

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



**JUZGADO OCTAVO DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DEL DISTRITO JUDICIAL DE
BOGOTÁ D.C.**

ACCIÓN DE TUTELA

RADICADO: 11001-41-05-008-2023-00198-00

ACCIONANTE: VIVIAN NATHALIE BENAVIDES QUINTANA

ACCIONADA: MESALUD LIMITADA

SENTENCIA

En Bogotá D.C. a los quince (15) días del mes de marzo del año dos mil veintitrés (2023) procede este Despacho judicial a decidir la Acción de Tutela impetrada por **VIVIAN NATHALIE BENAVIDES QUINTANA**, quien pretende el amparo de los derechos fundamentales al trabajo, dignidad humana, igualdad, mínimo vital, y estabilidad laboral reforzada, presuntamente vulnerados por **MESALUD LIMITADA**.

RESEÑA FÁCTICA

Indica la accionante, en síntesis, que es una persona con discapacidad física permanente, con diagnósticos de luxación congénita de cadera no especificada y deformidad congénita de rodilla, por lo que presenta dificultad de movilidad permanente.

Que el 02 de enero de 2023 celebró un contrato de prestación de servicios profesionales con **MESALUD LIMITADA**, con el objeto de prestar consultoría profesional como terapeuta ocupacional, por el término de duración del contrato No. 7588 de 2021, suscrito entre la accionada y la Secretaría Distrital de Integración Social.

Que el 09 de febrero de 2023 presentó un cuadro severo de ansiedad, por lo que acudió a consulta externa por psiquiatría en la Clínica Monserrat, siendo incapacitada ese día.

Que comunicó la incapacidad a su jefe directa, Alba Damarys Riscanevo Puentes, a través de WhatsApp, por ser el medio utilizado para las comunicaciones laborales.

Que el 13 de febrero de 2023 continuó presentando sintomatología relacionada con el episodio ansioso, por lo que acudió de nuevo a la Clínica Monserrat y fue hospitalizada.

Que comunicó esa situación a sus jefes directas Alba Damarys Riscanevo Puentes y Sandra Sánchez, pero, al no obtener respuesta, lo comunicó también a su compañera Liliana Liseth Vaca Suárez.

Que debido a su situación de salud y el manejo intrahospitalario, se le restringió toda comunicación con el exterior de manera permanente hasta el día de su egreso.

Que el 18 de febrero de 2023 se le dio de alta, se le entregó incapacidad por los días que estuvo hospitalizada y se le dieron 2 días más de incapacidad.

Que comunicó la hospitalización y las incapacidades a las jefes Alba Damarys Riscanevo Puentes y Sandra Sánchez, a través de WhatsApp, pero no obtuvo respuesta.

Que en las comunicaciones también solicitó cita presencial para tratar la continuidad en su puesto de trabajo, pero tampoco obtuvo respuesta.

Que el 20 de febrero de 2023 la llamó el Dr. Jairo Andrés Beltrán Castañeda, en representación de la empresa, quien la indagó por su situación de salud y tuvo conocimiento de la hospitalización y de las incapacidades, pero le dio la opción de presentar la carta de renuncia.

Que el 20 de febrero de 2023, estando incapacitada, recibió la carta de terminación del contrato de prestación de servicios, sin autorización del Ministerio de Trabajo.

Que el 22 de febrero de 2023 presentó una solicitud de nulidad de la terminación del contrato y la reincorporación a sus funciones, en aplicación de la estabilidad reforzada.

Que el 24 de febrero de 2023 la empresa dio respuesta negativa, y confirmó que la decisión obedecía a su condición de salud mental.

Por lo anterior, solicita se proteja el derecho a la estabilidad reforzada y, en consecuencia, se tenga como nula la terminación unilateral e injustificada del contrato de prestación de servicios, se ordene el restablecimiento en condiciones análogas a las que tenía al momento de la terminación, y se condene a la accionada al pago de los honorarios dejados de percibir desde el 20 de febrero de 2023, más la sanción de 180 días de honorarios.

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

MESALUD LIMITADA

La accionada allegó contestación el 06 de marzo de 2023, en la que manifiesta que, aun cuando la accionante indica que tiene una discapacidad física permanente derivada de una *luxación congénita de cadera, no especificada y deformidad congénita de rodilla*, tales diagnósticos nunca le fueron informados.

Que entre las partes se celebró un contrato de prestación de servicios, el cual fue incumplido por la accionante, al no entregar en término los productos encomendados para el cumplimiento del contrato No. 7588 de 2021, suscrito entre **MESALUD LTDA** y la Secretaría Distrital de Integración Social.

Que, por tratarse de un contrato de naturaleza civil, no son aplicables las previsiones legales y jurisprudenciales sobre reintegro laboral, como tampoco la exigencia del pago de honorarios o de indemnizaciones de carácter laboral de que trata la Ley 361 de 1997.

Que la contratista nunca informó a la empresa sobre los padecimientos de salud que aparentemente tuvo durante el tiempo de inejecución del contrato, pues en las direcciones física y electrónica de la empresa no se recibió comunicación de ella o de sus familiares.

Que de los pantallazos de las conversaciones de WhatsApp no se puede concluir que la empresa hubiera tenido noticia de las razones de la actora para no continuar desarrollando el contrato.

Que la accionante, como contratista independiente, no tuvo jefes directos ni superiores jerárquicos, de modo que era a los representantes de la empresa a quienes debió informar.

Que la accionante no prueba, si quiera de forma sumaria, que la terminación del contrato de prestación de servicios se hubiera dado por una discriminación frente a sus patologías.

Que en la respuesta a la petición se indicaron motivaciones distintas a su salud mental para no acceder a la solicitud de reintegro.

Que la accionante presta servicios de consultoría como terapeuta ocupacional, y cuenta actualmente con 5 afiliaciones activas en el Sistema de Riesgos Laborales, de lo que se colige que cuenta con otros contratos en ejecución.

Que goza de servicios de medicina prepagada y se encuentra afiliada como cotizante en Aliansalud E.P.S., lo que demuestra que su mínimo vital no está siendo amenazado.

Que la acción de tutela no puede utilizarse para dirimir conflictos de naturaleza contractual y económica que no tengan trascendencia *iusfundamental*.

Que la acción de tutela es improcedente porque existen otros medios de defensa judiciales a los que la accionante puede acudir, ya que no se encuentra en situación de vulnerabilidad ni ante un perjuicio irremediable.

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO

Con fundamento en los antecedentes expuestos, el Despacho se plantea el siguiente problema jurídico: ¿Es procedente la acción de tutela para amparar los derechos fundamentales al trabajo, dignidad humana, igualdad, mínimo vital, y estabilidad *ocupacional* reforzada de la señora **VIVIAN NATHALIE BENAVIDES QUINTANA**, al haber sido terminado su contrato de prestación de servicios por parte de **MESALUD LIMITADA**, sin tener en cuenta la presunta circunstancia de debilidad manifiesta en que se encontraba debido a su condición de salud?

MARCO NORMATIVO

Conforme el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela es un instrumento judicial de carácter constitucional, subsidiario, residual y autónomo, dirigido a facilitar y permitir el control de los actos u omisiones de todas las autoridades públicas y excepcionalmente de los particulares cuando estos vulneren derechos fundamentales.

Esta acción constitucional puede ser interpuesta por cualquier persona, 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.

EL PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD COMO REQUISITO DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA.

De acuerdo con reiterada y uniforme jurisprudencia de la Corte Constitucional¹, en armonía con lo dispuesto por los artículos 86 de la Carta Política y 6º del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es un mecanismo judicial, para la protección inmediata de los derechos fundamentales, de carácter *subsidiario*, procede siempre que en el ordenamiento jurídico no exista otra acción idónea y eficaz para la tutela judicial de estos derechos.

La Alta Corporación ha reiterado que no siempre el juez de tutela es el primer llamado a proteger los derechos constitucionales, toda vez que su competencia es subsidiaria y residual; es decir, procede siempre que no exista otro medio de defensa judicial de comprobada eficacia, para que cese inmediatamente la vulneración². Entendida de otra manera, la acción de tutela se convertiría en un escenario de debate y decisión de litigios, y no de protección de los derechos fundamentales³.

Así las cosas, se puede indicar que, de acuerdo con el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, resulta improcedente cuando es utilizada como mecanismo alternativo de los medios judiciales ordinarios de defensa previstos por la ley. Sin embargo, en los casos en que existan medios judiciales de protección ordinarios al alcance del actor, la acción de tutela será procedente si el juez constitucional logra determinar que:

(i) Los mecanismos y recursos ordinarios de defensa no son suficientemente idóneos y eficaces para garantizar la protección de los derechos presuntamente vulnerados o amenazados; **(ii)** Se requiere el amparo constitucional como mecanismo transitorio, pues, de lo contrario, el actor se vería frente a la ocurrencia inminente de un perjuicio irremediable frente a sus derechos fundamentales; y, **(iii)** El titular de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados es sujeto de especial protección constitucional.

La jurisprudencia constitucional, al respecto ha indicado, que el perjuicio ha de ser **inminente**, esto es, que la amenaza está por suceder prontamente; las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser **urgentes**; no basta cualquier perjuicio, se requiere que este sea **grave**, lo que equivale a una gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona; la urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea **impostergable**, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad⁴.

¹ Sentencias T-228 de 2012 y T-177 de 2011. Ver también las Sentencias T-731, T-677, T-641 y T-426 de 2014; T-891, T-889, T-788 y T-736 de 2013; T-1074, T-1058, T-1047, T-932, T-928, T-778, T-703, T-699, T-452, T-358, SU-195 y T-001 de 2012; SU-339, T-531, T-649, T-655, T-693, T-710 y T-508 de 2011; T-354 de 2010; C-543 de 1992, entre otras.

² Sentencia T-753 de 2006.

³ Sentencia T-406 de 2005.

⁴ Sentencias T-136, T-331 y T-660 de 2010; T-147, T-809 y T-860 de 2009; T-409 y T-629 de 2008; T-262 y T-889 de 2007; T-978 y T-1017 de 2006; T-954 y T-1146 de 2005; providencias en las que la Corte declaró la improcedencia de la acción de tutela por la no ocurrencia del perjuicio irremediable.

De igual forma, la Corte Constitucional ha aclarado que, pese a la informalidad del amparo constitucional, **el actor debe exteriorizar y sustentar los factores a partir de los cuales pretenda derivar el perjuicio irremediable, ya que la simple afirmación de su acaecimiento hipotético es insuficiente para justificar la procedencia la acción de tutela.** Así se pronunció la Corte, sobre el punto:

“En concurrencia con los elementos configurativos que llevan a determinar que se está en presencia de un perjuicio irremediable, este Tribunal ha sostenido que, para que proceda la tutela como mecanismo de defensa transitorio, se requiere también verificar que dicho perjuicio se encuentre probado en el proceso. Sobre este particular, ha expresado la Corte que el juez constitucional no está habilitado para conceder el amparo transitorio, que por expresa disposición constitucional se condiciona a la existencia de un perjuicio irremediable, si el perjuicio alegado no aparece acreditado en el expediente, toda vez que el juez de tutela no está en capacidad de estructurar, concebir, imaginar o proyectar, por sí mismo, el contexto fáctico en el que ha tenido ocurrencia el presunto daño irreparable.

La posición que al respecto ha adoptado esta Corporación, reiterada en distintos fallos, no deja duda de que la prueba o acreditación del perjuicio irremediable es requisito fundamental para conceder el amparo. Por ello, ha señalado la Corte⁵ que quien promueva la tutela como mecanismo transitorio, no le basta con afirmar que su derecho se encuentra sometido a un perjuicio irremediable. Es necesario, además, que el afectado “explique en qué consiste dicho perjuicio, señale las condiciones que lo enfrentan al mismo y aporte mínimos elementos de juicio que le permitan al juez de tutela verificar la existencia del elemento en cuestión”⁶.

En consonancia con lo anterior, la procedencia de la acción de tutela depende de la observancia estricta del principio de subsidiariedad, *“como quiera que este se encuentra ordenado a garantizar importantes principios de la función jurisdiccional, y asegura el fin contemplado por el artículo 86 de la Carta, que no es otro que el de brindar a la persona garantías frente a sus derechos constitucionales fundamentales. En este orden de ideas, en los casos en los que no sea evidente el cumplimiento de este principio, la tutela deberá ser declarada improcedente”⁷.*

En síntesis, (i) cuando el peticionario del amparo cuenta con otros mecanismos de defensa judicial idóneos y eficaces donde resolver las controversias planteadas y no se configura un perjuicio irremediable, la acción de tutela es improcedente; (ii) cuando el accionante no cuenta con otros mecanismos judiciales idóneos y eficaces, las órdenes del juez de tutela son definitivas; y (iii) excepcionalmente, cuando el afectado dispone de otros mecanismos de defensa judicial idóneos y eficaces pero la actuación del juez es necesaria para evitar la consumación de un perjuicio irremediable, el juez de tutela puede dar órdenes transitorias

⁵ Sentencia T-290 de 2005.

⁶ Sentencia T-436 de 2007.

⁷ Sentencia T-649 de 2011.

que brinden protección al derecho fundamental hasta tanto el juez ordinario o la autoridad competente se pronuncie sobre las pretensiones⁸.

IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA OBTENER EL REINTEGRO LABORAL, SALVO QUE SE TRATE DE RESGUARDAR EL DERECHO A LA PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA, CUYOS SUPUESTOS DEBEN ESTAR DEMOSTRADOS.

En lo que se refiere a las solicitudes de reintegro laboral, la Corte Constitucional ha reiterado en numerosas ocasiones que en principio la acción de tutela no resulta procedente para resolver controversias derivadas de las relaciones de trabajo⁹, en virtud de la existencia de mecanismos judiciales ordinarios ante la Jurisdicción Laboral o la Jurisdicción Contencioso Administrativa, según sea la naturaleza de la vinculación jurídica del demandante¹⁰.

Así, por ejemplo, en el caso de vínculos laborales entre particulares regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, las controversias relacionadas con reintegros se deben resolver en la Jurisdicción Laboral a través de una demanda ordinaria; mientras que, en lo que atañe a las relaciones laborales que se originan entre una entidad del Estado y un servidor público, estos debates –por lo general– se deben solucionar en la Jurisdicción Contencioso Administrativa; es decir, en estos asuntos existe una alternativa judicial distinta a la acción de tutela, mediante la cual se puede desplegar todo el debate probatorio necesario para determinar si hubo o no una decisión ajustada a derecho por parte de empleador.

En efecto, el Código Procesal del Trabajo, en el numeral 1º del artículo 2º, contempla la regla de competencia en cabeza del juez laboral para conocer de todos aquellos conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo, como el relacionado con el reintegro y las demás prestaciones derivadas de la protección a la estabilidad laboral reforzada.

Es de señalar, que la Corte ha hecho extensiva la protección mencionada “(...) a todos aquellos trabajadores que, de ser despedidos o desvinculados, quedarían sumidos en una completa situación de desprotección, como aquellos que han sufrido menguas en su salud o en su capacidad general para desempeñarse laboralmente”¹¹ y solo en esta singular hipótesis, ha aceptado la procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada allí contenido, pues, como se dijo, por regla general estas controversias son de conocimiento del juez ordinario.

⁸ Sentencia T-040 de 2016

⁹ Sentencias T-400 de 2015, T-663 de 2011 y T-864 de 2011.

¹⁰ Sentencia T-400 de 2015.

¹¹ Sentencia T-419 de 2016.

Así, la Alta Corporación ha anotado que, si bien el despido de un sujeto de especial protección constitucional es un asunto de relevancia constitucional, la protección de sus derechos puede garantizarse a través del mecanismo ordinario, en la medida en que el legislador desarrolló las garantías contenidas en la ley, precisamente para que el juez laboral tuviera la competencia y las herramientas legales necesarias para conocer de este tipo de procesos¹².

Ahora bien, respecto a la idoneidad del mecanismo de defensa judicial al alcance del afectado, la Corte ha señalado que *“ha de tener una efectividad igual o superior a la de la acción de tutela para lograr efectiva y concretamente que la protección sea inmediata”*¹³, lo que requiere del juzgador constitucional un análisis de las condiciones de vulnerabilidad del accionante¹⁴, la cual se materializa en tres condiciones, a saber: *“(i) pertenecer a un grupo de especial protección constitucional, (ii) hallarse en una situación de riesgo (condición subjetivo negativa) y (iii) carecer de resiliencia, esto es, de capacidad para esperar la finalización de la vía judicial ordinaria (condición subjetivo positiva)”*¹⁵.

Al respecto, en la Sentencia T-102 de 2020 la Corte señaló que, aun cuando se ha admitido la procedencia excepcional de la acción de tutela como mecanismo transitorio en tratándose de sujetos de especial protección constitucional, dicha situación debe tener como fundamento la necesidad de evitar la posible configuración de un perjuicio irremediable. En ese orden,

“... el juez de tutela debe verificar si las particulares circunstancias del tutelante constituyen “una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial”. En suma, le corresponde valorar si, en concreto, le es exigible o no el deber de acudir al proceso ordinario laboral para reclamar la protección de sus intereses.

Si bien la afectación de salud del accionante pudiera ser una condición necesaria para acceder a la estabilidad laboral que solicita –en uno de los argumentos de la tutela–, no es por sí misma suficiente para dar por superado el requisito de subsidiariedad. Para ello habría que determinar si el mecanismo judicial de que dispone para la protección de sus derechos fundamentales es ineficaz en concreto, dado el riesgo de configuración de un perjuicio irremediable “atendiendo las circunstancias en que se encuentra”.

En la Sentencia **SU-040 de 2018**, se recogieron las reglas que la jurisprudencia¹⁶ ha fijado en relación con la estabilidad reforzada para que proceda su protección:

¹² Sentencia T-298 de 2014.

¹³ Sentencia T-318 de 2017.

¹⁴ Sentencia T-664 de 2017.

¹⁵ Sentencia T-670 de 2017.

¹⁶ Sentencias T-427 de 1992; T-441 de 1993; T-576 de 1998 y T-826 de 1999, entre otras.

*“(i) La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección*¹⁷, *atendiendo las circunstancias particulares del caso.*

(ii) El concepto de “estabilidad laboral reforzada” se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas discapacitadas u otras personas en estado debilidad manifiesta.

*(iii) Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un **nexo causal** entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral*¹⁸.¹⁹

En suma, la naturaleza de la tutela como mecanismo subsidiario exige que se adelanten las acciones judiciales o administrativas alternativas y que, por lo tanto, no se pretenda instituir a la acción de tutela como el medio principal e idóneo para la reclamación de prestaciones sociales. La Corte Constitucional ha determinado que no es una elección del accionante acudir al mecanismo previsto por el ordenamiento jurídico o interponer la acción de tutela, si así lo prefiere, pues, de ser así, la acción de tutela respondería a un carácter opcional y no subsidiario como el que le es propio²⁰.

Ahora bien, atendiendo las particularidades del caso concreto, es importante resaltar que, las consideraciones y reglas antes descritas no solo aplican para los vínculos de trabajo dependiente estrictamente subordinado y sujeto al derecho laboral, sino también a todas las alternativas productivas, incluyendo el **contrato de prestación de servicios**²¹. Lo anterior, ha sostenido la Corte, debido a que en las relaciones de prestación de servicios independientes no desaparecen los derechos a “la estabilidad”, a una protección especial de quienes “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta”, a un trabajo que “en todas sus modalidades” esté rodeado de “condiciones dignas y justas” y a gozar de un mínimo vital.

Por lo anterior, se ha sostenido que, más que hablar de un principio de estabilidad *laboral* reforzada, que remite, por regla general, a las relaciones de trabajo dependiente, debe

¹⁷ Sentencia T-576 de 1998.

¹⁸ Sentencia T-826 de 1999.

¹⁹ Sentencia T-077 de 2014.

²⁰ Sentencia T-647 de 2015.

²¹ Posición que ha sido reiterada en las Sentencias T-1210 de 2008, T-490 de 2010, T-988 de 2012, T-144 de 2014, T-310 de 2015 y SU-049 de 2017.

hablarse del derecho fundamental a la estabilidad *ocupacional* reforzada, por ser una denominación más amplia y comprehensiva²².

Acorde con ello, en la Sentencia **T-040 de 2016** se hizo un análisis de diversos pronunciamientos en los que se había estudiado la estabilidad reforzada en relaciones de prestación de servicios, concluyendo que dicha garantía también opera para dichos vínculos jurídicos, en los siguientes términos:

“Del análisis de este precedente se puede concluir que: (i) la estabilidad laboral reforzada para personas en situación de debilidad manifiesta por su estado de salud aplica para cualquier opción productiva, bien sea laboral o civil; (ii) cuando el juez de tutela encuentra evidencia de que un contrato de prestación de servicios encubre una verdadera relación laboral, declarará el contrato realidad, ordenará el reintegro y condenará al pago de la indemnización de 180 días de salario; y (iii) cuando el juez de tutela no tiene los elementos suficientes para declarar la configuración del contrato laboral, pero (a) evidencia que las condiciones especiales del accionante -edad- requieren la actuación del juez constitucional y (b) determina que la no prórroga del contrato fue consecuencia del estado de salud del contratista; (c) adoptarán las medidas necesarias para que cese la vulneración.

(...)

De esta manera, pese a encontrar diferentes métodos para resolver los problemas jurídicos planteados, en ninguno de los pronunciamientos constitucionales se ha negado el derecho con el único argumento de tratarse de un contrato de prestación de servicios. Así, la Corte ha otorgado el derecho, o bien declarando previamente la existencia de un contrato realidad o, en aplicación directa de la Constitución, cuando se vislumbra la configuración de un perjuicio irremediable por la inacción del juez de tutela, siempre y cuando se demuestre la calidad de persona de especial protección y el nexo causal entre el despido y la condición de salud del contratista.” (Subrayas fuera del texto)

En dicha oportunidad, además, se recalcaron las mismas 4 reglas recogidas en la Sentencia **SU-040 de 2018** y citadas líneas atrás.

Posteriormente, en la Sentencia **SU-049 de 2017**, la Corte Constitucional se encargó de unificar su jurisprudencia en torno a la aplicación de las garantías de estabilidad reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a los vínculos originados en **contratos de prestación de servicios independientes**. En esa oportunidad se resaltó:

“Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que 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. De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación

²² Sentencias T-881 de 2012 y SU-049 de 2017

del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes.

Esta protección, por lo demás, no aplica únicamente a las relaciones laborales de carácter dependiente, sino que se extiende a los contratos de prestación de servicios independientes propiamente dichos. En efecto, esto se infiere en primer lugar del texto mismo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual establece que “ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”. Como se observa, la norma establece una condición para la terminación del contrato de una persona en situación de discapacidad, y no califica la clase de contrato para reducirla únicamente al de carácter laboral, propio del trabajo subordinado. Ciertamente, el inciso 2º de la misma disposición dice que, en caso de vulnerarse esa garantía, la persona tiene derecho a una indemnización “equivalente a ciento ochenta días del salario”. Dado que el salario es una remuneración periódica inherente a las relaciones de trabajo dependiente, podría pensarse que esta indemnización es exclusiva de los vínculos laborales que se desarrollan bajo condiciones que implican vinculación a la planta de personal. Sin embargo, esta interpretación es claramente contraria a la Constitución pues crea un incentivo perverso para que la contratación de personas con problemas de salud se desplace del ámbito laboral al de prestación de servicios, con desconocimiento del principio de prevalencia de la realidad sobre las formas y de las garantías propias de las relaciones de trabajo dependiente.” (Subrayas fuera del texto)

CASO CONCRETO

La señora **VIVIAN NATHALIE BENAVIDES QUINTANA** interpone acción de tutela en contra de **MESALUD LIMITADA**, solicitando el amparo de sus derechos fundamentales al trabajo, dignidad humana, igualdad, mínimo vital, y estabilidad laboral reforzada.

Afirma la accionante que el 02 de enero de 2023 celebró el contrato de prestación de servicios profesionales No. 039 con la accionada, con el objeto de prestar consultoría profesional como terapeuta ocupacional, por el término de duración del contrato No. 7588 de 2021, suscrito entre **MESALUD LIMITADA** y la Secretaría Distrital de Integración Social. Empero, que el contrato fue terminado de manera unilateral por la accionada el 20 de febrero de 2023, desconociendo su condición médica y sus incapacidades. Por tal motivo, solicita se tenga como nula la terminación del vínculo contractual, se ordene el restablecimiento del contrato de prestación de servicios en condiciones análogas a las que tenía al momento de darse por terminado, y se condene a la accionada al pago de los honorarios dejados de percibir desde esa fecha, más la sanción de 180 días de honorarios.

La accionada **MESALUD LIMITADA**, al contestar, aceptó la existencia del contrato de prestación de servicios suscrito entre las partes, pero negó que se hubiera terminado por un acto discriminatorio, pues no tenía conocimiento de las patologías, ni de las incapacidades médicas, ya que estas situaciones nunca le fueron comunicadas. Por el contrario, señala que la terminación del vínculo contractual se sustentó en la cláusula séptima del contrato de prestación de servicios, ante el incumplimiento de las obligaciones por parte de la contratista en la ejecución del objeto contractual.

Previo a realizar el correspondiente análisis, es necesario determinar la legitimación en la causa de las partes; así como el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela: inmediatez y subsidiariedad.

Frente a la **legitimación** en la causa activa y pasiva, está probado que entre la accionante y la sociedad **MESALUD LIMITADA** existió un vínculo originado en el contrato de prestación de servicios del 02 de enero de 2023.

En cuanto al presupuesto de la **inmediatez**, se tiene que la terminación del contrato de prestación de servicios data del 20 de febrero de 2023, mientras que la acción de tutela se presentó el 02 de marzo de 2023, tiempo que se considera razonable.

Sin embargo, el Despacho considera que en este caso no se cumple con el requisito de **subsidiariedad** para que la controversia surgida entre las partes se ventile por medio de la acción de tutela, por las razones que se pasan a exponer:

Como se esbozó en el marco normativo de esta providencia, para la procedencia del mecanismo constitucional es imprescindible acreditar que no se cuenta con otros medios de defensa judicial, o que, teniéndolos, éstos no resultan idóneos y eficaces para lograr la protección de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados.

En este caso, la discusión deviene de la terminación del vínculo contractual de prestación de servicios que unía a las partes, es decir, se trata de un conflicto económico jurídico de competencia de la jurisdicción ordinaria laboral, tal como se desprende de la lectura del artículo 2° del C.S.T., modificado por el artículo 2° de la Ley 712 de 2001: *“La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de: 6. Los conflictos jurídicos que se originan en el reconocimiento y pago de honorarios o remuneraciones por servicios personales de carácter privado, cualquiera sea la relación que los motive.”*

No obstante, la accionante no acudió al juez ordinario laboral para la resolución de su conflicto, sino que, una vez terminado su contrato, consideró prioritario acudir a la acción de tutela, frente a lo cual se debe decir que, prescindir de la Jurisdicción Ordinaria en un caso como éste, comportaría la desnaturalización de la acción de tutela como un mecanismo subsidiario y lo convertiría en principal.

Ahora, en lo relativo a la idoneidad y a la eficacia del mecanismo ordinario, considera el Despacho que no pueden estar supeditadas a la voluntad del interesado de ejercer o no su derecho de acción, sino a la efectiva demostración de que el mecanismo ordinario ha sido agotado y pese a ello persiste la vulneración.

En efecto, un proceso ordinario laboral en el que se busque el reconocimiento de los derechos y emolumentos aquí reclamados, es idóneo para lograr proteger los derechos fundamentales que eventualmente podrían estar en juego. Lo anterior, debido a que en el marco de un proceso de esa naturaleza se cuenta con mecanismos de recaudo de pruebas que permiten resolver los problemas en discusión y adoptar las medidas que eventualmente sean necesarias para la protección de los derechos afectados.

De este modo, ante la existencia de otro mecanismo de defensa judicial, que en este caso corresponde a un proceso ordinario laboral eficaz e idóneo, la acción de tutela tan solo podría llegar a ser procedente como mecanismo transitorio de protección en caso de que se comprobara que la accionante se encuentra sometida a la posible materialización de un **perjuicio irremediable**. En tal sentido, la jurisprudencia constitucional ha sostenido que, se debe determinar si el goce de los derechos al mínimo vital y a la salud se ven obstruidos o amenazados *efectivamente* por la terminación del vínculo, para que proceda el amparo²³.

Sin embargo, en el presente caso no hay prueba alguna de la afectación inminente, urgente, grave e impostergable de los derechos a la dignidad humana, al mínimo vital o la seguridad social de la accionante, pues no se encuentran acreditadas las circunstancias de debilidad manifiesta en las que dice encontrarse, conforme se explica a continuación:

(i) En primer lugar, tal como lo ha sostenido la jurisprudencia constitucional reseñada en el marco normativo de esta providencia, la **condición de salud** no configura *por sí sola* la existencia de un perjuicio que permita dar por superado el requisito de subsidiariedad y que, por ende, haga imperativo el amparo, pues de ser así la jurisdicción constitucional sustituiría siempre, o casi siempre, a la jurisdicción ordinaria en las controversias que involucren a ese tipo de sujetos y pretensiones, en lo que respecta al reconocimiento del fuero de estabilidad²⁴.

En el presente caso, se encuentra probado con las documentales obrantes en el expediente, que la señora **VIVIAN NATHALIE BENAVIDES QUINTANA** ha sido diagnosticada con las patologías: *Luxación congénita de cadera, no especificada y deformidad congénita de rodilla*²⁵.

Igualmente, se aportó copia de 3 incapacidades generadas en la Clínica Monserrat, así: (i) por el término de 1 día correspondiente al 09 de febrero de 2023²⁶; por el término de 6 días del periodo comprendido entre el 13 y el 18 de febrero de 2018²⁷; y por el término de

²³ Sentencias T-586 de 2019, T-052 de 2020 y T-525 de 2020

²⁴ Sentencias T-586 de 2019 y T-102 de 2020.

²⁵ Página 14 del archivo pdf 001. Acción Tutela

²⁶ Página 16 ibidem

²⁷ Página 17 ibidem

2 días correspondientes al 19 y 20 de febrero de 2023²⁸. Sin embargo, no se encuentra prueba alguna que evidencie que dichos documentos o, en general, la situación de salud de la accionante, hubieran sido puestos en conocimiento de **MESALUD LIMITADA**.

En efecto, lo primero que se advierte es que, ninguno de los documentos contentivos de las incapacidades, tiene sello de recibido por parte de la sociedad contratante, ni se avizora constancia de habersele puesto en conocimiento por algún medio físico o digital.

Al respecto, la accionante afirma que sí informó a **MESALUD LIMITADA** acerca de tales circunstancias, teniendo en cuenta que los días 09, 13, 18, 19 y 20 de febrero de 2023, comunicó a sus “*jefes directas*”, Alba Damaris Riscanevo Puentes y Sandra Sánchez, su condición de salud, las incapacidades y la hospitalización ocurrida entre el 13 y el 18 de febrero de 2023. Para fundamentar lo anterior, aporta tres pantallazos de la aplicación de mensajería instantánea WhatsApp y tres pantallazos de registros de llamadas.

Frente a los pantallazos de WhatsApp, corresponden a comunicaciones sostenidas, presuntamente, entre la accionante y unos contactos llamados “*Damaris Riscanevo...*” y “*Jefe Sandra Sánchez*”, de fechas 09 y 20 de febrero de 2020, respectivamente. En los dos primeros, se lee que el emisor de los mensajes envía una foto de la incapacidad del 09 de febrero de 2023, y posteriormente solicita una reunión para hablar “*sobre lo sucedido y el puesto de trabajo*”²⁹; y en el tercero, únicamente se lee que se solicita esa misma reunión³⁰. Respecto de los pantallazos del registro de llamadas telefónicas, se trata de tres llamadas realizadas a dos contactos denominados “*Damaris Riscanevo Gemelas*” y “*Jefe Sandra Sánchez Gemelas*”, los días 18 y 19, respectivamente³¹.

No obstante, los anteriores documentos no permiten establecer que la accionada estaba al tanto de la condición de salud en la que se encontraba la accionante.

En efecto, en el escrito de tutela la actora reconoce que su relación con la accionada era mediante un contrato de prestación de servicios, vinculación que carece de subordinación y, por lo mismo, no es dable entender que la actora comunicara las incapacidades a sus “*jefes directas*”, pues técnicamente hablando no tenía un superior jerárquico.

En todo caso, las comunicaciones que la accionante dice haber realizado a esas “*jefes directas*”, no comprometen la responsabilidad de **MESALUD LIMITADA**, habida cuenta que:

²⁸ Página 18 ibidem

²⁹ Páginas 19 y 20 ibidem

³⁰ Página 24 ibidem

³¹ Páginas 21 a 23 ibidem

a) Ni en el escrito de tutela, ni en la contestación, obra manifestación o prueba alguna que acredite que las señoras Alba Damarys Riscanevo Puentes y Sandra Sánchez hagan parte de la sociedad, luego no está acreditado cuál es el vínculo que ellas tenían con la accionada, y por virtud del cual, eventualmente, estuvieran en la obligación de atender, dar trámite o tomar alguna decisión respecto de la condición de salud reportada por la contratista;

b) No está probado tampoco, que las líneas telefónicas a las que presuntamente se comunicó la accionante los días 18 y 19 de febrero de 2023 pertenezcan a la sociedad, pues no corresponden a los registrados en su Certificado de Existencia y Representación Legal y, además, en su contestación la accionada manifestó desconocerlos.

c) De los pantallazos de las dos conversaciones sostenidas a través de la aplicación WhatsApp, solo en una se observa que se envió la foto de la incapacidad correspondiente al 09 de febrero de 2023, empero, no se observa ninguna remisión de las incapacidades del 13 al 18 de febrero de 2023, y del 19 y 20 de febrero de 2023.

En conclusión, si bien la accionante prueba haber presentado una afectación en su salud los días 09 y 13 a 20 de febrero de 2023, no obra prueba de que la accionada para el momento de la terminación del contrato de prestación de servicios (20 de febrero de 2023), tuviera conocimiento de dicha circunstancia, lo cual -de entrada- permite entrever que la finalización del vínculo no tuvo como fundamento la condición de salud de la contratista.

(ii) En segundo lugar, se tiene que la actora invoca el amparo del derecho fundamental al **mínimo vital**, sin embargo, ni en los hechos ni en las pretensiones se esgrimen las razones por las cuales esta garantía *iusfundamental* está siendo amenazada o vulnerada; es decir, la accionante no manifiesta, ni prueba, que la terminación del vínculo contractual con la accionada represente una mengua en su congrua subsistencia, ni que los honorarios fueran su única fuente de ingresos.

Según la jurisprudencia constitucional³², la afirmación de afectación del mínimo vital debe acompañarse de alguna prueba, pues la informalidad de la acción de tutela no exonera a la accionante de probar, siquiera de forma sumaria, los hechos en que basa sus pretensiones.

Por su parte, la accionada **MESALUD LIMITADA**, al contestar la acción de tutela refirió que no era cierta la afectación del mínimo vital de la accionante, pues, por un lado, a la fecha de finalización del contrato de prestación de servicios, le pagó los honorarios causados por valor de \$4.210.800, aportando el soporte respectivo³³. Y, por otro lado, según la

³² Sentencias T-702 de 2008 y T-381 de 2017

³³ Página 12 del archivo pdf 006. ContestaciónMesaludLtda

información contenida en el Registro Único de Afiliados RUAF, la accionante presenta 5 afiliaciones activas en el Sistema de Riesgos Laborales, lo que permite inferir que cuenta con otros contratos en ejecución, adjuntando como soporte un pantallazo que corrobora que la señora **VIVIAN NATHALIE BENAVIDES QUINTANA**, con corte al 17 de febrero de 2023, presenta afiliación activa en *Seguros de vida Suramericana, Riesgos Profesionales Colmena S.A. y Seguros de vida Colpatría S.A.*³⁴

En este punto es importante destacar que, con la acción de tutela se aportó copia de la respuesta dada por **MESALUD LIMITADA** a la petición del 22 de febrero de 2023, en la que la accionante solicitaba declarar nula la terminación del contrato de prestación de servicios. En el punto 9 la accionada le puso de presente a la actora lo siguiente:

“9. Ahora bien, en lo que respecta a la supuesta afectación al mínimo vital, valga advertir, de una parte, que el mismo día 20 de febrero de 2023 se le transfirió la suma de dinero correspondiente al total de los honorarios profesionales causados hasta la fecha en que incumplió con sus obligaciones como contratista, y, de la otra, que de acuerdo con la consulta pública en el RUAF (Registro Único de Afiliados <https://ruaf.sispro.gov.co/Filtro.aspx>), se evidencia que Usted cuenta actualmente con cinco (5) afiliaciones activas en el sistema de Riesgos Laborales, de lo que se colige pacíficamente que cuenta con otros contratos de carácter civil en ejecución.”

Conociendo la accionante los motivos en los cuales la accionada fundamentó la no afectación de su mínimo vital, no los refutó al momento de presentar la acción de tutela, ni aportó alguna prueba tendiente a desvirtuarlos.

Lo anterior permite inferir que, actualmente, la actora no se encuentra desprotegida en su mínimo vital, o en un estado de inminente incertidumbre para sufragar los gastos necesarios para llevar una vida en condiciones dignas, pues no se evidencia que su capacidad económica se encuentre seriamente comprometida y que sea insuficiente para procurarse su subsistencia y la de su núcleo familiar.

Con fundamento en las circunstancias descritas, considera el Despacho que no hay razones suficientes que permitan establecer el *perjuicio irremediable* alegado por la accionante, que tenga la entidad de afectar de manera grave e inminente su dignidad humana, a efectos de resultar necesaria y urgente la intervención del Juez Constitucional.

(iii) Si en gracia de discusión se analizara la jurisprudencia constitucional que considera que, en tratándose de casos en los que se discute la salvaguarda del derecho fundamental a la *estabilidad ocupacional reforzada* el Juez debe dilucidar si la terminación del vínculo estuvo o no precedida de una motivación distinta a la condición médica del trabajador o del

³⁴ Página 18 ibidem

contratista, lo cierto es que en ninguna de las pruebas arrimadas al plenario se sugiere la existencia de un acto de discriminación en contra de la accionante.

Por el contrario, se tiene que, en la carta de terminación del contrato de prestación de servicios, **MESALUD LIMITADA** señaló³⁵:

“En aplicación a lo pactado con usted en la cláusula SÉPTIMA del contrato de prestación de servicios profesionales independientes suscrito con usted a los dos días del mes de enero de 2023, MESALUD LTDA., le notifica la terminación del citado acuerdo de voluntades por el grave incumplimiento de las obligaciones a su cargo, específicamente la ejecución en término y la entrega de los productos encomendados para el cumplimiento del contrato No. 7588 de 2021, suscrito entre nuestra compañía y la Secretaría Distrital de Integración Social de Bogotá.

Como es de su conocimiento y pese al carácter independiente – no subordinado de la consultoría contratada con usted, la misma tiene impacto en la ejecución del contrato estatal antes identificado, luego su ausentismo injustificado desde el pasado 8 de febrero de 2023 ha conllevado el incumplimiento del contrato estatal afectado (sic) la relación con la entidad y los procesos con la población en situación de discapacidad a nuestro cuidado.”

En su contestación, la accionada reiteró que la terminación de la relación contractual no obedeció a la condición de salud de la accionante, máxime cuando nunca tuvo conocimiento de la misma.

Ahora, si bien en el hecho 21 la accionante refiere que en la respuesta otorgada a su petición *“se confirma que la decisión tomada obedece a mi condición de salud mental la cual me imposibilitó la prestación personal del servicio durante el tiempo que permanecí hospitalizada e incapacitada”*, de la lectura de dicho documento -aportado por ambas partes- no se encuentra que **MESALUD LIMITADA** haya realizado alguna afirmación en tal sentido³⁶. Por el contrario, la sociedad expresó que la determinación adoptada estaba revestida de legalidad, en tanto que la accionante incumplió las obligaciones derivadas del contrato y no se encontraba en un estado de debilidad manifiesta; sobre este particular, en los puntos 3, 5 y 7 resaltó:

“3. En efecto, lo único cierto en el contexto expuesto, es que la compañía NO tuvo noticia de Usted desde el día 8 de febrero de 2023 y hasta el pasado lunes 20 de febrero de 2023, pese haber intentado comunicarse con Usted vía telefónica.

(...)

5. MESALUD LIMITADA rechaza cualquier alusión o siquiera insinuación de supuesto trato discriminatorio por la terminación del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales Independientes a causa de su incumplimiento, pues la decisión se fundó, principalmente, en que NUNCA tuvimos noticia de su condición de salud, como tampoco que tuviere antecedentes de comorbilidades, o que la motivación para dejar de cumplir

³⁵ Página 25 del archivo pdf 001.AcciónTutela

³⁶ Páginas 31 a 33 del archivo pdf 001. AcciónTutela y páginas 13 a 15 del archivo pdf 006. ContestaciónMesaludLtda

con el acuerdo de voluntades de carácter civil, derivada de una incapacidad por una patología reciente.

(...)

7. Sea la oportunidad para manifestarle que en la dirección física o en la cuenta de correo electrónico para notificación judicial de la compañía, NUNCA recibimos comunicación suya o de sus familiares donde informaran la aparente imposibilidad suya para ejecutar el objeto del contrato civil ya referido, o solicitaran la suspensión de este por cuenta de las patologías por Usted referidas.”

Corolario de lo anterior, el Despacho no percibe un nexo causal entre la terminación del contrato de prestación de servicios y el estado de salud de la accionante, máxime cuando las manifestaciones señaladas por **MESALUD LIMITADA** tanto en la carta de terminación del contrato de prestación de servicios como en la comunicación del 24 de febrero de 2023, se encontraron acreditadas en el presente trámite, y la accionante no logró probar que las incapacidades generadas los días 09, 13 a 18, 19 y 20 de febrero de 2023 hubiesen sido puestas en conocimiento del contratante; de manera que no puede endilgarse a la accionada responsabilidad alguna en un estado de salud que desconocía y derivar de ello las consecuencias pretendidas en la acción de tutela.

Bajo el panorama analizado, no existen argumentos razonables para sostener que en este caso concreto no pueda acudir al proceso ordinario laboral y esperar las resultas del mismo, por cuanto al analizar las condiciones particulares de la señora **VIVIAN NATHALIE BENAVIDES QUINTANA** (i) no pertenece a un grupo de especial protección constitucional, (ii) no se halla en una situación de riesgo y (iii) no carece de resiliencia, esto es, de capacidad para esperar la finalización de la vía judicial ordinaria.

En este punto téngase en cuenta que, no solo no quedó desvirtuada la idoneidad y eficacia del proceso ordinario laboral, sino que, tal como lo sostuvo la Corte Constitucional en la Sentencia T-525 de 2020: “*el derecho a la estabilidad laboral reforzada no es un asunto que únicamente pueda ser discutido y amparado ante los jueces constitucionales sino que, por el contrario, hace parte de los asuntos propios de decisión de los jueces laborales ordinarios, en su calidad también de jueces garantes de derechos fundamentales*”. Atendiendo a la jurisprudencia citada en el marco normativo, es dable entender que esta conclusión es aplicable a la *estabilidad ocupacional reforzada* que se predica de todas las *alternativas productivas*, como ciertamente lo es el contrato de prestación de servicios.

En ese orden, en el presente asunto:

- (i) Existe una vía idónea (acción ordinaria laboral) para ventilar la controversia suscitada entre las partes, que aún no ha sido agotada, y cuya eficacia no quedó desvirtuada; y
- (ii) No se percibe la ocurrencia de un perjuicio irremediable, o una situación que revista tal gravedad, o que ponga a la peticionaria en situación de indefensión, de manera que amerite

la intervención del juez constitucional, por lo que deberá acudir ante el juez natural para reclamar los derechos aquí pretendidos.

En consecuencia, concluye el Despacho, que la presente acción de tutela es **improcedente** por no satisfacer el requisito de subsidiariedad.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO OCTAVO 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 acción de tutela de **VIVIAN NATHALIE BENAVIDES QUINTANA** en contra de **MESALUD LIMITADA**, por las razones expuestas en esta providencia.

SEGUNDO: Notifíquese a las partes por el medio más eficaz y expedito, advirtiéndoles que cuentan con el término de tres (3) días hábiles para impugnar esta providencia, contados a partir del día siguiente de su notificación.

Por motivos de salud pública, y en acatamiento de las medidas adoptadas por el Consejo Superior de la Judicatura para evitar la propagación del coronavirus Covid-19, la impugnación deberá ser remitida al email: j08lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co

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.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


DIANA FERNANDA ERASSO FUERTES
JUEZ