



**Bogotá D.C., quince (15) de abril de dos mil veinte (2020)**

**TUTELA No: 1100-40-03-052-2020-0194-00**

Accionante: Nataly Méndez Morales

Accionada: BMC Bolsa Mercantil de Colombia S.A.

## **I. ANTECEDENTES**

Nataly Méndez Morales a través de apoderada judicial presentó acción de tutela contra BMC Bolsa Mercantil de Colombia S.A., para proteger sus derechos fundamentales a la salud, vida digna, al trabajo, al mínimo vital y móvil, que considera vulnerados toda vez que la accionada terminó su contrato de trabajo sin justa causa, a pesar de que considera es un sujeto de especial protección.

Sostuvo, que el 15 de noviembre de 2018 suscribió un contrato laboral a término indefinido con la accionada, el cual fue terminado el 27 de febrero de los cursantes, de manera unilateral por ésta última, a pesar de que se encuentra en tratamiento médico por la enfermedad que la aqueja.

Afirmó, que el 1º de diciembre de 2019 asistió al servicio médico por presentar visión borrosa y allí se le remitió a consulta por medicina especializada – Oftalmología y a examen de agudeza visual – Optometría.

Posteriormente, el 26 de enero de 2020 asistió nuevamente al médico por presentar durante 3 días fotopsias (luces o destellos sin estímulo luminoso), donde se le diagnosticó “OTROS TRASTORNOS DE LA RETINA EN LATTICE RETINA” y como complementario “ANGULO ESTRECHO”.

Agregó, que el 5 de febrero siguiente solicitó atención médica por servicio domiciliario a Colmédica, siendo atendida en las instalaciones de la empresa, por presentar dolor de cabeza de un día de evolución, náuseas, fotofobia y mareo, asociada a la carga laboral, obteniendo como diagnóstico “CEFALEA DEBIDA A TENSIÓN, CONEXA CON CERVICALGIA”, por lo que fue otorgada incapacidad por 3 días, los cuales corrieron del 5 al 7 de febrero de 2020, en cuyo lapso acudió nuevamente al centro médico por presentar lagrimeo en el ojo izquierdo, siendo diagnosticada con “CONJUNTIVITIS AGUDA NO ESPECIFICADA”, otorgándole incapacidad por 7 días, del 7 al 12 de febrero de 2020.

El último día de su incapacidad volvió al servicio médico, en donde se determinó que el diagnóstico anterior se mantenía, por lo que se extendió la incapacidad del 12 al 16 de ese mismo mes y año.



Señaló, que el 18 de febrero del año en curso, en cita de control, le fue diagnosticada “CONJUNTIVITIS Y DACRIOCISTITIS NEONATALES”, por lo que se generó una nueva incapacidad de diez (10) días, del 18 al 20 de febrero de 2020.

Indicó, que el 3 de marzo siguiente acudió a control refiriendo que los síntomas de visión borrosa persistían, en cuya ocasión se determinó “OTRAS QUERATITIS”, por lo que se le ordenó medicación y control en quince (15) días. En esa misma ocasión atendiendo el control ordenado en la Clínica Barraquer con el Retinólogo, se presentó a valoración, donde se le diagnosticó “OTROS TRASTORNOS DE LA RETINA EN LATTICE RETINA”, razón por la que el médico tratante consideró que el tratamiento a seguir debe ser “ABLACION DE LESION CORIORETINAL, POR FOTOCUAGULACION (LASER) SOD”.

Agregó, que el 6 de marzo de 2020 asistió a control, en donde el Dr. Humberto Moreno Ospina, la remitió al área de Neurología.

Además, el 9 del mismo mes y año se realizó el examen ocupacional de egreso en la Ips Soloc, en el que se dejaron consignados los quebrantos de salud y anotación de “examen de egreso con recomendaciones”, al igual se indicó “Exámenes complementarios en manos, por una posible Tenosinovitis y se le entregó remisión a Oftalmología, Medicina general y Ortopedia.

De otra parte, indicó que el 3 de febrero de 2020, presentó queja ante el Presidente del Comité de Convivencia Laboral por conductas de acoso laboral, por situaciones presentadas con uno de los Vicepresidentes de la Compañía, dependencia que le informó que el 10 de febrero siguiente se había reunido con el Comité para iniciar el proceso correspondiente, sin embargo, ese mismo día le fue informada la terminación de su contrato de trabajo, por lo que en horas de la tarde el citado funcionario le comunicó que darían por cerrado el caso, dado que su contrato había finalizado.

Por lo anterior, considera que le asiste protección laboral al encontrarse en tratamiento médico, el cual persistía al momento en que se produjo el despido por parte de su empleador.

En consecuencia, solicitó decretar que la terminación del contrato de trabajo se dio sin el cumplimiento de los requisitos legales, por lo que su despido es ineficaz, y se ordene a la BMC Bolsa Mercantil de Colombia reintegrar de manera inmediata a la señora Nataly Méndez Morales, sin solución de continuidad, al mismo cargo y condiciones laborales, o unas de mayor categoría, donde sus condiciones de salud no se vean afectadas o agravadas; así como reconocer y pagar los salarios, prestaciones sociales, beneficios extralegales y legales, bonificaciones, que le correspondan desde el 27 de febrero de 2020 (fecha de la terminación del contrato laboral) y hasta la fecha del reintegro efectivo, dejados



de percibir y, que en caso de cambio de cargo, se realicen las capacitaciones necesarias para que la accionante pueda desempeñar sus labores sin inconveniente alguno; igualmente, el reconocimiento y pago de la indemnización legal por despido de una persona en condición especial de salud, equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el CST y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren; ordenando al tiempo a la accionada, evitar conductas lesivas a los derechos fundamentales de sus trabajadores.

### **ACTUACIÓN PROCESAL**

Admitida la acción este Despacho ordenó la vinculación del Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud y Protección Social, Superintendencia Nacional de Salud, Centro Médicos Colmédica, Clínica Barraquer y AlianSalud EPS, así como la notificación de la accionada, para que ejerciera su derecho de defensa y contradicción.

**La Clínica Barraquer** refirió, que el 1º de diciembre de la pasada anualidad, la accionante ingresó al servicio de Consulta Prioritaria de Oftalmología, a través del convenio con COLMEDICA, refiriendo “tener ojo rojo derecho y cefalea”, por lo que se le practicó examen Oftalmológico, en el cual se le diagnosticó como “paciente sano”. Seguidamente, se le solicita citas de Optometría y de Oftalmología de control, las cuales le fueron agendadas para el 6 del mismo mes y año a las cuales no asistió.

Agregó, que el 26 de enero del año en curso, la accionante asistió nuevamente al servicio de consulta prioritaria de Oftalmología, refiriendo “cuadro de 3 días de fotopsias en ojo izquierdo” y una vez realizado el examen oftalmológico se le diagnosticó “otros trastornos de la retina y ángulo estrecho”. Por lo que se le ordenó consulta de control de Oftalmología y examen de Optometría, empero, para dicha consulta, el médico de turno dejó la anotación, que la paciente no asistió al control que se le agendó en la cita anterior.

Señaló, que el 10 de febrero siguiente, la paciente asistió nuevamente al servicio de consulta prioritaria de Oftalmología, por presentar “sensación de cuerpo extraño, secreción en ambos ojos con evolución de 7 días”, y una vez practicado el examen oftalmológico se diagnosticó “Conjuntivitis viral”, además el médico tratante dejó nota “paciente ansiosa, sobrepreocupada y molesta por su condición actual”, además, refirió que la paciente dijo palabras obscenas cuando se le explicó su situación actual.

Indicó, que el 17 de febrero de 2020, la paciente tenía cita de Control de Oftalmología a la cual no asistió, sin embargo, el 3 de marzo siguiente, la paciente asistió a consulta a esa institución por última vez, en la Subespecialidad de Retina donde se le diagnosticó “Otros trastornos de la retina lattice retina y se le ordenó realizarse el



procedimiento de ablación de lesión coriorretinal por fotocoagulación (laser).” Este mismo día la paciente tenía cita de Optometría, la cual canceló.

Por lo anterior solicitó su desvinculación del presente trámite.

**La BMC Bolsa Mercantil de Colombia** informó, que en efecto la accionante tuvo un contrato de trabajo a término indefinido con esa entidad, desempeñando el cargo de Profesional Senior de la Dirección de Riesgos, el cual inició el 15 de noviembre de 2018 y fue terminado sin justa causa por la compañía el 27 de febrero del año en curso, en uso de la facultad del artículo 64 del CST y, con el reconocimiento de la respectiva indemnización.

Mencionó, que para la fecha en que se terminó el vínculo laboral no se encontraba ninguna incapacidad vigente, toda vez que la accionante presentó algunas incapacidades médicas en el mes de febrero de 2020, con diagnóstico de cefalea y conjuntivitis, y por un periodo de tiempo corto que demuestra que no se encontraba en un grave estado de salud o en una condición que limitará sustancialmente el ejercicio de sus labores o que impida su reincorporación laboral.

Aseveró, que no fue notificada por parte de la accionante de consultas médicas o tratamientos relacionados con su salud visual o por tenosinovitis, además, refirió desconocer cualquier situación de aquella relacionada con el diagnóstico de trastornos de la retina a los que hace alusión en la acción de tutela.

Aseguró, que tampoco fue notificada de la existencia de restricciones o recomendaciones médicas a favor de la accionante, por ella ni por entidades del Sistema de Integral de Seguridad Social, aunado a que la accionante en vigencia del contrato de trabajo no se encontró en un proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral o un proceso de calificación de origen.

Afirmó, que la accionante durante la vigencia del contrato prestó sus servicios de manera regular y que la evaluación de competencias se realizó de manera objetiva como consta en el documento que aportó con su contestación.

Alegó, desconocer las manifestaciones realizadas en cuanto al examen médico de egreso, pues esta hace parte de su historia clínica el cual goza, además, de reserva legal, afirmando, que el resultado de aptitud laboral no tiene conexidad alguna con la finalización del contrato de trabajo, pues se trata de un hecho posterior a tal decisión.

Aseveró, que durante el vínculo laboral no se presentaron conductas constitutivas de acoso laboral en contra de la accionante, por el contrario, siempre existió una conducta acorde y correcta por su parte como empleador. Además, indicó que las afirmaciones



relacionadas con este asunto, carecen de sustento fáctico, jurídico y probatorio, pues con el escrito de tutela no se aportó ningún medio de convicción o que acredite tal situación.

Para finalizar, afirmó no haber vulnerado derecho fundamental alguno a la accionante, aunado al hecho de que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para debatir este tipo de asuntos.

**La Superintendencia Nacional de Salud**, solicitó su desvinculación dentro de la acción constitucional, habida cuenta que la violación de los derechos que se alegan como conculcados no deviene de una acción u omisión atribuible a esa entidad, por lo que se estaría frente a una falta de legitimación en la causa por pasiva.

Además, refirió apartes normativos relacionados con la estabilidad laboral reforzada, en tratándose de personas que han sufrido una disminución en su estado de salud, indicando que la Corte Constitucional ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino a aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones.

Para tal fin se sirvió citar la sentencia T-1040 de 2001, indicando que en dicha providencia se señaló que: “Estos sujetos de protección especial a los que se refiere el artículo 13 de la Constitución, que por su condición física estén en situación de debilidad manifiesta, no son sólo los discapacitados calificados como tales conforme a las normas legales. Tal categoría se extiende a todas aquellas personas que, por condiciones físicas de diversa índole, o por la concurrencia de condiciones físicas, mentales y/o económicas, se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Así mismo, el alcance y los mecanismos legales de protección pueden ser diferentes a los que se brindan a través de la aplicación inmediata de la Constitución”.

Además, se refirió a los mecanismos para garantizar la continuidad del aseguramiento en salud, para lo cual mencionó el Decreto 780 de 2016, además, hizo alusión a las funciones de inspección, vigilancia y control del Ministerio del Trabajo y a la prevalencia del criterio del médico tratante (Ley 1438 de 2011 y 1751 de 2015, Resolución 1885 de 2018 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social), así como el concepto emitido por la Oficina Asesora Jurídica de esa entidad el 22 de octubre de 2012, bajo el número 2-2012-095213, en lo referente a la prohibición de imponer trabas administrativas que impidan el acceso efectivo a los servicios de salud y de la oportunidad en la atención en salud y de la atención integral.

Por su parte, el **Ministerio del Trabajo** señaló que debe declararse la improcedencia de la acción en contra de esa entidad por falta de legitimación por pasiva,



toda vez que no es ni fue el empleador de la accionada; empero, realizó pronunciamiento frente al tema de estabilidad laboral reforzada, indicando que la Constitución Política contempla el derecho a la estabilidad laboral en su artículo 53 como principio fundante de la normatividad laboral, y éste principio de estabilidad es aplicable a todas las relaciones laborales, siendo así, la legislación laboral establece en favor de los trabajadores con discapacidad o incapacitados una protección especial que atiende a su especial condición de salud, concediendo una estabilidad reforzada (fuero de salud) a dichos trabajadores para la permanencia en sus trabajos, que obedece a la desigualdad o debilidad del trabajador discapacitado o incapacitado, frente a los demás trabajadores, toda vez que no se encuentran en las mismas condiciones físicas y/o psíquicas para el desarrollo de las funciones o tareas para las que han sido contratados.

Agregó, que la accionante cuenta con medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos, los cuales resultan apropiados para resolver las controversias que se suscitan en las relaciones laborales.

**La Superintendencia Financiera** afirmó que una vez revisadas las bases de datos del Sistema de Gestión Documental SOLIP, que contiene la totalidad de trámites adelantados por esa entidad, no encontró queja o reclamación alguna formulada por la señora Nataly Méndez Morales o su apoderado, relacionada con los hechos narrados en el escrito de tutela.

Por lo anterior y dado que dicho Organismo de Control y Vigilancia no ha vulnerado los derechos invocados por la accionante, solicitó declarar la falta de legitimación en la causa por pasiva.

**El Centro Médico Colmédica y AlianSalud EPS** guardaron silencio.

Verificado lo anterior, procede el Despacho a entrar a resolver la presente acción constitucional, previas las siguientes

## II. CONSIDERACIONES

1. La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política como un mecanismo para la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas, cuando los mismos resulten vulnerados por la acción u omisión de las autoridades, y no se cuente con otro mecanismo judicial para su salvaguarda.



Por esta razón, la finalidad última de esta acción constitucional es lograr que el Estado, a través de un pronunciamiento judicial, restablezca el derecho fundamental conculcado o impida que se configure la amenaza que sobre él se cierne.

2. En punto de determinar la procedencia de la acción de tutela, la jurisprudencia ha sido reiterativa en cuanto a su carácter residual y subsidiario, dado que el sistema judicial prevé diversos mecanismos de defensa ordinarios a los que pueden acudir las personas para la protección de sus derechos. En este sentido, el juez de tutela debe observar, con estrictez, cada caso concreto y determinar la existencia o no de otro medio judicial que sea idóneo para proteger el derecho amenazado; sin embargo, será procedente de manera transitoria ante la existencia de un perjuicio irremediable.

Téngase en cuenta que el requisito de la subsidiariedad tiene una connotación particular cuando se trata de controversias relativas al derecho al trabajo, dado que en estos casos la acción de tutela, en principio, no es el mecanismo adecuado para debatirlas pues “el ordenamiento jurídico colombiano prevé para el efecto acciones judiciales específicas cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate, y afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual” (C. Const. Sent. T-663/11). No obstante, puede ser procedente cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable” (Sent. T-347/16, ib.), ante la existencia de “una (...) una situación de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. En este escenario, la situación particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra.” (Se subraya, ib.).

No obstante, como ha sido reiterado por la jurisprudencia constitucional, el presupuesto de subsidiariedad que rige la acción de tutela, debe analizarse en cada caso concreto. Por ende, en aquellos eventos en los que existan otros medios de defensa judicial, esa Corporación ha determinado que existen dos excepciones que justifican su procedibilidad: (i) cuando el medio de defensa judicial dispuesto por la ley para resolver las controversias no es idóneo y eficaz conforme a las especiales circunstancias del caso estudiado, procede el amparo como mecanismo definitivo; y, (ii) cuando, pese a existir un medio de defensa judicial idóneo, éste no impide la ocurrencia de un perjuicio irremediable, caso en el cual la acción de tutela procede como mecanismo transitorio.

3. Ahora bien, en lo concerniente al derecho a la estabilidad laboral reforzada, en palabras de la Corte Constitucional consiste en: “... (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el



empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz(...)" (Sent. 320/16).

Por su lado, en punto a los casos en que aquella procede, la misma Corporación ha indicado que, de forma excepcional, la acción de tutela tiene cabida cuando se afecten derechos de personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de su condición económica, física o mental<sup>1</sup>.

En desarrollo del citado concepto "debilidad manifiesta", la jurisprudencia ha establecido que los trabajadores se encuentran en dicha situación cuando se les pueda catalogar como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) **en general todos aquellos que tengan una afectación en su salud que les "impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares"**<sup>2</sup>, y que, por sus condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho<sup>3</sup>. (Subrayado del despacho)

Conviene indicar que en la sentencia SU-049 de 2017 la Sala Plena estableció que la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; por tanto, **esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral.** (Resaltado propio).

4. Clarificado lo anterior, ha de decirse que quienes sean titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada se benefician de dos normas de carácter fundamental: (i) en primer lugar, **de la prohibición que pesa sobre el empleador de despedir o terminar el vínculo contractual a una "persona (...) [p]or razón de su limitación,** salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo<sup>4</sup> y, (ii) en segundo lugar, **de la obligación del juez de presumir el despido discriminatorio,** cuando una persona en circunstancias de

<sup>1</sup> Entre otras, las sentencias T-521 de 2016 T-060 de 2013 T-922 de 2012, T-969 de 2011, T-487 de 2010, T-576 de 1998

<sup>2</sup> T-1040 de 2001

<sup>3</sup> T-784 de 2009

<sup>4</sup> Al analizar la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en la sentencia C-531 de 2000, la Corte estimó que "[c]uando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de [los principios constitucionales] adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas". Tomado de la Sentencia T-372-17.



debilidad manifiesta es desvinculada del empleo **sin autorización de la oficina del trabajo**<sup>5</sup>. (Resaltado propio).

Sobre este último punto, se dijo que: “en razón al estado de vulnerabilidad en que se encuentra un trabajador con alguna discapacidad física, sensorial o psíquica se ha invertido la carga de la prueba de manera que sea **el empleador quien deba demostrar que la terminación unilateral del contrato, tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador**”<sup>6</sup>. (Negrillas fuera del original).

En ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades<sup>7</sup>.

5. Clarificado lo anterior y descendiendo al caso en concreto, habrá que decirse, en primer lugar, que se encuentra probado el vínculo laboral que existió entre la accionante y la BMC Bolsa Mercantil de Colombia - aquí accionada, pues así se corrobora con la documental aportada al plenario, tales como el contrato de trabajo, perfil y descripción del cargo, carta de terminación del contrato de trabajo, liquidación contrato, evaluación de desempeño, entre otros, además, tanto la accionante como la accionada coincidieron en sostener que la primera se encontraba vinculada desde el 15 de noviembre de 2018, mediante contrato de trabajo a término indefinido con la accionada.

En segundo, de las pruebas allegadas se colige que la accionante se encontraba en una situación de debilidad manifiesta al momento de su despido -27 de febrero de 2020-, atendiendo que desde el 1º de diciembre de la pasada anualidad ha sido objeto de varios diagnósticos como: “OTROS TRASTORNOS DE LA RETINA EN LATTICE RETINA” y como complementario “ANGULO ESTRECHO”; ii) CEFALEA DEBIDA A TENSION, CONEXA CON CERVICALGIA”; iii) CONJUNTIVITIS AGUDA NO ESPECIFICADA”; iv) “CONJUNTIVITIS Y DACRIOCISTITIS NEONATALES”; v) “OTRAS QUERATITIS” y vi) “OTROS TRASTORNOS DE LA RETINA EN LATTICE RETINA”, por lo que el médico tratante consideró que el tratamiento a seguir debe ser “ABLACION DE LESION CORIORETINAL, POR FOTOCUAGULACION (LASER) SOD, procedimiento que fue corroborado por la Clínica Barraquer en su contestación, empero, debe decirse que dicha cirugía hasta el momento no se ha llevado a cabo o por lo menos no se acreditó su realización en el trámite de la presente acción constitucional.

<sup>5</sup> Ver sentencias T-521 de 2016, T-449 de 2010, T-449 de 2008 y T-1083 de 2007, entre otras.

<sup>6</sup> Sentencia T-320 de 2016.

<sup>7</sup> Sentencia T-417 de 2010.



Además, no puede pasarse por alto que precisamente en razón de la patología que aqueja a la accionante se le otorgaron incapacidades médicas de manera intermitente durante los meses de enero y febrero de 2020, inclusive unos días antes a que tuviera lugar su despido por parte de la accionada.

De modo que, sin asomo de duda, dichos padecimientos representan una afectación de salud de la accionante que le impidieron desempeñar de modo normal sus labores en condiciones regulares, pues su estado de salud se vio disminuido y limitado, aunado a que fue la misma accionante quien afirmó en el escrito de tutela, que la terminación de su relación laboral con la accionada se dio una semana después de su última incapacidad, lo cual en efecto quedó demostrado, pues aquella finalizó el 20 de febrero de 2020 y la terminación del vínculo acaeció el 27 siguiente.

Y es que la situación de salud de la accionante quedó plenamente demostrada en el trámite constitucional aquí adelantado, prueba de ello son las constancias médicas arrojadas, así como las incapacidades otorgadas a la accionante, además, los pantallazos de los mensajes de whatsapp realizados entre la actora y los señores Oswaldo Mora Posse (Director de Riesgos y jefe inmediato), y la señora “Leila”, quien hace parte del área de talento humano de la BMC, en las que además de comprobar el estado de los ojos de la señora Méndez Morales por medio de las fotografías allí contenidas, refleja que se tuvo por enterado a la accionada del estado de salud de la accionante mientras tuvo vigencia las incapacidades expedidas, documental que a voces de lo signado por la H. Corte Constitucional en la sentencia T-043/2020, permite inferir que el despido se debió a un **acto discriminatorio**, máxime cuando la empleadora tenía a su alcance acreditar los fundamentos de su alegato, en particular, lo relacionado con la causal que conllevó a la terminación unilateral de la relación contractual, es decir, la reestructuración organizacional de la Dirección a la que pertenecía, circunstancias que valoradas en su conjunto, permiten sostener que la accionante sí se encontraba en una especial condición que debe ser protegida. Máxime si el médico tratante le ordenó la práctica de una ABLACION DE LESION CORIORETINAL, POR FOTOCUAGULACION (LASER) SOD.

Colofón de lo anterior, se encuentra demostrado que la señora Méndez Morales es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, y por ende, si su empleador deseaba terminar su vínculo laboral, necesariamente debía mediar una autorización previa del Ministerio de Trabajo, pues de otro modo, se configura la presunción de que el despido fue discriminatorio y con ocasión a los múltiples padecimientos de la tutelante, que le impidieron ejercer de manera normal las actividades a su cargo en la Bolsa Mercantil de Colombia, permiso que en todo caso no fue acreditado por parte de la accionada o por lo menos no se allegó soporte documental que dé cuenta de ello.



Circunstancia última que se encuentra más que demostrada en este asunto, pues reitérese, le corresponde al empleador probar que el despido se fundó en motivos distintos al aludido estado de salud de la accionante, quien como se acotó en precedencia, no acreditó en debida forma la reestructuración alegada.

Desde otra arista, debe precisarse que si bien éste no resulta ser el escenario propicio para debatir asuntos como el de acoso laboral expuestos por la accionante en el escrito de tutela, no lo es menos que genera un alto grado de incertidumbre las circunstancias en las que se dio la terminación del contrato de trabajo de la señora Méndez Morales, pues como ella lo afirmó y demostró en este trámite, el 3 de febrero de 2020 presentó queja ante el Comité de Convivencia de la accionada, manifestando las situaciones de carácter laboral que se estaban ejecutando por parte de un funcionario de dicha entidad, ello con el fin de que esa área adelantara las acciones correspondientes a fin de mejorar aquella situación, actuación que se vio truncada con la terminación injustificada y sorpresiva de su contrato laboral, tal como da cuenta la misiva adiada 27 de febrero, signada por el Presidente del Comité de Convivencia de la BMC.

De ahí que se cumplan los requisitos jurisprudenciales para conceder el presente amparo respecto del derecho de orden superior que se estudia.

Al margen de lo anterior, deberá denegarse el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa, habida cuenta que la misma resulta desacertada si se tiene en cuenta que se ordenará el reintegro de la accionante a un cargo de igual o mayor jerarquía al que venía desempeñando.

Por último, no se encuentra razones fácticas y jurídicas que permitan conminar a las vinculadas Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud y Protección Social, Superintendencia Nacional de Salud, Centro Médicos Colmédica, Clínica Barraquer y AlianSalud EPS.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Cincuenta y Dos (52) Civil Municipal de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO:** Conceder el amparo constitucional invocado por la señora NATALY MENDEZ MORALES, de acuerdo con la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: ORDENAR** al representante legal de BMC BOLSA MERCANTIL DE COLOMBIA y/o a quien haga sus veces, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas



siguientes a la notificación de esta sentencia, reintegre a la señora NATALY MÉNDEZ MORALES- accionante, sin solución de continuidad, a un cargo de igual o mayor jerarquía al que venía desempeñando, en el cual se deberá garantizar que las condiciones laborales sean acordes con sus condiciones de salud, así como que reciba la capacitación correspondiente para desempeñar el mismo; (ii) cancele los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan y de los aportes al Sistema General de Seguridad Social desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro.

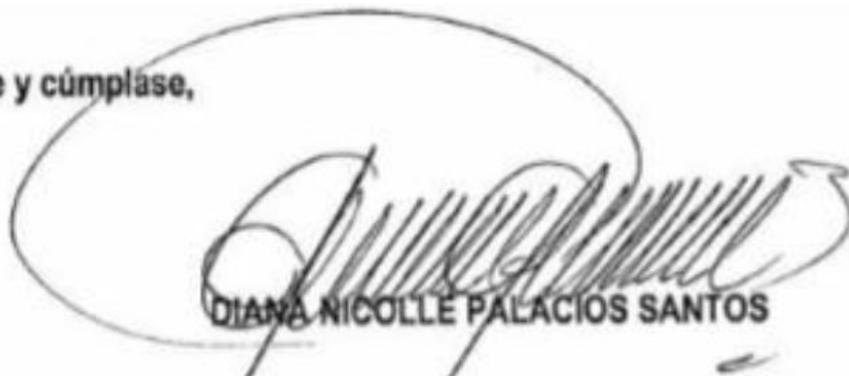
**TERCERO:** NEGAR el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa, por los motivos expuestos *ut supra*.

**CUARTO:** Notifíquese esta providencia a las partes por el medio más expedito conforme prevé el artículo 30 del decreto 2591 de 1991.

**QUINTO:** Si el presente proveído no es impugnado, remítase el presente expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

**Notifíquese y cúmplase,**

**La juez,**



**DIANA NICOLLE PALACIOS SANTOS**

Mc