



JUZGADO CUARENTA Y NUEVE CIVIL MUNICIPAL

Bogotá, D.C., Veintiuno (21) de Octubre de Dos Mil Veinte (2.020)

REFERENCIA: 110014003049 2020 00598 00
ACCIONANTE: ANGÉLICA ROCIO ALMANZA PÉREZ
ACCIONADO: UNIVERSIDAD EAFIT

Se decide en sede de tutela el asunto del epígrafe.

I. ANTECEDENTES

La ciudadana **ANGÉLICA ROCIO ALMANZA PÉREZ**, actuando a *motu proprio*, acudió en sede constitucional de tutela bajo los lindes del canon 86 buscando la protección a los derechos fundamentales a **i)** la estabilidad laboral reforzada **ii)** igualdad, **iii)** trabajo y **iv)** mínimo vital, con base en la siguiente situación fáctica:

En resumen, manifestó que es madre de un menor de siete (7) años de edad, desempleada y con la enfermedad denominada como Bursitis de Rodilla.

Comentó que ha suscrito distintos contratos de trabajo a término fijo con la Universidad Eafit; ocupando el cargo de Analista Técnico II y donde desarrolló la descrita enfermedad.

Refirió que, a su juicio, es una persona de especial protección, por ende, no puede ser desvinculada sin que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la renovación contractual y sin que medie la autorización de la oficina o Ministerio del trabajo.

Ultimó que la Universidad EAFIT, no renovó su contrato laboral para el año dos mil veinte (2.020), así como tampoco solicitó autorización del Ministerio, vulnerando de esta manera sus derechos fundamentales y razón por la que acude al presente tramite preferente y sumaria.

La actuación surtida en esta instancia

Se avocó conocimiento el pasado nueve (9) de octubre de dos mil veinte (2020), disponiéndose el requerimiento a la tutelada y la

correspondiente vinculación al **i) Ministerio de Trabajo, ii) la Nueva E.P.S.**, igualmente a **iii) Compensar E.P.S.**, y finalmente a la **iv) I.P.S. Colmedica.**

Mediante auto posterior, se vinculó tanto a la **I.P.S. Colmedicos**, así como también a la **A.R.L. Sura.**

Vencido el término concedido la accionada **UNIVERSIDAD EAFIT.**, por intermedio de su representante legal, se pronunció frente a todos y cada uno de los hechos descritos en el escrito de tutela, teniendo alguno por ciertos y refiriendo no ser ciertos los demás; comentó que en efecto conforme se indica, la accionante estuvo vinculada mediante dos contratos a término fijo, laborando con funciones acordes a proyectos del plan saber digital.

Después de hacer una mención particular de las funciones y los sitios en donde fueron efectuadas las mismas, indicó que no es cierto que tenga algún periclitamiento en su salud, en tanto que la valoración médica determinó que su dolor en la rodilla, no está relacionada con el trabajo y que no le impide realizar su trabajo habitual; que en su momento la accionante fue remitida a valoración y manejo por enfermedad de origen común a su E.P.S., lo que significa que la accionante no se encontraba en situación de debilidad manifiesta y por lo tanto no estaba cobijada por la protección constitucional de estabilidad laboral reforzada.

Ultimó que se opone a las pretensiones que están siendo invocadas, solicitando sea denegada la presente solicitud.

Por su parte **COMPENSAR ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD**, precisó que, consultada la base de datos interna de dicha entidad, se logró constatar que la accionante **ANGÉLICA ROCIO ALMANZA PÉREZ**, se le han autorizado de manera completa y oportuna todos los servicios médicos y prestaciones asistenciales requeridas, sin que hasta la fecha exista orden médica pendiente de autorizar; que desde el área de medicina laboral y reconocimiento de prestaciones económicas se informa que la accionante no cuenta con tramites de medicina laboral tales como concepto de rehabilitación integral, dictamen de pérdida de capacidad laboral u otros, así como tampoco registra incapacidad alguna, por lo que bajo tales términos, es evidente que dicha entidad no ha vulnerado derecho fundamental

alguno y ha garantizado lo requerido lo requerida por la misma, luego que es pertinente disponer su desvinculación inmediata.

COLMEDICA MEDICINA PREPAGADA, refirió que las pretensiones, hechos y pruebas van dirigidos a una I.P.S. diferente, por lo que no tiene ni tuvo injerencia en la solicitud de tutela.

El **LABORATORIO CLÍNICO COLMÉDICOS I.P.S.**, precisó que dicha entidad es la encargada de prestar los servicios de evaluación médica ocupacional emitiendo recomendaciones y/o restricciones a nivel laboral, luego que no emite ningún concepto sobre la situación en particular al ser lo requerido una renovación del vinculo laboral.

Finalmente, la **NUEVA E.P.S.**, comentó que una vez revisada la base de datos de dicha entidad, se observa que la accionante ya no se encuentra como afiliada ante dicha entidad; que al realizar la consulta al ADRES, la usuaria registra afiliación ante la E.P.S. COMPENSAR., la cual es la actualmente encargada de la prestación de los servicios de salud, es así que la acción de tutela debe ser remitida ante dicha entidad, finaliza su intervención solicitando una desvinculación inmediata al configurarse una falta de legitimación en la causa por pasiva.

En lo que respecta a la **A.R.L. SURA** pese haber sido enterada en legal forma del presente trámite ningún pronunciamiento ofrendo al respecto.

II. CONSIDERACIONES

Problema Jurídico.

¿la **UNIVERSIDAD EAFIT**, transgredió las garantías fundamentales de la ciudadana **ANGÉLICA ROCIO ALMANZA PÉREZ**, al no haber renovado el vínculo laboral?

El caso concreto.

Para comenzar, liminarmente debe decirse, que es competente este Despacho Judicial para dirimir la presente acción constitucional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 86 de la Constitución Política, el Decreto 2591 de 1991 artículo 37, y el artículo 1 del Decreto 1382 del año 2000.

Se trata en esta oportunidad de determinar si a la señora Almanza Pérez, le han sido vulnerados sus derechos fundamentales alegados, en cuanto aduce no le fue renovado su vínculo laboral, desconociendo las lesiones presentadas en su rodilla; padecimiento que, según lo descrito, fue ocasionado con ocasión en la prestación de sus servicios laborales.

Como premisa inicial debe resaltarse que la acción de tutela, debido a su naturaleza subsidiaria y residual, sólo es procedente cuando el afectado o afectada como en la situación en particular no dispone de otro medio de defensa judicial para obtener la protección de sus derechos constitucionales fundamentales, o cuando existiendo tales medios, éstos no resultan idóneos y eficaces para salvaguardar el derecho en razón de las circunstancias del caso o las particulares condiciones de quien solicita la protección y por lo tanto se hace imperiosa la intervención inmediata del Juez de tutela para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, evento en el cual el amparo procede de forma transitoria.

Más específicamente, con relación a la solicitud de reintegro o renovación formulada por un trabajador que ha sido despedido, o no le ha sido renovado el vínculo, por esta vía, la jurisprudencia constitucional ha precisado que la acción de tutela, en principio, no es procedente. Lo anterior, por cuanto existen medios judiciales ordinarios en los que se debe definir esa pretensión, como la acción ordinaria laboral y la acción de nulidad y restablecimiento del derecho, según se trate de la naturaleza del vínculo.

Así, en palabras de la Corte se ha definido que “...Como regla general la acción de tutela no es el medio idóneo para reclamar las prestaciones sociales derivadas de una relación laboral. Teniendo en cuenta las competencias de las diferentes jurisdicciones, es la jurisdicción laboral quien, en principio, está llamada a prestar su concurso para decidir controversias que se inscriben en el desarrollo de un contrato de trabajo.

“En este orden de ideas, las pretensiones que están dirigidas, por ejemplo, a obtener el pago de salarios, el reconocimiento de prestaciones sociales, el reconocimiento o reliquidación de pensiones, la sustitución patronal, el reintegro de trabajadores y, en fin, todas aquellas prestaciones que derivan su causa jurídica de la existencia de una relación laboral previa, en principio, no están llamadas a prosperar por vía de la acción de

tutela, en consideración al criterio de subsidiaridad que reviste la protección constitucional.”¹

No obstante lo anterior, también se ha establecido que en ciertos casos el amparo es procedente de manera excepcional para reclamar el reintegro, ya sea como mecanismo definitivo o transitorio, eventos en los cuales el Juez constitucional está habilitado para conceder la protección de manera definitiva, si por la gravedad de las circunstancias del caso resulta inoperante asistir al debate ante la jurisdicción laboral, o transitoria, cuando el asunto objeto de discusión puede ser discutido en última instancia ante la jurisdicción laboral², de donde se colige que solo bajo esos supuestos en precedente acceder a este mecanismo subsidiario.

Ahora, en lo que tiene que ver con la estabilidad laboral reforzada, que como principio se desarrolló del texto del artículo 53 de la Constitución Nacional, ha sido establecida, como en efecto lo ha sostenido la Jurisprudencia Constitucional en varios de sus fallos, a favor de los sujetos que gozan de una especial protección, tales como los trabajadores que ostentan o están cobijados por fuero sindical, las personas con discapacidad o desventajas por encontrarse en situación de debilidad manifiesta; la mujer en estado de embarazo y los portadores del VIH-SIDA, en estos casos es claro, que es imperativo para el empleador la observancia de este principio, so pena que el despido sea nulo, por estar afectado o tener origen en un abuso del derecho o en un acto de discriminación.

Sobre el punto ese alto Tribunal precisó que “...en el caso de las personas que sufren este tipo de incapacidades resulta imperioso dar aplicación a la presunción de despido que es oponible en el caso de las mujeres en estado de embarazo y de los trabajadores afiliados a organizaciones sindicales. En tal dirección, cuando quiera que el empleador no obtenga la correspondiente autorización por parte de la autoridad administrativa, habrá de emplearse esta figura, en virtud de la cual el operador jurídico se encuentra llamado a presumir que la causa de despido o de terminación del contrato consistió en el estado de invalidez del trabajador. Sobre el particular, en dicha providencia la Corte manifestó que la exigencia de la acreditación de este móvil interno –esto es, la demostración del ánimo discriminatorio por parte del empleador– constituye una carga desproporcionada que afecta a una persona que se encuentra en situación de debilidad manifiesta. Así pues, concluyó que un requisito de tales dimensiones, en virtud del cual el trabajador habría

¹ Corte Constitucional, Sentencia T-768 de 2005

² Ver Sentencia T-009 de 2008.

de probar la existencia de esta íntima determinación tras la decisión de culminar la relación laboral, haría nugatorio el amparo constitucional ofrecido toda vez que en estos casos el objeto de acreditación no sólo gravita alrededor de asuntos cuya prueba es altamente compleja sino que, adicionalmente, con frecuencia “los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho”, lo que dificulta enormemente su demostración. (...)

“Es preciso hacer hincapié en que en esta hipótesis, si bien el vencimiento de dicho lapso y la terminación de la obra contratada han de ser considerados como modos de terminación del vínculo laboral que operan ipso jure, siempre y cuando se dé el respectivo preaviso, no es menos cierto que dada la situación en la que se encuentra el empleado, la correspondiente autorización por parte de la oficina de trabajo permite hacer valer la expectativa de estabilidad del trabajo en cabeza del empleado (artículo 53 C. N.), al mismo tiempo que evita que estos argumentos sean utilizados para separar de su cargo a los trabajadores discapacitados a pesar de la continuación del objeto social de la empresa y de la necesidad de conservar dicho empleo para el desarrollo de su objeto social. Lo anterior no obsta para que en cualquier momento en que el incapacitado o el inválido incurra en una justa causa de terminación unilateral del contrato, pueda el empleador tramitar la aludida autorización de despido ante el respectivo inspector, por cuanto la protección con que cuenta es relativa y no absoluta. En estos términos, la jurisprudencia constitucional ha indicado que la consagración del derecho a la estabilidad laboral reforzada supone para las personas que sufren alguna forma de discapacidad una legítima expectativa de conservación de sus empleos hasta tanto no se configure una causal objetiva, debidamente autorizada por parte de la autoridad administrativa competente, que autorice la terminación de dichos vínculos laborales”³.

Aunado a los anteriores criterios jurisprudenciales, la ley 361 de 1997 establece un régimen de carácter especial, que trasciende en el campo del Sistema de Seguridad Social Integral, dado que su protección va más allá de las garantías que este régimen cubre, pues su finalidad es proteger los derechos fundamentales de las personas con limitaciones previendo por que quienes las padecen en los grados de severa y profunda, la asistencia y protección necesaria; como se puede observar esta normatividad especial, consagra mecanismos de integración social para aquellas personas con limitaciones de carácter severo y profundas.

³ Corte Constitucional, Sentencia T-936 de 2009

Quiere decir lo anterior, que, al ocuparse la ley del amparo de aquellas personas con los grados de limitación antes referidos, ello de entrada descarta o deja por fuera, a las personas que su minusvalía está comprendida en el grado menor de-moderada, es decir no gozan de la protección y asistencia allí prevista.

Aplicados estos supuestos normativos como jurisprudenciales **al caso que demanda la atención de este Juzgador**, se advierte que de acuerdo con lo expresado por parte de la accionante **ANGÉLICA ROCIO ALMANZA PÉREZ**, esta, mantuvo un vínculo laboral a término fijo, que fue renovado en dos oportunidades diferentes con la **UNIVERSIDAD EAFIT**, siendo terminado el último, el pasado primero (1) de diciembre de dos mil diecinueve (2019), en razón a que la vigencia del mismo feneció; lo que en principio traduce que no se encuentre acreditado que la no renovación del mismo se hubiese generado por voluntad unilateral del empleador ni por encontrarse la accionante afectada en su salud, pues de ello no se acreditó ninguna de tales excluyentes; en gracia de discusión, es que ni siquiera se encuentra acreditado que sus percecimientos en la rodilla sean productos de una enfermedad de origen laboral.

Sin embargo, esta unidad judicial no se adentrara en tal estudio y sin mayores elucubraciones precisará que al terminarse el vínculo laboral, por la culminación del tiempo por el cual había sido establecido, la hoy solicitante no estaba cobijada por ningún fuero “*especial*” que obligara a las entidades a mantener una nueva vinculación, y mucho menos que pudiera ampararse bajo el principio de la estabilidad reforzada, más aun cuando como se dijo anteriormente su salida se dio exclusivamente por la finalización en la vigencia del mismo.

Y así fue aceptado por parte de la accionante, luego que en el hecho segundo (2do) y quinto (5to) del escrito tutelar reconociera que “*los contratos de trabajo que suscribí eran a término fijo*” y además que “*si bien una causal objetiva que puede originar la terminación de los contratos de trabajo a término fijo es el vencimiento del plazo pactado*”, lo que inicialmente permite colegir que la relación laboral se terminó por la culminación del término convenido.

Quiere significar lo anterior, que en principio no son de recibo aquellos argumentos expuestos por la accionante en su fondo de tutela, más aun cuando como bien se ha referido, su inminente desvinculación se originó exclusivamente por el vencimiento del

plazo pactado; y no por capricho de ser despedido y/o no renovado en sus funciones, producto de un padecimiento de salud, el cual en todo caso según indica tanto la E.P.S., vinculada *“desde el área de medicina laboral y reconocimiento de prestaciones económicas se informa que la accionante no cuenta con tramites de medicina laboral tales como concepto de rehabilitación integral, dictamen de pérdida de capacidad laboral u otros, así como tampoco registra incapacidad alguna”*, lo que traduce en que se le prestó la atención médica y la misma fue superada y dado de alta.

En tanto, a pesar de haberse conceptualizado lo anterior, como bien se precisó es que no es deber de esta Judicatura inmiscuirse en cuestiones que corresponden debatirse en otros campos jurisdiccionales; pues resáltese que la Carta Política y el decreto reglamentario de la acción de tutela, son claros en advertir que los derechos fundamentales de las personas deben protegerse por los Jueces Ordinarios, entendiendo por tales los distintos al Juez Constitucional, por medio de los procedimientos también ordinarios dispuestos en la legislación para ello, entendiendo por procedimientos ordinarios todos los mecanismos diferentes a la acción de tutela.

Es así como la acción de tutela solamente procede cuando el individuo no cuente con otro mecanismo de defensa judicial, o cuando existiendo éste, no sea tan eficaz como ella para la protección de los derechos amenazados o vulnerados efectivamente, de manera que la víctima se encuentre al borde de sufrir un perjuicio irremediable.

En el caso concreto, la solicitante cuenta con un medio de defensa judicial propio y preferente para discutir el derecho que en su sentir encuentra violado y el cual no ha agotado, ya que en el presente caso no se advierte la existencia de un perjuicio irremediable.

Lo hasta aquí concluido, no obsta, *iterase*, para que la actora si así lo considera, acuda a la jurisdicción ordinaria laboral de forma tal que el Juez de la causa, con el pleno de las garantías del debido proceso, pueda desplegar todas sus facultades para indagar si, en efecto, se ha producido una irregularidad en la no renovación del contrato laboral que genere el pago de las indemnizaciones y prestaciones que reclama y por ende la renovación automática de su vínculo.

Más, tampoco se advierte, la existencia de un perjuicio irremediable, supuesto que, en caso particular, no se encuentra acreditado, pues ni siquiera se precisaron las circunstancias que lo aparejaban. Es más, no se vislumbran las situaciones que lo cristalizan para habilitar el camino en forma transitoria, a cuyo propósito es preciso citar que le corresponde probarlo con la consecuente acreditación de las siguientes exigencias, que: “...(i) sea inminente, es decir que produzca, de manera cierta y evidente, la amenaza de un derecho fundamental; (ii) imponga la adopción de medidas urgentes para conjurarlo; (iii) amenace gravemente un bien jurídico que sea importante en el ordenamiento jurídico y; (iv) dada su urgencia y gravedad, imponga la impostergabilidad del amparo a fin de garantizar el restablecimiento del orden social justo en toda su integridad, pues, de lo contrario, la acción se torna improcedente...” Corte Constitucional, Sentencia T-210 de 2011. Presupuestos que en el sub iudice brillan por su ausencia.

Corolario de todo cuanto se ha dejado consignado, es que en el presente asunto emerge palmariamente que no se le ha afectado los derechos fundamentales invocados por la accionante, razón por la cual habrá de negarse el amparo deprecado.

El colofón, es que además se desvinculará al **i) MINISTERIO DE TRABAJO**, igualmente a **ii) COMPENSAR E.P.S.**, así mismo a **iii) IPS COLMEDICA**, también a **iv) IPS COLMEDICOS** y finalmente a **v) ARL SURA.**, en atención a que no se evidencian por parte de estas, vulneración alguna de derechos fundamentales.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Cuarenta y Nueve (49) Civil Municipal de Bogotá D. C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO. NEGAR la solicitud del amparo constitucional formulada por **ANGÉLICA ROCIO ALMANZA PÉREZ**, conforme lo motivado en la parte supra de esta providencia.

SEGUNDO. DESVINCULAR de la presenta acción constitucional al al **i) MINISTERIO DE TRABAJO**, igualmente a **ii) COMPENSAR E.P.S.**, así mismo a **iii) IPS COLMEDICA**, también a **iv) IPS COLMEDICOS** y finalmente a **v) ARL SURA**.

TERCERO. NOTIFICAR por el medio más expedito esta decisión a todos los interesados. Por secretaría librense las comunicaciones pertinentes y remítase copia del presente fallo a las accionadas.

CUARTO. En el evento de no impugnarse, remítase el expediente en el término legal a la Corte Constitucional para su eventual revisión. (Art. 31 inc. 2° Dcto. 2591/91)

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

EL JUEZ,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'N. León', written in a cursive style.

NÉSTOR LEÓN CAMELO

DP.