RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO CINCUENTA Y SIETE CIVIL MUNICIPAL

Bogotá D.C., veintiuno (21) de abril de dos mil veintiuno (2021)

ACCIÓN DE TUTELA No. 11001 40 03 057 2021 00333 00

Cumplido el trámite de rigor procede el Despacho a proferir la sentencia que en derecho corresponda.

ANTECEDENTES

1. El señor Maicol Stiven Pérez Salamanca, presentó acción de tutela contra la Subred Integrada de Servicios de Salud E.S.E – Hospital Meissen II Nivel E.S.E, manifestando vulneración de los derechos fundamentales a la dignidad humana, vida, mínimo vital, debido proceso, igualdad, seguridad social, trabajo y protección a la estabilidad laboral reforzada por ser cabeza de familia.

2. Como elementos fácticos de su accionar, manifiesta que prestó sus servicios en el Hospital UMHES Meissen como camillero mediante contratación por prestación de servicios en diferentes vinculaciones que sucedieron con una antigüedad de 4 años y medio contados desde el 1 de junio de 2016 hasta el 31 de enero de 2021, data en el cual finalizó el contrato por el cumplimiento del lapso pactado.

El 26 de enero de los cursantes dio inicio al trámite y firma del nuevo contrato número 1125-2021 ID del contrato 1447585, por medio de la plataforma SECOP II, el cual firmó y actualizó de acuerdo a la petición para la renovación de contrato, sin embargo, el mismo fue interrumpido de manera verbal por la coordinadora de urgencias (enfermera jefe) y la respectiva coordinadora de enfermería, sin explicaciones de ninguna índole, vulnerando su derecho a la réplica y defensa pues *"…nunca se me dijo el motivo por el cual se daba por terminado el proceso de contratación, más aun sabiendo el estado de indefensión y vulnerabilidad en que me encuentro".*

La accionada, tampoco tuvo en cuenta la naturaleza de la relación laboral, debido a que el cargo que desempeñaba era basado únicamente en las funciones públicas del sector salud, siempre existió una remuneración, la prestación personal del servicio y la subordinación durante cuatro años y medio.

Desde el 17 de enero, tiene a su señora madre hospitalizada en la misma Subred encartada, posteriormente la pasaron a la unidad de cuidados intensivos (UCI) por neumonía multiobar de origen viral grave por Covid-19, situación que tiene conocimiento la encartada.

Los contratos firmados bajo la modalidad de prestaciones de servicios nunca fueron interrumpidos.

Además, de sus funciones propias, ejerció las atinentes a la pandemia Covid-19. De las cuales, no tuvo en cuenta la encartada para la cancelación de la bonificación por atención a la salud de primera línea para Covid-19 estipulado en el Decreto 538 del 12 de abril de 2020.

Las actividades que desarrolló como camillero, fueron de carácter permanente, además, el hospital *"…nunca ha tenido ni tuvo en cuenta la verdadera naturaleza de la relación laboral, pues mi cargo como camillero siempre consistió en funciones públicas del sector salud y no de un contrato de prestación de servicios, dado que nunca me desempeñe de forma autónoma ya que las actividades que realizaba como camillero no podía suspenderlas sin justificación, pues pondría en riesgo la prestación del servicio de salud".*

Como su contrato se terminaba el 31 de enero hogaño, inició el proceso de contratación en la plataforma SECOP II, la cual firmó, actualizó y envió para la aprobación y firma el pasado 26 de enero, dicha vinculación sería desde el 1 de febrero al 30 de abril de los cursantes correspondiéndole el número 1125-2021 id del contrato 1447585, sin embargo y, a pesar de haberlo iniciado dicho proceso, fue notificado de manera verbal por la coordinadora de urgencias (enfermera en jefe) y la coordinadora referente a enfermería sobre la terminación de su contrato el 31 de enero, ante *"…esta situación y dado que por la plataforma mi contrato continuaba vigente, y ante la confusión que esta situación me género, solicite de forma escrita dicha comunicación por el canal de comunicación establecido vía WhatsApp al grupo administrativo de camilleros; tres días después sin recibir respuesta alguna".* Ese mismo día se contactó nuevamente con las citadas funcionarias quienes le corroboraron la efectiva desvinculación.

De lo anterior, afirma que no entiende el motivo de su despido, más aún, cuando no le dieron la oportunidad de un debido proceso, además, siempre se destacó por su compromiso con la institución.

Indica que siempre ha sido el soporte económico de su hogar, luego dicho despido injustificado atenta su bienestar y el de su familia.

El 3 de febrero radicó un derecho de petición, el cual fue contestado el 8 de marzo, sin embargo, al verificar el CD que le remitieron no estaban las copias de los contratos solicitados.

Como había iniciado el proceso de renovación del contrato 1125-2021 en SECOP II, el 10 de febrero de los cursantes radicó un derecho de petición solicitando, entre otros, que le cancelaran el valor del citado contrato por incumplimiento por parte de la entidad, el que fue contestado el 15 de marzo, donde le informaron, entre otros, que revisados los documentos del contrato de prestación existe un acta de liquidación de mutuo acuerdo firmado por las partes.

Indica que es cabeza de familia, su hogar esta conformado por sus padres, sus hermanas, menores de edad, otra desempleada madre soltera de 3 niños incluyendo un menor lactante, todos dependientes de sus ingresos. Aunado a los

costos generados (pañales, pañitos, cremas hidratantes medicamentos etc.) que enfrenta debido a la hospitalización de su señora madre.

Actualmente está terminando sus estudios. Se encuentra en un estrato socioeconómico de alta vulnerabilidad catalogado como SISBEN NIVEL 1., con una encuesta de B7 pobreza moderada.

3. Pretende a través de esta queja el amparo de las prerrogativas invocadas, y que se ordene a la entidad encartada que: **i)** tenga en cuenta la relación laboral existente, dado que desde el primero (1) de junio de 2016 hasta el 31 de enero de 2021 siempre se pactó una contraprestación económica, al prestar su servicio como camillero de manera personal y constante, bajo la continua subordinación o dependencia, y las funciones que se requerían para cubrir la necesidad del cargo se enmarcan dentro de las funciones públicas del sector salud y no las de un contrato de prestación de servicios, **ii)** cancele todos los salarios, prestaciones sociales dejadas de percibir, **iii)** pague los aportes al sistema general de seguridad social (salud, pensión y, riesgos laborales), **iv)** la indemnización por despido injustificado, **v)** reintegre al accionante a su cargo y, **vi)** se abstenga de realizar actos de acoso laboral y acciones que vayan en contra de su buen nombre y honra ante otras entidades públicas y privadas donde en el futuro posiblemente pueda desempeñarse laboralmente o contratar.

4. Por auto del 12 de abril de 2021 se admitió la acción de tutela, se ordenó la notificación de la entidad accionada, la vinculación del Ministerio de Trabajo y, la Secretaría Distrital de Salud.

5. La **Secretaría Distrital de Salud** al contestar el libelo señaló que el señor Maicol Stiven Pérez Salamanca se encuentra en estado activo en el régimen contributivo de salud afiliado a la Caja de Compensación Familiar Compensar EPS desde el 1 de diciembre de 2013 en calidad de cotizante.

No tiene injerencia alguna en la contratación de prestación del servicio del personal de los Hospitales de la Red Pública Distrital.

Las pretensiones al ser de carácter contractual es la jurisdicción contenciosa administrativa quien debe dirimir el conflicto surgido entre el contratante y el contratista de acuerdo con las pretensiones del hoy tutelante.

Por lo anterior, solicita su desvinculación por falta de legitimación en la causa.

6. El **Ministerio de Trabajo**, indicó que existe improcedencia de la acción constitucional frente a ella, por falta de legitimación por pasiva, debido a que no hay vínculo de ninguna naturaleza jurídica entre ella y el accionante, por lo tanto, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que genera ausencia tanto por acción o por omisión, vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno del solicitante.

Señala que el accionante dispone de los medios de defensa ordinarios ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos.

7. La **Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E**, al descorrer el traslado manifestó que el accionante nunca ostento la calidad de servidor público, ya que como entidad del estado no puede generar contratos sin que exista la respectiva necesidad y menos aún sin contar con la respectiva disponibilidad presupuestal.

En el caso concreto, el señor Maicol Stiven Pérez Salamanca suscribió el Contrato de Prestación de Servicios N. 1125 del 2020 cuyo plazo de ejecución inició el 1 de febrero de 2020 y término el 31 de enero de 2021.

En dicho contrato, no se pactó la prórroga automática del mismo, tampoco acordó renovación automática.

El artículo 25.6 de la Ley 80 de 1993 que regula el principio de economía y rige en todos los procedimientos de selección, establece que las entidades estatales abrirán licitaciones e iniciarán procesos de suscripción de contratos, cuando existan las respectivas partidas o disponibilidades presupuestales.

En ese sentido, cualquier procedimiento de contratación que emplee la administración, para iniciarlo contará con disponibilidad presupuestal suficiente para asumir la futura obligación de pago.

Ante la necesidad de que las medidas de confinamiento y restricción de la movilidad se mantengan, disminuye los accidentes de tránsito y los eventos de riñas y heridas por arma blanca y de fuego, que justificaría la contratación de personas naturales, como el accionante, que apoyaría a los servidores públicos de la Subred para afrontar la sobre carga de trabajo, por lo tanto, *"…la Subred vio reducidos sus ingresos y por ende no fue posible seguir contratando al señor Pérez y a otras personas"*.

Como quiera que las pretensiones implican una dimensión prestacional o económica, debe ser dirimida ante el Juez Laboral.

Con ocasión a la terminación del plazo pactado del contrato 1125 de 2020, esto es, el 31 de enero de 2021, de muto acuerdo firmó con el accionante un acta de liquidación que goza de presunción de legalidad, la cual da cuenta del pago de la totalidad de los honorarios convenidos.

El accionante no presenta condición alguna de discapacidad, pues no padece deficiencia física o mental que lo limite en aras de poder ser contratado en otra entidad que requiera de sus servicios.

Señala que no es posible atender las peticiones del accionante, respecto al reconocimiento de las características de un contrato que no existe, tampoco el pago de salarios y el reintegro que reclama, presuntamente, según lo afirma generados con ocasión de un contrato de trabajo.

En cuanto al proceso de contratación en la plataforma SECOP II, el cual, el tutelante firmó, actualizó y envió para la aprobación el pasado 26 de enero, contrato con plazo del 1 de febrero hasta el 30 de abril de 2021 número 1125-2021 e ID 1447585 *"…se aclara que dicho contrato no nació a la vida jurídica toda vez que no fue aprobado y tampoco formalizado por el supervisor del contrato, teniendo en cuenta que no se contaban con los recursos para el perfeccionamiento del mimos y tampoco existía la necesidad de la prestación del servicio".*

El petente no tiene derecho a la bonificación de Covid-19 dado que no está inscrito en la plataforma RETHUS, además, dicho beneficio iba dirigido al personal que atendía directamente a pacientes con diagnóstico o sospecha de COVID, excluyéndose a personas como el accionante, las de servicios generales y conductores de ambulancia.

CONSIDERACIONES

Le gestor de este trámite preferente solicita que se amparen las prerrogativas anteriormente mencionadas con el fin de que la Subred Integrada de Servicios de Salud E.S.E – Hospital Meissen II Nivel E.S.E tenga en cuenta la existencia de la relación laboral dentro del marco de las funciones públicas del sector salud más no de un contrato de prestación de servicios, cancele todos los salarios, prestaciones sociales dejadas de percibir, realice los aportes al Sistema General de Seguridad Social en Salud (Salud, Pensión y, Riesgos Profesionales), pague la indemnización por despido injustificado, lo reintegre a su lugar de trabajo y se abstenga de realizar actos de acoso laboral.

Procedencia de la acción de tutela

Como lo señala la Corte Constitucional *"...Conforme al artículo 86 de la Carta, la acción de tutela ésta revestida de un carácter subsidiario (…) que puede ser utilizada ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales cuando: i) no exista otro medio judicial a través del cual se pueda reclamar la protección de los derechos, ii) cuando existiendo otras acciones, éstas no resultan idóneas para la protección de los derechos de que se trate, o iii) cuando existiendo acciones ordinarias, la tutela se use como mecanismo transitorio para evitar que ocurra un perjuicio irremediable de naturaleza iusfundamental"*. Es decir, siempre que exista otro medio judicial que garantice la eficacia de la protección de los derechos de la tutelante, deberá acudirse a estos y no a la acción de tutela (Sentencia SU-772/14).

Si bien es cierto la acción de tutela busca la protección de los derechos fundamentales vulnerados o amenazados por la acción u omisión de la autoridad pública, esta también procede contra las acciones u omisiones de los particulares en tres situaciones específicas: i) preste un servicio público, ii) exista una relación que implique subordinación o indefensión, iii) la conducta del particular afecta grave y directamente el interés colectivo.[1]

[1] Así lo tiene más que decantado la Corte Constitucional en varios de sus pronunciamientos cómo son las sentencias T-421/2017, T- 4307/2017, T-117/2018, entre otras.

Relativo a la estabilidad laboral reforzada

La doctrina constitucional concretó las reglas jurisprudenciales relacionadas con la efectividad de la garantía de dicha prerrogativa con independencia de la vinculación laboral y la presunción de discriminación en la terminación de la relación laboral, en los siguientes términos:

*"…En primer lugar, mediante la aludida providencia se advirtió que existe el derecho a la estabilidad laboral reforzada "**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". Así, luego de analizar varias providencias en las que los accionantes, personas incapacitadas o con una discapacidad o problema de salud que disminuía su posibilidad física de trabajar, alegaban haber sido despedidos sin autorización del inspector de trabajo, la Corte consideró que "con independencia de la denominación, si el trabajador se encuentra en un periodo de incapacidad transitoria o permanente, sufre de una discapacidad o en razón de sus condiciones de salud se encuentra un estado de debilidad manifiesta, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada".*

(…)

En segundo lugar, se precisó que se entiende activada la garantía de estabilidad laboral reforzada una vez el empleador conoce de las afecciones de salud del trabajador retirado

(…)

En tercer lugar, la estabilidad laboral reforzada se aplica "frente a cualquier modalidad de contrato y con independencia del origen de la enfermedad, discapacidad o estado de debilidad manifiesta del accionante".

Finalmente, y a modo de síntesis, es preciso agregar que mediante reciente sentencia SU-049 de 2017 la Corte concluyó que cuando las personas contraen una enfermedad o sufren un accidente, que les dificulte el desempeño de sus labores en condiciones regulares, "experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo".[2] – Resalta el Despacho-

En ese sentido, para que surja la estabilidad laboral reforzada debe presentarse una terminación de la relación laboral del trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de esta circunstancia, y que haya sido despedido sin previa autorización del Inspector de Trabajo.

En cuanto a la dignidad humana

[2] Sentencia T- 118 de 2018

Entendido como derecho fundamental autónomo, la Corte ha determinado que la dignidad humana equivale: (i) al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y (ii) a la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. Por tanto, la dignidad humana se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado. (Sentencia T-291 de 2016).

El mínimo vital

Constituye la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional.[3] Remuneración generada del contrato de trabajo en razón de la contraprestación de un servicio (artículo 127 del CST).

Referente a la igualdad

La jurisprudencia la ha definido como "…*referente valorativo en relación con el cual se lleva a cabo el juicio de igualdad. Así quien pretende alegar que está siendo objeto de un trato discriminatorio debe enfrentar su situación particular a aquella de otras personas que estando en igualdad de circunstancias fácticas y bajo los mismos parámetros legales está teniendo un trato preferente, con lo cual quedaría demostrada la discriminación. (…) se debe buscar establecer la comparación necesaria para determinar si existe o no una violación de su derecho fundamental a la igualdad. Como lo ha dicho la jurisprudencia, no puede predicarse un trato igual a situaciones de hecho diferenciadas".*[4]

El derecho al trabajo

En sentencia C-593 de 2014 se estableció que la protección constitucional de esta prerrogativa, involucra el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del trabajador o del servidor público, no está circunscrita exclusivamente al derecho a acceder a un empleo sino que, por el contrario, es más amplia e incluye, entre otras, la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada. Protección que se establece desde el preámbulo mismo la carta magna como principio fundante junto con la vida, la convivencia, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, del Estado Social de Derecho.

La seguridad social

Consiste en un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado y como una garantía irrenunciable de

---

[3] Sentencia T-678 de 2017
[4] Sentencia T-338 de 2003

todas las personas, representada en la cobertura de (i) pensiones, (ii) salud, (iii) riesgos profesionales y (iv) los servicios sociales complementarios definidos en la misma ley. Ello, a través de la afiliación al sistema general de seguridad social que se refleja necesariamente en el pago de prestaciones sociales estatuidas (sentencia T-327 de 2017).

En el caso concreto

El accionante invoca la protección de sus derechos fundamentales que considera están siendo vulnerados por la conducta de la Subred integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E - Hospital Meissen II Nivel E.S.E, al no haber renovado el contrato de prestación de servicios, pues no tuvo en cuenta la verdadera naturaleza de la relación laboral pues *"…mi cargo como camillero consistió en funciones públicas del sector salud y no de un contrato de prestación de servicios"*, además, no consideró la calidad de cabeza de familia que permite al accionante la cobertura de la estabilidad laboral reforzada,[5] según se narra en el escrito inicial.

Para zanjar el asunto, se debe recordar que la doctrina constitucional ha sido enfática en determinar que las personas que gozan de la estabilidad laboral reforzada en contratos de prestación de servicios son las que se encuentran en una **situación de debilidad manifiesta o indefensión al padecer una afección o alguna enfermedad que afecta su estado de salud**, resaltando la importancia del principio de solidaridad, que sin el análisis de la existencia o no de un contrato realidad, la Corte Constitucional definió *"…que sin importar el tipo de relación laboral y la naturaleza de la discapacidad, todo trabajador en esta situación tiene derecho a que se le garantice la estabilidad laboral reforzada por estar en una condición de debilidad manifiesta. Por tanto, el empleador podrá únicamente mediante autorización del inspector de trabajo y por una justa causa objetiva desvincular al trabajador que presente una disminución física o psíquica en su organismo"*. (sentencia T- 040 de 2016)

Pues así lo concluyó la citada corporación en un caso en el cual *"…una enfermera a quien no le fue renovado su contrato de prestación de servicios por padecer algunas "limitaciones físicas" que requerían terapias constantes"*.[6]

En efecto, para que se reconozca la estabilidad laboral reforzada a una persona que haya estado vinculada a través del contrato de prestación de servicios, independientemente del análisis de la existencia o no de un contrato realidad debe probarse su estado de indefensión, incapacidad o disminución de su estado de salud que advierta, que por esa causa no le fue renovado el mismo (contrato).

Situación que no ocurre en el asunto objeto de estudio, pues con independencia del análisis de la existencia o no del contrato realidad, es decir, determinar si efectivamente el contrato de prestación de servicios N.1125 de 2020 firmado por el señor Maicol Stiven Pérez Salamanca con la entidad encartada (Subred Integrada de Servicios de Salud E.S.E – Hospital Meissen II Nivel E.S.E) con fecha de

[5] Ver hecho cuarto, pretensión segunda y literal c) del numeral tercero del acápite de "hechos relevantes al contexto familiar y económico" del escrito inicial
[6] Sentencia T- 040 de 2016.

causación del 1de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021 se enmarca dentro de un contrato laboral, que contiene las características de la prestación personal, remuneración y subordinación, el eje central de dicha prerrogativa – estabilidad laboral reforzada – es que la persona que la invoca, al momento de la respectiva culminación o no renovación del contrato se haya encontrado en una situación que irrogue una disminución en su salud (comprobada) o un estado de incapacidad que advierta un trato discriminatorio por parte de la empleadora en este caso por la entidad contratante, circunstancia que no fue alegada, ni certificada y mucho menos probada por parte del tutelante.

Pues pese, a que se arguya que el petente está en una situación de indefensión y vulnerabilidad dado que su señora madre se encuentra hospitalizada con pronóstico reservado en el Hospital Tunal – Unidad de Cuidados Intensivos (UCI)- con diagnóstico de neumonía multibolar de origen viral por Covid-19, además, que de dicha calamidad tiene conocimiento la entidad accionada (ver hecho noveno), no podría decirse que la misma abre paso favorable a este amparo, pues la desvinculación o "despido" bajo esas condiciones debe darse cuando el contratista o empleado **es quien** presenta una situación de dicha índole, ya que la mencionada es contraída por un tercero diferente al solicitante del amparo de los derechos deprecados por esta vía, siendo improbable su guarda en los términos expuestos por el actor.

En ese sentido, no podría decirse que el tutelante se encuentra inmerso en una estabilidad laboral reforzada, pues no se cumple el presupuesto doctrinal (principal) para realizar el análisis de fondo en cuanto a la eventual desvinculación, pues no se presentó dentro de alguna de las citadas hipótesis, es decir, debilidad manifiesta o indefensión al padecer una afección o alguna enfermedad que afecta su estado de salud, para proceder a la guarda de su derecho y, por ende, ordenar su reintegro, sin que le sea impedimento acudir a la Jurisdicción Ordinaria Laboral con el fin de exponer sus pretensiones de cara a la declaración o no del contrato realidad y las demás consecuencias que deriven de lo peticionado.

Es más, no se alegó perjuicio irremediable[7] por parte del requirente, sin embargo, éste no se encuentra probado en el trámite tutelar, aunque se arguya que el accionante es un sujeto de especial protección en razón a que es cabeza de familia,[8]

---

[7] Sentencia T-222 de 2014, "…*De acuerdo con la Constitución, específicamente con el artículo 86, la acción de tutela solo procede cuando la persona carezca de otro recurso judicial para defender sus derechos. Así, la mencionada disposición, establece que toda persona podrá reclamar ante los jueces "la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión" de autoridades públicas o particulares, siempre que el peticionario "no disponga de otro medio de defensa judicial". Lo anterior,* ***sin perjuicio de que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable****. Esta regla se conoce como el requisito de subsidiariedad de la acción de tutela*".

[8] Sentencia T- 003 de 2018 *"…****MADRE CABEZA DE FAMILIA-****Presupuestos jurisprudenciales para que una mujer sea considerada como tal/****PADRE CABEZA DE FAMILIA-****Presupuestos jurisprudenciales para que un hombre sea considerado como tal (…) Para la Corte, la condición de padre o madre cabeza de familia se acredita cuando la persona (i) tiene la responsabilidad permanente de hijos menores o personas incapacitadas para trabajar, (ii) no cuenta con la ayuda de*

no está acreditada por parte del señor Maicol Stiven Pérez Salamanca en la media que, pese a que se indica que vela por el sostenimiento de su familia, como lo es, los gastos relacionados con la enfermedad de su madre, así como la hospitalización, la compra de pañales, pañitos húmedos, cremas hidratantes, medicamentos, terapias etc., además, tiene a su cargo la alimentación, cuidado y manutención de sus padres, sus hermanas, una menor de edad y, otra madre cabeza de familia con tres menores, entre ellos, uno de cuatro meses de edad, aunado a ello, se encuentran catalogados en un estrato socioeconómico de alta vulnerabilidad con Sisbén Nivel 1, con calificación B7 pobreza moderada y, sus padres y hermanos como C4 vulnerables, sin embargo, no se certificó dicha aptitud por parte del solicitante, esto es, que es **padre** cabeza de familia, no certificó que no cuenta con la ayuda de otros miembros de la familia o que no tiene pareja (cónyuge o compañera permanente) que pueda apoyarlo en dicha carga, además, no se certificó que su hermana Sandra Liliana Piñeros Salamanca no cuenta con trabajo con el cual pueda coadyuvar a la labor solidaria de cuidado de sus padres.

En cuanto al mínimo vital no está siendo afectado en razón a que de la lectura realizada al Acta de Liquidación de Mutuo Acuerdo del Contrato de Prestación de Servicios N. 1125 de 2020 – aportada por el accionante -, se lee que a favor del señor Maicol Stiven Pérez Salamanca quedó un saldo en la suma de $1.850.160 pagados según lo manifiesta la accionada en su escrito exceptivo al señalar que *"... de mutuo acuerdo entre el accionante y mi representada se firmó acta de liquidación del mismo, documento que goza de la presunción de legalidad, la cual se adjunta a esta respuesta para evidencia que la totalidad de los honorarios convenidos fueron cancelados"*, manifestación que se entiende rendida bajo la gravedad del juramento.

En ese sentido y, ante la no vulneración de los derechos anteriormente relacionados, el tutelante puede acudir a la Jurisdicción Ordinaria Laboral, a efecto de incoar la acción pertinente de cara a la existencia o no de un contrato realidad, lo concerniente al pago de los salarios y las prestaciones sociales dejadas de percibir, la indemnización por "despido injustificado", así como el pago de la bonificación inmersa en el Decreto 538 del 12 de abril de 2020,[9] como también lo relacionado al presunto acoso laboral, sin que la falta de recursos sean impedimento para acudir a dicha jurisdicción, pues el mismo Estado, a través de la Defensoría del Pueblo, prevé el acceso a la Justicia de las personas que no tiene posibilidad económica y social de proveer por sí mismos la defensa de sus derechos para asumir su representación judicial o extrajudicial,[10] auxilio que se otorga en línea de lo previsto en el Decreto 25 de 2014, luego deberá acudir primeramente a los entes encargados de regular las relaciones laborares, quienes son los competentes para

---

otros miembros de la familia y (iii) su pareja murió, está ausente de manera permanente o abandonó el hogar y se demuestra que esta se sustrae del cumplimiento de sus obligaciones, o cuando su pareja se encuentre presente pero no asuma la responsabilidad que le corresponde por motivos como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental".

9 Ver artículo 11

[10] Comentario extraído a la página de la Defensoría del Pueblo https://www.defensoria.gov.co/es/public/atencionciudadanoa/1472/Asesor%C3%ADa-para-representaci%C3%B3n-judicial-y-extrajudicial.htm

conocer este tipo de litis, principalmente, cuando no se dijo de qué manera aquellas vías alternas no eran idóneas para obtener lo requerido por este trámite sumario y preferente.

Tampoco podría decirse que se está vulnerando el debido proceso del accionante pues esta prerrogativa se anuncia quebrantada cuando el empleador de manera unilateral da por terminada la relación laboral sin haber garantizado el derecho a la defensa el empleado,[11] hipótesis que no ocurre en el sub-examine, puesto que la terminación del citado contrato se dio con ocasión a la culminación del plazo pactado (31 de enero de 2021), según lo dispuesto por las partes en la misiva denominada Acta de Liquidación de Mutuo Acuerdo del Contrato de Prestación de Servicios N. 1125 de 2020.

Aunado a lo anterior, tampoco se evidencia el quebrantamiento del derecho a la salud del solicitante, como quiera que de la consulta efectuada en la página de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES,[12] se observa que actualmente se encuentra activo en la Caja de Compensación Familiar Compensar en calidad de **cotizante**, la cual, pone en entre dicho la afirmación expuesta en el escrito inicial al señalar que se encuentra en un estado socioeconómico de alta vulnerabilidad catalogado con Sisbén nivel 1 *"…en mi caso con la nueva encuesta la calificación que tengo es B7 pobreza moderada"*, ya que la afiliación en calidad de cotizante expone de alguna manera la existencia de recursos por parte del afiliado, no obstante y, en caso de que no pueda cancelar el servicio de salud en dicho régimen puede afiliarse en el régimen subsidiado con el

---

[11] Sentencia T-293 de 2017 *"… **DEBIDO PROCESO Y TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO POR EMPLEADOR** (...) Cuando el empleador pretenda dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo por justa causa, debe garantizar el derecho a la defensa del empleado, lo cual no implica que se deba surtir un debido proceso en los términos del artículo 29 de la Constitución Política, pues ello desbordaría el alcance de dicha norma, que, en su misma redacción, restringe su aplicación a las actuaciones administrativas y judiciales. En este escenario, los empleadores deben asegurar el cumplimiento de los siguientes elementos: (i) la legalidad de la causal de justa causa de terminación del contrato invocada; (ii) la manifestación al trabajador acerca de los hechos concretos por los cuales va a ser despedido y (ii) la oportunidad del empleado de controvertir las imputaciones que se le hacen. De lo contrario se entiende vulnerado el derecho al debido proceso del trabajador.*

[12] Consulta efectuada el día hoy (21 de abril) en la página https://aplicaciones.adres.gov.co/bdua_internet/Pages/RespuestaConsulta.aspx?tokenId=DlbkLtEgrdz6s/ViSEDgoA==

Información de Afiliados en la Base de Datos Única de Afiliados al Sistema de Seguridad Social en Salud

Resultados de la consulta

Información Básica del Afiliado :

COLUMNAS	DATOS
TIPO DE IDENTIFICACIÓN	CC
NÚMERO DE IDENTIFICACION	1022995377
NOMBRES	MAICOL STIVEN
APELLIDOS	PEREZ SALAMANCA
FECHA DE NACIMIENTO	**/**/**
DEPARTAMENTO	BOGOTA D.C.
MUNICIPIO	BOGOTA D.C.

Datos de afiliación :

ESTADO	ENTIDAD	REGIMEN	FECHA DE AFILIACIÓN EFECTIVA	FECHA DE FINALIZACIÓN DE AFILIACIÓN	TIPO DE AFILIADO
ACTIVO	CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR	CONTRIBUTIVO	01/12/2013	31/12/2999	COTIZANTE

fin de acceder a los servicios de salud ante la misma EPS conforme lo previsto en el Decreto 780 de 2016 en ejercicio de su derecho a la seguridad social.

Finalmente, no se advierte quebrantamiento alguno al derecho a la igualdad del tutelante, pues no se aportó al plenario elementos materiales probatorios que determinen que un contratista (camillero) bajo sus mismas condiciones, le fue renovado el contrato de prestación de servicios por parte de la entidad encartada o que por decisión judicial se analizó un caso en iguales condiciones, para poder verificar la ruptura de la prerrogativa mencionada.

En conclusión, se despachará adversamente el resguardo invocado.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO CINCUENTA Y SIETE CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley;

RESUELVE

PRIMERO: NEGAR el amparo invocado por el señor **MAICOL STIVEN PÉREZ SALAMANCA**, por las consideraciones anteriormente expuestas.

SEGUNDO: NOTIFICAR esta determinación a las partes y las entidades vinculadas por el medio más expedito.

REMITIR: REMITIR oportunamente las diligencias a la Corte Constitucional para su eventual revisión, si el fallo no fuere impugnado.

NOTIFÍQUESE,

Firmado Por:

MARLENE ARANDA CASTILLO

JUEZ MUNICIPAL

JUZGADO 057 CIVIL MUNICIPAL DE 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: **6972bebcbac8e5f7951257f11213cfc71bff523a71d9e18b9626aa08ee8f8ab0**

Documento generado en 21/04/2021 06:41:22 PM

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica