



**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 N° 2021-00957-01  
Proveniente del Juzgado 65 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple.  
Sentencia Segunda Instancia

**Fecha:** Primero (1°) de diciembre de dos mil veintiuno (2021).

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 la parte accionante:** (Art. 29 Núm. 1 D. 2591/91):

Solicitante:

- **LUISA FERNANDA TRUJILLO ROMERO**, identificada con C.C. 52.284.752

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

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

- **SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL**

b) Posteriormente la primera instancia vinculó a:

- **EPS COMPENSAR,**
- **HOSPITAL SAN JOSÉ** y
- **IPS CLÍNICOS.**

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

La accionante indica que se trata de los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social, a la salud, al mínimo vital y a la vida en condiciones dignas.

**4.- Síntesis de la demanda:**

a) *Hechos:* La parte accionante indicó:

- Que, desde el 21 de abril de 2015 ha suscrito múltiples contratos de prestación de servicios con la accionada, los cuales han sido renovados periódicamente hasta el 08 de julio de 2021, fecha para la cual se decidió no renovar su contrato



**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

dadas las dificultades económicas presentadas en el área donde laboraba, pese a contar con tratamiento médico desde el año 2016.

- Que en su historia clínica expedida por COMPENSAR E.P.S, consta que fue diagnosticada con *“TUMOR MALIGNO DE GLÁNDULA TIROIDES. CÁNCER PAPILAR RIESGO INTERMEDIO T3N1MO EN EL AÑO (2016). EN EL AÑO 2017 SE LE DIAGNOSTICA RECAÍDA CON VACIAMIENTO CENTRAL. GANGLIOS COMPROMETIDOS POR CA – PAILAR. SEGUNDA DOSIS I131 100mCL (29/08/2017). LIBERACIÓN PROGRAMADA EN (03/2019) CON 130 TG 6.02 ATG. CAMBIOS POSTIROIDETOMIA. GANGLIOS CON ASPECTO SOSPECHOSO EN HEMICUELLO IZQUIERDO POR MAPEO GANGLIONAR...”*, habiéndosele prescrito por los galenos tratantes medicamentos, tratamientos y procedimientos de manera regular, cada tres (3) meses.
- Recalca que la entidad tenía conocimiento de su padecimiento médico, por lo que, era deber de la demandada haber solicitado autorización al Ministerio del Trabajo para proceder a su desvinculación, dado su situación de debilidad manifiesta derivada de su estado de salud.

b) *Petición:*

- Amparar los derechos deprecados.
- Se le ordenara a la accionada a reintegrarla al cargo que venía desempeñando y/o uno igual o superior, con las mismas garantías laborales con las que contaba, además de pagar la indemnización por despido sin justa causa.

**5- Informes:**

- a) **LA IPS CLÍNICOS**, al atender este requerimiento, precisó que, la última valoración llevaba a cabo por la entidad a la demandante fue por la especialidad de neurología el 24 de diciembre de 2020.

Concluyó diciendo que, al ser una institución encargada de prestar atención médica especializada, carece de legitimación en la causa para pronunciarse sobre los hechos materia de la queja constitucional, motivo por el que solicita sea desvinculada del trámite sumario.

- b) La **SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL**, a su turno, manifestó que la no renovación del contrato de prestación de servicios de la demanda no obedeció a su estado de salud, sino a las necesidades de contratación de la entidad, aunado a que, para el año que cursa, tuvo una reducción de un 20% en el presupuesto total asignado, en comparación con el año inmediatamente anterior, lo que implicó una



**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

disminución general, que afectó también a todas las entidades del distrito, por la necesidad de atender las contingencias ocasionadas por el COVID-19.

Refirió que no le consta nada de lo descrito por la tutelante con relación a sus patologías y tratamientos, pues esta no ha demostrado que sea una persona que goce de estabilidad laboral reforzada, en tanto no obra prueba de un dictamen que así lo determine.

Alegó que en ningún momento hubo despido de la accionante, pues atendiendo el tipo de contrato - de prestación de servicios - lo que operó fue una terminación del tiempo por el cual fue contratada, circunstancia suficientemente conocida por la peticionaria, lo que impide que pueda ser reintegrada e indemnizada por terminación del contrato sin justa causa, toda vez que su vinculación no fue por medio de contrato de trabajo; además, la entidad le canceló de manera cumplida la totalidad del valor de los honorarios pactados, sin que a la fecha se le adeude suma alguna.

Por lo manifestado, solicitó denegar las pretensiones de la acción sumaria, teniendo en cuenta que esa entidad no ha vulnerado ningún derecho fundamental a la tutelante.

- c) **LA EPS COMPENSAR** no se pronunció de manera escrita sobre los hechos articuladores de la queja constitucional, sin embargo, allegó la historia clínica de la accionante de la que se desprende el siguiente diagnóstico, a partir de la atención efectuada el 20 de agosto de 2021:

*“PACIENTE DE 44 AÑOS CON SÍNDROME DOLOROSO CRÓNICO ARTICULAR Y EN TEJIDOS BLANDOS DE PREDOMINIO EN MIEMBROS SUPERIORES EN QUIEN NO HAY SINOVITIS CLÍNICA NI SE DOCUMENTO SINOVITIS NI EDEMA ÓSEO EN RESONANCIA TIENE PERFIL INMUNOLÓGICO NEGATIVO Y CON REACTANTES LEVEMENTE POSITIVOS POR EL MOMENTO CONSIDERO QUE NO CUMPLE CRITERIOS PARA AR POR LO QUE PRESCRIBO ANALGESIA CON CO X2 SS REACTANTES Y CONTROL EN 6 MESES SE REMITE A FISIATRÍA”*

- d) **EL HOSPITAL SAN JOSÉ**, optó por guardar silencio.

**6.- Decisión impugnada:**

Se resolvió la primera instancia de la siguiente manera:

Citada la accionada, y vinculadas las entidades previamente mencionadas, el *A-quo* profirió sentencia el 20 de septiembre de 2021, negando la salvaguarda invocada por la demandante, al considerar que no se había lesionado ningún derecho fundamental y que no



**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

---

se había agotado el requisito de subsidiaridad. A criterio del Juez de primera instancia, estaba comprobado que la terminación del contrato de la actora fue producto de la culminación del término pactado para dicho fin, y no de otra manera, por su estado de salud.

A esto, agregó que al momento de su desvinculación no se contaba con incapacidades vigentes o dictamen alguno de pérdida de capacidad laboral, que permitiría inferir que la condición de salud de la demandante era tal que le imposibilitaba el desarrollo de sus actividades diarias o laborales, razón por la cual, no era beneficiaria de la figura de estabilidad laboral reforzada. Finalizó aduciendo que el tema ventilado era competencia de los jueces contenciosos, y no así, de la jurisdicción constitucional. En cuanto al estado de salud de la demandante, señaló:

En ese sentido, no se evidencia que la falta de renovación del contrato de prestación de servicios celebrado entre la accionante y la secretaria accionada tenga relación con las causas médicas o patológicas alegadas por la señora TRUJILLO ROMERO, toda vez que, como se indicó, no se extrae de la documental allegada que sus padecimientos hayan tenido reincidencia o la inhabiliten para prestar sus funciones en la entidad demandada, sumado a que en el asunto en particular, en principio, ha acaecido una causal objetiva, que no es otra que la expiración del plazo inicialmente convenido entre las partes, ocurrido el 8 de julio de 2021.

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

Inconforme con la decisión, la accionante impugnó la decisión impartida, precisando que la razón argüida por la demandada para su retiro carecía de sustento, dado que, a las personas en el área donde se encontraba laborando si les fue renovado su contrato de trabajo, excepto a ella. Añade que el *A-quo*, de manera simplista desatendió su estado de salud y condición de vulnerabilidad, la cual le impedía ejercer su actividad laboral. Por esto, precisa que no cuenta con los medios para reintegrarse al sistema productivo, y, por consiguiente, se ha visto privando de una fuente económica que le garantice su sustento. Finalizó aduciendo que era merecedora de la figura de estabilidad laboral reforzada, y, por lo tanto, su empleador no estaba autorizado para su retiro, quebrantando con esto la normatividad aplicable al caso.

**8.- Problema jurídico:**

¿La accionada y vinculadas vulneraron los derechos deprecados por la accionante?

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

**a.- Normas aplicables:** Artículo 1, 48 y 49 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

---

**b.- Fundamentos de derecho:**

Estabilidad reforzada y trabajo:

El artículo 53 de la Constitución Política, señala que los trabajadores gozarán de estabilidad en el empleo. Lo anterior, se traduce en la protección por parte del Estado y a través de la Ley para que el trabajador, en casos muy particulares, que puedan afectar gravemente algunas de sus garantías constitucionales, permanezcan en su empleo y obtengan los beneficios derivados del mismo, como el pago de sus salarios y prestaciones sociales, incluso contra la voluntad del empleador, sino existe una causa relevante que justifique el despido.

Este principio de carácter constitucional ha sido desarrollado bajo el concepto de estabilidad laboral reforzada y está dirigido a aquellos sujetos que merecen especial protección del Estado, como las mujeres embarazadas, los sindicalistas, los desplazados por la violencia, los niños y niñas, las personas de la tercera edad, los discapacitados o con alguna limitación física o mental.

Sobre este punto la Corte Constitucional se pronunció en sentencia T-201 de 2018 M.S. GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO.

*“1. El artículo 53 de la Constitución establece como uno de los principios mínimos de las relaciones laborales el derecho que tiene todo trabajador a permanecer estable en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación<sup>[23]</sup>. El marco en el que surge es en el de las relaciones laborales, en donde se verifican asimetrías entre el trabajador y el empleador.*

*Tal garantía se refuerza en ciertos casos en los que se ha reconocido la existencia del “derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada”<sup>[24]</sup>, que deriva directamente del principio y el derecho a la igualdad en el trabajo, y que se concreta mediante medidas diferenciales en favor de personas en condición de vulnerabilidad, que en la evolución histórica de la sociedad han sufrido discriminación por razones sociales, económicas, físicas o mentales.*

*En términos generales, son titulares de la estabilidad laboral reforzada las personas amparadas por el fuero sindical, aquellas en condición de invalidez o discapacidad<sup>[25]</sup> y las mujeres en estado de embarazo, pues el objetivo de esa figura es “proteger al trabajador que por sus condiciones especiales es más vulnerable a ser despedido por causas distintas al trabajo que desempeña”<sup>[26]</sup>.*

*12. La estabilidad laboral reforzada implica que los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población. Los motivos que lleven a la terminación de su relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones, y sean verificados por el Inspector de Trabajo cuando se trate de “asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público”<sup>[27]</sup>, en cumplimiento de las obligaciones internacionales<sup>[28]</sup>,*



**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

constitucionales<sup>[29]</sup> y legales<sup>[30]</sup> que tiene el Estado colombiano en materia laboral, con el fin de forjar “relaciones laborales en una forma ordenada y constructiva”<sup>[31]</sup>.

13. Cabe aclarar que la estabilidad laboral reforzada no opera como un mandato absoluto y por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Implica que su despido no puede materializarse por razón de su especial condición (persona en situación de discapacidad física o mental, o mujer en estado de embarazo). Dicha protección, entonces, **no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia “un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado”<sup>[32]</sup>**. Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos discriminatorios en contra de la población protegida por esta figura, que es la más vulnerable entre los trabajadores.

Quiere decir lo anterior, que el trabajador en un estado de debilidad manifiesta, debe permanecer en su puesto mientras no se presente una causa objetiva y justa para su desvinculación.

14. Con el ánimo de consolidar relaciones equitativas en el escenario laboral, se han consolidado acciones afirmativas bajo la premisa de la disparidad de fuerzas que lo componen. De conformidad con la Constitución se “ha evidenciado la existencia de un verdadero derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión”<sup>[33]</sup>.

La mencionada protección le asiste a quienes acrediten su discapacidad<sup>[34]</sup>, pero también a las personas que están en situación de debilidad manifiesta debido a importantes deterioros en su estado de salud, que le “impide[n] o dificulta[n] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”<sup>[35]</sup>. De tal suerte, “siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada.”<sup>[36]</sup>”

➤ **Mínimo vital:**

En relación con el derecho al mínimo vital, la jurisprudencia lo ha contemplado como un presupuesto básico para el efectivo goce y ejercicio de la totalidad de los derechos fundamentales, pero que se constituye en un concepto indeterminado que depende de las circunstancias particulares de cada caso particular, al efecto indicó en sentencia T-157 de 2014:

“el mínimo vital, considerado éste como aquellos recursos absolutamente imprescindibles para solucionar y satisfacer no solamente las necesidades primarias de alimentación y vestuario, sino aquellas relacionadas con la salud,



**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

*educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente, factores insustituibles para la preservación de calidad de vida”[31].”*

*“Bajo esta regla, el mínimo vital es concebido en la jurisprudencia constitucional como un concepto indeterminado cuya concreción depende de las circunstancias particulares de cada caso[35]. En este sentido, la vulneración del derecho al mínimo vital puede establecerse atendiendo a las consecuencias que para la persona tiene la privación de sus ingresos laborales en la situación concreta en que se encuentra.*

*Lo anterior conlleva, necesariamente, que el juez constitucional para efectos de otorgar o negar el amparo solicitado, en primer lugar, realice una valoración concreta de las necesidades básicas de la persona y su entorno familiar y de los recursos necesarios para sufragarlas, y, en segundo lugar, determine si el mínimo vital se encuentra amenazado o efectivamente lesionado[36].”*

➤ Seguridad social y vida digna en conexión con salud:

A través de la sentencia **SU-062 de 2010**, la Corte Constitucional en Sentencia de Unificación, reiteró que el **derecho a la seguridad social es un derecho fundamental**, y como quiera que dentro de este derecho fundamental se encuentra el derecho a la salud, encuentra su conexión también con otros derechos también de rango Constitucional, tales como el derecho a la vida, el derecho a una vida digna entre otros, por lo que resulta claro que la acción de tutela puede ser utilizada para proteger los mismos – Seguridad Social y derecho a la Salud – a fin de resguardarlos siempre y cuando se verifiquen, además, los requisitos de procedibilidad de este mecanismo procesal, máxime cuando con la expedición de la Ley Estatutaria 1751 de 2015 se regula el derecho fundamental a la salud.

*“43. El artículo 48 de la Constitución Política consagra el derecho a la seguridad social bajo una doble connotación: i) como derecho fundamental; y ii) como un servicio público de carácter obligatorio que se presta bajo la dirección, coordinación y control del Estado[60].*

*Esta garantía fundamental “surge como un instrumento a través del cual se le garantiza a las personas el ejercicio de sus derechos fundamentales cuando se encuentran ante la materialización de algún evento o contingencia que mengüe su estado de salud, calidad de vida y capacidad económica, o que se constituya en un obstáculo para la normal consecución de sus medios mínimos de subsistencia a través del trabajo”[61]. Su fundamentalidad se sustenta en el principio de dignidad humana en virtud del cual “resulta posible que las personas afronten con decoro las circunstancias difíciles que les obstaculizan o impiden el normal desarrollo de sus actividades laborales y la consecuente recepción de los recursos que les permitan ejercer sus derechos subjetivos”[62].*

*Según ha sido interpretado por esta Corporación, los objetivos de la seguridad social guardan necesaria correspondencia con los fines esenciales del Estado social de derecho “como el servir a la comunidad; promover la prosperidad*



**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

*general; garantizar la efectividad de los principios y derechos constitucionales; promover las condiciones para una igualdad real y efectiva; adoptar medidas a favor de grupos discriminados o marginados; proteger especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta; y reconocer sin discriminación alguna de la primacía de los derechos inalienables de la persona como sujeto, razón de ser y fin último del poder político”[63].*

*44. La protección de este derecho fundamental se refuerza además según lo consagrado en distintos instrumentos internacionales[64]. En primer lugar, se tiene el artículo 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos en virtud del cual “toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.*

*En el mismo sentido lo consagra el artículo 16 de la Declaración Americana de los Derechos de la Persona cuyo tenor dispone que “toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia”.*

*De otro lado, el artículo 9° del Pacto Internacional de Derechos Sociales y Culturales establece que “los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social”. Así mismo, el artículo 9° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales dispone que “toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes”.*

*45. Ahora bien, es claro que aun cuando el derecho a la seguridad social ostenta un carácter fundamental, tal particularidad no puede ser confundida con la posibilidad de hacerlo efectivo, en todos los casos, por medio de la acción de tutela.”*

**c.- Caso concreto:**

Bajo los presupuestos jurisprudenciales atrás reseñados, se confirmará la decisión fustigada dado que la misma se encuentra acorde con las pautas normativas y jurisprudenciales que rigen la materia, tal como pasara a exponerse.

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-administrativo como los que planteó la demandante



**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

LUISA FERNANDA TRUJILLO ROMERO, quien cuenta con la posibilidad de acudir ante la jurisdicción de lo contencioso y a través del proceso correspondiente reclamar el cumplimiento de derechos que estima le fueron lesionados. Escenario original donde podrá analizarse la naturaleza de su relación laboral (si existe) y si el mismo gozaba de fuero especial alguno y de las consecuencias legales que ello trae consigo, siendo ese el medio idóneo de defensa judicial para la protección de sus intereses, cuya eficacia no puede desconocerse, ni siquiera como consecuencia del aparente estado de indefensión o inminente perjuicio, que invoca al momento de instaurar esta acción constitucional.

Lo anterior es así, porque en el plenario no se logra establecer con la certeza suficiente el cumplimiento de los supuestos que dan lugar al resguardo de la estabilidad laboral reforzada por vía de tutela en razón al estado de salud de la tutelante; lo que, junto con otros aspectos, descarta un perjuicio irremediable y, con ello, la eventual procedencia como mecanismo transitorio.

Valga 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, contrario al dicho del impugnante, los siguientes presupuestos: “... (i) que el peticionario sea una persona con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta; (ii) que el empleador tenga conocimiento de la situación, y (iii) que se demuestre **un nexo causal entre el despido y el estado de salud**....”<sup>1</sup>

Al respecto, en el presente asunto, tenemos que el accionante laboró para la accionada por varios años ante la entidad bajo la modalidad de contratación de servicios y que fue al vencimiento del último de estos, y su no renovación que fue desvinculada de la entidad. Así se desprende de los documentos aportados por las partes, respecto de los cuales se logra establecer la antigüedad de la relación contractual entre ellos, y la casusa por la que finalizó el 08 de julio de 2021, **producto de la culminación del plazo pactado inicialmente en el contrato de prestación de servicios suscrito por las partes en pleito.**

También, está demostrado que la actora al momento de su retiro no contaba con incapacidades médicas vigentes o dictamen de pérdida de capacidad laboral, lo que dejaría entrever que, si bien la demandante padece una enfermedad esta no le impide de manera angustiosa la detención de sus actividades ordinarias o laborales. Ahora bien, si bien es cierto que la actora cuenta con los diagnósticos de “*TUMOR MALIGNO DE GLANDULA TIROIDES. CANCER PAPILAR RIESGO INTERMEDIO T3N1MO EN EL AÑO (2016). EN EL AÑO 2017 SE LE DIAGNOSTICA RECAIDA CON VACIAMIENTO CENTRAL. GANGLIOS COMPROMETIDOS POR CA – PAILAR. SEGUNDA DOSIS I131 100mCL (29/08/2017). LIBERACIÓN PROGRAMADA EN (03/2019) CON 130 TG 6.02 ATG. CAMBIOS POSTIROIDETOMIA. GANGLIOS CON ASPECTO SOSPECHOSO EN*

<sup>1</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-118 de 2019. Magistrada Ponente, Dra; CRISTINA PARDO SCHLESINGER



**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

*HEMICUELLO IZQUIERDO POR MAPEO GANGLIONAR...*”, estas no lo permiten categorizar como una persona en estado de indefensión o mucho menos como una persona discapacitada o disminuida físicamente.

Contrastado lo anterior, con los presupuestos arriba referidos para la procedencia de esta acción, se puede evidenciar que, al momento del retiro de la demandante esta no contaba con ninguna restricción en su estado de salud que permitiera inferir que la terminación de la relación laboral por parte de la accionada obedeciera a su estado de salud. Ello es así, por las siguientes razones.

Por una parte, tenemos que para la fecha en que le fue comunicada la expiración de la relación laboral, si bien existía una patología, esta no implicaba que se hubiera generado alguna discapacidad o disminución del estado de salud del accionante que afectara su capacidad laboral, presupuesto que debe estar claramente acreditado para que surja, por esta vía, la protección de la estabilidad laboral reforzada, de ahí que se requiera la existencia de reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta, lo que **NO** está probado en este caso, pues desde la fecha del evento hasta la terminación del contrato la actora desempeñó las funciones a ella encargada. Ahora bien, preciso es que no toda incapacidad genera estabilidad laboral reforzada, como lo ha referido la jurisprudencia; amén que se *“ha clarificado que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, «[...] independientemente del origen que tengan y sin más aditamentos especiales, como que obtengan un reconocimiento y una identificación previas»*<sup>2</sup>

Y lo más importante, se demuestra que la finalización del vínculo obedeció a una causa objetiva, al llevar a su fin el término por las partes pactado. Por lo anterior, se rompe la presunción de obedecer el despido a la situación de salud de la accionante y no estaría acreditado el nexo causal entre esos dos aspectos. Entonces, así la auspiciante haya visto menguado su estado de salud como consecuencia de algún padecimiento, de lo obrante en el plenario, el despacho no puede inferir con convicción que la terminación de la relación laboral por parte de la encartada se debió a padecimiento alguno que sufriera la demandante o merma en su capacidad física en el desarrollo de sus laborales, motivo por el cual, no es posible inferir un indicio discriminatorio en la terminación del vínculo, que es lo que se pretende salvaguardar a través de la estabilidad laboral reforzada; y es que, esta carga probatoria puede desplegarse aún en sede de tutela, según concepto del Ministerio de trabajo, a efectos de contrarrestar la presunción de despido injustificado por razones discriminatorias, cuando se trata de persona con discapacidad. Debiéndose recordar que en la mencionada sentencia CSJ SL1360- 2018, puntualizó que el precepto 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 opera cuando la terminación del vínculo laboral se soporta en un principio de razón objetiva.**

<sup>2</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia SL-114112017 (67595), del 02 de agosto de 2017.



**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

Así entonces, al existir una causa objetiva que dio lugar a la terminación del vínculo, se rompe el nexo causal entre esta y la eventual disminución física o delicado estado de salud, y de esa manera no es factible inferir un indicio discriminatorio.

Y tal conclusión, nos conlleva entonces, a abordar el estudio referente a la ausencia de autorización del Ministerio de Trabajo, pues ello no era menester, ya que *“...el Tribunal Constitucional del año 2000 no proscribió la terminación del contrato sin aval ministerial por razón diferente a la discapacidad del trabajador. Por el contrario, lo que señaló es que cuando estuviese soportada en esa razón –la limitación- se requería la autorización del Ministerio del Trabajo para comprobar si, en efecto, esa deficiencia era incompatible e insuperable o, dicho de otro modo, si la prosecución del vínculo laboral se tornaba imposible por razón de la situación de discapacidad del trabajador...”*<sup>3</sup>, de esta manera, y bajo esta nueva perspectiva, debe entenderse que la protección que brinda la ley 361 de 1997 está dirigida a los despidos que tienen origen en la discapacidad del trabajador, evento en el cual, se requerirá la intervención del Ministerio del Trabajo, surgiendo la protección laboral reforzada cuando el contrato es terminado por razón de la situación de discapacidad, sin contar con dicha venia, caso en el cual se entenderá que el despido es discriminatorio. **Pero existiendo certeza de una justa causa, puede proceder a su desvinculación, sin necesidad de acudir al aval ministerial**, bastándole realizar el procedimiento normal, garantizándole sus derechos, en palabras de la corte *“La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio”*<sup>4</sup>

Así las cosas, y reiterando que no toda patología genera estabilidad laboral reforzada y al menos en esta sede no se logra sostener que la desvinculación de la demandante tenga como móvil la condición de salud, la acción de tutela no es el mecanismo adecuado para su reintegro laboral o contractual, ya que conflictos de esta naturaleza son de resorte exclusivo del juez ordinario en su especialidad laboral.

Finalmente, por lo dicho con anterioridad para fundamentar que no hay lugar a la tutela de los derechos invocados, porque no se configuran los presupuestos para que surja la estabilidad laboral reforzada, se descarta la acusación de un perjuicio inminente e irremediable a la actora, por lo cual, y del caudal suasorio allegado no se colige que el amparo constitucional pueda ser otorgado como mecanismo transitorio, en la medida en que no se constató la presencia de un menoscabo irremediable que amerite la intervención inmediata por parte del Despacho. Por el contrario, la controversia es exclusivamente de tipo laboral-administrativo y no se advierte que someter a la quejosa a que agote la vía judicial ordinaria le resulte lesivo de sus derechos fundamentales.

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.

<sup>3</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia SL1360, del 11 de abril de 2018.

<sup>4</sup> Ibidem.



**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

---

**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.

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

**NOTIFÍQUESE,**

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

RQ