

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



**Juzgado Diecinueve Civil Municipal**

Bogotá D.C., veintisiete (27) de julio de dos mil veintidós (2022).

**Ref. Acción de tutela No. 2022-00723.**

**I. OBJETO DE LA DECISIÓN**

Procede el Despacho a decidir lo que en derecho corresponde frente a la acción de tutela incoada por KIMBERLY CALA GALVIS contra FUNDACIÓN FE-ATENCIÓN INTEGRAL A LA PERSONA CON DISCAPACIDAD COGNITIVA.

**II. ANTECEDENTES**

**1. Pretensiones**

La accionante solicitó la protección constitucional transitoria de sus derechos fundamentales al trabajo, seguridad social, mínimo vital, estabilidad laboral reforzada, salud y vida en condiciones dignas que considera vulnerados por la accionada. En consecuencia reclamó que se ordene a la entidad convocada: (i) reintegrarla en un cargo igual o de superior categoría al que venía desempeñando; (ii) pagar los salarios que ha dejado de percibir; (iv) autorizar la atención médica sin interrupción y demás derechos laborales; y (v) se le cancele la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

**2. Fundamentos fácticos**

1. La actora adujo, en síntesis, que el 1° de marzo del año en curso ingresó a laborar a Fundación Fe-Atención Integral a la Persona con Discapacidad Cognitiva mediante un contrato laboral a término fijo, con funciones provisionales psicóloga, con derecho al paquete de seguridad social, con honorarios de trabajo de 5 horas diarias y un salario mensual de \$1.000.000.

2. Indicó que el 28 de junio de la presente anualidad sufrió un accidente caída de altura, por el que recibió atención médica en la Clínica Santa María del Lago, después de varios exámenes y procedimientos se le diagnosticó fractura de metacarpianos y traumatismo de la mano y muñeca miembro superior derecho, por lo que se generó una incapacidad de treinta (30) días, encontrándose actualmente con tratamiento médico, incapacidad laboral vigente, medicamentos sin interrupción, pendiente de recibir control, hechos que eran conocidos por su empleador ya que ha radicado las incapacidades laborales correspondientes.

3. Señaló que el 1° de julio mediante comunicación telefónica se le informó acerca de la terminación de su contrato de trabajo sin brindarle información adicional, razón por la que puso en conocimiento de su empleador su inconformidad y solicitó la protección laboral reforzada, sin embargo, se le indicó que no puede realizar ninguna actividad dentro de la fundación.

5. Afirmó que económicamente depende del salario que devengaba, cuenta con 24 años de edad, con obligaciones mensuales de alimentos, servicios

públicos, transporte, estudio, actualmente con crédito curso de la carrera de maestría en la Universidad San Buena Ventura y demás gastos, presenta un delicado estado de salud atravesando una situación supremamente difícil al punto de sufrir un perjuicio irremediable, máxime si en cuenta se tiene que próximamente le será suspendido el servicio médico.

### 3. Trámite procesal

La acción de tutela se admitió mediante proveído de 13 de julio de la presente anualidad y se dispuso la vinculación de la Secretaría Distrital de Salud, Colsanitas S.A., Sanitas EPS, Ministerio de Trabajo, Clínica Santa María del Lago y Clínica Colsanitas.

1. En respuesta al requerimiento efectuado, el **MINISTERIO DE TRABAJO** solicitó declarar la improcedencia de la presente acción en razón a que no ha vulnerado o amenazado derecho fundamental alguno, pues nunca existió un vínculo de carácter laboral entre la accionante y esa cartera ministerial, por ende, no se presentan obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos.

De otro lado, hizo un recuento de la normatividad aplicable en esta clase de asuntos y citó jurisprudencia relacionada la prerrogativa constitucional de estabilidad laboral reforzada, amén que señaló que existen medios judiciales y procesales ordinarios apropiados para resolver las controversias que surjan en el desarrollo de las relaciones de carácter laboral de acuerdo a lo previsto en el artículo 1° del Código Sustantivo del Trabajo.

2. Por su parte, **COLSANITAS S.A** adujo que es una sociedad anónima de derecho privado que actúa como gestor de servicios médicos asistenciales a favor de los usuarios que suscriban contratos de medicina prepagada, entendido como un Plan Adicional y Voluntario en Salud en los términos del artículo 169 de la Ley 100 de 1993.

Respecto de la accionante, se encuentra afiliada a la EPS Sanitas en calidad de cotizante en estado actualmente activo, sin embargo, no cuenta con contrato de medicina prepagada, sin que en el escrito de tutela se efectúe alguna manifestación de la que se infiera la negación de algún servicio de salud por parte de esa entidad, por lo que las pretensiones deben ser atendidas por su empleador teniendo en cuenta que se trata de una controversia 100% de índole laboral solicitando su desvinculación de la presente actuación.

3. **LA SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD** indicó que verificada la base de datos ADRES-BDUA y en el comprobador de derechos del Distrito Capital, Kimberly Cala Galvis, frente al sistema de seguridad social en salud registra afiliación en estado activo en el régimen contributivo a través de la EPS SANITAS en calidad de cotizante, no figura suspendida en el ADRES, cuenta con periodos compensados de forma continua, por lo tanto, tiene gozo pleno de su derecho a la salud y la vida por parte de su entidad promotora de salud, alegando la falta de legitimación en la causa por pasiva como quiera que no tuvo injerencia en los hechos que motivaron la acción de tutela.

4. De otro lado, **CLÍNICA COLSANITAS S.A.** señaló que cuenta con varias IPS, incluida la IPS Clínica Infantil Santa María del Lago en donde a la accionante se le han prestado los servicios médicos y asistenciales que ha requerido, han sido autorizados y direccionados a esa institución para el manejo de sus patologías sin que sea la entidad llamada a responder por las pretensiones de la acción de tutela que se encaminan a que Fundación Fe-Atención Integral a la

Persona con Discapacidad Cognitiva garantice la efectividad de sus derechos fundamentales al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada.

5. **SANITAS E.P.S** informó que desde el área de medicina laboral la convocante no registra accidente de trabajo ni enfermedad laboral, no tiene conocimiento de las recomendaciones médicas por los especialistas tratantes.

En caso de reintegros laborales es través de los proveedores en materia de seguridad y salud en el trabajo, contratados con recursos propios del empleador quienes emitan las recomendaciones, restricciones y reubicaciones laborales, como resultado de un examen médico ocupacional periódico, de readaptación laboral, de reubicación laboral o post-incapacidad, acorde al cargo y la condición de salud del trabajador, ya que lo anterior hace parte de las actividades que le corresponde desarrollar a los empleadores, no siendo procedente realizar exámenes médicos ocupacionales con el fin de un reintegro laboral.

Desde el área de prestaciones económicas de dicha entidad se validó incapacidad que comprende desde el 29 de julio de 2022 al 28 de julio siguiente por el diagnóstico S699 sobre un IBC de \$1.000.000, la cual fue liquidada y pagada a favor de su empleador dada su condición de cotizante dependiente, explicando de forma detallada el procedimiento que se debe adelantar para efectos del pago de incapacidades laborales.

En cuanto a los servicios médicos que se le han suministrado a la tutelante señaló que ha actuado de manera diligente y en cumplimiento de sus obligaciones legales y constitucionales, proporcionando a la paciente las asistencias médicas necesarias para el manejo de sus patologías de acuerdo al plan de beneficios en salud-PBS conforme se evidencia de las historias clínicas aportadas.

6. Finalmente, **FUNDACIÓN FE ATENCIÓN INTEGRAL A LA PERSONA CON DISCAPACIDAD COGNITIVA** refirió que existió un contrato individual a término fijo inferior a un año con la actora, que estuvo vigente del 1° de marzo de 2022 al 30 de junio de la presente anualidad para ejercer el cargo de psicóloga, el pasado 30 de abril suscribieron otro sí contractual acordado la finalización del vínculo laboral el 30 de junio de 2022, data en la cual se terminó el contrato de trabajo por expiración del plazo pactado, motivo por el que se le reconoció oportunamente y de manera completa el salario pactado, prestaciones sociales y vacaciones. De igual forma, cumplió con la obligación del pago de los aportes al sistema de seguridad social en salud, pensiones, riesgos y caja de compensación que por ley tenía derecho la accionante.

Sumado a ello, manifestó que la accionante no se enmarca en ningún criterio de especial protección constitucional por cuanto en vigencia del vínculo laboral y para la época en que terminó el contrato de trabajo inclusive ejecutó y venía desarrollando sus funciones de manera normal, sin ningún tipo de novedad o limitación en la medida que no presentaba ninguna afectación en su salud que de manera sustancial le impidiera prestar sus servicios de forma normal, pues la afección que afirma, no fue puesta en conocimiento del empleador y en todo caso en nada repercutía negativamente para el desempeño de sus condiciones laborales; de ahí que, no haya lugar a conceder la estabilidad laboral reforzada.

De otra parte, afirmó que en vigencia de la relación contractual la actora no informó que había sufrido un accidente conforme se narra en los hechos de la tutela y omitió aportar el certificado de incapacidad ante la Fundación, sólo informó hasta el 1° de julio de 2022, amén que el vínculo contractual terminó por

una causa objetiva en virtud del vencimiento del plazo pactado no por circunstancias discriminatorias en razón a su estado de salud.

Agregó que, las pretensiones de la convocante consistentes en el reintegro y el paso de salarios no son susceptibles de ser concedidas a través de la acción de amparo ya que son de competencia exclusiva de los jueces que integran la jurisdicción ordinaria en lo laboral teniendo en cuenta que no existe prueba si quiera sumaria de la configuración de un perjuicio irremediable.

### **III. PROBLEMA JURÍDICO**

El Despacho advierte que el problema jurídico en el presente asunto se circunscribe a determinar si se están vulnerando o no los derechos fundamentales al trabajo, seguridad social, mínimo vital, estabilidad laboral reforzada, salud y vida de la accionante.

### **IV. CONSIDERACIONES**

1. Expuesto lo anterior se advierte que esta sede es competente para decidir la presente acción de tutela, conforme a lo previsto en el artículo 2.2.3.1.2.1. del Decreto 1069 de 2015, en virtud del cual se expidió el *“decreto único reglamentario del sector justicia y del derecho”*.

2. La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política como un mecanismo para la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas, cuando los mismos resulten vulnerados por la acción u omisión de las autoridades o de un particular, que preste *“un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado subordinación o indefensión”*, y no se cuente con otro mecanismo judicial para su salvaguarda.

3. Ahora, teniendo en cuenta que el derecho al trabajo como garantía constitucional fundamental integra unos requisitos mínimos, entre los que se encuentra la estabilidad, consagrada en el canon 53 de la Constitución Política, la cual se manifiesta en *“la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa”*, dicha prerrogativa ha sido implementada a través del concepto de la estabilidad laboral reforzada, cuyos titulares son *“las personas amparadas por el fuero sindical, aquellas en condición de invalidez o discapacidad 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’* (C. Const. Sent. T-014-19).

Bajo esta perspectiva, se ha determinado que la garantía en comento es procedente tratándose de personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta a propósito de alguna limitación física, psíquica o sensorial, o que padecen una enfermedad que les impide desarrollar sus labores en condiciones regulares, con independencia de si cuenta o no con una calificación de pérdida de la capacidad laboral moderada, severa o profunda, ora certificación alguna que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, pues dado su estado de salud pueden ser objeto de discriminación por parte del empleador y ser desvinculados sin que medie una justa causa, sobre el punto, el máximo Tribunal en materia constitucional en sentencia T-041 de 2019 precisó:

*“un trabajador que: (i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, **ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante**, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares’, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada’.”*

*En ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades.” (Negrillas de la Corte)*

No obstante, lo anterior no implica una prohibición definitiva de despedir al trabajador que se encuentre en estas condiciones, pues conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en el evento en que concurra una causal objetiva el empleador podrá dar por terminada la relación contractual siempre y cuando solicite autorización al Inspector de Trabajo so pena de cancelar una indemnización equivalente a 180 días salario, aunado al hecho que se aplicará la denominada *“presunción de desvinculación laboral discriminatoria”*, según la cual se entiende que el despido se generó en razón al estado de salud del empleado, circunstancia que deberá ser desvirtuada por el patrono, en tal la sentido la Corporación en cita ha expresado:

*“...además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de: **(i)** que se establezca que el trabajador se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; **(ii)** que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, **(iii)** que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. En estos casos, la jurisprudencia ha señalado que, establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato”<sup>1</sup>. (Énfasis fuera de texto)*

**4.** Bajo las anteriores precisiones de orden legal y constitucional, en el caso puesto a consideración del Despacho, una vez revisadas las pruebas obrantes en el plenario, se encuentra demostrado al interior del asunto que la promotora del amparo se vinculó a la sociedad FUNDACIÓN FE-ATENCIÓN INTEGRAL A LA PERSONA CON DISCAPACIDAD COGNITIVA, mediante un contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año con fecha de inicio 1° de marzo de 2022 para desempeñar el cargo de psicóloga y con fecha de culminación 30 de abril del año en curso, el cual fue prorrogado hasta el 30 de junio de 2022, actualmente está afiliada al sistema de seguridad en salud a la EPS SANITAS a través del régimen contributivo y de acuerdo con lo manifestado en la acción de tutela en vigencia de la relación contractual, el 28 de junio de 2022, sufrió un accidente que le ocasionó una fractura de cuarto metacarpiano.

Así mismo, se observa que el vínculo laboral finalizó el 30 de junio del año en curso por vencimiento del plazo pactado, por lo cual se expidió el comprobante de liquidación de contrato de trabajo en la suma de \$561.766.

De acuerdo a lo expuesto en precedencia, atendiendo a las líneas jurisprudenciales esbozadas y los medios de convicción aportados, se advierte

---

<sup>1</sup> Sentencia T-188 de 2017

que la promotora del amparo no reúne las exigencias señaladas para ser beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada por razón de salud.

Como lo señala la Jurisprudencia citada previamente, para que la trabajadora acceda a la prerrogativa constitucional invocada a través de este excepcional mecanismo, debe acreditarse que: **i)** padece de una enfermedad o condición mental o física que disminuya o limite sustancialmente su capacidad de trabajo, **ii)** el empleador tenía pleno conocimiento del estado de debilidad manifiesta y, **iii)** no exista justificación suficiente para la desvinculación.

**4.1.** En cuanto al primer presupuesto, si bien se acreditó que la actora padece de una lesión en su mano derecha, lo cierto es que, de la documentación aportada no se desprende que su estado de salud fuese de tal gravedad que le impedía desempeñar de forma sustancial las labores para las cuales fue contratada, ni se demostró que el médico tratante hubiese emitido recomendaciones para su reubicación o modificación de las condiciones de trabajo, es más en el certificado de egreso generado el 30 de junio de 2022 se evidencian como recomendaciones generales “no retirar férula, no mojar, no romper” y respecto de la actividad física “*reposo*”, por tanto, dentro del presente asunto no se observa con claridad una afectación considerable que impida o dificulte el ejercicio de las funciones propias de su cargo en condiciones de normalidad, siendo así, no desconoce esta juzgadora que en efecto la accionante sufrió una fractura en su mano derecha por la cual no se encuentra en óptimas condiciones de salud, sin embargo, esta circunstancia no es suficiente para que pueda ser considerada como un sujeto de especial protección constitucional pues para ello es menester acreditar de forma fehaciente una afectación de salud en un grado relevante.

En tal sentido, cabe precisar que de acuerdo con los pronunciamientos efectuados por la Corte Constitucional, “no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional”, toda vez que, para tal fin debe verificarse que dicha afectación impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores y que, además, disminuya y/o afecte de manera seria y considerable su estado de salud, circunstancias que en el particular no lucen claramente acreditadas.

**4.2.** De otro lado, del informe presentado por la entidad accionada, el cual se entiende rendido bajo la gravedad de juramento en los términos del artículo 19 del Decreto 2591 de 1991, se advierte que el empleador tampoco tenía conocimiento acerca de su estado de salud, pese a que obra en el plenario un incapacidad generada por la EPS SANITAS por un término de treinta (30) días, con fecha de inicio 30 de noviembre de 2022 hasta el 28 de julio siguiente, no se aportó elemento de convicción alguno que permita concluir que la misa haya sido tramitada ante el ente encartado, quien incluso manifestó que sólo se le informó de la incapacidad un día después de haber culminado la relación laboral con la actora lo que implica que la terminación del contrato de trabajo no obedeció a su estado de salud.

**4.3.** Ahora bien, la jurisprudencia constitucional ha fijado unas sub reglas para determinar el alcance de la estabilidad laboral reforzada, entre ellas la existencia de un nexo causal entre el despido de la pretensora y su estado de salud, siendo este el criterio determinante para establecer si realmente hay lugar a su reintegro a través de la figura de protección laboral reforzada.

Sobre este aspecto, revisado el informativo, en principio resulta claro que el despido de la accionante se produjo por una justa causa ocasionada por el

vencimiento del término contractual pactado, el cual, de acuerdo con el otro suscrito por las partes debía tener lugar el 30 de junio de la presente anualidad, tal y como ocurrió en el caso de marras, evento que era conocido por la señora Kimberly Cala Galvis desde el momento en que suscribió el referido documento y se obligó en las condiciones y términos allí dispuestos, de manera que no podría considerarse que la desvinculación obedezca a una situación discriminatoria en razón al estado de salud de la actora sino una consecuencia lógica derivada de la clase de contrato celebrado (trabajo a término fijo) que por su naturaleza cuenta con una duración específica.

**5.** Ahora bien, si la señora Kimberly Cala Galvis considera que la conducta asumida por el ente convocado no se ajusta a los parámetros legales y que se incurrió en algún yerro que reviste una afectación de sus derechos de índole laboral al terminar su contrato de trabajo, cuenta con los mecanismos ordinarios puestos a su disposición para debatir ante el juez de conocimiento las circunstancias que alega en su demanda de tutela, pues establecer la legalidad de la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la entidad accionada y determinar si le asiste el derecho al reintegro laboral, así como al pago de salarios dejados de percibir, constituye una controversia de carácter eminentemente legal sobre asuntos inciertos que debe ser tramitada ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral, siendo obligación del extremo actor acudir a esta vía, en razón al carácter residual y subsidiario de que está revestido este excepcional mecanismo de protección de los derechos fundamentales salvo que se acredite la configuración de un perjuicio irremediable, así:

*“La acción de tutela procede cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial efectivo para la protección de sus derechos fundamentales o, en caso de existir tal recurso judicial, se ejerza como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable . El carácter subsidiario de esta acción “impone al interesado la obligación de desplegar todo su actuar dirigido a poner en marcha los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos fundamentales (...) y sólo ante la ausencia de dichas vías o cuando las mismas no resultan idóneas para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, resulta admisible acudir a la acción de amparo constitucional”<sup>2</sup>*

En ese orden de ideas, en el plenario no obra instrumento alguno que permita acreditar en debida forma la materialización de un perjuicio irremediable en su condición de inminencia, urgencia, gravedad, e impostergabilidad, pues aunque en el escrito de tutela la convocante mencionó el agravio, que en su sentir se le causa por el proceder del ente convocado consistente en la imposibilidad de sufragar sus gastos médicos y los mínimos de subsistencia, no aportó una prueba fehaciente para demostrar que se encuentre en una situación económica precaria de tal magnitud que resulte afectado su mínimo vital sin que los documentos arrojados al trámite basten para alcanzar el fin perseguido.

Es más, en lo relacionado con el tratamiento al que debe someterse para restablecer su estado de salud y que, a su juicio, se verían interrumpidos a propósito de la desvinculación laboral, en atención a los informes rendidos por las entidades vinculadas al trámite así como la consulta realizada a través de la página web de la Administradora De Los Recursos Del Sistema General De Seguridad Social En Salud –Adres- observa el Despacho que, ésta se encuentra activa en la EPS SANITAS como cotizante en el Régimen Contributivo, incluso a la fecha del presente fallo por lo cual no resulta dable colegir que el derecho a la salud de la actora se encuentre en inminente riesgo.

---

<sup>2</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-091 de 2018

**6.** Consecuentemente con lo discurrido, se negará el amparo deprecado, por no concurrir los presupuestos necesarios para la procedencia de la acción de tutela a través de la figura de estabilidad laboral reforzada.

#### **V. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto **el Juzgado Diecinueve (19) Civil Municipal de Bogotá D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

#### **VI. RESUELVE:**

**PRIMERO: NEGAR** el amparo a los derechos fundamentales incoados por Kimberly Cala Galvis, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** Notifíquese esta providencia a las partes por el medio más expedito conforme prevé el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

**TERCERO:** Si el actual proveído no es impugnado, remítase el presente expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

**Notifíquese y cúmplase,**

**IRIS MILDRED GUTIÉRREZ  
JUEZ**

Firmado Por:  
Iris Mildred Gutierrez  
Juez Municipal  
Juzgado Municipal  
Civil 019  
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,  
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **58ddc9e90a808bd2b829bec1a45c9e82f5a2b131931e74dcd4384be9e288a5e8**

Documento generado en 27/07/2022 06:22:50 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**

**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**