



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

**Asunto:** Acción de tutela No. 2022-01199-01  
Proveniente del Juzgado Ochenta Civil Municipal hoy Sesenta y Dos de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá D.C.  
Sentencia Segunda Instancia

**Fecha:** Octubre Treinta y Uno (31) de dos mil veintidós (2022).

De conformidad con lo establecido en el artículo 29 del Decreto Nacional 2591 de 1991 se emite sentencia de segundo grado en la actuación de la referencia.

**1.- Identificación de los solicitantes:** (Art. 29 Num. 1 D. 2591/91):

a) Accionante:

- **NATALIA CAMELO ÁVILA**, quien se identifica con la cédula de ciudadanía No. 1.0140.260.920 de Bogotá, actuando en nombre propio.

**2.- Identificación de quien provenga la amenaza o vulneración:** (Art. 29 Num. 2 D. 2591/91):

a) La actuación es dirigida por el tutelante en contra de:

- **SEGURALIA LTDA.**

**3.- Determinación del derecho tutelado:** (Art. 29 Num. 3 D. 2591/91):

El accionante indica que se trata de los derechos fundamentales a la salud, seguridad social, mínimo vital y vida en condiciones dignas.

**4.- Síntesis de la demanda:**

a) *Hechos:* La accionante manifiesta que:

- Fue contratada por la empresa SEGURALIA LTDA. desde el día 14 de marzo de 2021, con contrato a término indefinido, para ocupar el cargo de analista de operaciones.
- Afirma que la empresa SEGURALIA LTDA brindaba como beneficio a sus empleados el pago de medicina pre-pagada con la COMPAÑÍA DE MEDICINA PREPAGADA COLSANITAS.



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

- Indica que, gracias al servicio de medicina prepagada, el 10 de septiembre de asistió al servicio de urgencias de la CLÍNICA COUNTRY, por dolor que sentía en el seno izquierdo, por lo que realizan una ecografía mamaria bilateral la cual arroja como resultado: *“se visualiza una masa de bordes bien definidos circunscrita, paralela hipocóica, sin refuerzo acústico posterior, con unas dimensiones aproximadas de 48x11x46 mm, para un volumen de 13 cc, se extiende desde 5.5 mm hasta 19.3 mm de la piel, no se descarta que corresponda a un ganglio”*. De toda esta situación informó a su jefe directa.
- Manifiesta que, el día 15 de septiembre de 2022, recibió carta de terminación de contrato sin justa causa, indicando que no había cumplido con las expectativas esperadas y mediciones para el cargo, de lo cual nunca recibió llamado de atención alguno, memorando, recomendación o algún otro documento que sustentara tal situación. En la misma fecha recibe liquidación con el pago de indemnización por despido sin justa causa.
- Indica que, el 16 de septiembre de 2022 acude a cita de cirugía de seno en COLSANITAS, en la que ordenan una biopsia, la cual es programada para ser realizada el 20 de los siguientes, cuyo diagnóstico indica: *“CARCINOMA DUCTAL IN SITU PATRON SOLIDO Y MICROPAPILAR GRADO NUCLEAR 3 CON COMEDONECROSIS...las células cancerosas se ven muy diferentes a las células normales y probablemente crecerán y se propagarán más rápido...Se observan múltiples fragmentos sueltos de células neoplásicas sin estroma de sostén donde no es posible determinar si se trata o no de componente infiltrante en esta muestra. POSITIVA EN LAS CELULAS MIOEPITELIALES DEL CARCINOMA IN SITU.*
- El anterior diagnóstico sugiere que debe seguir asistiendo a citas médicas para saber si se realizara cirugía o quimioterapias.

b) *Petición:*

- Tutelar sus derechos deprecados.
- Se ordene el reintegro a la empresa para seguir ocupando el cargo y continuar con el servicio de medicina prepagada, para continuar con su tratamiento de cáncer de seno.
- Se ordene a SEGURALIA LTDA., se pague la suma equivalente a sesenta días de salario como consecuencia del despido injusto sin contar con el



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

permiso del Ministerio del Trabajo, tal como lo establece el artículo 239 Código Sustantivo de Trabajo y de la Ley 1468 de 2011.

- Ordenar a SEGURALIA LTDA. se abstenga de realizar actos de acoso laboral en su contra una vez se produzca su reintegro.

**5- Informes:**

a) **CLÍNICA DEL COUNTRY.**

- Informa que, la accionante ingresó al servicio de urgencias de la Institución el pasado 10 de septiembre por presentar dolor en mama izquierda, con retracción en el pezón y palpación de masas, dolor irradiado a región axilar y hombro izquierdo. Teniendo en cuenta el cuadro descrito, se ordenó ecografía de seno, que mostró el siguiente resultado:

*Comprometiendo especialmente los cuadrantes externos de la mama izquierda, extendiéndose desde las 12:00 horas hasta las 5:00 se visualiza una masa de bordes bien definidos circunscrita, paralela hipoecoica, sin refuerzo acústico posterior, con unas dimensiones aproximadas de 48 x 11 x 46 mm, para un volumen de 13 cc, se extiende desde 5.5 mm hasta 19.3 mm de la piel. Durante la exploración con Doppler color hay aumento del flujo intralesional.*

*Se visualizan múltiples quistes simples en la mama izquierda menores a 1 cm.*

*En el seno derecho adyacente al pectoral a las 3 horas se observa una lesión ovalada, de bordes bien definidos, mide 6.8 x 3.9 x 9.1 mm, no se descarta que corresponda a un ganglio.*

**CONCLUSIÓN:**

*Base del seno izquierdo BIRADS 4-A, se debe considerar biopsia.*

*Quistes simples bilaterales.*

- Indica que, posteriormente, se da egreso a la paciente ese mismo día con las recomendaciones médicas pertinentes, signos de alarma, fórmula médica, incapacidad por tres (3) días y orden ambulatoria para biopsia.
- Precisa que, frente al trámite administrativo la atención estuvo a cargo de Compañía de Medicina Prepagada Colsanitas, por lo que, frente a la pretensión invocada por el accionante, no tiene ninguna injerencia y se escapa por completo de su órbita de control, toda vez que, se trata de una solicitud de reintegro laboral.



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

- Informa que, garantizó la prestación de los servicios en salud en condiciones de calidad y oportunidad, cumpliendo a cabalidad con las funciones y obligaciones asignadas por el Sistema General de Seguridad Social en Salud – SGSSS-, haciendo especial énfasis en los principios de continuidad e integralidad en el servicio público de salud, por lo que solicita ser desvinculada de la presente acción de tutela.

**b) COMPAÑÍA DE MEDICINA PREPAGADA COLSANITAS.**

- Precisa que, los servicios de medicina prepagada están sujetos a lo pactado contractualmente y en la presente acción de tutela no se hace referencia a negación alguna de servicios, de los hechos y manifestaciones de la accionante se desprende que, la tutela es enteramente contra el empleador de por temas relacionados a la estabilidad laboral, situación que es ajena a las obligaciones y responsabilidades de dicha compañía.
- Afirma que, del análisis de las manifestaciones hechas por el accionante se evidencia que no existe riesgo inminente e irremediable frente a derecho fundamental alguno pues la pretensión de esta tutela es índole exclusivamente administrativa frente al empleador SEGURALIA LTDA.
- Por lo anterior y al no cumplirse con los presupuestos de la acción de tutela solicita se declare improcedente.

**c) SEGURALIA LTDA.**

- Da inicio a su informe indicando que, la accionante celebró un contrato de trabajo que inició el día 15 de marzo de 2021 para desempeñarse en el cargo de Analista de Servicio al cliente y, al momento de finalizar su relación, estaba asignada al área de operaciones.
- Aclara que, tiene contemplado como un beneficio extralegal, por mera liberalidad y no constitutivo de salario para sus trabajadores asumir el pago de un servicio de medicina prepagada, sin embargo, tal beneficio está directamente atado a la existencia del contrato de trabajo y es complementario de los aportes al sistema general de seguridad social que le corresponden a cualquier empleador.



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

- Indica que, la accionante únicamente refirió la utilización de los servicios médicos a su jefe inmediato, en ningún momento compartió o notificó copia de su historia o resumen clínico con descripción de sus patologías o tratamiento, de tal manera que resulta imposible conocer aspectos reservados de las condiciones de salud de sus trabajadores, máxime cuando para el caso de la accionante no expresó durante la existencia de su contrato de trabajo debilidad manifiesta o condiciones de salud anormales.
- Afirma que, en efecto, el 15 de septiembre de 2022 notificó a la accionante de la determinación de hacer uso de la legítima facultad contenida en la Ley y resolvió dar por terminado unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo de la accionante, reconociendo y pagando en su totalidad la indemnización que por este motivo indica el legislador.
- Precisa que, no existe ningún elemento fáctico que permita sustentar jurídicamente la afectación a los derechos fundamentales de la accionante y no ha incurrido en conducta u omisión alguna que pueda ser calificada como violatoria respecto de la existencia de un diagnóstico de cáncer en el seno izquierdo, el cual fue posterior a la terminación del contrato de trabajo que unilateralmente se le notificó a la accionante.
- Señala que, la accionante no reúne ninguna de las condiciones establecidas en los criterios jurisprudenciales para ser considerada un sujeto de especial protección constitucional, tampoco ostenta ningún tipo de protección de estabilidad laboral reforzada y jamás notificó a su empleador debilidad manifiesta o condiciones de salud que impidieran la realización de su trabajo, toda vez que, como se puede apreciar de los documentos aportados por la misma accionante, el diagnóstico fue posterior a la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo.
- Indica que, respecto a la pretensión de reintegrar a la empresa al mismo cargo no corresponde a una solicitud propia del amparo excepcional previsto para la acción de tutela, en igual sentido ordenar el pago de un beneficio extralegal, por mera liberalidad y que unilateralmente asumió como lo fue el pago de medicina prepagada cuyo presupuesto exige la existencia de un contrato de trabajo, resulta contradictoria y, por lo tanto, ameritaría su rechazo, pues no es competencia del juez constitucional ordenar pagos que no tienen sustento jurídico ni fáctico y que a todas luces resultaría injusto puesto que le



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

corresponde al sistema general de seguridad asumir los riesgos en salud, máxime cuando estos ocurrieron después de haber notificado la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo.

- Afirma que, es totalmente improcedente la pretensión invocada de aplicar el pago de una indemnización adicional por la terminación de contrato de trabajo cuya fuente normativa es la prohibición de despido para mujeres en estado de embarazo, Art.239 del C.S.T. modificado por la Ley 1468 de 2011, ya que corresponden a normas cuya finalidad es la protección a la maternidad, circunstancia que en el presente caso no se evidencia.
- Por lo anterior solicita declarar improcedente la presente acción de tutela.

**6.- Decisión impugnada:**

El *A-quo* profirió sentencia el 27 de septiembre de 2022, concediendo la salvaguarda invocada por la demandante, al considerar que:

- En esta clase de asuntos, en donde se persigue el reintegro laboral, en principio, la acción de tutela es improcedente, habida cuenta que la accionante cuenta con otros medios de defensa judicial, no obstante, cuando el peticionario aduce ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, la acción de amparo se torna procedente.
- Cuando el despido se hace sin la autorización del Inspector de Trabajo, se aplica la presunción de que éste se debió al estado de salud del trabajador, evento que debe ser desvirtuado por el empleador.
- En consecuencia, se vulnera el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de un trabajador cuando se reúnen los siguientes requisitos: 1. Disminución sustancial de la salud del empleado; 2. Que el despido se haga sin autorización del Ministerio del Trabajo y 3. El empleador no logró desvirtuar la presunción del despido discriminatorio.
- Colige que la tutelante es titular de la estabilidad laboral reforzada, toda vez que, actualmente padece de una condición especial de salud que, puede llegar a no permitirle ejercer de forma normal sus funciones, pues, necesita de tiempo para acudir a las citas médicas y exámenes que requiera, sumado a la debilidad física que tal patología genera en quienes la padecen; situación



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

conocida por su empleador o al menos era conocedora que se encontraba en tratamiento a efecto de determinar el diagnóstico.

- En ese sentido, la Corte Constitucional a indicado que, en caso de personas diagnosticadas con cáncer, por tratarse de una enfermedad catastrófica son merecedoras de la estabilidad laboral reforzada así no se encuentren probados los requisitos previamente señalados.

Por lo anterior resolvió:

*PRIMERO: TUTELAR los derechos fundamentales deprecados por NATALIA CAMELO ÁVILA contra SEGURALIA LTDA., por las razones esbozadas en la parte motiva de esta providencia.*

*SEGUNDO: DECLARAR la ineficacia de la terminación del contrato laboral sostenido entre NATALIA CAMELO AVILA y SEGURALIA LTDA.*

*TERCERO: ORDENAR al señor ANDRÉS PÉREZ VELASCO, en calidad de representante legal de SEGURALIA LTDA., que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas, contado a partir de la notificación del presente fallo, proceda a (i) REINTEGRAR a NATALIA CAMELO AVILA a su puesto de trabajo y, en caso de no estar disponible a uno igual o de mejor categoría y que esté acorde con su actual estado de salud y (ii), el pago de los salarios y aportes a seguridad social dejados de percibir desde su despido y hasta que realice su reintegro, para lo cual podrá hacer las compensaciones sí a ello hay lugar en virtud a los dineros cancelados por el despido.*

*CUARTO: Advertir a la accionante NATALIA CAMELO ÁVILA, que la protección laboral aquí otorgada (sic) es de manera transitoria, esto es, por el término de cuatro (4) meses, término dentro del cual deberá iniciar la acción ordinaria ante el juez ordinario laboral, para que dirima de forma definitiva el caso puesto de presente, para que además, determine si se debe reconocer el pago de la indemnización por despido sin la autorización del Inspector del Trabajo de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1996*

*QUINTO: NOTIFICAR lo aquí resuelto a las partes por el medio más expedito y eficaz de acuerdo con lo preceptuado por el artículo 16 del decreto 2591 de 1991.*

*SEXTO: DISPONER la remisión de lo actuado ante la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de no ser impugnada esta providencia.*

**7.- Impugnación:** (Art. 29 Num. 3 D. 2591/91):

Inconforme con la decisión, el accionado SEGURALIA LTDA., impugnó la decisión impartida argumentando que, el A-quo incurre en una indebida interpretación de la norma sustancial para arribar a la conclusión de estar en presencia de una condición de estabilidad laboral reforzada, esbozando lo siguiente:

- Manifiesta que, de manera desacertada el Juzgado invoca el criterio de constitucionalidad de una norma cuyos destinatarios son personas



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

discapacitadas y de manera inexplicable la adopta en la presente acción de tutela en la que no se está cuestionando la terminación del contrato de trabajo de una persona en situación de discapacidad.

- Cronológicamente está probado que durante la existencia del contrato de trabajo la accionante que ni siquiera conocía de la existencia del diagnóstico de cáncer, no reportó copia de su historia clínica o notificó a su empleador de estar en condiciones de debilidad manifiesta que resultaran en el diagnóstico referido, puesto que el mismo se concretó 5 días después de haber terminado el contrato de trabajo, desconociendo el que el empleador debe tener conocimiento de la situación de discapacidad o debilidad manifiesta del empleado.
- El Juzgado de primera instancia partió de supuestos y presunciones que no fueron probados para proferir la decisión que se impugna y, de manera inexplicable, asumió competencias que le resultan ajenas a su conocimiento en sede de tutela.

Por lo anterior solicita se revoque el fallo de primera y, en consecuencia, se declare improcedente la presente acción.

**8.- Problema jurídico:**

¿Existe vulneración de los derechos deprecados por cuenta de la accionada?

**9.- Consideraciones probatorias y jurídicas:**

El principio fundamental de la estabilidad en el empleo deriva del derecho al trabajo<sup>1</sup>, cuyo objetivo principal es asegurar al empleado una certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de forma sorpresiva y abrupta, de manera que no esté en permanente riesgo de perder su trabajo y, con ello, el su sustento, por una decisión injusta del empleador.

La estabilidad laboral reforzada, busca entonces garantizar la permanencia del trabajador en su empleo y limita al empleador en su facultad discrecional de dar por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo, cuando dicha decisión está

---

<sup>1</sup> Artículos 25 y 53 de la Constitución Política de Colombia.



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

determinada por la situación de vulnerabilidad del trabajador. Al respecto la Corte Constitucional en sentencia T-052 de 2020, indicó:

*La estabilidad laboral reforzada, entonces, rige de manera general las relaciones laborales en favor de los trabajadores que por sus disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales deben ser tratados preferentemente, en el sentido de garantizarles la permanencia en el empleo. Así, aquellos trabajadores que sufren una disminución considerable en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser tenidos como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta y, por ello, gozan de estabilidad laboral reforzada por aplicación directa de la Constitución.*

Recuérdese que la Ley 361 de 1997, estableció mecanismos de integración social de las personas con limitación y dispuso en su art. 26 (Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012) lo siguiente:

**Artículo 26°.-** *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 el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren. (Negrilla y subrayado fuera de texto).*

Frente a la normativa en cita, a través de la sentencia SU-049 de 2017 la Sala Plena de la Corte Constitucional unificó su posición en relación hacer extensiva la protección, que inicialmente cobijaba únicamente a las personas con discapacidad, para amparar también a las personas en estado de debilidad manifiesta a causa de alguna enfermedad, la cual no necesariamente tiene que conducir a una pérdida de capacidad para trabajar, al respecto precisó:

*...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 “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, 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***



### Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

*evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. (Negrilla y subrayado fuera de texto)*

En relación al estado de debilidad manifiesta, es preciso recordar que la misma Alta Corporación en decisión T-386 de 2020, indicó que, por las características del cáncer, los pacientes que lo padecen se encuentran en dicho estado de debilidad. Al respecto dijo:

*En este punto cabe recordar que el cáncer es una enfermedad catastrófica, que involucra un rápido deterioro en la salud del paciente si no es diagnosticada y tratada a tiempo, y de alto costo. **En general, la jurisprudencia de esta Corte ha entendido que los pacientes de cáncer se encuentran en estado de debilidad manifiesta precisamente por las características de dicha enfermedad.** Sin pretender invadir las competencias propias de otras áreas del conocimiento, la jurisprudencia constitucional ha señalado que conforme a las reglas de la experiencia y de la lógica, se sabe que el cáncer es una enfermedad que afecta múltiples aspectos de la vida de quienes la padecen; más allá de su salud, sus actividades diarias y cotidianas pueden verse comprometidas como consecuencia del tratamiento al que deben someterse. De ahí que se entienda que dicho diagnóstico implica una afectación que dificulta significativamente el normal y adecuado desempeño de las actividades en el trabajo.*

Ahora, aclarado a quienes cobija la estabilidad laboral reforzada, es pertinente aclarar que, se presumirá que el despido obedeció a un trato discriminatorio por parte del empleador, como se precisó en la misma decisión:

*Por expreso mandato constitucional y, en especial, siguiendo los principios de igualdad y solidaridad, las personas en condición de debilidad manifiesta tienen derecho a permanecer en sus trabajos, sin importar el tipo de relación laboral que tengan, **a no ser que se demuestre que su despido no obedeció a un trato discriminatorio basado en su condición**<sup>2</sup>. (Subrayado y negrilla fuera de texto)*

Jurisprudencialmente se han desarrollado criterios que permiten presumir que el despido obedeció a un trato discriminatorio:

*i) se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación*

#### **b.- Caso concreto:**

Una vez auscultados los presupuestos en el expediente y bajo los postulados jurisprudenciales atrás reseñados, se confirmará la decisión fustigada dado que la misma se encuentra acorde con las pautas normativas y de carácter jurisprudencial que rigen la materia, tal como pasara a exponerse.

---

<sup>2</sup> Sentencia T 386 de 2020 Corte Constitucional.



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

En efecto, el Despacho considera que la determinación acogida en primera instancia es acertada toda vez que, entiende que la acción de tutela no es el mecanismo adecuado para discutir asuntos de estirpe laboral como los que planteó la demandante NATALIA CAMELO ÁVILA, quien cuenta con la posibilidad de acudir ante la jurisdicción ordinaria a efectos de reclamar el cumplimiento de derechos que estima le fueron lesionados, no obstante, cuando está de por medio la estabilidad laboral reforzada, la acción de amparo se torna procedente, como lo ha desarrollado la jurisprudencia constitucional y, por tanto, es menester adoptar medidas transitorias en busca de la salvaguarda de los derechos de quien acude a la acción de tutela.

Lo anterior es así, en tanto el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991 dispone que aun cuando el afectado disponga de otro medio de defensa judicial, la acción de tutela procederá cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha definido el perjuicio irremediable como *“el riesgo de consumación de un daño o afectación cierta, negativa, jurídica o fáctica, a los derechos fundamentales, que debe ser invocada por el juez constitucional, dada la alta probabilidad de su ocurrencia”*.<sup>3</sup>

Ahora, reconocida la procedencia de la acción y analizando el caso que nos ocupa, vale la pena recordar que, si bien la terminación del vínculo laboral con un trabajador que tiene disminución física o se encuentra en un delicado estado de salud, puede ser catalogada como un indicio de discriminación que puede abrirle paso a la acción de tutela, ello no quiere decir que se trate de una premisa absoluta que en todos los casos lleve a la procedencia de la acción invocada, en tanto deben concurrir, los siguientes presupuestos citados con anterioridad: *“... i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud; (ii) **que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido;** y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación (...)*

Al respecto, en el presente asunto, tenemos que el impugnante adolece que no tenía conocimiento del estado de debilidad de la accionante, ya que su diagnóstico fue días después de su despido, empero, es preciso indicar que el despido se dio días después de una urgencia médica y posterior a una incapacidad medico laboral otorgada en

---

<sup>3</sup> Sentencia T-190 de 2020 Corte Constitucional.



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

dicha, esto bajo la facultad que otorga la Ley al empleador de terminar el contrato laboral unilateralmente y sin justa causa.

Así se desprende del estudio del expediente tutelar y en especial del informe que rindió la Clínica del Country, la cual adujo que la accionante acudió al servicio de urgencias el 10 de septiembre por un dolor en su seno izquierdo que, teniendo en cuenta el cuadro descrito, se ordenó ecografía de seno, la cual concluyó en *considerar biopsia*.

2. Frente a mi representada, y en relación con los hechos que motivaron la presente acción, me permito informar que la señora Camelo ingresó al servicio de urgencias de la Institución el pasado 10 de septiembre por presentar dolor en mama izquierda, con retracción en el pezón y palpación de masas, dolor irradiado a región axilar y hombro izquierdo.

Teniendo en cuenta el cuadro descrito, se ordenó ecografía de seno, que mostró el siguiente resultado:

*Comprometiendo especialmente los cuadrantes externos de la mama izquierda, extendiéndose desde las 12:00 horas hasta las 5:00 se visualiza una masa de bordes bien definidos circunscrita, paralela hipoeoica, sin refuerzo acústico posterior, con unas dimensiones aproximadas de 48 x 11 x 46 mm, para un volumen de 13 cc, se extiende desde 5.5 mm hasta 19.3 mm de la piel. Durante la exploración con Doppler color hay aumento del flujo intralesional.*

*Se visualizan múltiples quistes simples en la mama izquierda menores a 1 cm. En el seno derecho adyacente al pectoral a las 3 horas se observa una lesión ovalada, de bordes bien definidos, mide 6.8 x 3.9 x 9.1 mm, no se descarta que corresponda a un ganglio.*

**CONCLUSIÓN:**  
*Base del seno izquierdo BIRADS 4-A, se debe considerar biopsia.  
Quistes simples bilaterales.*

De conformidad con el resultado con reporte de Birads 4, se considera necesario ordenar biopsia de manera prioritaria ambulatoria.

Igualmente afirmó que, el mismo día salió del servicio de urgencias con la orden para biopsia, recomendaciones médicas y con **tres (3) días de incapacidad** que, se deduce fueron comunicados al empleador, tal y como este mismo lo afirmó en su respuesta: “...La señora NATALIA CAMELO ÁVILA únicamente refirió su utilización de los servicios médicos...” [sic].

Aunque está demostrado que la actora al momento de su retiro no contaba con incapacidades médicas vigentes o diagnóstico de su enfermedad, lo cierto es que días previos acudió al Centro de Salud, estuvo incapacitada y de ello tenía conocimiento el empleador, quien en virtud de la presunción que pesa sobre él, no demostró que desconociera el estado de salud de la señora Camelo Valencia. Es enfática la jurisprudencia en indicar que quien debe desvirtuar la presunción es el empleador, porque sobre él pesa tal y no como lo supone el accionado en su escrito de impugnación.

Sumado a esto, se extrae que la finalización del vínculo obedeció a una causa subjetiva, al operar el despido sin justa causa, debiéndose recordar que en la sentencia de la Sala de Casación Laboral CSJ SL1360- 2018, puntualizó que el precepto



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

contenido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es una garantía legal de los trabajadores con discapacidad orientada a garantizar su estabilidad laboral frente a despidos discriminatorios, la cual no operaría cuando la terminación del vínculo laboral se soporta en un principio de razón objetiva, la cual no acaeció en este asunto.

Existe un indicio discriminatorio que el empleador no desvirtuó en sede de tutela y tendrá que desvirtuar en la jurisdicción ordinaria, dado que el amparo que concedió el *Ad-quo* fue transitorio, mientras la accionante acude al Juez Laboral para que sea este quien dirima el conflicto de manera definitiva.

Así las cosas, y al considerar que la desvinculación de la demandante pudo tener como móvil su condición de salud que, aunque dichos conflictos son de resorte exclusivo del juez ordinario en su especialidad laboral, el juez constitucional no puede desconocer que causarían un perjuicio inminente e irremediable a la actora atendiendo lo ya esbozado respecto a las personas que padecen de cáncer *es una enfermedad que afecta múltiples aspectos de la vida de quienes la padecen; más allá de su salud, sus actividades diarias y cotidianas pueden verse comprometidas como consecuencia del tratamiento al que deben someterse. ...dicho diagnóstico implica una afectación que dificulta significativamente el normal y adecuado desempeño de las actividades en el trabajo.*

Dicho lo anterior se itera que el amparo constitucional fue otorgado como mecanismo transitorio, en la medida en que se constató la presencia de un menoscabo irremediable que amerita la intervención inmediata por parte del Despacho.

En consecuencia, el Juzgado Diecisiete (17) Civil del Circuito de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la decisión impugnada, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: REMITIR** el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

**TERCERO: NOTIFICAR** la decisión por el medio más expedito.

**NOTIFÍQUESE,**

**CESAR AUGUSTO BRAUSÍN ARÉVALO**  
**JUEZ**

AQ.