



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL
JUZGADO DIECIOCHO DE FAMILIA DE BOGOTÁ D.C

Bogotá D.C., Veintiuno (21) de Mayo de dos mil veinte (2020)

PROCESO: ACCION DE TUTELA
RADICACION: 110013110018-2020-00043-00
ACCIONANTE: ANDREA GUISELLA RAMOS
ACCIONADO: ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACION PUBLICA
VINCULADOS: CLINICA COLSANITAS
E.P.S. FAMISANAR LTDA

ANTECEDENTES

1. La accionante, solicita que la ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACION PUBLICA, para que realice de forma inmediata la contratación a fin de poder sufragar los gastos y su hijo así, como continuar realizando los aportes necesarios al Sistema General de Seguridad Social y poder realizar el tratamiento a la enfermedad que padece.

2. En apoyo, el tutelante aduce que desde el año 2014, hasta el 31 de diciembre de 2019, ha suscrito contratos de prestación de servicios profesionales de manera ininterrumpida con la ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACION PUBLICA.

Indicó que, desde el 30 de diciembre de 2019, solicito de carácter prioritario la contratación para la vigencia de 2020, dada la necesidad que tiene para la contratación, la cual, fue solicitada vía correo electrónico.

Al mensaje enviado, se adjuntó contratos de la relación de las prioridades en contratación, que el subdirector académico de la ESAP, dio concepto de viabilidad para la contratación.

Indico que desde hace 3 años ha estado padeciendo una enfermedad auto inmune, la cual es, degenerativa y ha causado malestares y quebrantos en la salud, además de ser dolorosa y causa incapacidades frecuentes las cuales en ningún momento ha interrumpido el cumplimiento del contrato.

Que es una enfermedad inmune que lo han denominad como SINDROME DE ANTIFOSFOLIPIDOS que es lupus incipiente en el cual el cuerpo se ataca a sí mismo, en el caso ha generado trombos y baja en las plaquetas.

Enteradas las encartadas y vinculadas del presente asunto, emitieron sus respuestas en los siguientes términos:



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL
JUZGADO DIECIOCHO DE FAMILIA DE BOGOTÁ D.C

La CLINICA COLSANITAS, notificada mediante oficio No. 0169 (fl. 56), informo que no tiene nada que ver en lo referente a las pretensiones de la accionante, pues no está dentro de sus funciones o competencias legales realizar determinaciones respecto a los temas, recalco que jamos han tenido intensidad alguna de incumplir con las obligaciones impuestas por la Ley mucho menos han adelantado riesgo de los derechos fundamentales del paciente (fl. 60 y 61).

La EPS FAMISANAR notificada mediante oficio No. 0170 (fl. 54), adujo que solo podría referirse a situaciones que guarden relación directa con el servicio de salud para las patologías de origen común. (fls. 63 y 64)

Enterada la accionada ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACION PUBLICA ESAP, afirma que; si bien la accionante tuvo varias relaciones contractuales con la ESAP desde el año 2014 hasta el año 2019, no es cierto que tales contratos de prestación de servicios se suscribieron de manera ininterrumpida, toda vez que, al terminar cada contrato de prestación de servicios, se realizaba un análisis de las necesidades de la ESAP, con el fin de determinar si existía la necesidad que justificara la prestación de servicios por parte de la señora, indica que remitió un consolidado de las solicitudes de contratos de prestación de servicios considerados prioritarios para la vigencia 2020, no específicamente la contratación de la accionante. Al respecto, aclaró que se realizó un análisis de las necesidades de la Subdirección Académica, encontrando que actualmente no se requiere la prestación del servicio que la accionante desarrolló durante el año 2019, afirma que, la viabilidad técnica conceptuada por la jefe de la Oficina de Planeación de la ESAP, es sobre el proyecto de inversión denominado “Fortalecimiento de la gestión académica e investigativa de la ESAP – Nacional”, pero no se indicó que se requiere específicamente a la señora Andrea Pardo.

Afirma que actualmente NO subsiste la necesidad de la prestación del servicio que fue ejecutada por la señora Pardo durante el año 2019, comunico que en el caso que se encuentre probado que la señora Andrea Pardo padece de síndrome anti fosfolípido y síndrome de Sjrogen, es claro médicamente que estas enfermedades bajo ninguna perspectiva generan limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas, y menos aún condición de incapacidad o disminución de la capacidad laboral, enfermedades categorizadas como “generales” según las pruebas obrantes, que pueden ser controladas con medicamentos, pero que nunca generan limitaciones físicas o mentales que justifiquen la supuesta condición de discapacidad o vulnerabilidad de la actora.

Señala que la accionante NUNCA informó a la ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - ESAP, que presuntamente tenía falencias en su salud, En el desarrollo de su objeto contractual, la señora Pardo nunca manifestó queja alguna relacionada con criterios de su estado de salud y su actividad como



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL
JUZGADO DIECIOCHO DE FAMILIA DE BOGOTÁ D.C

contratista fue desarrollada dentro de los niveles aceptables y, se reitera, sin declarar a la ESAP que tenía alguna limitante física, como inclusive ella misma lo afirma en su escrito de tutela, indica que, el 04 de enero de 2019, la señora ANDREA GISELA PARDO RAMÍREZ se realizó el “Examen Médico Ocupacional, el cual se solicita para efectos contractuales, en donde se observa que la accionante “ES APTA PARA EL CARGO”. documento que certifico “que no omitió dato relevante sobre sus antecedentes ocupacionales, personales y familiares que pudieran influir sobre su estado de salud y que toda la información expresada en este documento es cierta”, y en ningún momento manifestó sobre las presuntas fallas a su salud que hoy, mediante la acción de tutela hace saber a la ESAP y que afirma en el escrito de tutela, viene sufriendo hace más de 3 años.

Informo que, las enfermedades de la accionante NO generan discapacidad laboral, tanto es así que la accionante ejecutó sin ningún tipo de inconveniente sus contratos de prestación de servicios con la ESAP, lo cual se comprueba con los expedientes contractuales, donde no obra alguna solicitud de las partes relacionada con el estado de salud de la accionante, y la actora tampoco aporta documentos en dicho sentido.

CONSIDERACIONES

1.- Lo primero que debe señalarse es que, aun cuando la accionada tiene la naturaleza de ser empresa dedicada a medios de comunicación, para este asunto no deviene aplicable la regla especial de competencia de que trata el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, puesto que tal precepto únicamente es predicable si el derecho conculcado hace alusión a la honra o el buen nombre de una persona, con la finalidad de que sean rectificadas las informaciones falsas, erróneas o inexactas cuya difusión le hayan lesionado.

2. Consagrada está en el artículo 86 de la Constitución, la acción de tutela como un mecanismo de defensa judicial concebido para otorgar una solución eficiente a todas las situaciones de hecho generadas por la acción u omisión de las autoridades públicas y por excepción de los particulares, que conlleven la amenaza o vulneración de algún derecho fundamental.

No obstante, sólo es procedente en aquellos casos en los que no exista otro mecanismo de defensa jurídica que puedan ser invocados ante las autoridades judiciales con el fin de proteger el derecho vulnerado; salvo que se utilice como mecanismo transitorio, para evitar un perjuicio irremediable. En tal caso, sus efectos son de carácter temporal, al quedar supeditados a lo que resuelva de fondo la autoridad competente.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL
JUZGADO DIECIOCHO DE FAMILIA DE BOGOTÁ D.C

3. Con todo, la Corte Constitucional ha reconocido a través de la jurisprudencia, que en algunos casos la tutela es el medio judicial más eficaz para proteger los derechos fundamentales, específicamente y de acuerdo con esta Corporación, en los casos cuando se evidencia la existencia de una estabilidad laboral, esto es, cuando el trabajador es una persona que por sus condiciones particulares puede llegar a sufrir un grave detrimento a raíz de una desvinculación abusiva.

En tan específico escenario, el legislador estableció la prohibición de despedir trabajadores con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta cuando dicha destitución se dé en razón de su condición, sobre la base de que se trata de medidas discriminatorias que atentan contra la igualdad y el deber de solidaridad, hipótesis que se presume si la terminación se produce dentro del período en que el empleador se encuentra en algunas de estas condiciones.

Adicionalmente, a través de la Sentencia T-1040 de 2001 se ilustró que la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin que sea necesario que exista una calificación previa que acredite su discapacidad o que se encuentre en dicho proceso de calificación.

De acuerdo con el mismo fallo, tal protección implica: *“(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 y cuando no se configure una causal objetiva que conlleve a 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.”*, (negrilla ajena al texto), so capa de tenerse la desvinculación laboral como ineficaz, pues un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta o discapacidad, por causa de una disminución de capacidad física o mental, tiene el derecho a permanecer en el empleo, y si el juez de tutela constata que la terminación del vínculo laboral obedeció a las causales antes descritas lo procedente ordenar el respectivo reintegro del trabajador.

Y es que la presunción legal en contra del empleador cuando en el despido **no media la autorización de la autoridad laboral competente** se encuentra justificada con la sentencia T-1083 de 2007, toda vez que *“exigir la prueba de la relación causal existente entre la condición física, sensorial o psicológica del trabajador y la decisión del empleador constituye una carga desproporcionada para una persona que se encuentra en una situación de vulnerabilidad evidente. (...) La*



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL
JUZGADO DIECIOCHO DE FAMILIA DE BOGOTÁ D.C

complejidad de dicha prueba aumenta, si se tiene en cuenta que, las más de las veces, los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho.”.

Ahora bien, ha señalado el órgano de cierre constitucional que, de comprobarse el irrespeto del empleador a las reglas legales y jurisprudenciales que rigen la desvinculación de sus trabajadores que gozan de estabilidad reforzada, tendrá que asumir tres consecuencias:

i). La ineficacia del despido, por lo que el empleador deberá reintegrar al trabajador.

ii). Deberá pagar a favor del trabajador desvinculado, los aportes al Sistema de Seguridad Social que se causaron entre el momento en que se produjo el despido y su reintegro efectivo; y,

iii). Deberá pagar al trabajador desvinculado, la indemnización prevista por la Ley¹.

El sustento normativo de esa protección especial se encuentra en los principios del Estado Social de Derecho, la igualdad material y la solidaridad social que se hallan consagrados en la Constitución Política, mandatos que imponen al Estado la obligación constitucional de adoptar medidas en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta.

Finalmente, el máximo Tribunal constitucional ha sido claro en su jurisprudencia al señalar los requisitos para que el amparo a la estabilidad laboral reforzada resulte procedente; estos son:

a) Que el trabajador se encuentre incapacitado durante el despido o que su capacidad laboral haya disminuido impidiéndole la efectividad en el desarrollo de sus labores, encontrándose en estado de debilidad manifiesta, situación que debe ser conocida por el empleador.

b) Que el empleador haya despedido al trabajador a pesar de conocer dichas circunstancias, sin previa autorización por parte del Ministerio de Protección Social.

c) Que el trabajador no cuente con otro mecanismo de defensa o que aun existiendo éste, no sea eficaz para proteger los derechos de la accionante.

¹ T-217/14 - Corte Constitucional de Colombia.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL
JUZGADO DIECIOCHO DE FAMILIA DE BOGOTÁ D.C

d) Que el trabajador se encuentre frente a la posible configuración de un perjuicio irremediable.

5. En el caso en concreto, tal como lo ha manifestado la Honorable Corte Constitucional, para que proceda el amparo al derecho a la estabilidad laboral reforzada de manera automática en este expediente, el trabajador(a) debe contar con alguna de las siguientes condiciones; **i)** contar con fuero sindical; **ii)** encontrarse en estado de gestación o en período de lactancia; **iii)** estar incapacitado, **iv)** encontrarse en trámite o con calificación de pérdida de capacidad laboral o invalidez; y **v)** en aquellos casos en que pese a no haber sido calificado, tiene alguna discapacidad, pérdida de capacidad laboral y/o limitación en la salud, la cual le impide realizar las labores que hubiere podido realizar bajo condiciones normales, para tal fin es suficiente que se demuestre que la limitación a la salud le impide desarrollar sus labores en el trabajo en la forma en que antes de que surgiera la enfermedad podía hacerlo. Todos estos contextos que hacen al empleado merecedor de protección a la estabilidad laboral reforzada, y por ende, impiden su desvinculación de su trabajo, salvo que exista la autorización ante el Inspector del Trabajo – o entidad competente en aquellos municipios en que no haya éste.

En el sub judice, la encartada ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACION PUBLICA –ESAP, indico que; no es cierto que tales contratos de prestación de servicios se suscribieron de manera ininterrumpida, toda vez que, al terminar cada contrato de prestación de servicios, afirma que, la viabilidad técnica conceptuada por la jefe de la Oficina de Planeación de la ESAP, es sobre el proyecto de inversión denominado “Fortalecimiento de la gestión académica e investigativa de la ESAP – Nacional”, pero no se indicó que se requiere específicamente a la señora Andrea Pardo.

Adujo que actualmente NO subsiste la necesidad de la prestación del servicio que fue ejecutada por la señora Pardo durante el año 2019, y que es claro médicamente que las enfermedades, no generan limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas, y menos aún condición de incapacidad o disminución de la capacidad laboral, enfermedades categorizadas como “generales” las cuales, pueden ser controladas con medicamentos, pero que nunca generan limitaciones físicas o mentales que justifiquen la supuesta condición de discapacidad o vulnerabilidad de la actora.

Señala que la accionante **NUNCA** informó que tenía falencias en su salud, pues en el desarrollo de su objeto contractual, la señora Pardo nunca manifestó queja alguna relacionada con criterios de su estado de salud y su actividad como contratista fue desarrollada dentro de los niveles aceptables y, se reitera, sin declarar a la ESAP que tenía alguna limitante física, como inclusive ella misma lo afirma en su escrito de tutela, indica que, el 04 de enero de 2019, la señora ANDREA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL
JUZGADO DIECIOCHO DE FAMILIA DE BOGOTÁ D.C

GISELA PARDO RAMÍREZ se realizó el “Examen Médico Ocupacional, el cual se solicita para efectos contractuales, en donde se observa que la accionante “ES APTA PARA EL CARGO”. documento que certifico “que no omitió dato relevante sobre sus antecedentes ocupacionales, personales y familiares que pudieran influir sobre su estado de salud y que toda la información expresada en este documento es cierta”, y en ningún momento manifestó sobre las presuntas fallas a su salud que hoy, mediante la acción de tutela hace saber a la ESAP y que afirma en el escrito de tutela, viene sufriendo hace más de 3 años.

De lo anterior, se procede a analizar, la procedencia de la acción constitucional, queda probado en el plenario que de conformidad a la historia clínica No. 52717612 de fecha 6 de noviembre de 2019, se avizora en enfermedad actual **“1-síndrome antifosfolípido - antecedentes de síndrome HELLP DX02/2019 Trombocitopenia autoinmune-perfil de acs compatible por HC, 2- síndrome de SJOGRE (xeroftalmia, anas-fr- 3- autoinmunidad familiar”**², como también que la accionante laboraba en la entidad accionada,

Pues bien, de la revisión de la documental aportada, se evidencia que el 2 de enero de 2019 (sic) (fl. 4), la entidad hizo gestiones para los estudios previos y aportó la documentación para el proceso contractual de vinculación la cual se adjuntó los soportes de la aquí quejosa.

Así las cosas, no se puede pasar por alto, que previamente a estos supuestos fácticos, esto es, para cuando efectivamente se produjo la no renovación del contrato, la pasiva, hizo estudios la viabilidad de puesto de trabajo, arrojando esta, que dicho puesto se encuentra vigente que aunque no se demuestra que efectivamente el puesto de trabajo sea para la parte activa, este, mediante correos electrónicos y mediante remisión de documentos para gestión contractual del año 2020, fue incluido los documentos de la aquí quejosa.

Ahora, es de advertir que, si bien, la quejosa sufre de las patologías aquí enunciadas, también lo es, que de la documentación aportada y de la historia clínica, no se avizora que haya estado incapacitada recientemente, pues la incapacidad aportada es del año 2017, asimismo, no se demostró que la limitación a la salud le impide desarrollar sus labores en el trabajo en la forma en que antes de que surgiera la enfermedad podía hacerlo, pues tal como lo afirmo accionante en los hechos de la acción constitucional en el hecho 11 la cual indico **“esta enfermedad que padezco, al ser auto-inmune, es muy degenerativa y han causado malestares y quebrantos a mi salud, además de ser dolorosa y causa incapacidades frecuentes, las cuales en ningún momento han interrumpido el cumplimiento de mis contratos”**(subrayado en negrilla fuera de texto).

² Ver CD (HC 2017-2019)



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL
JUZGADO DIECIOCHO DE FAMILIA DE BOGOTÁ D.C

Es de advertir que ESAP, en su contestación de la acción constitucional informo que la quejosa no comunico sus falencias de salud, prueba de ello, es el EXAMAMEN MEDICO OCUPACIONAL, donde indica el mismo que **“el examen certifica que no omitió dato relevante sobre sus antecedentes ocupacionales, personales y familiares que pudieran influir sobre su estado de salud y que toda la información expresada en este documento es cierta”**, por tal sentido, no se observa en ninguno de los renglones que señora PARDO RAMOS, haya indicado en el examen las patologías aquí suscitadas, más aun, cuando es un examen del 4 de enero de 2019 y fue firmado por la tutelante.

Por último, con respecto a las entidades vinculadas, esto es, CLINICA COLSANITAS y E.P.S FAMISANAR, no se encuentra que las mismas hayan vulnerado derecho alguno de la peticionaria, no puede menos este despacho que desvincularlas de la presente acción de tutela.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto el Juzgado Dieciocho (18) de Familia de Bogotá, Administrando Justicia en nombre de la República de Colombia, y por Autoridad de la Ley.,

RESUELVE:

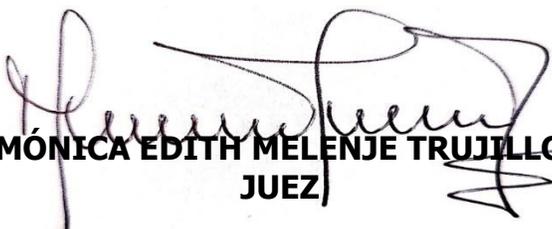
PRIMERO. NEGAR la acción de tutela, instaurada por ANDREA GISELLA PARDO RAMOS, por las razones expuestas en la parte motiva de este fallo.

SEGUNDO. DESVINCULAR al CLINICA COLSANITAS y E.P.S FAMISANAR, BANCOLOMBIA, BANCO AGRARIO DE COLOMBIA y CAJA AGRARIA, conforme lo dispuesto en la parte motiva de esta decisión.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión por el medio más expedito al accionante, a la accionada, y vinculadas **REMÍTASE** la presente actuación, si no fuere impugnada esta providencia, a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.
Esquizofrénica

CUARTO. Cumplido lo anterior y previas las constancias de rigor **ARCHÍVESE** el expediente.

CÚMPLASE,


MÓNICA EDITH MELENJE TRUJILLO
JUEZ