

**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: 11001-41-05-008-2023-00091-00**

**ACCIONANTE: KATHERING DEL CARMEN VENEGAS MARTIN**

**ACCIONADAS: SERCONTRATOS S.A.S.**

**SCHNEIDER ELECTRIC DE COLOMBIA S.A.S.**

**VINCULADAS: A.R.L. SUR A S.A.**

**E.P.S. ALIANSALUD**

**A.F.P. PROTECCIÓN S.A.**

**SENTENCIA**

En Bogotá D.C. a los trece (13) días del mes de marzo del año dos mil veintitrés (2023) procede este Despacho judicial a decidir la Acción de Tutela impetrada por **KATHERING DEL CARMEN VENEGAS MARTIN**, a través de apoderado judicial, quien pretende el amparo de los derechos fundamentales al mínimo vital, salud, vida digna, integridad personal, trabajo y seguridad social, presuntamente vulnerados por **SERCONTRATOS S.A.S.** y **SCHNEIDER ELECTRIC DE COLOMBIA S.A.S.**

**RESEÑA FÁCTICA**

Indica la accionante, en síntesis, que se vinculó mediante contrato de trabajo con la empresa **MERYSA S.A.S.**, a partir del 17 de julio de 2013.

Que desde esa fecha fue enviada como trabajadora en misión a la empresa **SCHNEIDER ELECTRIC DE COLOMBIA S.A.S.**, y ésta, a su vez, la envió a prestar sus servicios en las instalaciones de las tiendas Homecenter en el cargo de mercaderista.

Que **MERYSA S.A.** fue absorbida por **SERCONTRATOS S.A.S.**, con quien firmó un acuerdo de sustitución patronal el 01 de diciembre de 2018, continuando su vinculación laboral.

Que el 07 de febrero de 2017 sufrió un accidente mientras se encontraba en su labor, producto del cual se le diagnosticó esguince y torcedura en la columna cervical y dorsalgia, se le inmovilizó el cuello un mes y se le otorgó incapacidad por 10 días.

Que el 01 de marzo de 2017 fue valorada por neurocirugía, donde se le diagnosticó una discopatía múltiple degenerativa y otros compromisos en la columna cervical.

Que el 14 de marzo de 2017 se le indicaron restricciones médicas laborales.

Que el 29 de junio de 2017 su EPS le notificó a la ARL el reporte de calificación de origen del diagnóstico *cervicalgia* y solicitó investigación sobre accidente de trabajo.

Que el 20 de octubre de 2017 se emitieron nuevas restricciones laborales.

Que el 17 de noviembre de 2017 su EPS le notificó a la ARL la calificación de origen del diagnóstico *otros trastornos del disco cervical*, determinando que era enfermedad laboral.

Que en el 2019 se le generaron incapacidades y continuó con recomendaciones médicas.

Que se le asignó el manejo de 5 tiendas donde tenía que cumplir sus funciones, más manipulación de cargas y movimientos repetitivos, por lo que no se cumplió con las restricciones.

Que en dictamen del 10 de septiembre de 2022 la Junta Regional de Calificación de Invalidez determinó que la patología *Otros trastornos del disco cervical* era de origen común; decisión que fue confirmada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

Que, además de su cuadro clínico, sufrió presión laboral por parte de su jefe inmediata, lo que le generó afectaciones emocionales y periodos de depresión y estrés.

Que el 01 de septiembre de 2021 **SERCONTRATOS S.A.S.** le comunicó el levantamiento de las restricciones médicas, situación frente a la cual manifestó su desacuerdo.

Que en valoración por neurología del 30 de marzo de 2022, el médico tratante emitió restricciones laborales al considerar que *su estado clínico era grave*.

Que en valoración por neurología del 08 de agosto de 2022, se le actualizaron las restricciones laborales.

Que en reunión del 22 de diciembre de 2022 la Directora Jurídica de **SERCONTRATOS S.A.S.** le informó que **SCHNEIDER ELECTRIC DE COLOMBIA S.A.S.** terminó la relación comercial que unía a ambas empresas, por lo que tenían que liquidar al personal asignado a ese proyecto.

Que **SERCONTRATOS S.A.S.** le ofreció el pago de la indemnización por el tiempo laborado y la liquidación de prestaciones sociales, lo que no aceptó por su condición de salud.

Que el 17 de enero de 2023 **SERCONTRATOS S.A.S.** le comunicó que buscó la opción de reubicarla, pero que no tenía un cargo acorde a las funciones que venía desempeñando, por lo que ese día le terminó el contrato de trabajo sin justa causa.

Que es la única persona que provee los recursos para la subsistencia de su núcleo familiar, tiene un hijo menor de edad y no cuenta con ningún otro ingreso.

Por lo anterior, solicita el amparo de sus derechos fundamentales y, en consecuencia, se declare que el despido fue unilateral y sin justa causa, además de no haber contado con la autorización del Ministerio del Trabajo. En consecuencia, se ordene a **SERCONTRATOS S.A.S.** y **SCHNEIDER ELECTRIC DE COLOMBIA S.A.S.:** (i) pagar los aportes a seguridad social, salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la terminación del contrato de trabajo; (ii) reintegrarla a un cargo de igual o superior categoría o, en su defecto, pagarle una indemnización por el grado de disminución laboral, o una pensión de invalidez si la calificación de PCL es definitiva; (iii) concederle los permisos que requiera para asistir a terapias y demás; y (iv) pagar la sanción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Así mismo, que se requiera a la **ARL** para que, de manera posterior al reintegro, realice un estudio del puesto de trabajo; y que se ordene a las **EPS, ARL y AFP** para que, autoricen todos los procedimientos clínicos y administrativos a que haya lugar para garantizar el tratamiento, hospitalización y medicamentos para su enfermedad.

### **CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA**

#### **A.F.P. PROTECCIÓN S.A.**

La vinculada allegó contestación el 03 de marzo de 2023, en la que manifiesta que la accionante presenta afiliación desde el 01 de enero de 2017, por traslado del Régimen de Prima Media.

Que la presunta vulneración de los derechos fundamentales se atribuye al empleador por la terminación del vínculo laboral pese a la condición de salud de la accionante; situaciones que desconoce.

Que existe falta de legitimación en la causa, al no existir una conexión entre ella y la situación que da origen a la acción de tutela.

Que no es competente para gestionar atenciones médicas, ni siquiera a sus afiliados activos, pues las prestaciones asistenciales en salud son responsabilidad exclusiva de la EPS o la ARL, según el origen de la PCL.

Por lo anterior, solicita ser desvinculada del presente trámite.

### **E.P.S. ALIANSALUD**

La vinculada allegó contestación el 03 de marzo de 2023, en la que manifiesta que ha autorizado a la accionante los servicios que le han sido ordenados por sus médicos tratantes, de conformidad con las coberturas del PBS, garantizando la continuidad en la prestación del servicio.

Que la accionante presenta diagnóstico de *Otros trastornos del disco cervical*.

Que solo tiene legitimidad para contestar a la pretensión 10, respecto de la cual, el área médica registra autorización y suministro de los servicios y medicamentos requeridos por la usuaria, tal y como consta en la historia clínica y en el listado de autorizaciones adjuntos.

Por lo anterior, solicita declarar improcedente la acción de tutela al no advertirse que haya incurrido en vulneración de derecho fundamental alguno.

### **SERCONTRATOS S.A.S.**

La accionada allegó contestación el 03 de marzo de 2023, en la que manifiesta, en síntesis, que la accionante suscribió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 17 julio 2013 con la empresa MERYSA S.A., la cual no era una empresa de servicios temporales, sino de prestación de servicios de outsourcing.

Que la accionante desempeñaba el cargo de mercaderista en la empresa cliente **SCHNEIDER ELECTRIC COLOMBIA S.A.S.**, con quien MERYSA S.A. suscribió un contrato de prestación de servicios, el cual fue posteriormente cedido a **SERCONTRATOS S.A.S.**

Que los trabajadores de MERYSA S.A. asociados a ese proyecto, firmaron una sustitución patronal con **SERCONTRATOS S.A.S.**

Que no le consta el accidente de trabajo por cuanto los hechos sucedieron cuando la accionante no tenía vínculo laboral con la empresa.

Que se evidencian diversos soportes de resonancias practicadas a la accionante, pero ninguna de sus conclusiones da indicios de que sea una persona en debilidad manifiesta.

Que las recomendaciones médicas siempre fueron respetadas por la empresa, pues la accionante no efectuaba la totalidad de las funciones de mercaderista, sino únicamente las de surtido de mercancía, sin levantar cargas, venta ni atención a clientes.

Que la accionante debía asistir a varias tiendas, pero se programaba para que acudiera en fechas diferentes.

Que el 01 de septiembre de 2021 se levantaron las recomendaciones médicas a la accionante, por vencimiento del término, sin que hubiera manifestado alguna inconformidad

Que **SCHNEIDER ELECTRIC COLOMBIA S.A.S.** notificó la terminación de la relación comercial que las unía, por lo que debió finalizar los contratos de trabajo del personal asignado al proyecto.

Que a todos los trabajadores, incluyendo a la accionante, se les indicó que la finalización del contrato de trabajo se podía efectuar de mutuo acuerdo con el reconocimiento de una suma transaccional, o de manera unilateral sin justa causa con el pago de la debida indemnización.

Que como la accionante fue la única trabajadora que no aceptó el mutuo acuerdo, optó por mantener su vinculación hasta que finalizara el proyecto con **SCHNEIDER ELECTRIC COLOMBIA S.A.S.**

Que cuando finalizó el proyecto, ninguno de los trabajadores de **SERCONTRATOS** podía ingresar a las instalaciones de **SCHNEIDER ELECTRIC COLOMBIA S.A.S.**, por lo que le notificó a la accionante que debía presentarse a la empresa el 17 de enero de 2023.

Que ese día dio por terminado el contrato de trabajo de la accionante de manera unilateral y sin justa causa, pagándole la liquidación de prestaciones sociales y vacaciones, con la respectiva indemnización, en la suma total de \$11.072.206.

Que la accionante no es una persona en estado de debilidad manifiesta, pues no obra documento alguno que corrobore que su salud esté deteriorada, ni que presente una pérdida de capacidad laboral.

Que no estaba obligada a acudir al Ministerio de Trabajo para obtener autorización para terminar el contrato de trabajo.

Que no existe nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y el estado de salud de la accionante, pues terminó por la finalización de la relación comercial con la empresa cliente y el proyecto donde ella se desempeñaba.

Por lo anterior, solicita se declare improcedente la acción de tutela, ante la inexistencia de un perjuicio irremediable, grave e inminente.

#### **SCHNEIDER ELECTRIC DE COLOMBIA S.A.S.**

La accionada allegó contestación el 08 de marzo de 2023, en la que manifiesta, en síntesis, que la accionante sostuvo una relación laboral con la sociedad MARYSA S.A., la cual posteriormente fue absorbida por **SERCONTRATOS S.A.S.**

Que **SERCONTRATOS S.A.S.** sí le proporcionaba servicios, pero las obligaciones emanadas de la relación laboral recaían únicamente en esa sociedad.

Que no es cierto que la actora haya sido enviada en misión a esa sociedad, debido a que ni **MERYSA** ni **SERCONTRATOS S.A.S.** son empresas de servicios temporales.

Que cualquier vinculación de la accionante con esa sociedad fue en virtud del acuerdo entre dos personas jurídicas para la prestación de unos servicios puntuales, lo cual no la convierte en su empleadora, ni le genera la obligación de asumir las cargas reclamadas.

Que dentro del historial clínico y las calificaciones aportadas por la actora, no se observa que se le haya realizado un dictamen de pérdida de capacidad laboral.

Que no existe una condición de salud que hubiese impedido significativamente el normal desempeño laboral de la accionante, por el contrario, prestó sus servicios de forma ininterrumpida y sin limitación alguna.

Que la accionante no presentó incapacidad médica durante el último año, con base en la patología que menciona, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico que no corresponde a un tratamiento en sentido estricto.

Que tuvo conocimiento que la accionante tenía menos cargas, e inclusive se le asignó una persona de apoyo, por lo que no es cierto que no se cumplieran las restricciones laborales.

Que notificó a **SERCONTRATOS S.A.S.** la terminación de la relación comercial respecto de la operación contratada, pero que desconoce el actuar que ella tuvo con sus trabajadores.

Que las pretensiones son improcedentes pues no se cumple el requisito de subsidiariedad, por lo que la discusión debe surtir en la justicia ordinaria laboral.

## 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 mínimo vital, salud, vida digna, integridad personal, trabajo y seguridad social de la señora **KATHERING DEL CARMEN VENEGAS MARTIN**, al haber sido desvinculada laboralmente por su empleador **SERCONTRATOS S.A.S.**, sin tener en cuenta la presunta circunstancia de debilidad manifiesta en que se encuentra 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 Constitucional<sup>1</sup>, 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 vulneración<sup>2</sup>. 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 fundamentales<sup>3</sup>.

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.

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Sentencia T-753 de 2006.

<sup>3</sup> Sentencia T-406 de 2005.

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 integridad<sup>4</sup>.

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 Corte<sup>5</sup> 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”<sup>6</sup>.*

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”<sup>7</sup>.*

En síntesis, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y la naturaleza legal de las relaciones laborales, implican, en principio, la improcedencia de la acción de tutela, pues tratándose de trabajadores, éstos tienen a su disposición acciones judiciales específicas

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Sentencia T-290 de 2005.

<sup>6</sup> Sentencia T-436 de 2007.

<sup>7</sup> Sentencia T-649 de 2011.

para solicitar el restablecimiento de sus derechos. Sin embargo, ante indiscutibles condiciones de debilidad de quien reclama, que suponen la protección reforzada de su estabilidad laboral, aquellas acciones ordinarias pueden resultar inidóneas o ineficaces para brindarles un remedio integral, motivo por el que la protección procederá de manera definitiva o transitoria, si se verifica la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

**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 trabajo<sup>8</sup>, 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 demandante<sup>9</sup>.

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”<sup>10</sup> 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.

<sup>8</sup> Sentencias T-400 de 2015, T-663 de 2011 y T-864 de 2011.

<sup>9</sup> Sentencia T-400 de 2015.

<sup>10</sup> 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 procesos<sup>11</sup>.

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”*<sup>12</sup>, lo que requiere del juzgador constitucional un análisis de las condiciones de vulnerabilidad del accionante<sup>13</sup>, 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)”*<sup>14</sup>.

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 jurisprudencia<sup>15</sup> ha fijado en relación con la estabilidad reforzada para que proceda su protección:

*“(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<sup>16</sup>, atendiendo las circunstancias particulares del caso.*

<sup>11</sup> Sentencia T-298 de 2014.

<sup>12</sup> Sentencia T-318 de 2017.

<sup>13</sup> Sentencia T-664 de 2017.

<sup>14</sup> Sentencia T-670 de 2017.

<sup>15</sup> Sentencias T-427 de 1992; T-441 de 1993; T-576 de 1998 y T-826 de 1999, entre otras.

<sup>16</sup> Sentencia T-576 de 1998.

*(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 de 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<sup>17</sup>.<sup>18</sup>*

En conclusión, 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 propio<sup>19</sup>.

### CASO CONCRETO

La señora **KATHERING DEL CARMEN VENEGAS MARTIN** interpone acción de tutela en contra de **SERCONTRATOS S.A.S.** y de **SCHNEIDER ELECTRIC DE COLOMBIA S.A.S.**, solicitando el amparo de sus derechos fundamentales al mínimo vital, salud, vida digna, integridad personal, trabajo y seguridad social.

Afirma la accionante que fue contratada por **MERYSA S.A.** el 17 de julio de 2013, para trabajar *en misión* en **SCHNEIDER ELECTRIC DE COLOMBIA S.A.S.** en el cargo de mercaderista; que su empleadora fue absorbida por **SERCONTRATOS S.A.S.**, con quien suscribió un acuerdo de sustitución patronal el 01 de diciembre de 2018, y que el contrato de trabajo fue terminado de manera unilateral, desconociendo su condición médica. Por tal motivo, solicita se ordene su reintegro, el pago de los aportes a la seguridad social, los salarios y las prestaciones sociales dejados de percibir, y la indemnización por despido sin autorización del Ministerio de Trabajo.

La accionada **SERCONTRATOS S.A.S.**, al contestar, aceptó la existencia del contrato de trabajo y la sustitución patronal ocurrida en el año 2018, aclaró que la accionante no fue enviada *en misión* a **SCHNEIDER ELECTRIC DE COLOMBIA S.A.S.** por cuanto su naturaleza no es la de una empresa de servicios temporales, y negó que el contrato se hubiera terminado por un acto discriminatorio pues no se encontraba incapacitada, ni en un estado de salud que le impidiera desarrollar sus funciones, ni con recomendaciones laborales

---

<sup>17</sup> Sentencia T-826 de 1999.

<sup>18</sup> Sentencia T-077 de 2014.

<sup>19</sup> Sentencia T-647 de 2015.

vigentes. Por el contrario, señala que la desvinculación obedeció a la terminación de la relación comercial con **SCHNEIDER ELECTRIC DE COLOMBIA S.A.S.**, lo que conllevaba a la finalización del proyecto, precisando que, le reconoció la liquidación final de prestaciones sociales y la correspondiente indemnización por despido sin justa causa.

Por su parte, la accionada **SCHNEIDER ELECTRIC DE COLOMBIA S.A.S.**, al contestar dijo no constarle la mayoría de los hechos, pues afirmó que la relación laboral únicamente se dio con **SERCONTRATOS S.A.S.** Que, si bien entre ambas sociedades existía un contrato de prestación de servicios, la segunda tenía autonomía y libertad de contratar el personal, asumiendo la responsabilidad como único y exclusivo empleador. Corroboró que la actora no prestó sus servicios como trabajadora *en misión*, que no tenía incapacidades ni recomendaciones vigentes al momento del despido, y que, en efecto, la relación comercial que unía a ambas personas jurídicas terminó, pero que desconocía el manejo que se le había dado a los contratos de trabajo de las personas asignadas a ese proyecto.

Previo a realizar el correspondiente análisis, es necesario determinar la legitimación en la causa de las partes intervinientes en el presente trámite; 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 **SERCONTRATOS S.A.S.** existió un vínculo laboral regido por un contrato de trabajo, que fue objeto de sustitución patronal el 01 de diciembre de 2018 por parte del empleador inicial MERYSA S.A.<sup>20</sup>; y que, a su vez, la accionante prestó sus servicios a favor de **SCHNEIDER ELECTRIC DE COLOMBIA S.A.S.**, por virtud del contrato comercial suscrito entre ésta y MERYSA S.A. el 04 de abril de 2016, cedido a **SERCONTRATOS S.A.S.** el 01 de noviembre de 2018<sup>21</sup>.

En cuanto al presupuesto de la **inmediatez**, se tiene que la terminación del contrato de trabajo data del 17 de enero de 2023<sup>22</sup>, mientras que la acción de tutela se presentó el 28 de febrero de 2022, 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.

---

<sup>20</sup> Páginas 31, 32, 103 y 104 del archivo pdf 001. AcciónTutela

<sup>21</sup> Páginas 31 y 32 del archivo pdf 013. ContestaciónSercontratos

<sup>22</sup> Página 106 del archivo pdf 001. AcciónTutela

En este caso, la discusión deviene de la terminación de la relación laboral que vinculaba 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: 1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo.”*

No obstante, la accionante no acudió al juez ordinario laboral para la resolución de su conflicto, sino que, una vez terminado su contrato de trabajo, 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 este mismo sentido, la Corte Constitucional ha señalado, que un proceso ordinario laboral que busque el reconocimiento de los derechos laborales es idóneo para lograr proteger los derechos fundamentales que eventualmente podrían estar en juego. Lo anterior, debido a que el objetivo de un proceso de esa naturaleza es solucionar los conflictos de orden laboral, contando 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 el accionante se encuentra sometido 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 laboral, para que proceda el amparo<sup>23</sup>.

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:

---

<sup>23</sup> Sentencias T-586 de 2019, T-052 de 2020 y T-525 de 2020

(i) En primer lugar, es importante señalar, que 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 estabilidad<sup>24</sup>.

En el presente caso, se encuentra probado con las documentales obrantes en el expediente, que la señora **KATHERING DEL CARMEN VENEGAS MARTIN** ha sido diagnosticada, entre otras, con las siguientes patologías: *Cervicalgia, Otros trastornos del disco cervical y Lumbago no especificado*.

Igualmente, fueron aportadas constancias de atenciones médicas que la accionante recibió para el tratamiento de tales patologías, las cuales datan: 30 de octubre de 2019<sup>25</sup>, 24 de febrero de 2022<sup>26</sup>, 30 de marzo de 2022<sup>27</sup> y 05 de enero de 2023<sup>28</sup>, en las que se observa que le fueron prescritos algunos exámenes y controles de seguimiento.

Si bien dichas documentales evidencian que la accionante, previo a la terminación del contrato de trabajo, se encontraba bajo seguimiento por parte de los médicos especialistas, lo cierto es que, esa sola circunstancia no tiene la entidad de configurar la existencia de un perjuicio irremediable.

En efecto, del contenido de dichas historias clínicas no se desprende que las patologías diagnosticadas hubieran constituido un impedimento para el desarrollo de la labor para la cual fue contratada, incluso, se advierte que en la valoración del 30 de marzo de 2022 el médico tratante determinó:

*“Paciente de 33 años de edad con cuadro de cervicalgia y lumbago, actualmente con predominio de cervicalgia, sin déficit motor o sensitivo, sin signos de mielopatía o radiculopatía, sin déficit neurológico. RMN de columna cervical y lumbar con incipiente discopatía cervical en C5-C6 y C7-T1, en región lumbar en L3-Ñ4, en el momento sin lesiones que indiquen manejo quirúrgico por neurocirugía (...)”*

Y, en la última valoración de la que existe soporte, esto es, la que tuvo lugar el 05 de enero de 2023, el médico dejó registro de que la accionante se encontraba en condiciones generales normales, al examen físico y signos vitales *“entre límites normales”*, y únicamente le expidió recomendaciones generales, relacionadas con hábitos de vida saludable.

Ahora bien, se dice en los hechos que la accionante contaba con recomendaciones médicas, las cuales fueron desatendidas por las empresas accionadas, perjudicando su estado de

<sup>24</sup> Sentencias T-586 de 2019 y T-102 de 2020.

<sup>25</sup> Páginas 71 y 72 del archivo pdf 001. AcciónTutela

<sup>26</sup> Página 6 del archivo pdf 012. AnexoContestaciónEPSAliansalud

<sup>27</sup> Páginas 28 a 30 del archivo pdf 013. ContestaciónSercontratos

<sup>28</sup> Página 3 del archivo pdf 012. AnexoContestaciónEPSAliansalud

salud; empero, esta circunstancia *per se* tampoco acredita una situación de inminente riesgo y vulnerabilidad, conforme se pasa a explicar.

De acuerdo con las pruebas aportadas, entre los años 2017 y 2023 se emitieron recomendaciones médicas en seis oportunidades: (i) el 14 de marzo de **2017** por el término de 4 semanas<sup>29</sup>, las cuales fueron entregadas a la accionante por parte de MERYSA S.A. mediante comunicado del 15 de marzo de 2017<sup>30</sup>; (ii) el 20 de septiembre de **2017**, entregadas por la empleadora a la accionante el 29 de septiembre de 2017<sup>31</sup>; (iii) el 20 de octubre de **2017** con vigencia "*hasta revaloración por ortopedia*"<sup>32</sup>, comunicadas a la actora por el empleador ese mismo día<sup>33</sup>; (iv) el 18 de mayo de **2021**, con vigencia de 3 meses, comunicadas por **SERCONTRATOS S.A.S.** a **SCHNEIDER ELECTRIC DE COLOMBIA S.A.S.** ese mismo día<sup>34</sup> y cuya terminación fue informada a la accionante mediante comunicado del 18 de agosto de 2021, el cual fue firmado en señal de aceptación<sup>35</sup>; y (v) el 30 de marzo de **2022**<sup>36</sup>, pero, contrario a lo afirmado por la actora, no hay registro de que se hayan emitido "*al considerar que su estado clínico era grave*". Estas últimas tuvieron lugar 10 meses antes de la terminación del contrato de trabajo y no obra prueba de que hayan sido renovadas. Si bien en los hechos se afirma que en valoración por neurología del 08 de agosto de 2022 se actualizaron las restricciones laborales, no se allegó el soporte que lo acredite.

Finalmente, se observa que (vi) el 05 de enero de **2023**, a la accionante le fueron expedidas una serie de recomendaciones, pero estas son de carácter general y, como ya se dijo, estaban dirigidas a que se implementaran hábitos de vida saludable<sup>37</sup>.

De lo anterior se puede concluir que, las recomendaciones laborales dadas a la accionante lo fueron de manera intermitente, al punto que durante los años 2018, 2019 y 2020 no contó con ninguna restricción para el desarrollo de sus labores, en el año 2021 sólo se expidieron por 3 meses, en el año 2022 se emitieron en una única oportunidad, y ya en el año 2023, previo a la finalización del contrato de trabajo, las únicas que se otorgaron fueron de carácter general y sin ninguna limitación para el desarrollo de sus labores.

De otro lado, advierte el Despacho que, con la acción de tutela solo fue aportada la constancia de una incapacidad otorgada a la accionante durante la vigencia de la relación laboral, empero, esta data del 07 de febrero de **2017** y se otorgó por el término de 8 días<sup>38</sup>. Al margen de ello, se observa que, en su contestación, la accionada **SERCONTRATOS S.A.S.** informó que, revisado el sistema de la empresa, solo se evidenciaban las siguientes incapacidades otorgadas a la trabajadora<sup>39</sup>:

---

<sup>29</sup> Página 40 del archivo pdf 001. AcciónTutela

<sup>30</sup> Página 41 ibidem

<sup>31</sup> Página 43 ibidem

<sup>32</sup> Páginas 51 y 52 ibidem

<sup>33</sup> Página 53 ibidem

<sup>34</sup> Página 25 del archivo pdf 013. ContestaciónSercontratos

<sup>35</sup> Página 26 ibidem

<sup>36</sup> Página 30 ibidem

<sup>37</sup> Página 3 del archivo pdf 012. AnexoContestaciónEPSAliansalud

<sup>38</sup> Página 35 del archivo pdf 001. AcciónTutela

<sup>39</sup> Página 10 del archivo pdf 013. ContestaciónSercontratos

INICIO	FINAL	DIAGNOSTICO	DESCRIPCION
9/11/2020	16/11/2020	U072	COVID-19, VIRUS NO IDENTIFICADO
17/11/2020	20/11/2020	U072	COVID-19, VIRUS NO IDENTIFICADO
11/02/2021	15/02/2021	S321	FRACTURA DEL SACRO
1/03/2021	2/03/2021	S300	CONTUSION DE LA REGION LUMBOSACRA Y DE LA PELVIS
16/06/2021	18/06/2021	G243	TORTICOLIS ESPASMODICA
3/07/2021	4/07/2021	R529	DOLOR, NO ESPECIFICADO
15/09/2021	17/09/2021	G243	TORTICOLIS ESPASMODICA
14/10/2021	15/10/2021	M508	OTROS TRASTORNOS DEL DISCO CERVICAL
3/12/2021	3/12/2021	K083	RAIZ DENTAL RETENIDA
28/01/2022	29/01/2022	R103	DOLOR LOCALIZADO EN OTRAS PARTES INFERIORES DEL ABDOMEN
30/01/2022	30/01/2022	R103	DOLOR LOCALIZADO EN OTRAS PARTES INFERIORES DEL ABDOMEN
7/02/2022	9/02/2022	S300	CONTUSION DE LA REGION LUMBOSACRA Y DE LA PELVIS
14/06/2022	16/06/2022	A09	DIARREA Y GASTROENTERITIS DE PRESUNTO ORIGEN INFECCIOSO
28/12/2022	30/12/2022	N760	VAGINITIS AGUDA

Como se puede notar, las incapacidades fueron otorgadas de manera esporádica, por diferentes patologías que no se relacionan entre sí, e incluso **no** todas se otorgaron con ocasión de las patologías en las que la accionante fundamenta el estado de debilidad manifiesta, a saber: *Cervicalgia* y *Otros trastornos del disco cervical*, sino por diversas circunstancias, y transcurriendo un tiempo considerable entre una y otra, lo que denota que no se encontraba imposibilitada para cumplir las funciones para las que fue contratada

En ese orden, se tiene entonces que, durante el año anterior a la terminación del contrato de trabajo, esto es, en el 2022, a la accionante le fueron prescritas 4 incapacidades médicas, distantes entre sí, la primera del 28 al 30 de enero, la segunda del 07 al 09 de febrero, la tercera del 14 al 16 de junio y la cuarta del 28 al 30 de diciembre; estas dos últimas por diagnósticos totalmente ajenos a las patologías principales referidas por la accionante. En todo caso, nótese que no obra prueba de que, para la fecha de terminación del contrato de trabajo (17 de enero de 2023), la accionante se encontrara incapacitada.

Por último, es pertinente señalar que, si bien la accionante refiere y prueba que la patología *Otros trastornos del disco cervical* fue calificada por las Juntas de Calificación de Invalidez, ello tampoco la ubica en una situación de vulnerabilidad.

En efecto, nótese, por un lado, que el dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca data del 10 de septiembre de **2020**<sup>40</sup> y el de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez es del 21 de noviembre de **2021**<sup>41</sup>, es decir, tales decisiones se adoptaron años antes de la terminación del contrato de trabajo, lo que descarta, *prima facie*, que el despido fue producto de la condición de salud de la accionante. Por otro lado, la determinación adoptada por las Juntas de Calificación versó únicamente respecto del **origen** de la patología, definiéndola como común, empero nada se estudió frente al porcentaje de pérdida de capacidad laboral, circunstancia que impide tener certeza acerca de la afectación de la salud de la accionante para el momento del despido.

<sup>40</sup> Páginas 79 a 86 del archivo pdf 001. AccionTutela

<sup>41</sup> Página 27 del archivo pdf 013. ContestaciónSercontratos

(ii) En segundo lugar, se tiene que la actora alude en el hecho 69 una afectación directa en su **mínimo vital**, bajo el argumento de que, no cuenta con ningún otro ingreso económico, que es la única persona que provee la congrua subsistencia de su núcleo familiar y que tiene un hijo menor de edad que depende de ella. Sin embargo, no aportó ninguna prueba que demuestre la veracidad de tales afirmaciones.

En este punto debe recordarse que, según ha sostenido la jurisprudencia constitucional<sup>42</sup>, cuando se alega como perjuicio irremediable la afectación al mínimo vital, dicha afirmación debe acompañarse de alguna prueba, pues la informalidad de la acción de tutela no exonera al actor de probar, siquiera de forma sumaria, los hechos en los que basa sus pretensiones.

En el presente asunto, contrario a lo afirmado por la accionante, se advierte que, en 3 de las historias clínicas aportadas, se registró que el “*estado civil*” de la señora **KATHERING DEL CARMEN VENEGAS MARTIN** es unión libre<sup>43</sup>; circunstancia que permitiría considerar, *prima facie* y por no existir prueba que demuestre lo contrario, que no tiene bajo su responsabilidad exclusiva el sostenimiento del núcleo familiar, lo que impide ubicarla en una situación de vulnerabilidad manifiesta frente a este punto.

En todo caso, es importante resaltar que, al contestar la acción de tutela, **SERCONTRATOS S.A.S.** informó que reconoció a la actora la liquidación final de prestaciones sociales, con la indemnización por despido sin justa causa, la cual asciende a **\$11.072.206**, aportando copia de la referida liquidación, que da cuenta de los mismos conceptos y valores<sup>44</sup>.

La anterior circunstancia permite evidenciar que, actualmente, la actora no se encuentra desprotegida ante una grave e irreparable afectación a su mínimo vital, o en un estado de inminente incertidumbre para costear 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.

Ahora, la accionante refiere que ella es quien provee el sustento a su hijo menor de edad, sin embargo, tampoco se encuentra demostrada la eventual calidad de madre cabeza de familia, que permita desprender una protección especial.

Según ha dispuesto la jurisprudencia constitucional<sup>45</sup>, la condición de madre/padre cabeza de familia se acredita siempre y cuando: a) la persona tenga a su cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras personas “incapacitadas” para trabajar; b) la responsabilidad exclusiva de la jefatura del hogar sea de carácter permanente; c) exista una auténtica sustracción de los deberes legales de manutención por parte de la pareja o de

<sup>42</sup> Sentencias T-702 de 2008 y T-381 de 2017

<sup>43</sup> Páginas 33 y 71 del archivo pdf 001. AccionTutela y página 1 del archivo pdf 012. AnexoContestaciónEPSAliansalud

<sup>44</sup> Página 107 del archivo pdf 001. AcciónTutela

<sup>45</sup> Sentencia T-048 de 2018.

la madre de los menores de edad a cargo; y d) exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia.

Aplicando dichos parámetros al caso concreto, el Despacho encuentra que (a) la señora **KATHERING DEL CARMEN VENEGAS MARTIN** afirma tener a su cargo un hijo menor de edad y, al respecto, aportó una copia del registro civil de nacimiento de ALEJANDRO MANUEL CONSUEGRA VENEGAS, en el que se evidencia que, en efecto, la accionante es su madre y que su fecha de nacimiento es el 22 de diciembre de 2015, por lo que en la actualidad tiene 7 años<sup>46</sup>. (b) Sin embargo, y como ya se dijo, no se encuentra probado que la responsabilidad exclusiva del hogar esté en cabeza de la accionante de manera permanente, y (c) tampoco manifiesta, ni prueba, que exista una auténtica sustracción de los deberes legales de manutención por parte del padre del menor.

Sobre este último punto la Corte ha indicado que dicha circunstancia puede ocurrir cuando la pareja abandona el hogar, omitiendo el cumplimiento de sus deberes como progenitor o cuando no asume la responsabilidad que le corresponde debido a un motivo externo a su voluntad, como una incapacidad física, sensorial, síquica o mental, o incluso, la muerte<sup>47</sup>.

Al respecto, se tiene que la accionante no hizo mención alguna al padre de su hijo, en el sentido de indicar si actualmente cumple o no con los deberes a su cargo, ni a las circunstancias en que éste se encuentra; en todo caso, las pruebas aportadas no permiten evidenciar que él haya abandonado el hogar incumpliendo sus deberes como progenitor, ni demuestran la existencia de un motivo externo a su voluntad que le impida atender tales obligaciones, de manera que no se encuentra cumplido este presupuesto.

Finalmente, (d) tampoco se evidencia que exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia de la accionante, pues dicho supuesto no está señalado en el escrito de tutela, ni probado de alguna manera dentro del plenario.

En consecuencia, las circunstancias descritas no permiten establecer que la accionante ostente la calidad de madre cabeza de familia para que pueda predicarse alguna situación de debilidad manifiesta, ni que se encuentre desprotegida ante una grave e irreparable afectación a su mínimo vital, o en un estado de inminente incertidumbre para costear los gastos necesarios para llevar una vida en condiciones dignas.

De conformidad con lo hasta aquí expuesto, el Despacho no encuentra 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 y la de su familia, a efectos de resultar necesaria y urgente la intervención del Juez constitucional.

---

<sup>46</sup> Página 108 del archivo pdf 001.AcciónTutela

<sup>47</sup> Sentencias T-206 de 2006, T-827 de 2009, T-835 de 2012, T-316 de 2013, T-084 de 2018, entre otras.

**(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 laboral reforzada el Juez de tutela debe dilucidar si la desvinculación laboral estuvo o no precedida de una motivación distinta a la condición médica del trabajador, lo cierto es que en ninguna de las pruebas arrojadas al plenario se sugiere la existencia de un acto de discriminación en contra de la accionante.

En primer lugar, se encuentra que en la carta de terminación del contrato de trabajo<sup>48</sup>, **SERCONTRATOS S.A.S.** señaló que se daba por finalizado el vínculo laboral sin justa causa, de conformidad con lo estipulado en el artículo 64 del C.S.T., y, en su contestación, informó que tal determinación obedeció a la finalización del contrato de prestación de servicios por parte de **SCHNEIDER ELECTRIC DE COLOMBIA S.A.S.**, circunstancia por la cual debió terminar los contratos de trabajo de quienes que se encontraban asignados a ese proyecto, y no solo el de la accionante.

Como prueba de lo anterior (i) **SCHNEIDER ELECTRIC DE COLOMBIA S.A.S.** corroboró que había finiquitado su relación comercial con **SERCONTRATOS S.A.S.**; y (ii) **SERCONTRATOS S.A.S.** aportó copia de 13 Actas de *Terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo entre las partes*<sup>49</sup>, suscritas entre el representante legal y trabajadores que ostentaban varios cargos dentro del contrato comercial suscrito con el cliente **SCHNEIDER ELECTRIC DE COLOMBIA S.A.S.** Particularmente, se observa que 5 de dichas Actas corresponden a mercaderistas, incluso el de otra persona que, al igual que la actora, había estado vinculada desde el año 2013. Además, se advierte que las Actas tienen fecha del 16, 29 y 30 de diciembre de 2022, esto es, antes de la terminación del contrato de trabajo de la accionante, y que la última de ellas, suscrita de manera posterior el 31 de enero de 2023, corresponde al trabajador que ostentaba la calidad de *analista de nóminas*.

La anterior circunstancia impide percibir un nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y el estado de salud de la accionante, si se tiene en cuenta, además, que para esa fecha no se encontraba incapacitada ni mediaban recomendaciones médico laborales vigentes que debieran ser tenidas en cuenta por el empleador y que restringieran o dificultaran significativamente el normal y adecuado desarrollo de las funciones; así como tampoco hay prueba de que **SERCONTRATOS S.A.S.** estuviera informada de algún tratamiento médico en que la actora se hubiere encontrado para esa fecha. Con base en lo anterior, teniendo la accionante la carga de la prueba, no allegó ningún elemento de juicio que acredite o que permita si quiera inferir que el despido obedeció a su estado de salud.

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 **KATHERING DEL CARMEN VENEGAS MARTIN**, el Despacho encuentra que *(i) no pertenece a un grupo de*

<sup>48</sup> Página 106 del archivo pdf 001.AcciónTutela

<sup>49</sup> Páginas 33 a 54 del archivo pdf 013. ContestaciónSercontratos

*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.*

Ello como quiera que no obra prueba dentro del plenario que demuestre una disminución física sustancial en la actora que le impida el desarrollo de actividades laborales de manera normal, o que se encuentre en una situación de inminente riesgo que demande de su protección por la vía residual de la acción de tutela, sin que pueda esperar una decisión por parte del juez natural dentro del proceso ordinario laboral, quien es el llamado a calificar si el despido fue injusto y/o ilegal, y ordenar un eventual reintegro, junto con el reconocimiento de los derechos económicos a que haya lugar.

En este punto téngase en cuenta que, no solo no quedó desvirtuada la idoneidad y eficacia del proceso ordinario laboral para ventilar la controversia surgida entre las partes, 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”*.

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.

Finalmente, frente a las pretensiones dirigidas a que se ordene a la **ARL** realizar un estudio del puesto de trabajo, y a que se ordene a la **EPS, ARL y AFP** autorizar los procedimientos clínicos y administrativos a que haya lugar para garantizar el tratamiento, hospitalización y medicamentos necesarios e indispensables para sus patologías, debe resaltar el Despacho que las mismas no tienen vocación de prosperidad, pues, atendiendo a la literalidad con la fueron solicitadas, tales ordenes se pidieron como consecuencia del reintegro, empero, como dicho amparo no se concederá por las razones expuestas, no se cumple la condición para acceder a ellas ni tampoco se evidencia fundamento alguno que las haga viables.

Adicional a ello, se resalta que, en la acción de tutela la accionante no refiere de manera puntual que, a la fecha, alguna de dichas entidades del sistema de seguridad social esté negando o dilatando injustificadamente la atención médica requerida; por el contrario, en

sus contestaciones, la **A.F.P. PROTECCIÓN S.A.** resaltó que no está dentro de sus funciones el reconocimiento de prestaciones asistenciales derivadas de la atención en salud de sus afiliados, y la **E.P.S. ALIANSALUD** afirmó que ha garantizado la continuidad en la prestación del servicio a la accionante, autorizando todos los servicios que le han sido prescritos.

Conforme a lo anterior, no se encuentra acreditada ninguna actuación irregular o arbitraria atribuible a la **A.R.L. SURA S.A.**, ni a la **E.P.S. ALIANSALUD**, ni a la **A.F.P. PROTECCIÓN S.A.**, que haga procedente dispensar las órdenes que se persiguen en su contra.

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 **KATHERING DEL CARMEN VENEGAS MARTIN** en contra de **SERCONTRATOS S.A.S.** y **SCHNEIDER ELECTRIC DE COLOMBIA S.A.S.**, donde fueron vinculadas la **A.R.L. SURA S.A.**, la **E.P.S. ALIANSALUD** y la **A.F.P. PROTECCIÓN S.A.**, 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](mailto: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