



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
JUZGADO TREINTA CIVIL MUNICIPAL

Bogotá D.C., veintinueve (29) de mayo de dos mil veinte (2020).

Expediente: 11001-40-03-030-2020-00250-00.

Decídese la acción de tutela instaurada por **Merariz Andreina Paternina Chico**, identificada con la cédula de ciudadanía n.º 45.546.183, contra **Biólogos Homeopáticos Veterinarios S. A. S.**, trámite al que se vinculó al Ministerio de Trabajo y a la EPS Compensar.

I. ANTECEDENTES

1. La promotora del amparo solicitó la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, igualdad, «*vida digna*» y debido proceso, presuntamente vulnerados por la accionada.

2. Como fundamento de sus pretensiones adujo, en síntesis, que:

2.1. El 18 de febrero de 2019 se vinculó laboralmente a la empresa accionada mediante «*contrato de prestación de servicios profesionales*» a un término de «*3 meses*» por valor total de «*\$3.300.000*», en el cargo de «*jefe de cartera*».

2.2. Vencido ese lapso continuó desarrollando sus funciones, cumpliendo horario, bajo «*subordinación*» y recibiendo salario, de modo que se materializó un «*contrato de trabajo a término indefinido*».

2.3. En junio pasado tuvo un «*embarazo de alto riesgo*» que perdió debido a un «*mioma*» que «*ocupaba un gran espacio en la pelvis impidiendo el normal crecimiento [del] bebé*».

2.4. Fue sometida a los procedimientos de «*legrado*» y «*extracción de los miomas*», por los que estuvo incapacitada «*desde el 3 de octubre de 2019 hasta el 31 de marzo de 2020*» y luego «*debía regre[sar] al médico*» porque «*[se] encuentra muy débil, muchos de los malestares aún persisten y [tiene un] peso corporal menor de 40 kilogramos*», sin embargo, ello no fue posible porque la EPS «*suspendió [la] atención al público y reprogramó las citas médicas*».

2.5. Al vencimiento de la incapacidad —*1 de abril de hog año*—, acudió a retomar sus labores y le presentó a la empleadora memorial comunicándole que «*no se sentía bien, que lo más probable es que [le] prorrogarán las incapacidades y aún tenía muchas terapias por realizar debido a [su] estado de salud, anexándole [...] las órdenes médicas de hospitalización por urgencias [...] de 24 de marzo de 2020*» que dispuso controles de «*NUTRICIÓN CLÍNICA - En 30 días*», «*ESPECIALISTA EN NEUROLOGÍA ADULTO- En 30 días*», «*ESPECIALISTA EN GINECOLOGÍA Y OBSTETRICIA ADULTO-En 15 días*» y «*ESPECIALISTA EN MEDICINA INTERNA -En 15 días*».

2.6. Como en el cargo que había desempeñado ya se encontraba otra persona, la pusieron a realizar «*trabajo de actualización de la base de datos de los clientes de la empresa [...] para así realizar una debida facturación electrónica*», empero, ese nuevo empleo «*desmejoraba [sus] condiciones laborales [...] afectándose [sus] ingresos*» dado que no contempla pago adicional por «*comisiones*».

2.7. Al siguiente día la requirieron para «*formalizar [la] relación laboral y [le] entrega[ron] dos contratos de trabajo a término fijo*», del 1 de junio al 21 de diciembre de 2019, y del día 22 ulterior al 9 de julio de la presente anualidad, respectivamente, los cuales no suscribió «*porque no guardan relación con la realidad del contrato de trabajo*».

2.8. Finalmente, el 3 de abril pasado la despidieron «*de manera unilateral y sin justa causa*», y le pagaron «*[las] prestaciones sociales e indemnización*», pero por su condición física y de salud, a la fecha «*no pued[e] conseguir un empleo*» y la actual pandemia le impide conseguir «*los alimentos y elementos necesarios para poder subsistir*».

3. Pidió, conforme a lo relatado, que se ordene **i)** «*el reconocimiento de la existencia del contrato de trabajo a término indefinido*»; **ii)** «*el reintegro laboral*», **iii)** el pago de «*la indemnización de 180 días*», «*los salarios dejados de percibir*», y «*aporte a seguridad social integral para la debida atención médica*».

4. El 19 de mayo de 2020, previa subsanación, se admitió la queja constitucional y se ordenó correr traslado a las citadas.

## II. RESPUESTAS DE LA ACCIONADA Y LA VINCULADA

1. Biólogos Homeopáticos Veterinarios S. A. S., alegó, que no vulneró los derechos fundamentales de la promotora del resguardo, puesto que cumplió con sus «*obligaciones laborales*» (como pago de salarios y afiliación al sistema integral de seguridad social), y cuando decidió terminarle el contrato de trabajo «*si bien es cierto había presentado una serie de incapacidades, a la fecha no se encontraba ni incapacitada, ni discapacitada, ni en estado de debilidad manifiesta*», amén que «*la extrabajadora no contaba con dictamen de pérdida de capacidad laboral que permitiera inferir que está en condición de incapacidad [...]*».

Agregó, que estaba en su «*derecho legal*» de poner fin a la relación laboral, máxime que, «*una de las labores esenciales del jefe de cartera [...] es la de realizar y presentar a los representantes de ventas el informe de cartera mensual [...] y el trabajador contratado ya [lo] estaba realizando*», cuyo contrato no había finalizado porque «*no se tenía certeza de la fecha final de [sus] incapacidades*».

Asimismo, afirmó, que «*se constituyó un contrato indefinido verbal*» y que conocía las incapacidades otorgadas a la gestora desde el «*5/10/2019*» y hasta el «*31/03/2020*», pero indicó que el escrito adiado 2 de abril de hogaño, en que la trabajadora advertía su estado de salud, lo recibió «*con posterioridad al anuncio de terminación del contrato*».

Finalmente, adujo, que «*no es cierto*» que la actora no pueda continuar sus tratamientos médicos o conseguir un nuevo empleo, y que debía solicitar permiso al Ministerio de Trabajo para despedirla.

2. Compensar EPS indicó, que la promotora del resguardo se encuentra «*activa en calidad de independiente*» desde el «20190221», pero que presenta mora en el pago de las cotizaciones correspondientes a los periodos de «201611», «201612», «201701», «201902», «201903», «201908» y «201909», siendo que el último aporte lo efectuó el «202005» y que le ha autorizado «*oportuna y completamente todos los servicios a que tiene derecho como afiliada al Plan de Beneficios de Salud*».

De igual forma, relató, que «*la usuaria estuvo hospitalizada en el mes de marzo [...] por enterocolitis*», pues «*posterior a histerectomía presentó infección gastrointestinal [...] además dolor torácico asociado a taquicardia, pérdida de peso IMC:17.10*»; y que por medicina laboral no registra ningún trámite. asimismo, que ha estado incapacitada varias veces desde el 5 de septiembre de 2019 y hasta el «19 de enero de 2020».

Y, en relación con la pretensión de la tutela, adujo que no tuvo ni ha tenido relación laboral alguna con la accionante por lo que carece de legitimación en la causa por pasiva, amén de que de que «*no hay evidencia alguna de negación de servicios*».

3. El Ministerio de Trabajo, afirmó carecer de legitimación en la presente reclamación toda vez que «*no es ni fue el empleador de la accionante*».

## II. CONSIDERACIONES

1.- En principio, advierte el despacho que, dado el carácter subsidiario de la acción de tutela, los conflictos de carácter laboral deben resolverse ante el juez de aquella jurisdicción; no obstante, la Corte Constitucional ha señalado que de forma excepcional resulta procedente que, a través de este mecanismo, se asuma el estudio de tales casos. Al respecto, ha enseñado, que:

*El principio de subsidiariedad, conforme al artículo 86 de la Constitución, implica que la acción de tutela solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial para hacer cesar la vulneración a los derechos fundamentales, o en caso de que exista otro mecanismo, aquel no*

*sea idóneo o eficaz para garantizarlos, o porque se utiliza como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. En otras palabras, las personas deben hacer uso de todos los recursos ordinarios y extraordinarios que el sistema judicial ha dispuesto para conjurar la situación que amenaza o lesiona sus derechos, de tal manera que se impida el uso indebido de la acción de tutela como vía preferente o instancia judicial adicional de protección.*

*Siendo así, el análisis de la procedibilidad de la acción de tutela exige al juez la verificación de las siguientes reglas jurisprudenciales: procede el amparo como i) mecanismo definitivo, cuando el actor no cuenta con un mecanismo ordinario de protección o el dispuesto por la ley para resolver las controversias, no es idóneo y eficaz, conforme a las especiales circunstancias del caso que se estudia<sup>[T-800/12]</sup>; ii) Procede la tutela como mecanismo transitorio: ante la existencia de un medio judicial que no impide la ocurrencia de un perjuicio irremediable, conforme a la especial situación del peticionario<sup>[T-800/12]</sup>. Además, iii) Cuando la acción de tutela es promovida por personas que requieren especial protección constitucional -como los niños, mujeres cabeza de familia, personas de la tercera edad, población LGBTI, personas en situación de discapacidad, entre otros- el examen de procedencia de la acción de tutela se hace menos estricto, a través de criterios de análisis más amplios, pero no menos riguroso<sup>[T-471/17]</sup>.*

Y, concluyó, que:

*En síntesis, de acuerdo con el requisito de subsidiariedad, la acción de tutela es improcedente cuando es utilizada como mecanismo alternativo a los medios judiciales ordinarios de defensa previstos por la ley. Sin embargo, este requisito puede flexibilizarse si el juez constitucional logra determinar alguno de estos supuestos: (i) los mecanismos y recursos ordinarios de defensa no resultan lo suficientemente idóneos y eficaces para garantizar la protección de los derechos presuntamente vulnerados o amenazados; (ii) se requiere la protección constitucional como mecanismo transitorio, pues, de lo contrario, el afectado se enfrentaría 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. Así mismo, debe señalarse que mientras las controversias respecto de derechos laborales ciertos e indiscutibles tienen una gran relevancia constitucional, ya que éstos involucran derechos fundamentales y por eso constituyen un límite infranqueable dentro de las relaciones laborales, los derechos inciertos y discutibles dentro de la relación laboral son derechos legales que pueden ser protegidos por esa jurisdicción natural (Sent. T-043 de 2018).*

1.1. En tratándose de la «estabilidad laboral reforzada» que se pregona de las «personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta

por motivos de salud»<sup>1</sup>, la jurisprudencia patria ha precisado que «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» (C. C. Sent. T-002 de 2011) y que, del mismo modo, le corresponde a «un trabajador que: “i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares’, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho [Sentencia T-417 de 2010]» (Se subraya, Sent. T-041 de 2019).

Y, respecto a quienes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud, recientemente señaló, que:

*Al respecto, esta Corporación ha establecido que un trabajador que: “i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares’, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho,[37] está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada.’[38] Negrillas fuera del original (T-041 de 2019).*

1.2. Además, se ha precisado que la renombrada protección no depende de la vinculación pactada, sino que le corresponde a cualquier trabajador. Por ello se ha dicho que «La estabilidad laboral se extiende a las diferentes modalidades de vinculación, con independencia de la forma del contrato o su duración, por cuanto su objetivo es “proteger en sí la condición misma del ser humano, cuando se encuentre en condición de debilidad manifiesta, ante los intempestivos cambios que sin justificación legal se puedan realizar sobre él”», (véase, C. C. Sent. T-102 de 2020).

---

<sup>1</sup> Causal invocada por la petente y frente a la cual el despacho asumirá el análisis despectivo para determinar si el lugar brindar la salvaguarda deprecada.

1.3. Relativamente al otorgamiento de la protección a fin de, por ejemplo, conceder por vía de tutela un reintegro laboral, también se ha decantado que:

*[N]o 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 (Se resalta, C. C. T-077 de 2014).*

Asimismo, ha definido que «si bien la misma tiene un carácter breve y sumario, no por eso pueden obviar quienes a ella acuden la debida demostración de los hechos que invocan como generadores de la afectación que alegan padecer, ya que a estos les incumbe esa comprobación so pena de que decaiga el reclamo elevado por sustracción de materia» (CSJ STC 9 Dic. 2011, rad. N°. 02372-01).

2. En el *sub judice* emerge claro que la actora acudió a la acción de tutela con el propósito de que se protejan sus derechos superiores, que considera vulnerados porque, en su sentir, la empresa recriminada finalizó su relación laboral sin tener en cuenta su situación de salud; y, en consecuencia, solicitó se ordene el «reintegro» y el pago de las prestaciones económicas a que tendría derecho.

3. En relación con la queja constitucional obran como acreditaciones, las siguientes:

3.1. Historia clínica de la quejosa (Anexo: «acción de tutela Meraris Andreina Paternina Chico.pdf»), que da cuenta, entre otras cosas, de que:

a. Estuvo hospitalizada del 4 al 7 de noviembre de 2019, por «embarazo de alto riesgo», presentó «aborto espontáneo de 17 semanas de gestación», se le practicó «legrado ginecológico» y padece de «síndrome anémico».

b. El 29 de enero de hogaño se le realizó una «histerectomía abdominal total con salpingooforectomía derecha, salpingectomía izquierda,

*apendicectomía y omentectomía por tumor de músculo liso de necrosis» (cirugía oncológica).*

c. fue reclusa del 1 al 17 de febrero de hogaño, por el diagnóstico principal «C55X – Tumor maligno del útero» y fue incapacitada por «17 días», con «prórroga 28 días».

d. El 10 de marzo de 2020 asistió a urgencias y nuevamente fue internada hasta el día 17 siguiente y se le otorgó incapacidad «ambulatoria» por «7 días».

3.2. «Contrato de prestación de servicios» suscrito entre la quejosa y la empresa convocada, con duración del 18 de febrero al 17 de mayo de 2019 y un valor total de «\$3.300.000» (Anexo: «acción de tutela Meraris Andreina Paternina Chico.pdf», páginas 22 a 26).

3.3. «Contrato individual de trabajo a término fijo interior a un año» por 6 meses y 20 días, del 1 de junio a 21 de diciembre de 2019, por «\$1.200.000 pagaderos quincenalmente» y sin la firma de la quejosa (Anexo: «acción de tutela Meraris Andreina Paternina Chico.pdf», páginas 27 a 32); y «contrato» con fecha de suscripción de «22 del mes de diciembre del año 2019», sin firmar por parte de la gestora (Anexo: «acción de tutela Meraris Andreina Paternina Chico.pdf», páginas 33 a 37).

3.4. Orden médica n.º 10356152 de 24 de marzo de hogaño, en la que le prescriben a la quejosa consultas de primera vez por «nutrición y dietética», «neurología» en 30 días, y «ginecología y obstétrica» y «medicina interna» en 15 días (Anexo: «acción de tutela Meraris Andreina Paternina Chico.pdf», página 47).

3.4. Autorización adiada 31 de ese mismo mes y año, expedida por la persona jurídica tutelada y dirigida a las «autoridades públicas a nivel nacional», para que la promotora del resguardo pudiera desplazarse al lugar de trabajo pese al aislamiento preventivo obligatorio (Anexo: «acción de tutela Meraris Andreina Paternina Chico.pdf», página 38).

3.6. Misiva de 2 de abril posterior, a través de la cual la gestora le indica a la empresa convocada que tiene unas «*citas médicas*» pendientes, con «*nutrición y dietética*», «*neurología*», «*ginecología*» y «*especialista en medicina interna*», con constancia recibido del día siguiente (Anexo: «*acción de tutela Meraris Andreina Paternina Chico.pdf*», página 46).

3.7. Carta de terminación de contrato de 3 de abril posterior, en la que la empresa censurada le indica a la trabajadora que «*a raíz de su ausencia de 5 meses por la incapacidad de origen común, la compañía se vio en la obligación del suplir el cargo de jefe de cartera que ocupaba, razón por la cual [...] no se cuenta en la planta de personal con un cargo de igual categoría para ser ocupado con [ella], por lo que su contrato verbal a término indefinido será terminado de manera unilateral y sin justa causa*».

De igual manera, le señalan que «*el valor correspondiente a su liquidación de prestaciones sociales e indemnización será consignado en su cuenta de ahorros*» (Anexo: «*acción de tutela Meraris Andreina Paternina Chico.pdf*», página 39).

3.8. Certificación laboral del mismo día, en el que consta que la gestora «*trabajó con [la] compañía [accionada] como Jefe del Departamento de Crédito y Cartera, desde el [1] de junio de 2019 hasta el [3] de abril de 2020 con un contrato verbal a término indefinido, devengando un salario mensual de [\$1.200.000]*» (Anexo: «*acción de tutela Meraris Andreina Paternina Chico.pdf*», página 43).

3.9. «*Liquidación de contrato verbal*» de 1 de junio de 2019 a 3 de abril de 2020, por valor neto de «*\$1.113.260*» (Anexo: «*acción de tutela Meraris Andreina Paternina Chico.pdf*», página 40).

4. Teniendo en cuenta el carácter de las reclamaciones efectuadas por la quejosa en su favor, se advierte la improcedencia de la acción de tutela como mecanismo definitivo, toda vez que, la normatividad ha dado los instrumentos jurídicos eficaces e idóneos para el resguardo de esas prerrogativas, dado que para el particular evento lo constituye el respectivo proceso ordinario laboral, por lo que había o debe recurrir a él y no a la tutela, que no ha sido consagrada para provocar la iniciación de juicios alternativos o sustitutos de los

ordinarios o especiales, ni para modificar las reglas que fijan los diversos ámbitos de competencia de los jueces y tampoco para crear instancias adicionales a las existentes, sino que tiene el propósito claro, definido, estricto y específico, que el propio precepto 86 de la Constitución Política indica, que no es otro diferente de brindar a la persona la protección inmediata y residual para asegurarle el respeto efectivo de los derechos fundamentales que la Carta Política patria reconoce.

Y es que, la declaración sobre la validez de la terminación de un contrato de trabajo sin justa causa y el reconocimiento de las prestaciones económicas que de su ejercicio se deriven, es competencia exclusiva del juez laboral, que cuenta con los mecanismos idóneos para proteger las prerrogativas solicitadas dentro de un proceso, garantizando así todos los derechos procesales de las partes y de esta manera determinar si con ocasión de la culminación de un acuerdo de voluntades de carácter laboral hay lugar a reconocimiento económico alguno en favor del trabajador.

5.1. Y, es que, como ya se advirtió, no se encuentra configurada alguna de las reglas especiales que establece la jurisprudencia atrás referida para dar por sentado que la accionante se encuentra en estado de debilidad manifiesta, que es merecedora de la «*estabilidad laboral reforzada*» y que su despido se generó a causa de su situación de salud o con violación a alguna de sus prerrogativas *ius* fundamentales.

Lo anterior, porque si bien con la historia clínica arrimada se evidenció que presentó un «*embarazo de alto riesgo*», que finalmente culminó con un «*aborto espontáneo*», y que, por tales eventos, tuvo diversas patologías que le generaron estar «*hospitalizada*» e «*incapacitada*», no se acreditó que, en razón de tales, al momento de la finalización de su contrato laboral presentare alguna discapacidad, se hallare incapacitada o que en razón de su estado de salud su médico tratante le hubiese impartido recomendaciones especiales para desempeñar sus funciones, por lo que conforme a los medios de persuasión

arrimados no puede concluirse que fue esa la razón de su despido; así como tampoco se probó que tuviese pendiente alguna intervención quirúrgica, algún tipo de terapia o tratamiento médico, máxime si se tiene en cuenta, que las citas médicas que señaló tener pendientes (por «*nutrición y dietética*», «*neurología*», «*ginecología y obstétrica*» y «*medicina interna*») son por «*primera vez*».

Frente a este último tema, en pronunciamiento reciente la corte al analizar un tema de similares aristas señaló, que al momento de la terminación del vínculo laboral «[...] *la solicitante no se encontraba con incapacidad médica que configurara un estado de vulnerabilidad. En tal sentido, en esa oportunidad solo contaba con recomendaciones médicas posoperatorias, que no logran demostrar las graves afectaciones a la salud expuestas por la funcionaria, que además le impidan cumplir de manera regular con sus funciones [...]*, (T-014 de 2019).

Y, si bien, la empresa querellada manifestó que en forma unilateral terminó el contrato laboral a la quejosa porque designó a otra persona para desempeñar el cargo, quien se encontraba generando uno «*informe de cartera*», al no denotarse que goza del derecho a la estabilidad laboral reforzada, no puede otorgarse la protección en el marco especial de la acción de tutela.

5.2. Sin perjuicio de lo anterior, debe señalarse, que en el presente caso tampoco se hallan reunidas las exigencias contempladas en la jurisprudencia invocada en precedencia que denoten la configuración de un perjuicio irremediable que torne procedente la acción de forma transitoria. Si bien la tutelista adujo que debido a la pandemia se le dificulta «*no solo conseguir un empleo sino también los alimentos y elementos mínimos necesarios para poder subsistir*» no acreditó la vulneración a su mínimo vital, amén que su empleador le indemnizó por la terminación unilateral de la relación laboral.

Entonces, ante la ausencia de medios de persuasión que acrediten la urgencia de adoptar medidas para la protección inmediata de las prerrogativas superiores invocadas, resulta evidente que en este caso no se configuran los presupuestos de urgencia,

inminencia, gravedad e impostergabilidad que ha establecido el derecho pretoriano para la existencia de un perjuicio irremediable.

En este sentido la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha establecido los requisitos para la existencia de un perjuicio irremediable, así:

*[L]a Corte ha identificado las siguientes características propias de esta figura: (i) inminente, es decir, por estar próximo a ocurrir, (ii) grave, por dañar o menoscabar material o moralmente el haber jurídico de la persona en un grado relevante, (iii) que requiera medidas urgentes para conjurarlo; y (iv) que la acción de tutela sea impostergable a fin de garantizar el adecuado restablecimiento del orden social justo en toda su integridad. (Sentencia T-322 de 2016).*

7. Corolario de todo lo dicho, se denegará el resguardo.

#### IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juez Treinta Civil Municipal de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NIEGA** el amparo constitucional solicitado.

Comuníquese telegráficamente lo resuelto en esta providencia a los interesados y, en caso de no ser impugnada oportunamente envíese el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y Cúmplase,

  
**Artemidoro Gualteros Miranda**

Juez