

JUZGADO SEGUNDO CIVIL MUNICIPAL

Soacha, Cund., tres (3) de mayo del año dos mil veintidós (2022)

Proceso	Acción de Tutela
Exped. No.	257544003002-2022-0032
Accionante	Diana Zulima Zambrano Ocampo
Accionado	Fundación de Investigación Agroambiental (IAJM)
Vinculada	Sanitas E.P.S.
Asunto	Fallo en primera instancia

La señora **DIANA ZULIMA ZAMBRANO OCAMPO** incoó el trámite constitucional de la referencia, invocando sus derechos fundamentales a la salud, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada, señalados en la Constitución Política de Colombia.

1.1. Hechos

En resumen, señaló la accionante, que el 22 de febrero de 2021 firmó un contrato laboral a término fijo con la Fundación accionada, que finalizó el 30 de diciembre del mismo año con la prestación del servicio en la Unidad H.I. Los Eucaliptos; que el 26 de julio de 2021, fue diagnosticada con quistes luego de acudir al servicio de urgencias por presentar inflamación abdominal; que, su médico tratante le ordenó el procedimiento "LAPAROSCOPIA BILATERAL DE TORMPAS" y varias incapacidades médicas que fueron comunicadas a su empleador antes de la finalización del contrato, señalando el galeno que presenta un: "...CUADRO CRONICO COMPLEJO MULTIDISIPLINARIO CRONICO, AMERITA VALORACION SERIADA Y SUCESIVAS MINIMO 12 MESES CON CIRUGIA GENERAL, GINECOLOGIA, MEDICINA INTERNA Y CLINICA DEL DOLOR"; y que, el procedimiento quirúrgico fue programado para el 5 de enero de 2022, pero fue aplazado y practicado el 26 de enero por mora en el pago de los aportes por parte del empleador, siendo incapacitada hasta el 30 de enero de los corrientes.

Agregó, que el 27 de diciembre de 2021 acudió al servicio de urgencias, arrojando un diagnóstico positivo para COVID-19, se ordenó aislamiento obligatorio por diez días, y el 4 de enero de 2022 obtuvo su certificado de incapacidad por estos días; y que, el 28 de diciembre de 2021, la Coordinadora del Jardín los Eucaliptos le comunicó vía whatsapp, que no se pagaría su seguridad social, y envió una copia de su liquidación de prestaciones sociales sin argumento alguno, con la intención de que firmara un recibido



digitalmente, dejando de lado su estado de salud por esos días. Así, considera se vulneran los derechos fundamentales alegados, pues ha dejado de recibir el pago de sus salarios y prestaciones sociales, sin que exista una orden judicial que de por finalizado el contrato laboral.

Por lo anterior, solicitó que, a través de un fallo de tutela, se ordene a la accionada restablecer el contrato laboral dependiendo la necesidad de su estabilidad laboral reforzada, de ser posible en teletrabajo o bajo la modalidad de alternancia; y se cancelen sus salarios y prestaciones de ley dejadas de recibir, desde la terminación del contrato de trabajo, así como el pago de las incapacidades otorgadas por su médico tratante entre diciembre y la fecha.

1.3. Actuación procesal

La acción fue instaurada el **19 de abril de 2022** y asignada por reparto; inadmitida con auto del mismo día, y luego de ser subsanada por la actora, admitida con proveído del 25 de abril posterior, en el que se ordenó la notificación a las partes accionante y accionada.

La **FUNDACIÓN DE INVESTIGACIÓN AGROAMBIENTAL I.A.J.M.**, a través de su representante Legal, señaló que la accionante ingresó a laboral bajo el contrato de aporte No. 11004712021 con el **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR ICBF**, adjudicado por la plataforma BETTO por haber cumplido con los requisitos de Ley y pertenecer al Banco de Oferentes para la primera infancia, entre otras circunstancias, debiendo la Fundación asumir el 6% como valor de contrapartida y valor técnico agregado; que el objeto del contrato es prestar los servicios los servicios de educación inicial en el marco de la atención integral en hogares infantiles, de acuerdo al manual operativo institucional y lineamientos técnicos y directrices establecidas por el ICBF, en armonía con la política del Estado para el desarrollo integral a la primera infancia de cero a siempre; y que, este tendría vigencia hasta el mes de mayo de los corrientes.

Agregó, que la accionante fue vinculada el 24 de febrero de 2021 como **AUXILIAR PEDAGÓGICA**, a través de un contrato a término fijo hasta el 31 de diciembre de la pasada anualidad; que previo a la suscripción del contrato, la Fundación ordenó exámenes médicos a la accionante arrojando un reporte de buen estado de salud, y en el informe rendido por la entidad que practicó el



examen, la señora Zambrano aseguró no tener enfermedades pre existentes, ni antecedentes de ninguna índole; que, en una cláusula del contrato suscrito, acuerdan las partes que su vigencia será hasta que exista el objeto del contrato No. 11004712021 suscrito con el ICBF; que el 26 de octubre de 2021, se informó a la Fundación que el contrato con el ICBF no sería ampliado, pues se asignaría a otro operador para sus fines; y que, en consecuencia, se comunicó a todos los colaboradores de la Fundación, incluida la accionante, sobre la terminación de contrato laboral, efectuando para cada uno la respectiva liquidación.

Dijo, que, cuando la accionante manifestó sentirse mal de salud en el mes de junio de 2021, la Coordinadora de la Unidad le indicó fuera al médico para que fuera incapacitada, ya que, por Ley, el Centro Zonal del ICBF que supervisa el contrato, autoriza el pago de los reemplazos; que el médico tratante no le otorgó ninguna incapacidad, pero con el fin de garantizar su bienestar, la Coordinadora dispuso realizara sus funciones de manera virtual; que el 22 de diciembre de 2021, se requirió a la accionante los soportes médicos de su situación para presentarlos ante el Centro Zonal del ICBF, pues no fueron aportados oportunamente; que el 28 de diciembre le fue indicado a la accionante por parte de la Coordinadora, que acudiera a exponer su situación ante el centro Zonal, pues este en ocasiones recibe a los trabajadores cesantes para una nueva contratación, pero esta nunca contestó; que a pesar de no existir objeto del contrato a partir del 1º de enero de 2022, la Fundación se reunió el 3 de enero para resolver la situación de la accionante que se encontraba en aislamiento por el COVID 19, así como la de 16 mujeres en embarazo y 2 trabajadoras con quebrantos de salud; y que, el Centro Zonal recibió a estas últimas personas para integrarla a otras instituciones, pero la accionante no fue incluida porque nunca contestó las llamadas que le hicieron por parte de la Fundación.

Por lo anterior, considera que ha cumplido con las obligaciones legales que le asisten como operador del contrato de aporte No. 11004712021, y como no existió el objeto del contrato a partir del 1º de enero de 2022, fue que no se cancelaron salarios ni prestaciones sociales a la accionante; y que, la accionante solo allegó un certificado de incapacidad hasta finales de enero de 2022, pero no se reportó con la Fundación para los meses de febrero, marzo y abril de este año, presumiendo que gozaba de buena salud, aun así, se efectuó el último pago de su seguridad social para el mes de marzo de este año.

Por su parte, la **E.P.S. SANITAS**, adujo una falta de legitimación en la causa por pasiva, ya que las pretensiones de la accionante van dirigidas a la **FUNDACIÓN DE INVESTIGACIÓN AGROAMBIENTAL**; informó que la accionante figura como afiliada de esa E.P.S. en estado activo y los aportes a salud son efectuados como dependiente de la Fundación accionada; que no reporta accidente de trabajo ni enfermedad laboral alguna, ni encuentra en sus bases de datos que algún galeno especialista haya brindado recomendaciones médicas con base en los diagnósticos padecidos; que figuran ocho incapacidades médicas discontinuas por enfermedad general concedidas entre el 31 de agosto y el 22 de enero de 2022, y si bien no fueron tramitadas por el empleador como es debido, fueron allegadas por la accionante con su escrito de tutela y autorizadas en favor del empleador en la cuenta registrada por la compañía para el 28 de abril de 2022; y que, la única incapacidad médica que ese encuentra en trámite para efectos de liquidación, es la concedida entre el 26 y el 30 de enero de 2022, que también fue conocida por la E.P.S. hasta el 28 de abril de los corrientes.

La E.P.S. anexa como prueba de lo anterior, un certificado de incapacidades en el que constan las concedidas a la accionante, y una comunicación de fecha 27 de abril de 2021 (sic), comunicada a la accionante el 27 de abril de 2022, en la que informa que las incapacidades radicadas fueron autorizadas y reconocidas a su empleador a través de transferencia electrónica.

CONSIDERACIONES

En su artículo 86, la Constitución Nacional consagró un instrumento para que las personas puedan reclamar del Estado, en forma preferente y sumaria, la protección inmediata de los derechos fundamentales consagrados en ella, cuando quiera que sean vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de un particular en determinadas eventualidades.

Es una **acción subsidiaria y eventualmente accesoria**, toda vez que sólo es procedente en ausencia de cualquier mecanismo ordinario para salvaguardar tales derechos "...salvo que (...) se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable", lo cual tiene desarrollo en el artículo 6º del Decreto 2591 de 1991 que especifica los eventos de improcedencia.



Por tanto, se establece un sistema complementario de garantía de aquellos derechos que, con determinadas características de sumariedad, preferencia y efectividad, impida en dicho ámbito la ausencia de su protección judicial, pues el constituyente quiso superar con sus previsiones, determinadas deficiencias de la organización del sistema judicial que, entre otras causas, por su carácter legislado, no garantizaba la plena, efectiva e integral protección de los derechos constitucionales fundamentales.

Excepcionalidad que ha sido resaltada por la H. Corte Constitucional en Sentencia T-510 de 2016, cuando dijo que:

*"el juez de tutela no puede asumir la competencia del juez ordinario correspondiente para decidir de manera definitiva un asunto de su jurisdicción, sino que procede como mecanismo transitorio al ser un medio expedito, oportuno y efectivo con el cual se puede evitar la ocurrencia de un daño o perjuicio irremediable que ocurriría en el interregno de la toma de la decisión definitiva. A este respecto ha sostenido que **"[I]a posibilidad de conceder este tipo específico de protección judicial es excepcional, según se desprende del artículo 86 de la Constitución, y por tanto el alcance de las normas pertinentes es de interpretación estricta. No se busca que el juez de tutela asuma la competencia del ordinario o especializado entrando a resolver de fondo el asunto litigioso planteado, sino de ofrecer al titular del derecho un medio expedito y eficaz para evitar un daño respecto del cual la decisión judicial definitiva llegaría demasiado tarde y apenas haría posible un resarcimiento "a posteriori", es decir, sobre la base de un hecho cumplido"**.*

Frente a la **procedencia de la acción de tutela para solicitar reintegros laborales, en** Sentencia T-310 de 2015, se dijo que:

"...La Corte Constitucional ha establecido en reiteradas ocasiones la improcedencia de la acción de tutela para solicitar reintegros laborales, puesto que existen otros medios de defensa judicial a los cuales el actor puede acudir para lograr lo pretendido; no obstante, excepcionalmente es aceptada la viabilidad del amparo, cuando se establece que aquellos mecanismos de defensa no son idóneos o que se requiere la urgente intervención del juez de tutela para evitar la configuración de un perjuicio irremediable. De igual manera, esta Corporación ha establecido como excepción a la regla general de improcedencia, que se trate de un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta o en circunstancia que le conceda el derecho a permanecer en su empleo, es decir, en una circunstancia que le otorgue el derecho a la estabilidad laboral reforzada como es el caso de las personas que han sufrido un deterioro en su salud durante el desarrollo de sus funciones".



Sobre **procedencia de la acción de tutela para obtener el reconocimiento de las medidas de estabilidad reforzada**, ha determinado la H. Corte Constitucional en Sentencia T-317 de 2017, que:

"...en relación con la estabilidad laboral reforzada esta Corporación, a partir del artículo 53 Superior, sostiene que los trabajadores tienen derecho a permanecer en su cargo y a no ser desvinculado del mismo en forma intempestiva, pero cuando ello ocurre y el empleador decide terminar unilateralmente un contrato de trabajo sin que medie justa causa, debe pagar una indemnización. Sin embargo, esta potestad tiene sus límites cuando se está en presencia de personas en estado de debilidad manifiesta, toda vez que la Carta Política les otorga una estabilidad laboral reforzada.

De modo que, las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta y son despedidas en razón de su limitación física tienen a su alcance mecanismos de defensa judicial como son las acciones que se interponen ante la jurisdicción ordinaria laboral o en la de lo contencioso administrativo, según sea la forma de vinculación. En la medida en que se cuentan con los mecanismos ordinarios de defensa judicial para conjurar tal situación que estimen lesiva de sus derechos, por regla general la acción de tutela se torna improcedente para reclamar esta garantía constitucional.

Sin embargo, esta Corporación establece que excepcionalmente la acción de tutela procede, como mecanismo principal o transitorio, para garantizar la estabilidad laboral de trabajadores que se encuentran en circunstancias especiales. Es el caso de las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia, los trabajadores aforados, las personas limitadas con alguna enfermedad física, sensorial o psíquica –por la debilidad manifiesta en que se encuentran–. Para esta Corte, la procedibilidad de la acción de tutela, con el propósito de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada, tiene una relación directa con la condición de sujeto de especial protección.

*...
En síntesis, se puede afirmar que la acción de tutela es procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando se comprueba que el empleador **(a)** despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad que padezca, inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor; **(b)** sin la autorización de la oficina del trabajo, **(c)** conociendo que el empleado se encuentra en situación de discapacidad o con una afectación de su salud que le impide o le dificulte el desempeño de labores y **(d)** no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador".*

Respecto a las **personas frente a las cuales dicho fuero resulta aplicable**, en Sentencia T-310 de 2015 ha reiterado la H. Corte Constitucional que:

"...al hacer la distinción entre personas en situación de discapacidad y personas que padecen disminución en su condición física durante la ejecución del contrato de trabajo, la facultad de la cual goza el juez de tutela en casos



como el presente, para impedir la violación de los derechos de este grupo poblacional. Al respecto, en esa sentencia se precisó que:

"Por ello, en tratándose de trabajadores puestos en circunstancias de debilidad manifiesta, el juez de tutela puede, al momento de conferir el amparo constitucional, identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y, a su vez, goza de un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o vulnerado. Esto significa, en otras palabras, **que la protección laboral de los trabajadores que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no depende de una calificación previa que acredite su condición de discapacitados, sino de la prueba de las condiciones de salud que impidan o dificulten el desempeño regular de sus labores.**"¹ (Negrilla fuera del texto).

Igualmente, en el mismo pronunciamiento se deja en claro que la protección en mención no solamente es predicable de las personas que se encuentran ya discapacitadas al momento de iniciar la relación laboral, sino que también cubre a cualquier trabajador que sufre, durante la ejecución de su contrato, cualquier mengua que le impida continuar con sus labores, no siendo necesario que exista de por medio, la calificación del padecimiento del trabajador". (Subraya dentro del texto original).

Acerca de los requisitos que se deben acreditar para lograr la **protección constitucional del fuero de estabilidad laboral reforzada en salud**, se ha indicado en Sentencia T-052 de 2020, que:

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

2.5. Problema Jurídico y Caso Concreto

Para resolver la controversia planteada por la accionante, es necesario comenzar por analizar si en la presente acción de tutela se configura el fuero de estabilidad laboral reforzada por enfermedad, y si resulta procedente su análisis y decisión en virtud del principio de subsidiariedad.

¹ Al respecto, ver Sentencia T 1038 de 2007, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. En esta oportunidad se estudia el caso de una persona que padece una discapacidad y su relación laboral fue terminada sin justa causa y sin autorización previa de la oficina de Trabajo.



De entrada, se dispone que a la accionante **no se le puede atribuir el derecho a la estabilidad laboral reforzada**, comoquiera que, en el expediente de tutela se pudo comprobar lo siguiente:

La accionante se encontraba vinculada con la **FUNDACIÓN DE INVESTIGACIÓN AGROAMBIENTAL IAJM**, a través de un "CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO" para ocupar el cargo de "AUXILIAR PEDAGÓGICA", iniciando el 24 de febrero de 2021, finalizando el 31 de diciembre de la misma anualidad.

El anterior contrato, fue suscrito dentro del marco del contrato de aporte No. 11004712021, suscrito entre la Fundación accionada con el **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR ICBF REGIONAL BOGOTÁ**, con fecha de inicio 19 de febrero de 2021 y fecha de terminación 31 de diciembre de 2021, sin que fuera objeto de continuación.

Refirió la accionante, que el 28 de diciembre de 2021, vía whatsapp, le fue comunicada la terminación del contrato por parte de la Coordinadora del Jardín Infantil, mensaje en el que se adjuntó la liquidación de sus prestaciones sociales. Lo anterior, fue confirmado por la parte accionada, quien agregó, que el objeto del mensaje no solo fue ese, sino indicarle a la señora ZAMBRANO OCAMPO que debía comunicarse de manera urgente con el área de recursos humanos del Centro Zonal que vigilaba el contrato, para efectos de verificar si podía hacer parte de otra contratación para el año 2022, esto no por obligación legal, sino, por vía de colaboración a fin de garantizar su mínimo vital. Agregó, que la terminación del contrato con la accionante, fue consecuencia de la terminación del contrato de aporte celebrado con el **ICBF ZONAL BOGOTÁ**.

Dijo la señora **ZAMBRANO OCAMPO**, que con lo anterior se vulneran sus derechos fundamentales a la salud y al trabajo, y que fue desvinculada sin tener en cuenta que se encontraba en incapacidad médica, y sin mediar sentencia judicial. Adujo en su favor la estabilidad laboral reforzada, aportando como prueba su historia clínica, prescripciones médicas e incapacidades expedidas entre el mes de julio de 2021 y el mes de abril de 2022.

En estos documentos se observa que, entre otras cosas, para dichas fechas, la accionante ha asistido al servicio de urgencias y citas médicas generales por conducto de su E.P.S., en el mes de agosto de 2021, al presentar "DOLOR EN



LA INGLE", *"FLUJO VAGINAL ABUNDANTE GRUMOSO PRURIGINOSOS, MAL OLOR, DOLOR TIPO ARDOR EN REGIÓN VAGINAL...TOMA ECO TV IDENTIFICAN QUISTE ANEIAL DERECHO DE 22X27MM...SE EXPLICA ESTA NO ES LA CAUSA DEL DOLOR NI EXPLICA EL DOLOR PRESENTADO POR LA PACIENTE SE DECIDE SEGUIMIENTO ECOGRÁFICO..."*, obteniendo un diagnóstico principal de "Dolor pélvico y perineal...Bilateral...causa externa...enfermedad general...", remitiendo a la accionante a las especialidades de ginecología y cirugía general.

Luego de practicarse los respectivos exámenes, el 27 de noviembre de 2021, su médico tratante determina que presenta un *"CUADRO CLINICO COMPLEJO MULTIDISCIPLINARIO, CRÓNICO, AMERITA VALORACIONES...SUCESIVAS MINIMO 12 MESES CON CIRUGIA GENERAL, GINECOLOGÍA, MEDICINA INTERNA Y CLINICA DEL DOLOR"*, con un diagnóstico de *"Papilomavirus como causa de enfermedades clasificadas en otros capítulos"*, *"Dolor pélvico y perineal"* y *"otros dolores abdominales y los no especificados"*, ordenado medicamentos y otros servicios médicos.

El 3 de enero de 2022, la accionante es examinada por su médico tratante especialista", y diagnosticada con *"Síndrome de colon irritable con diarrea...Tiempo de evolución 1 año"*, prescribiendo medicamentos, una ecografía endoscópica, indicando como plan de manejo *"...evitar algunos alimentos de la dieta y detectar cuales en particular le pueden desencadenar síntomas...estudio colonoscopia sin alteraciones relevantes y vigente..."*

El 18 de enero de 2022, la accionante acude al servicio de urgencias refiriendo *"CUADRO CLÍNICO DE 1 SEMANA DE EVOLUCIÓN"..."ME DUELEN LAS ARTICULACIONES"*, recibiendo un diagnóstico de *"otro dolor crónico"*, recibiendo medicamentos. Posteriormente, es diagnosticada con *"POLIARTROSIS NO ESPECIFICADA"*, son ordenadas terapias físicas, y es remitida a la especialidad de ortopedia y traumatología.

El 26 de enero de 2022, acudió a PROFAMILIA para los servicios de *"esterilización"*, institución que realizó el procedimiento de *"ABLACIÓN U OCLUSIÓN DE TROMPA DE FALOPIO BILATERAL POR LAPAROSCOPIA"*, dejando como hallazgo *"SE ENCUENTRA UTERO Y ANEXOS NORMALES"*.



El 6 de abril de 2022, es revisada por el médico tratante, quien señala en la historia clínica que hay "MEJORÍA DE SÍNTOMAS..." y prescribe más exámenes para efectuar control con los resultados.

Puede extractarse de lo anterior, que no hay opinión del galeno tratante relativa a que las patologías diagnosticadas y tratadas a la accionante, le causen discapacidad al punto que dificulten el desempeño normal de sus labores, ni ante la Fundación accionada para el momento en que se encontraba vigente el contrato a término fijo, ni en otra entidad o empresa en la que futuramente se pueda vincular. Por el contrario, señala el médico especialista en las últimas consultas, que la accionante ha respondido bien al tratamiento prestado y este ha dependido de atender recomendaciones médicas de dieta y medicamentos. Y sobre los quistes encontrados en la paciente que generó una remisión a la especialidad de ginecología, se tiene que el médico tratante dijo que esa no era la causa de su dolor, y cuando fue examinada posteriormente por una Institución Médica reconocida, se encontró que su útero estaba en condiciones normales.

De otra parte, se advierte que para la fecha en que finalizó su contrato (31 de diciembre de 2021), no se encontraba la accionante incapacitada por causa de las patologías diagnosticadas. Nótese, que obra entre las incapacidades aportadas por la actora y certificadas por la E.P.S. vinculada, una otorgada por tres (3) días entre el 27 y el 29 de diciembre de 2021, pero no por los diagnósticos señalados en líneas anteriores, sino, por "*Enfermedad respiratoria aguda debida al SARS-CoV-2 (COVID-19)*", misma que ocasionó la orden médica de aislamiento obligatorio por diez días, que sería entre el 27 de diciembre de 2021 y el 6 de enero de 2022. No obstante, se puede presumir que la accionante logró una buena recuperación frente a este último diagnóstico, pues se advierte que el día 3 de enero de los corrientes, acudió a cita médica de revisión para su patología relacionada con el "*Síndrome de Colon irritable*".

Aunado a lo anterior, se acreditó en el plenario que la accionante recibió en total **8** incapacidades médicas entre el año 2021 y 2022, así: tres (**3**) de ellas menores a tres días sin que generen reconocimiento por parte de la E.P.S. accionada, pero si por su empleador, ocurridas de manera discontinua entre los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2021; una (**1**) por tres días para el mes de agosto de 2021; una (**1**) por tres días en el mes de octubre;



dos **(2)** para el mes de diciembre del pasado año, la primera a principio de mes por el término de cuatro días, y la segunda por tres días por el diagnóstico de covid-19; y una **(1)** final por cinco días entre el 18 y el 22 de enero de 2021, por un diagnóstico que para la fecha refirió solo tenía una semana de evolución.

Sobre una posible vulneración al mínimo vital de la accionante, no se refiere ni se acredita con el escrito de tutela ni sus anexos, por el contrario, admite la actora que recibió por parte de la accionada la liquidación de su contrato, sin señalar algún tipo de objeción sobre su monto al momento de comunicar la terminación del contrato, dejando de acreditar que la decisión de su empleador afectó o llegó a afectar tal garantía constitucional.

Con todo, teniendo en cuenta la jurisprudencia anteriormente anotada, puede verse que para determinar si una persona goza o no del derecho de estabilidad laboral reforzada, deben confluir ciertos requisitos de índole constitucional que la accionada no cumple, como son:

Debe comprobarse que el empleador **(i)** despidió a un trabajador afectado en su salud que se encuentre impedido o se le dificulte el desarrollo normal de sus funciones; **(ii)** que lo haya despedido sin la previa autorización del Ministerio del Trabajo **(iii)** aun conociendo de dichas limitaciones; y **(iv)** que no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

Frente **al primer** requisito, no obstante la accionante comprueba que estuvo diagnosticada con varias patologías que le llevaron a recibir un tratamiento médico y le hicieron merecedora de varias y cortas incapacidades, no probó que tales afectaciones le perjudicaren y perjudiquen de manera tal, que impida el normal desarrollo de sus funciones y actividades. **El segundo**, tampoco se encuentra exigible en el caso en concreto, pues como se dijo, la accionante no muestra dificultades sustanciales para el desempeño de sus próximas labores. Ni el **tercer requisito**, ya que la accionante no demostró que su despido haya sido por razones de discriminación, al contrario, lo que se encontró en el plenario, es que al terminarse el contrato de aportes celebrado entre la accionada y el ICBF ZONAL BOGOTÁ, se terminó el objeto de su contrato laboral, circunstancia que no es del caso entrar a analizar en este escenario de tutela.



Es preciso resaltar en este punto, que lo planteado por la accionante no es tan solo determinar una posible vulneración de sus derechos fundamentales, sino que busca fijar una controversia sobre la causal esgrimida por la accionada para dar por terminado su contrato laboral, la cual, para resolverse, exige de un debate procesal específico y minucioso que solamente es posible desplegar ante el Juez de conocimiento establecido por la Jurisdicción Ordinaria Laboral, mas no ante este Juez Constitucional como lo busca la accionante con la interposición de la acción de tutela.

Así, como la accionante no comprobó que los mecanismos establecidos en su favor por la Ley Ordinaria Laboral no fueran idóneos o suficientes para salvaguardar los derechos fundamentales alegados; que la intervención del Juez de tutela fuera necesaria o urgente para evitar un perjuicio irremediable; ni estar en alguna situación de debilidad manifiesta que le concediera el derecho a permanecer en su empleo en virtud de la estabilidad laboral reforzada, resulta indefectible la negatoria de la presente acción constitucional en atención al principio de subsidiariedad, ya que no puede pretender la accionante que por vía constitucional se modifiquen, inapliquen, o se salten procedimientos previamente establecidos por la Ley, pues dichas funciones corresponde de manera exclusiva a un juez de la jurisdicción ordinaria laboral.

Sobre el derecho a la salud alegado por la accionante, se observa que ha recibido por parte de la E.P.S. accionada todos los servicios médicos prescritos por su galeno tratante con ocasión a las patologías padecidas, no acreditándose en el plenario negación alguna por parte de la **SANITAS** que vulnere sus garantías. Y si la señora **ZAMBRANO** se duele de no estar recibiendo en la actualidad el pago de sus aportes como empleada dependiente de la accionada, puede seguir accediendo al Sistema General de Seguridad Social en Salud a través del Régimen Subsidiado, para los cual deberá agotar los trámites legales aplicables a la materia.

En lo que tiene que ver con el pago de sus incapacidades médicas, tampoco resulta procedente acudir a la acción de tutela de la referencia, en principio, porque este trámite constitucional no tiene como propósito el reclamo de acreencias económicas, y en segunda medida, porque informó la E.P.S. vinculada que fueron tramitadas para su reconocimiento y pago luego de conocerlas con el traslado de los anexos de esta acción de tutela, programando su pago al empleador para el día 28 de abril de 2022, quedando en trámite

solamente una de ellas, todo en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.2.3.1. del Decreto 780 de 2016.

No sería del caso aplicar eso último comoquiera que no está vigente el contrato laboral objeto de controversia. No obstante, para el momento del fallo ya se encontraba cumplida la gestión administrativa de la E.P.S. vinculada, por lo que, se puede tener por cumplida la pretensión de la accionante relativa a su pago, quedando pendiente que esta acuda a su antiguo empleador para lo respectivo.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Segundo Civil Municipal de Soacha, Cund., administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Constitución y de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: NEGAR por **IMPROCEDENTE** la protección constitucional solicitada por la señora **DIANA ZULIMA ZAMBRANO OCAMPO**, por las razones considerativas contenidas en este fallo.

SEGUNDO: DESVINCULAR del presente trámite constitucional a **SANITAS E.P.S.**, por las razones considerativas contenidas en este fallo.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión a las partes, por el medio más expedito, advirtiéndoles que cuentan con el término de tres (3) días para impugnar la decisión.

CUARTO: Si no fuere impugnado éste fallo, envíese a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y cúmplase.

EL Juez,



RAFAEL NÚÑEZ ARIAS

Firmado Por:

**Rafael Nunez Arias
Juez Municipal
Juzgado Municipal
Civil 002
Soacha - Cundinamarca**

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:

**18fc2312629d88a32088b3bc475df7337983fdad75e7f3c0b4630a
698e3e98f9**

Documento generado en 03/05/2022 06:00:31 PM

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

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