzo de 2020, y 6 meses después presenta la tutela. Que se le indagó a la ARL el estado del caso de la aquí accionante, donde le informaron a través de correo electrónico el 16 de septiembre de 2020, que el dictamen de pérdida de la capacidad laboral es del 0.0%; no teniendo la condición de discapacidad, no teniendo para ello, derecho a una orden de reintegro como lo exige, ni a la indemnización que solicita.

Procede el Despacho, a definir si se dan los supuestos legales para considerar si **GINA CAROLINA CASTELLANOS BAHOS**, es sujeto especial de la protección laboral reforzada. Al respecto conviene precisar que tal norma contiene un régimen de carácter especial, que trasciende el campo del Sistema de Seguridad Social Integral, y su protección va más allá de las garantías que este régimen cubre, pues su propósito es la protección de los derechos fundamentales de las personas con limitaciones, previendo para quienes las padecen en los grados de “severas y profundas” la asistencia y protección necesarias. En efecto, el artículo 26 de la ley 361 de 1997, dispone:

“... 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. Así 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 días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

Del aparte transcrito se advierte de entrada que la disposición legal en cita, prevé que ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato de trabajo terminado por razón de su limitación funcional, a menos que medie una

autorización de la autoridad competente es decir; un Inspector adscrito al Ministerio de Trabajo. Quiere decir ello, que si entre el motivo de la desvinculación y la limitación que padece el trabajador objeto de la decisión, existe un nexo de causalidad, para efectos de la terminación del vínculo, debe mediar el aval de la autoridad administrativa correspondiente, en este caso representada por Inspector de Trabajo. Se observa que la ley, en el evento reseñado, admite que el despido o la terminación del contrato es verdaderamente efectiva y que amerita la reparación de perjuicios que de ello se deriva, a través del reconocimiento de una indemnización especial a cargo del empleador, sin perjuicio de las demás indemnizaciones y prestaciones que establecen las leyes que regulan el tema.

Si bien es cierto, este Despacho no desconoce los pronunciamientos de la Honorable Corte Constitucional, con relación a la estabilidad laboral reforzada y el alcance que dio a la ley 361 de 1997, que tiene como objeto evitar que los trabajadores en condición de discapacidad sean discriminados por sus condiciones personales; imponiendo al empleador la carga de solicitar al Inspector de Trabajo, la autorización para dar por terminada la relación laboral, no se puede desconocer que el artículo 8 del decreto 2591 de 1991, dispone que la acción de tutela procede como mecanismo transitorio, con el fin de evitar un perjuicio irremediable, otorgando un plazo de 4 meses para que la autoridad judicial competente dirima de fondo el conflicto.

En este punto de la decisión es necesario traer a colación los pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia, respecto del tema que nos ocupa. Sobre el particular la Sala Laboral, en el radicado 32532 del 15 de julio de 2008, indico lo siguiente: *“se observa que la Ley 361 de 1997 está dirigida de manera general a garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones severas y profundas, pues así lo contempla su artículo 1º; al referirse a los principios que la inspiran y al señalar sus destinatarios, de modo que delimita el campo de su aplicación, como ya se anotó, a quienes padecen una **minusvalía significativa**”*.
Negrillas fuera de texto.

Adicional a lo anterior y conservando la misma postura, el alto tribunal de la justicia ordinaria, en el radicado No.38992, del 3 de noviembre de 2010, sostuvo que: *“ésta Corporación ha fijado su criterio en torno al tema relacionado con la aplicación de la Ley 361 de 1997, en el sentido de que ella está diseñada para garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones **“severas y profundas”**, pues así lo establece el artículo 1º, al referirse a los principios que la inspiran y al señalar sus destinatarios, en cuanto son las personas consideradas discapacitadas, esto es, aquellas que tengan un grado de minusvalía o invalidez superior a la limitación moderada, pues la sola circunstancia de que el trabajador sufra alguna enfermedad que lo haya incapacitado temporalmente para laborar, no lo hace merecedor a esa especial garantía de estabilidad laboral”*. Lo anterior deja entrever la discrepancia entre la Corte Constitucional y la Suprema, frente a la aplicación de una misma norma.

De acuerdo a los pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia (Sala Laboral), correspondía probar el porcentaje de pérdida de capacidad laboral el cual no puede ser inferior al 15% para acreditar la minusvalía o debilidad manifiesta, respecto del cual operan las garantías de asistencia y protección que regula la ley 361 de 1997.

La Corte Suprema de Justicia (Sala Laboral), quien es el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria y al cual la Corte Constitucional, remite los casos para que sean decididos de fondo, dispuso puntualmente porcentajes que acreditan la afectación y la condición de disminuido, siendo necesario aclarar que, de las pruebas obrantes en el expediente, **no aparece registro de proceso para determinar el posible grado de discapacidad de GINA CAROLINA CASTELLANOS BAHOS**, adicional a lo anterior, es la misma empresa accionada la que aporta a esta tutela, que la ARL, informó a través de correo electrónico el 16 de septiembre de 2020, que el dictamen de pérdida de la capacidad laboral de la aquí accionante es de 0.0%, y está en proceso de notificación.

Ahora bien, para el momento del accidente laboral que registro la accionante el 09 de mayo de 2019, acudiendo a la unidad de urgencias de la clínica los Nogales, donde el médico tratante le diagnóstico contusión de otras partes y las no especificadas de la pierna y contusión del tórax; se le emitió una incapacidad, y luego una prórroga de incapacidad por 15 días, desde el 31 de mayo al 14 de junio de 2019; se reincorporó en sus actividades laborales el 15 de junio de 2019 y se le dieron recomendaciones laborales el 14 de junio de 2019, por parte médico tratante **MANUEL EDUARDO NIÑO ROMERO**; presenta consultas de control por ortopedia, el 14 de junio, 23 de agosto, 27 de septiembre, 09 de octubre del 2019, expedida por Ortopedia y traumatología, siendo la última el 30 de enero de 2020; ahora bien, llama la atención del Juzgado, el motivo por el cual nuevamente las órdenes médicas aportadas por la accionante, son del 13 de marzo y 18 de julio del 2020, posteriores a la notificación de la terminación del contrato de trabajo, la cual se le comunicó el 12 de marzo de 2020, situación que refleja que no hubo despido por causa de su accidente laboral, o por su discapacidad, sino que existe para la compañía accionada, motivos fundados en el incumplimiento de las funciones del contrato laboral por la accionante, ya que, brilla por su ausencia que la accionante tuviera citas médicas, recomendaciones, incapacidades, exámenes médicos o terapias físicas, entre el 30 de enero y 12 de marzo del presente año.

Es decir, para el momento en que empresa Alianza Fiduciaria S.A., notifico de la terminación del contrato laboral con justa causa, a **GINA CAROLINA CASTELLANOS BAHOS**, no se encontraba incapacitada, ni con un posible grado de discapacidad o limitación laboral determinada, tampoco se notificaron recomendaciones o restricciones laborales de ninguna índole. No desconoce este estrado judicial que en efecto, la actora presentó un accidente laboral, generándole contusión de otras partes y de las no especificadas del pie, pero

brilla por su ausencia recomendaciones e incapacidades al momento de su despido; de los documentos allegados a esta tutela, se observa el despacho, que a la accionante se le inició un proceso disciplinario interno, por incumplimiento en las funciones por la cual fue contratada, se le realizó diligencia de descargos, donde estuvo presente la accionante, tuvo la oportunidad de controvertir las pruebas presentadas por su empleador y presentar las suyas.

En este orden de ideas y en criterio de este estrado judicial; la presente acción no estaría llamada a prosperar, ya que el reintegro y demás pretensiones de persistir en las mismas deberán ser dirimidos ante la jurisdicción laboral, por cuanto el motivo de la terminación del contrato, obedeció a la terminación del contrato de trabajo con justa causa y no estaba la accionada obligada a acudir ante el Inspector de Trabajo. Adicional a la no existencia de una amenaza o riesgo inminente frente a los derechos fundamentales de **GINA CAROLINA CASTELLANOS BAHOS**, pues el despido se configuro para inicios de marzo, transcurriendo el mes de abril, mayo, junio, julio, agosto y parte de septiembre del presente año, hasta que se presentara esta acción, situación que desnaturaliza la inmediatez y permite iniciar la demanda laboral si ha bien lo considera, pues es esa la jurisdicción encargada de dirimir este tipo de conflictos.

En lo atinente al tratamiento que debe realizar la accionante, revisada la página web del Adres, al día de hoy figura con servicio activo, adscrito a Compensar EPS, entonces por una parte cuenta con la alternativa de solicitar la atención médica para continuar con el tratamiento ordenado por los médicos tratantes, así como de las terapias físicas, a la entidad promotora de salud, ya que se reitera figura en estado activo en calidad de beneficiaria, o en caso extremo para no ver truncado su tratamiento médico, y en el evento de no contar con la capacidad económica suficiente para cotizar al sistema general de seguridad social en salud, deberá realizar los trámites respectivos, para que en caso de tener derecho, haga parte del régimen subsidiado en salud y pueda continuar con el servicio activo, para el tratamiento servicios, o terapias a las que hay lugar con ocasión de la contusión que presenta su pierna izquierda.

En consecuencia, se reitera que se despachará desfavorablemente, las pretensiones incoadas por **GINA CAROLINA CASTELLANOS BAHOS**, quien obra en nombre propio, en contra de la empresa Alianza Fiduciaria S.A, al constatar que no ha vulnerado derechos fundamentales y que la accionante cuenta con la jurisdicción laboral ordinaria, ante la no existencia de un perjuicio irremediable, para dirimir el conflicto mencionado.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO SETENTA Y CUATRO (74) PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTÍAS DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley

RESUELVE

PRIMERO: NO TUTELAR, las pretensiones incoadas por **GINA CAROLINA CASTELLANOS BAHOS**, quien obra en nombre propio, en contra de la empresa Alianza Fiduciaria S.A., al considerar que no se ha vulnerado derechos fundamentales y que el tema objeto de controversia puede ser dirimido ante la jurisdicción laboral, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de éste proveído.

SEGUNDO: INFORMAR a la accionante y accionados, que la presente decisión puede ser impugnada dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación.

TERCERO: ORDENAR que de no ser impugnada esta decisión, se remita la actuación original a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

Firmado Por:

OMAR LEONARDO BELTRAN CASTILLO
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 74 PENAL MUNICIPALCN FUNCION CONTROL GARANTIAS
BOGOTA

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:

87a34a80de6701f318a73a007138d980c4ad8b85487abe117273e5714bbfe6d9

Documento generado en 28/09/2020 07:06:09 p.m.