

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL**



**JUZGADO SEGUNDO 2° MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE
BOGOTÁ D.C.**

ACCIÓN DE TUTELA

RADICADO: 11001 41 05 002 2023 00774 00

ACCIONANTE: ANA LUCIA DIAZ ZEA

**ACCIONADO: MEDICENTRO FAMILIAR IPS S.A.S. PROPIETARIO DEL
ESTABLECIMIENTO DE COMERCIO ESCUELA DE SALUD DE BOGOTÁ**

Bogotá, D.C., diez (10) de julio de dos mil veintitrés (2023).

S E N T E N C I A

La suscrita juzgadora procede a resolver la acción de tutela promovida por ANA LUCIA DIAZ ZEA en contra de MEDICENTRO FAMILIAR IPS S.A.S. PROPIETARIO DEL ESTABLECIMIENTO DE COMERCIO ESCUELA DE SALUD DE BOGOTÁ

ANTECEDENTES

ANA LUCIA DIAZ ZEA promovió acción de tutela en contra de MEDICENTRO FAMILIAR IPS S.A.S. PROPIETARIO DEL ESTABLECIMIENTO DE COMERCIO ESCUELA DE SALUD DE BOGOTÁ, para la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, salud, trabajo, mínimo vital, igualdad y vida digna presuntamente vulnerados por la entidad accionada, al dar por terminado su contrato de trabajo sin tener en cuenta su estado de salud y como consecuencia de ello reintegrarla al cargo que desempeñaba, pagar los salarios dejados de percibir y mantener su afiliación en el sistema de seguridad social.

Como fundamento de la solicitud de amparo constitucional, señaló que desde el primero (1°) de febrero de dos mil veintidós (2022) se vinculó laboralmente con la accionada de forma directa y de “planta”; sin embargo, antes de esa fecha desde el primero (1°) de abril de dos mil veintiuno (2021) hasta el treinta (30) de enero de dos mil veintidós (2022) prestó sus servicios a la accionada como operador a través de un contrato de prestación de servicios como independiente.

Manifestó que el contrato que rigió la relación laboral desde el primero (1°) de febrero de dos mil veintidós (2022) fue a término fijo inferior a 12 meses con fecha de vencimiento el treinta (30) de enero de dos mil veintitrés (2023), ocupando el cargo de coordinadora administrativa en donde le asignaron más carga laboral.

Adujo que durante la vigencia de su contrato fue diagnosticada con las patologías de «LUPUS ERITEMATOSOSISTÉMICO (LES); DIABETES MELLITUS TIPO 2; CÁLCULOS RENALES; PATOLOGÍA DE ÚTERO; AFECTACIÓN PSICOLÓGICA-NEURAL DX: TRANSTORNO DE ADAPTACIÓN», así mismo, que de manera oportuna informó y entregó las constancias, órdenes e incapacidades médicas expedidas por

Página | 1

Famisanar EPS a su jefe inmediata, por lo que conocía los procesos médicos y estado de salud, no obstante, fue objeto de acoso laboral como quiera que debía realizar actividades laborales, contestar teléfono y dar solución a procesos, encontrándose en incapacidad médica.

Informó que en el treinta y uno (31) de octubre de dos mil veintidós (2022) le fueron entregados unos resultados médicos de unos exámenes practicados en la Clínica del Occidente en donde quedó pendiente una cirugía y en noviembre de dos mil veintidós (2022) la EPS la remitió con el especialista en psicología.

Por otra parte sostuvo que la cirugía de “*Histerectomía Total*” fue confirmada para el diecinueve (19) de noviembre de dos mil veintidós (2022) y estuvo incapacitada hasta el treinta (30) de diciembre de esa anualidad, así mismo desde el mes de noviembre fue informada por la accionada que su contrato no sería prorrogado para el año dos mil veintitrés (2023), razón por la cual, presentó una petición a través de la cual adjuntó los documentos médicos que demostraban su estado de salud; sin embargo, en diciembre de dos mil veintidós (2022), la encartada le ratificó que el contrato finiquitaba el treinta (30) de enero de dos mil veintitrés (2023).

Relató que tenía programados exámenes médicos para el mes de febrero de dos mil veintitrés (2023), y el tres (03) de enero de dos mil veintitrés la accionada le informó que el contrato terminaba el treinta (30) de ese mes pese a que tenía programada la cirugía para el mes de marzo de dos mil veintitrés (2023).

Finalmente, informó que en marzo de dos mil veintitrés (2023) le fue realizado el procedimiento quirúrgico de «*CÁLCULOS E INSERCIÓN DE CATETER DOBLE*», así mismo, que su hija tiene 6 años y tiene una especial condición cardíaca y que a pesar de que le fue reconocido un subsidio de desempleo estos auxilios no le permiten vivir dignamente como quiera que es madre cabeza de familia, se encuentra, enferma, desempleada y en crisis económica.

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

CLINICA DEL OCCIDENTE S.A. indicó que, en el sistema interno, se evidencia ingreso y atención en la Institución día treinta y uno (31) de octubre de dos mil veintidós (2022) para la accionante quien fue vista por el especialista de medicina general quien le diagnosticó COLICO RENAL NO ESPECIFICADO y que coadyuvaban los hechos de la tutela con la historia clínica, por lo que solicitó ser desvinculada de la tutela.

EPS FAMISANAR SAS informó que ha autorizado y garantizado todos los servicios en salud que ha requerido la usuaria y que la tutela se trata de un reintegro laboral, por lo tanto, nos existe FALTA DE LEGITIMACION POR PASIVA POR PARTE DE LA EPS FAMISANAR, por lo que la encargada de resarcir los derechos fundamentales presuntamente vulnerados a la accionante es su empleador, por lo que solicitó ser desvinculada de la presente acción.

MEDICENTRO FAMILIAR IPS S.A.S. PROPIETARIO DEL ESTABLECIMIENTO DE COMERCIO ESCUELA DE SALUD DE BOGOTÁ informó que el principio de

inmediatez se circunscribe en interponer la tutela en un tiempo razonable desde el momento en que se generó la amenaza a la vulneración del derecho fundamental, razón por la cual, verificado el tiempo transcurrido desde el momento en que se le notificó de la no prórroga del contrato de trabajo a la presentación de la tutela considera que la afectación de los derechos transcurrió mucho tiempo.

Por otra parte, señaló que frente al criterio de subsidiariedad existe otro medio de defensa judicial conforme el Código Procesal de Trabajo y de Seguridad Social, por lo que debe acudir a la jurisdicción ordinaria.

Relató que dentro de las pruebas suministradas por la accionante no se evidencia que la promotora se encontraba en estado de enfermedad o problemas de salud que le impidieran ejercer sus funciones laborales, aunado a que desconocía la debilidad manifiesta que alega la promotora dado que la patología que presentaba contaba con programación de cirugía que solucionaba su condición de salud.

Informó que no se prorrogó el contrato a la accionante dado que se le realizó el proceso disciplinario mediante diligencia de descargos y correos electrónicos que demuestran que se le dieron directrices y retroalimentaciones a la promotora, sin que esta asumiera una actitud positiva. Así mismo, que la Secretaría de Educación canceló el registro de unos programas en la Escuela de Salud, por lo que no se podía generar matriculas a estudiantes nuevos para el año 2023 afectando los intereses de la escuela por lo que se encontraba en una imposibilidad de continuar enseñando situación que justifica la no continuidad del contrato de la promotora, por lo que pidió no tutelar los derechos fundamentales

PROBLEMA JURÍDICO

Dentro de la presente acción de tutela corresponde determinar si la accionada violó los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, salud, trabajo, mínimo vital, igualdad y vida digna, de ANA LUCIA DIAZ ZEA, al dar por terminado su contrato de trabajo sin tener en cuenta su estado de salud y su condición de madre cabeza de hogar. Así mismo, se verificará si es procedente o no ordenar el reintegro al cargo ocupado, el pago de aportes a seguridad social y el pago de salarios haya lugar.

CONSIDERACIONES

En virtud del art. 86 se consagró la acción de tutela como aquel mecanismo judicial con el que cuentan las personas que busquen la protección inmediata de sus derechos fundamentales en los casos donde los mismos se vean vulnerados o amenazados por las actuaciones u omisiones de las autoridades públicas, y, excepcionalmente de los particulares, en los casos específicamente previstos por la ley.

Adicionalmente, se tiene que dicho instrumento constitucional tiene el carácter de subsidiario, residual y autónomo y podrá ser ejercida por cualquier persona que se encuentre en estado de subordinación o indefensión, a fin de obtener la pronta y efectiva defensa de los derechos fundamentales cuando ello resulte urgente para evitar un perjuicio irremediable, o cuando no exista otro medio de defensa judicial.

Improcedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral, salvo que se trate de resguardar el derecho a la protección laboral reforzada.

Debe recordar esta Juzgadora que independiente de la causa que ponga fin a la relación laboral, la tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro, dado que para eso se ha dispuesto por parte del Ordenamiento otros mecanismos en aras de proteger los derechos laborales, como lo es la Jurisdicción Ordinaria en su especialidad laboral; la anterior regla general encuentra su excepción frente a los sujetos en condición de debilidad manifiesta, es decir, aquéllas personas a las que constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada, quienes son: los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y el trabajador discapacitado.

Así las cosas, solo cuando sea un sujeto de especial protección constitucional y se tenga la necesidad de acudir al mecanismo expedito y sumario de la acción de tutela para proteger sus derechos fundamentales, será procedente la misma.

En ese orden la Corte constitucional ha sostenido en la Sentencia T-151 de 2017¹:

“(...) la acción de tutela no es la vía judicial idónea, dado que existe una jurisdicción especializada, que en los últimos años ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad introducido con la Ley 1149 de 2007. No obstante, “(...) de manera excepcional, la jurisprudencia de este Tribunal ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional para obtener el reintegro de un trabajador, en aquellos casos en que se encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. En este escenario, la situación particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra”.

Solo en los casos donde estemos ante una de las excepciones establecidas constitucionalmente será procedente el uso de la acción de tutela, para los demás casos, el mecanismo procedente es la Jurisdicción Ordinaria Laboral.

De la estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador discapacitado.

La Corte Constitucional ha señalado frente al tema de estabilidad laboral reforzada, como mecanismo de protección a favor del trabajador discapacitado o en condiciones de debilidad manifiesta que el trato suministrado a los trabajadores discapacitados debe ser diferente al que se le otorga a personas sanas a fin de evitar situaciones que vayan en contra de la prohibición de discriminación de rango Constitucional. Esta protección especial se fundamenta en la cláusula general de igualdad establecida en el artículo 13 de la Constitución Política y de la Ley 361 de 1997, con las cuales pretende el Ordenamiento Jurídico que no se sigan considerando a las personas discapacitadas como una carga para la sociedad.

¹ Corte Constitucional. Sentencia T- 151 de 2017. M.P. Alejandro Linares Cantillo.

De conformidad con lo anterior, la Corte Constitucional ha establecido límites a la facultad que otorga la ley a los empleadores para que previo el pago de una indemnización, pueda despedir a personas con discapacidad, dicho límite se encuentra estatuido en la Ley 361 de 1997, donde se estipula como exigencia la autorización de la Oficina del Trabajo, cuando el despido no obedece a la situación de salud de esos trabajadores, ya que en los casos donde el despido este motivado por el estado de salud del trabajador, lo que procede es que el empleador lo reubique en un cargo de iguales o mejores condiciones, que pueda desempeñar a pesar de su condición física. Luego entonces, de no darse el despido por motivos ajenos al estado de salud del trabajador y con la debida autorización, dicho acto se entenderá como ineficaz y, en consecuencia, deben imponerse las sanciones establecidas en la aludida norma.

En ese mismo orden de ideas, es importante resaltar que esta protección constitucional no solo ampara a las personas en estado de invalidez (aquellas que tienen una pérdida de capacidad laboral del 50% o más) sino que se extiende a todos los trabajadores que presentan algún tipo de discapacidad, es decir, aquellos con alguna situación de salud que les impida o dificulte el desempeño de sus funciones en condiciones normales, situación que debe estar demostrada pero no necesariamente con una calificación de pérdida de la capacidad laboral.

Así las cosas, la Corte Constitucional en sentencia T-519 de 2003, se refirió a la procedencia de la acción de tutela en los casos de despido de un trabajador en razón a su estado de salud y expresó lo siguiente:

“Cuando se comprueba que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante, la Corte ha encontrado que la desvinculación configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa. (...)

Vale la pena añadir que, siendo el motivo de desvinculación su estado físico, para la realización del despido no tuvo en cuenta los parámetros señalados en la ley 361 de 1997, artículo 26. Es decir no solicitó autorización de la oficina del trabajo y tampoco pagó los ciento ochenta días más en el momento de la liquidación. (...)

Así las cosas, habiéndose encontrado probada la vulneración a los derechos fundamentales del peticionario, para su protección la Corte ordenará el reintegro laboral, sin solución de continuidad, al cargo de oficina que venía ejerciendo al momento de la desvinculación (...)”

En la sentencia SU-049 de 20172, el máximo órgano de lo constitucional hace referencia a la *estabilidad ocupacional reforzada* poniendo de presente que, dicho derecho no aplica únicamente para las personas que hayan tenido una calificación respecto de la pérdida de capacidad laboral, **sino que por el contrario, beneficiará a todas las personas que sufran disminuciones en su salud que “les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”**; además que este derecho no surge de la Ley 361 como lo afirma la Corte Suprema, sino que se deriva de la propia Constitución y finalmente se

2 Corte Constitucional. Sentencia SU – 049 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa.

evidencia que la Corte decidió hacer el cambio de término “laboral” por el de “ocupacional”, bajo el entendido que este derecho no solo le aplica a las personas que tienen un contrato de índole laboral vigente, sino que además le aplicará a toda persona que esté vinculada por contratos de prestación de servicios. (Negrita fuera de texto).

Dicho lo anterior, se tiene que para la Corte Constitucional operará la protección ocupacional por discapacidad cuando:

1. Sin importar si exista una calificación previa o no, la persona tenga una afectación a su salud.
2. Se le haya despedido a causa de esto (discriminación).
3. Cuando no se despidió a la persona con autorización del Ministerio de Trabajo y tampoco se le hizo el pago de los 180 DÍAS al momento de efectuar la liquidación.

En adición a lo anterior, se tiene que en sentencia SL1360 de 2018³, la Corte Suprema manifestó que el art. 26 de la Ley 361 de 1997 solo aplicará en los casos en que se compruebe que el despido se efectuó por razones de salud, es decir, de forma discriminatoria, aunado a que se presume que cuando se despide a un trabajador con discapacidad se entiende que fue por dicha razón y el empleador tiene la carga de desvirtuarla, so pena de declarar ineficaz el despido y finalmente, se aclara que la autorización del Ministerio solo será necesaria “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. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad.”

Postura anterior que fue reiterada por la Corte Constitucional en Sentencia SU-040 de 2018⁴, donde manifestó:

*“La figura de “estabilidad laboral reforzada” tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas; (ii) **personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud**; (iii) aforados sindicales; y (iv) **madres cabeza de familia**. En el caso de las personas con discapacidad, “es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.” Adicionalmente, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, **sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad**. En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador.”*

3 Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL – 1360 de 2018. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

4 Corte Constitucional. Sentencia SU-040 de 2018. M.P.: Cristina Pardo Schlesinger.

Igualmente reiterada por la Corte Constitucional en Sentencia T-305 de 20185, donde manifestó:

“Bajo ese contexto, la protección de la estabilidad laboral reforzada implica dentro del ámbito laboral las siguientes posiciones: (i) no ser despedido por razón de su situación de debilidad manifiesta; (ii) permanecer en el empleo, a menos que exista una causa de desvinculación no relacionada con la situación de discapacidad y (iii) que la autoridad competente autorice el despido, previa verificación de la causa que amerite la desvinculación. De lo contrario, el despido será ineficaz y el trabajador será acreedor de la indemnización fijada por la ley, más el pago de los salarios dejados de devengar.

*Así las cosas, existe desconocimiento de los fundamentos constitucionales y, especialmente, de los principios de igualdad y solidaridad cuando se evidencia un trato diferente o **discriminatorio a las personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud** y a las calificadas como personas en situación de discapacidad, con independencia de la relación laboral acordada entre las partes”.*

De la improcedencia de la acción de tutela por ausencia de inmediatez.

Frente al requisito de la inmediatez, debe entenderse éste, como el término prudencial que transcurre entre la violación o posible vulneración de los derechos fundamentales invocados y el momento en que se interpone la acción de tutela.

Frente a dicho presupuesto, nuestro máximo Tribunal Constitucional ha señalado¹:

“La jurisprudencia constitucional ha señalado que la acción de tutela debe presentarse en un término razonable y proporcionado, a partir del hecho que generó la presunta vulneración de los derechos fundamentales. El requisito de la inmediatez tiene por finalidad preservar la naturaleza de la acción de tutela, concebida como “un remedio de aplicación urgente que demanda una protección efectiva y actual de los derechos invocados”².

41. Con el fin de orientar la labor del juez de tutela, la jurisprudencia constitucional ha identificado cinco criterios que ayudan a determinar, en cada caso, el cumplimiento del requisito de inmediatez: (i) la situación personal del peticionario, que puede hacer desproporcionada la exigencia de presentar la acción de tutela en un término breve; (ii) el momento en el que se produce la vulneración, ya que pueden existir casos de violación permanente de derechos fundamentales; (iii) la naturaleza de la vulneración, pues la demora en la presentación de la tutela puede estar relacionada, precisamente, con la situación que, según el accionante, vulnera sus derechos fundamentales; (iv) la actuación contra la que se dirige la tutela, ya que si se trata de una providencia judicial, el análisis debe ser más estricto, y (v) los efectos de la tutela en los derechos de terceros, quienes tienen la expectativa legítima de que se proteja su seguridad jurídica³.”

Acorde con la jurisprudencia a que se ha hecho referencia, se tiene que el interregno que debe transcurrir entre la vulneración o violación del derecho fundamental que se pretende sea protegido a través de la acción de tutela, debe ser razonable, de igual la Corte Constitucional ha determinado requisitos a efectos de lograr establecer si se cumple o no con la inmediatez en la interposición de la acción constitucional.

⁵ Corte Constitucional. Sentencia T-305 de 2018. MP.P. Cristina Pardo Schlesinger.

De la estabilidad laboral reforzada de la madre cabeza de familia.

Conforme a lo expuesto precedentemente, resulta claro que una vez acreditada la calidad de madre cabeza de familia, la persona que la ostenta, se constituye en objeto de especial protección constitucional y por lo mismo goza, en materia de empleo, de fuero de estabilidad laboral reforzada.

Así lo precisó la Corte Constitucional en Sentencia T- 926 de 2010:

“En desarrollo de estas directrices, queda claro que las madres cabeza de familia, por su calidad de sujeto de especial protección constitucional, al interior de una relación laboral cuentan con una protección reforzada, por lo que se hace necesario otorgarles un trato especial en relación con su estabilidad en el empleo, siempre que no exista una causal justificativa de despido, pues tal situación en manera alguna lleva a considerar que dicha garantía se constituya en un derecho absoluto, que haga imposible su retiro de la institución, por ejemplo, cuando incumpla los deberes propios de su cargo o cuando en desarrollo de los procesos de reformas estatales se liquida definitivamente una entidad o una empresa privada deja de existir jurídicamente”.

CASO EN CONCRETO

Por medio de la presente acción de tutela pretende la accionante que se ordene su reintegro al cargo ocupado y en consecuencia, se disponga el pago de aportes a seguridad social y salarios a que haya lugar.

De la estabilidad laboral reforzada por salud.

Determinará esta juzgadora en primer término, si es procedente la acción de tutela instaurada por ANA LUCIA DIAZ ZEA, mediante la cual busca que se ordene su reintegro laboral, al ostentar la calidad de persona en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud.

Se encuentra demostrado que las partes suscribieron un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año que inició el primero (1º) de febrero de dos mil veintidós (2022) con fecha de terminación el treinta y uno (31) de enero de dos mil veintitrés (2023) (folios 3 a 39 PDF 08), adicionalmente se evidencia que con anterioridad la promotora venía prestando sus servicios a la accionada como Coordinadora Administrativa (folios 40 a 44 PDF 08).

Se hace preciso señalar que la estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental de aplicación inmediata, el cual se encuentra integrado por las garantías de la debida protección y el restablecimiento de derechos e intereses **de los individuos que se encuentran en estado de debilidad manifiesta debidamente probada.**

De otra parte, de acuerdo con la documental obrante a folio 32 del PDF 08, la relación laboral entre las partes terminó con ocasión a una justa causa alegada por lo siguiente:

SEÑOR(A): ANA LUCIA DIAZ ZEA

Por medio de la presente queremos notificarle que a razón de los (3) cargos aceptados en la sesión de descargos realizada el viernes 04 de noviembre del 2022 en los cuales se evidencia una vulneración de los procesos internos instaurados en la ESCUELA DE SALUD DE BOGOTÁ y violando el Art 62 No. 9 *“El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}”* se ha tomado la decisión de finalizar el contrato laboral celebrado en el mes de febrero del 2022

A pesar de lo anterior, no puede pasar por alto este Despacho que, la Corte Constitucional⁶ ha dispuesto unos requisitos a efectos de determinar si se cumple o no con el requisito de inmediatez, entre ellos: *“i) la situación personal del peticionario, que puede hacer desproporcionada la exigencia de presentar la acción de tutela en un término breve; (ii) el momento en el que se produce la vulneración, ya que pueden existir casos de violación permanente de derechos fundamentales; (iii) la naturaleza de la vulneración, pues la demora en la presentación de la tutela puede estar relacionada, precisamente, con la situación que, según el accionante, vulnera sus derechos fundamentales; (iv) la actuación contra la que se dirige la tutela, ya que si se trata de una providencia judicial, el análisis debe ser más estricto, y (v) los efectos de la tutela en los derechos de terceros, quienes tienen la expectativa legítima de que se proteja su seguridad jurídica”.*

Sin embargo, no se encuentra demostrado dentro del presente trámite que exista una situación especial que amerite la interposición de la acción de tutela cuatro (04) meses después de haberse presuntamente vulnerando el derecho de estabilidad laboral reforzada del accionante, teniendo en cuenta que la relación finalizó el treinta (30) de enero de dos mil veintitrés (2023) y la presente acción de radicó el veintiséis (26) de junio siguiente.

Aun en gracia de discusión, tampoco se evidencia que la hoy accionante para el momento del despido por parte del empleador fuera sujeto de especial protección con ocasión a su salud, como pasa a verse:

Al verificar las pruebas aportadas junto con el escrito de tutela, se acreditaron las siguientes incapacidades:

INCAPACIDAD	INICIO	FINAL	DÍAS
220354	31/10/2022	02/11/2022	3 días, folio 70 PDF 1
3371076	15/11/2022	17/11/2022	3 días, folio 71 PDF 1
	16/11/2022	18/11/2022	3 días. Folio 72 PDF 1
3367684	08/11/2022	12/11/2022	5 días, folio 73 PDF 1
	16/02/2023	18/02/2023	3 días, folio 74 PDF 1
	21/03/2023	28/03/2023	8 días, folio 74 PDF 1
	19/12/2022	25/12/2022	7 días, folio 75 PDF 1
1680691	19/11/2022	18/12/2022	30 días, folio 76 PDF 1
	26/12/2022	30/12/2022	5 días, folio 76 PDF 1

⁶ Ver Sentencia T-091 de 2018. M.P. Carlos Bernal Pulido ya reseñada.

Ahora, conviene realizar las siguientes precisiones:

1. Del material probatorio allegado por la parte actora, no se evidencia que hubiese radicado las precitadas incapacidades ante su empleador, así como tampoco el resultado de los exámenes médicos realizados para el manejo de su patología, como quiera que no obra ningún documento con constancia de radicación de estos.
2. Si bien, dentro de la contestación de la demanda se aportaron unos documentos con incapacidades en las que se observan algunas de octubre y noviembre de dos mil veintidós (2022) (folios 47 a 53 PDF 08), lo cierto, es que no obra ninguna incapacidad que estuviera vigente al momento en que se finiquitó la relación laboral (treinta (30) de enero de dos mil veintitrés (2023).
3. Al analizar la historia clínica allegada, en ningún acápite se observa que la señora ANA LUCIA DIAZ ZEA contara con recomendaciones médicas u limitaciones para desempeñar sus funciones.
4. Si bien, dentro de las pruebas aportadas por la accionante se observa una respuesta a un derecho de petición a través del cual se confiesa por parte del empleador que al momento del despido conocía algunas patologías con las que contaba la promotora (folios 121 a 126 PDF 01), lo que significa que realmente si tenía conocimiento de sus patologías médicas, se reitera, que el estado de debilidad manifiesta que hoy alega la accionante no se encontraba acreditado al momento del despido, en la medida que para dicha data no contaba con incapacidades medicas así como tampoco con recomendaciones expedidas por los galenos tratantes. En este punto conviene precisar que contario a lo manifestado por la pasiva al dar respuesta al derecho de petición a que se ha hecho referencia, las patologías que pueden hacer a una persona sujeto de especial protección no requieren haber sido diagnosticadas en vigencia del vínculo, como parece entenderlo el ex empleador, a pesar de ello, sí se requiere que para el momento en que finalice el contrato se acredite que en este caso la accionante se encontraba en algún tratamiento médica, con incapacidades o recomendaciones vigentes, lo que no ocurrió.

Por otra parte, bien la parte accionante manifiesta dentro del escrito de tutela que la terminación del vínculo contractual se dio a pesar de que la accionada conocía el estado de su salud y que tenía programada una cirugía para marzo del año en curso, se reitera, no se evidencia algún documento radicado ante la encartada que permita determinar que esta tenía conocimiento de la programación de la cirugía.

Según lo expuesto, es dable concluir que, al momento de la terminación de la relación laboral, la demandante no se encontraba bajo recomendaciones médicas ni incapacidad alguna o en tratamiento médico, en la medida que no hay ninguna prueba que así lo determine y la relación laboral terminó por expiración del periodo pactado.

Ahora bien, en el presente asunto convergen dos situaciones que tornan improcedente la acción constitucional promovida por la actora: i) se abstuvo de acreditar la calidad de persona en estado de discapacidad para realizar las labores para las cuales fue contratada y; ii) que su enfermedad fue la razón que determinó el fenecimiento del vínculo.

Además, se insiste no se demostró que para la fecha de terminación la trabajadora haya tenido restricciones laborales, incapacidades médicas o que su enfermedad le impidiera realizar las labores para las cuales fue contratada.

Conforme a lo expuesto a lo largo de esta providencia, la suscrita debe ser enfática al señalar que dadas las falencias probatorias que se han anotado, no es posible entrar al análisis de la naturaleza del vínculo ejecutado entre las partes o el quebranto de alguna norma de orden laboral o constitucional, pues ello sólo sería viable si se hubiera acreditado algún grado de discriminación.

De la condición de madre cabeza de familia.

Se entra al estudio de las pretensiones, evidenciando que la demandante alegó en el introductorio la calidad de madre cabeza de familia, frente a lo cual debía demostrar en este juicio concretamente: i) tener a cargo la responsabilidad su hija menor, cuyo registro civil de nacimiento obra a folio 90 del PDF 01, ii) que la responsabilidad sobre la menor es permanente; iii) que su compañero o cónyuge se encuentra ausente de manera permanente o que abandonó el hogar y que él se sustrae del cumplimiento de sus obligaciones como padre o que no lo hace por razones forzosas y; iv) que no recibe ayuda de los demás miembros de su familia.

Frente a esas circunstancias y si bien a folio 89 aportó declaración ante notario de que trata el parágrafo del artículo 2° de la Ley 82 de 1993, encuentra este Despacho que la accionante no aportó suficiente material probatorio que demuestre todos y cada uno de los supuestos anotados precedentemente, al punto que ni siquiera en la demanda hizo referencia a la circunstancias fácticas específicas de responsabilidad permanente respecto de su hija; se limitó a las anotaciones en las que indicó que asume diferentes obligaciones respecto de su hija, circunstancias que evidentemente se tornan insuficientes en aras de la acreditación de su condición de sujeto de especial protección constitucional.

En efecto, encuentra el Despacho que en el presente trámite no fue demostrado que la hija de la gestora se encuentre a su cargo o que dependa económicamente de la misma; adicionalmente, tal como lo indicó la Corte *“queda claro que las madres cabeza de familia, por su calidad de sujeto de especial protección constitucional, al interior de una relación laboral cuentan con una protección reforzada, por lo que se hace necesario otorgarles un trato especial en relación con su estabilidad en el empleo, siempre que no exista una causal justificativa de despido, pues tal situación en manera alguna lleva a considerar que dicha garantía se constituya en un derecho absoluto”*, entendiéndose con ello que el contrato laboral, en este caso terminó conforme una justa causa legal que avala tal proceder.

En ese orden de ideas, no se tienen elementos de juicio suficientes que permitan concluir que la accionada incurrió en el grado de vulneración alegado en la demanda como sujeto de especial protección por ostentar la calidad de madre cabeza de familia.

Así las cosas, esta juzgadora no encuentra elemento alguno que le permita concluir que se trata de una persona en situación especial que permita el estudio de sus pretensiones a través de este mecanismo excepcional, motivo por el cual la interesada puede emplear otros mecanismos de defensa judicial con los que cuenta para obtener la protección de los derechos que considera vulnerados, como lo es la acción ante la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral y de la seguridad social.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO SEGUNDO 2º MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

RESUELVE

PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE la solicitud de amparo constitucional promovida por ANA LUCIA DIAZ ZEA, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: ADVERTIR que, en caso de presentarse impugnación contra la presente sentencia, deberá ser remitida únicamente al correo electrónico JO2LPCBTA@CENDOJ.RAMAJUDICIAL.GOV.CO, **EN UN HORARIO DE ATENCIÓN DE 8:00 A.M. A 01:00 P.M. Y DE 02:00 P.M. A 05:00 P.M.**

TERCERO: En caso que la presente sentencia no sea impugnada, por secretaría remítase el expediente a la Corte Constitucional para que surta el trámite eventual de revisión.

CUARTO: publicar esta decisión en la página de la Rama Judicial e informar a las partes la forma de consultarlo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado Por:
Paula Carolina Cuadros Cepeda
Juez Municipal
Juzgado Pequeñas Causas
Laborales 2
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: **3d26c26a64af706e513ac66ff15fc67cd168abb8583b8217bceeff26b8e0a556**

Documento generado en 10/07/2023 11:07:44 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>