



RAMA JUDICIAL.  
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO EN ORALIDAD.  
Carrera 14 – Calle 14 esquina. Palacio de Justicia.  
QUINTO PISO. TEL.095 - 5701158  
VALLEDUPAR-CESAR

## **JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO EN ORALIDAD**

Valledupar, Cesar, veintiocho (28) de mayo del dos mil veinte (2020)

**ASUNTO: ACCIÓN DE TUTELA**  
**ACCIONANTE: RICARDO ANDRES MEJIA en representación de**  
**HENRY CORONEL GALLARDO**  
**ACCIONADO: EMDUPAR S.A. E.S.P.**  
**RADICADO: 200014003008-2020-00193-01**

### **1. OBJETO DE LA DECISIÓN**

Se procede a resolver la impugnación interpuesta por el apoderado judicial de HENRY CORONEL GALLARDO contra la sentencia proferida el 23 de abril del 2020 por el Juzgado Quinto de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples (Transitorio), antes Juzgado Octavo Civil Municipal de Valledupar, dentro de la acción de tutela instaurada contra EMDUPAR S.A. E.S.P.

### **2. HECHOS RELEVANTES**

**Primero.-** El accionante expresa que fue nombrado mediante Acto Administrativo de fecha 20 de Noviembre de 2018, en el cargo de Jefe de Gestión Comercial de la entidad accionada.

**Segundo.-** Afirma venir siendo atendido desde el año 2014 por patologías cardíacas descritas en la historia clínica como Hipertensión Arterial, Cardiopatía Isquémica y Fibrilación Auricular Crónica, en razón a ello el día 6 de enero de 2020, el señor Coronado fue internado de urgencias en el Instituto Cardiovascular del Cesar, en donde le fue practicado una Angioplastia Coronaria, hecho este por el cual fue incapacitado por 30 días, incapacidad que continuo por 30 días más, por seguir presentando afectaciones en su salud.

**Tercero.-** Sostiene que el 16 de Octubre de 2019 se puso en conocimiento de la oficina de gestión de talento humano del mismo EMDUPAR, el mal clima laboral que venía sufriendo a raíz de una comunicación sobre la posibilidad de ser removido de su cargo, y se remitió copia de esa actuación al Ministerio del Trabajo Dirección Seccional Cesar- Guajira, quien acopio la misma bajo el radicado 11EE2019722000100002273 del 31 Octubre de 2019, la cual mediante oficio No 08SE2019722000100001244, envió por competencia su queja, al Comité de Convivencia Laboral de EMDUPAR E.S.P, exhortando a la empresa a conformarlo en caso de que no llegare a existir.

**Cuarto:** Indica que en idéntica oportunidad instauró ante la Procuraduría Regional del Cesar, queja disciplinaria, con base en los mismos hechos, pero que también remitió el 5 de diciembre de 2019, su queja al Comité de Convivencia Laboral de la accionada.

**Quinto:** Por ultimo anota una vez se reintegró de sus incapacidades, le fue notificado la resolución No 0163 del 9 de Marzo de 2020, mediante la cual lo declaran insubsistente en el cargo de Jefe de Gestión Comercial, con lo cual considera se desconocen los derechos adquiridos en lo que tiene que ver a la Estabilidad Laboral Reforzada, atendiendo los padecimientos de salud que sufre, y por lo cual es objeto de especial protección constitucional.

En consecuencia pretende el accionante, mediante este instrumento constitucional, se le protejan sus derechos fundamentales invocados, se ordene a la accionada que la reintegre al cargo que venía ocupando o en uno de igual o superior jerarquía, junto al pago de los dineros dejados de percibir durante el periodo en que estuvo desvinculado.

### **3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

EMDUPAR aceptó la vinculación que tuvo el señor HENRY CORONEL GALLARDO pero alegó que no se le ha vulnerado ningún derecho fundamental ya que fue declarado insubsistente con base en la causal de retiro de servicio de empleado de libre nombramiento y remoción estipulado en la Ley 909 de 2004 en su artículo 41 literal a; por otro lado, indicó que no goza de estabilidad laboral reforzada de acuerdo a la sentencia SU-003 del 2018 de la Corte Constitucional y que también cuenta con los mecanismos de la jurisdicción de lo contencioso administrativo para controvertir el acto administrativo que la declaró insubsistente.

### **4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Consideró el *a quo* que el cargo que ostentaba la accionante es de libre nombramiento y remoción y de aquellos establecidos en el artículo 5 de la Ley 909 de 2004, por lo que no goza de estabilidad laboral reforzada, en consecuencia no puede asumir este despacho que el acto administrativo por el cual se declaró la insubsistencia del señor Henry Coronel Gallardo es violatorio de sus garantías fundamentales.

### **5. LA IMPUGNACIÓN**

Impugnó la accionante la anterior sentencia alegando que se inició la etapa de conciliación extrajudicial, la cual no ha podido ser llevada a cabo en virtud de lo dispuesto en la Directiva 009 del 16 de marzo de hogaño, emanada del despacho del Procurador General de la Nación, en donde se suspenden la mayoría de actividades desplegadas por el Ministerio Público, entre ellas las conciliaciones, que debe advertirse la falsedad en la que incurrió el Sindicato UTISA al certificar que la no pertenencia de mi prohijado a esta colectividad, para ello tal como se solicitó en el libelo genitor, se ratificará en esta sede de instancia, con una breve variación la cual consiste en requerir en físico el libro de afiliaciones de esta colectividad.

En cuanto a la no jefatura del hogar del accionante, toda vez que la esposa del accionante se encuentra vinculada laboralmente, evidentemente se apoyan en una perspectiva muy reducida, mediocre y carente de garantías constitucionales y legales de las que goza la familia y el derecho que se tiene a conformar una, en conexidad con el derecho al mínimo vital.

### **6. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO.**

Señala el artículo 1º del Decreto 2591 de 1991 reglamentario del artículo 86 de la Constitución Política de Colombia que:

*“Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los casos que señala este decreto. Todos los días y horas son hábiles para interponer la acción de tutela.”*

Corolario de lo anterior se tiene que la acción de tutela ha sido consagrada como el instrumento de defensa por excelencia, encaminado a la protección de los

derechos fundamentales de las personas, cuando estos resulten vulnerados o amenazados por una autoridad pública o en casos especiales por particulares y el accionante no cuente con otro medio de defensa judicial.

Con ocasión de su carácter **residual y subsidiario**, la acción de amparo solo resulta procedente ante la inexistencia de otros medios judiciales o la ineficacia de éstos, salvo que exista un perjuicio irremediable, entendido éste como aquel peligro de tal magnitud que afecta con inminencia y de manera grave la existencia del derecho fundamental, requiriendo de medidas urgentes que lo contrarresten.

Ha reiterado la Corte 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 ante la inexistencia de otro medio de defensa judicial de comprobada eficacia, para que cese inmediatamente la vulneración, por eso ha dicho que:

*“Según esta exigencia, entonces, si existen otros medios de defensa judicial, se debe recurrir a ellos pues de lo contrario la acción de tutela dejaría de ser un mecanismo de defensa de los derechos fundamentales y se convertiría en un recurso expedito para vaciar la competencia ordinaria de los jueces y tribunales. De igual manera, de perderse de vista el carácter subsidiario de la tutela, el juez constitucional, en este ámbito, no circunscribiría su obrar a la protección de los derechos fundamentales sino que se convertiría en una instancia de decisión de conflictos legales. Nótese cómo de desconocerse el carácter subsidiario de la acción de tutela se distorsionaría la índole que le asignó el constituyente y se deslegitimaría la función del juez de amparo.”<sup>1</sup>*

De antaño la Corte Constitucional ha venido estudiando las solicitudes de reintegro que a través de acciones de tutela han interpuesto trabajadores que se han sentido en situación de riesgo de lesión o trasgresión de sus derechos fundamentales; ya se tienen unas reglas claras para la procedencia del reintegro de persona en estado de debilidad manifiesta, despedida por su empleador:

*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 que no se configura 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.”*

*El efecto más relevante de la “estabilidad laboral reforzada” es la ineficacia del despido del trabajador amparado cuando la razón del mismo es la condición especial que lo caracteriza.*

*3.5.8. Según lo expuesto, 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. Cualquier despido en el cual el juez de tutela constate que la terminación del vínculo laboral obedeció a las causales antes descritas se torna entonces ineficaz, siendo procedente ordenar el respectivo reintegro del trabajador.*

*3.5.9. Adicionalmente se ha establecido una presunción en contra del empleador cuando en el despido no media la autorización de la autoridad laboral competente, la cual se encuentra justificada, de acuerdo con la sentencia T-1083 de 2007, en que el hecho de “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 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.”*

*3.5.10. Ha señalado esta Corporación] que de comprobarse que el empleador irrespetó las reglas que rigen la desvinculación de trabajadores que gozan de estabilidad reforzada, habrá lugar a tres consecuencias: (i) el despido es ineficaz, por lo que el empleador deberá proceder al reintegro del trabajador; (ii) deberá pagarse 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 pagársele al trabajador desvinculado la indemnización prevista por la ley.*

En la Sentencia T-988 de 2012, la Corte acogió anteriores planteamientos, para reiterar que la protección reforzada de personas en estado de discapacidad o debilidad manifiesta no depende de la clase de vínculo que tengan, por lo tanto,

---

<sup>1</sup> Sentencia T-406 de 2005

esta opera inclusive para personas que estén ejerciendo labores en virtud de un contrato de prestación de servicios:

*“Finalmente, en lo atinente al ámbito material de protección, la Corporación ha señalado de manera reiterada y uniforme que la estabilidad no depende de la denominación del vínculo por el cual la persona logra ejercer una alternativa productiva. La eficacia directa de la Constitución Política en lo que hace al principio de no discriminación y el deber de solidaridad; y la existencia de deberes en cabeza de toda la sociedad para la integración de la población con discapacidad, proscriben una lectura que limite la protección al escenario específico del contrato de trabajo, o a una modalidad determinada de este último.*

*La naturaleza del vínculo, sin embargo, posee importancia al momento de determinar el alcance del amparo, una vez constatada la violación al derecho a la estabilidad laboral reforzada pues, a manera de ilustración, resulta claro que la terminación de un vínculo de carácter laboral indefinido debe dar lugar al reintegro sin solución de continuidad y, en caso de hallarse plenamente comprobada la actitud discriminatoria del empleador, puede dar lugar a la condena al pago de la indemnización de 180 días de salario. A su turno, cuando la opción productiva es un contrato o una orden de prestación de servicios, el amparo se concreta en declarar la ineficacia de la terminación del mismo, y ordenar su renovación por un período igual al inicialmente pactado. Obviamente, si persiste el estado de debilidad manifiesta del actor por razones de salud, la terminación del nuevo contrato estará sometida a la existencia del permiso de la autoridad del trabajo.”*

La Sentencia T-077 de 2014, entre muchas otras, reiteró la Sentencia T-519 de 2003, estableciendo las siguientes reglas definir el estado de debilidad manifiesta:

“(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, atendiendo las circunstancias particulares del caso.

(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 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”.

Al respecto, se precisa que si bien, en términos generales, la condición de debilidad manifiesta o de discapacidad en que se encuentre un trabajador es apta para predicar de él el derecho a la estabilidad laboral reforzada, es una regla que no es absoluta.

Para el caso de los empleos de libre nombramiento y remoción, como su nombre lo indica, también existe una pauta de discrecionalidad de la administración para removerlos del cargo, y es que esta modalidad tiene unas connotaciones especiales que los diferencian de los trabajadores del sector privado y de los empleos públicos de carrera.

En las actuaciones que antecedieron a esta instancia, se mencionó en varias ocasiones a la sentencia de unificación 003 del 2018, que en este momento es la herramienta jurisprudencial que marca en forma vertical descendente los criterios que los jueces constitucionales debemos seguir al momento de examinar una situación de remoción de un empleado nombrado en tales circunstancias. Siguiendo la sentencia SU-003 de 2018:

<<Esta categoría de servidores públicos, en los términos del artículo 5.2.a de la Ley 909 de 2004, integra a los empleos públicos de más alto nivel jerárquico al interior de la Rama Ejecutiva del Poder Público y de los Órganos de Control, en la administración central y descentralizada del nivel nacional, en la administración central y órganos de control del nivel territorial, y en la administración descentralizada

del nivel territorial. Dada esta condición, les corresponde la dirección, conducción y orientación de las entidades estatales de las que hacen parte. En atención a su alta calidad y elevadas responsabilidades, se trata de los empleos públicos que exigen el máximo grado de confianza por parte de sus nominadores y, por tanto, de discrecionalidad en cuanto a su nombramiento y remoción.

46. De conformidad con el **segundo criterio**, son de libre nombramiento y remoción, *“Los empleos cuyo ejercicio implica especial confianza, que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo, que estén al servicio directo e inmediato de los altos funcionarios del Estado, siempre y cuando, tales empleos se encuentren adscritos a sus respectivos despachos”* (literal b). Esta categoría incluye aquellos empleos de *“especial confianza”* que se encuentran *“adscritos”* a los despachos de algunos de los órganos que integran la primera categoría (*“los altos funcionarios del Estado”*) en la administración central y descentralizada del nivel nacional, en la administración central y órganos de control del nivel territorial, y en la administración descentralizada del nivel territorial. Esta categoría, además, incluye, en la Administración Central del Nivel Nacional, algunos empleos adscritos a los despachos de algunos servidores públicos de los órganos de seguridad (Policía Nacional y Fuerzas Militares), *“en razón de la necesaria confianza intuitu personae requerida en quienes los ejerzan, dado el manejo que debe dársele a los asuntos sometidos al exclusivo ámbito de la reserva, del orden público y de la seguridad nacional”*; los empleos del servicio administrativo en el exterior con nacionalidad diferente de la colombiana y al personal de apoyo en el exterior adscritos al Ministerio de Relaciones Exteriores; y, finalmente, en el Congreso de la República, los previstos en la Ley 5ª de 1992.

47. Según el **tercer criterio**, son de libre nombramiento y remoción, *“Los empleos cuyo ejercicio implica la administración y el manejo directo de bienes, dineros y/o valores del Estado”* (literal c).

48. De conformidad con el **cuarto criterio**, son de libre nombramiento y remoción, *“Los empleos que no pertenezcan a organismos de seguridad del Estado, cuyas funciones como las de escolta, consistan en la protección y seguridad personales de los servidores públicos”* (literal d).

49. Son, también, de libre nombramiento y remoción, según el **quinto criterio**, *“los empleos que cumplan funciones de asesoría en las Mesas Directivas de las Asambleas Departamentales y de los Concejos Distritales y Municipales”* (literal e).

50. Por último, según el **sexto criterio**, son de libre nombramiento y remoción, *“Los empleos cuyo ejercicio impliquen especial confianza que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, que estén adscritos a las oficinas de los secretarios de despacho, de los Directores de Departamento Administrativo, de los gerentes, tanto en los departamentos, distritos especiales, Distrito Capital y distritos y municipios de categoría especial y primera”* (literal f).

En Sentencia SU-539 de 2012, señaló la Corte que:

“Sin embargo, en virtud de la propia Constitución, los cargos de libre nombramiento y remoción se exceptúan de esa regla general. Ahora bien, la validez constitucional de definir un cargo como de libre nombramiento y remoción depende de si tal definición satisface las siguientes condiciones: (i) esa denominación tiene fundamento legal, lo que en el caso de la carrera judicial implica que los cargos de libre nombramiento y remoción deben ser definidos por el legislador de manera expresa, pues se entiende que son de carrera los cargos que no se encuentren previstos en una ley como de libre nombramiento y remoción; (ii) se trata de un cargo que cumple funciones directivas, de manejo, de conducción u orientación institucional; y, (iii) para el ejercicio del cargo se hace necesario un grado de confianza mayor al que se predica de la función pública ordinaria, dada la trascendencia de las tareas encomendadas”.

Por otro lado, la Ley 909 de 20041, en relación con la forma de retiro a través de la declaratoria de insubsistencia de los empleados de libre nombramiento y remoción en el artículo 41, expresa:

ARTÍCULO 41. CAUSALES DE RETIRO DEL SERVICIO. El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos:

a) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción; (...)

Ahora bien, en sentencia SU-003 de 2018, en relación con la estabilidad laboral reforzada de personas nombradas en la forma excepcional de libre nombramiento y remoción que por regla general, **los empleados públicos de libre nombramiento y remoción, que relaciona el numeral 2 del artículo 5 de la Ley 909 de 2004, no gozan de estabilidad laboral reforzada como consecuencia, bien, de las funciones a su cargo o de la suma confianza que exige su labor.**

## CASO CONCRETO

Con las piezas aportadas con la solicitud de tutela tanto como en la contestación se pudo verificar, ejercicio que también emprendió el *a quo*, que el señor HENRY CORONEL GALLARDO estuvo vinculado a EMDUPAR S.A. E.S.P. en virtud del nombramiento a través resolución 0693 de fecha 20 de Noviembre de 2018, en el cargo de JEFE DE GESTIÓN COMERCIAL, que es un cargo de libre nombramiento y remoción de acuerdo al acta de posesión No. 022 de la misma fecha; y que después de haber sido declarado insubsistente interpone acción de tutela considerando vulnerados sus derechos fundamentales, incluido el de estabilidad laboral reforzada, pretendiendo una orden que permita su reinstalación en el cargo que desempeñaba o en otro que no lo desmejore.

En esta impugnación, disiente de la negación de la protección emitida por el Juzgado de Pequeñas Causas, aduciendo que es un sujeto de especial protección que no cuenta con otros mecanismos para obtener el reconocimiento de sus derechos y que se encuentra en condición de debilidad manifiesta, requiriendo el trabajo para su subsistencia y de su familia, pues ratifica su condición de padre cabeza de hogar.

Lo primero que debe aclararse es que el señor HENRY CORONEL GALLARDO cuenta con otros mecanismos de defensa judicial para controvertir la legalidad de los actos administrativos por los cuales fue nombrado, declarado insubsistente y, si fuere el caso, de otros que pudieren definir el cargo desempeñado al interior de la empresa como tal, pero anuncia que por la gravedad de sus patologías y por la ausencia de empleo, requiere protección del Juez Constitucional.

Se tiene conocimiento de que el accionante sí viene presentando inconvenientes de salud y que necesita seguir siendo atendido por sus médicos tratantes; sin embargo, el estado de debilidad manifiesta no es una condición que haga mutar las características del empleo de libre nombramiento y remoción, del cual no surge como regla general una situación de estabilidad laboral reforzada en favor del empleado que le permita recibir una tutela por razón de dicha calidad; esto en sujeción al criterio de mayor jerarquía, trazado en SU-003-18, que concluyó la inexistencia del derecho y la improcedencia de las acciones de tutela para solicitar la inejecución o anulación de la remoción discrecional.

Si la acción de tutela no es procedente para conceder esta clase de pretensiones, su desvinculación deben presumirse hecha en legal forma, no siendo competencia de esta autoridad el estudio de fondo sobre la supuesta realidad oculta en el motivo de su desvinculación y el tema de acoso laboral.

Así mismo, huelga traer, un extracto de un pronunciamiento de la Corte Constitucional, si bien para un caso muy diferente, aplicable por el análisis que hace sobre la prontitud y efectividad para la tutela de derechos de que gozan las medidas cautelares establecidas en la Ley 1437 del 2011:

### **5.2. El medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho y el régimen de las medidas cautelares -en particular de la suspensión provisional- en la Ley 1437 de 2011.**

(...)

5.2.2. Ahora bien, una de las modificaciones más importantes de la nueva codificación es la relativa a las medidas cautelares. El capítulo IX –medidas

cautelares-, del título V –Demanda y proceso contencioso administrativo- de la Parte Segunda del Código, incluye un régimen que regula su procedencia y tipología y el trámite para su adopción por parte del juez administrativo. A continuación se hace una síntesis de dichas reglas.

5.2.2.1. El artículo 229 prevé, en primer lugar, el ámbito de aplicación de las medidas cautelares, disponiendo que serán procedentes en todos los procesos declarativos que se adelanten ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo. Según esa misma disposición, el juez puede decretar las medidas cautelares que estime necesarias para la protección y garantía provisional (i) del objeto del proceso y (ii) de la efectividad de la sentencia.

5.2.2.2. El artículo 230 establece la tipología de las medidas cautelares, prescribiendo que ellas pueden ser preventivas, conservativas, anticipativas o de suspensión. Con fundamento en ello, habilita al juez para adoptar, según las necesidades lo requieran, una o varias de las siguientes medidas: (i) mantener una situación o restablecerla al estado en que se encontraba antes de la conducta que causó la vulneración o la amenaza; (ii) suspender un procedimiento o una actuación de cualquier naturaleza, incluso de naturaleza contractual; (iii) suspender provisionalmente los efectos de un acto administrativo; (iv) ordenar la adopción de una decisión por parte de la administración o la realización o demolición de una obra; y (v) impartir ordenes o imponer obligaciones de hacer o no hacer a cualquiera de las partes en el proceso correspondiente.

(...)

5.2.2.3.1. La suspensión provisional procede por la violación de las normas invocadas en la demanda o en la solicitud que en escrito separado se formule, siempre y cuando la infracción surja o brote del análisis del acto administrativo que se demanda y su confrontación con las normas superiores invocadas o del estudio de las pruebas aportadas con la solicitud. En ese contexto, si además de la suspensión provisional se pretende el restablecimiento del derecho y la indemnización de los perjuicios, será necesario probar de forma sumaria que ellos existen (primer párrafo del artículo 231).

(...)

En efecto, al amparo de las normas sobre suspensión provisional, el juez administrativo puede ocuparse de evaluar antes de un pronunciamiento definitivo y en un término breve, si el acto administrativo se opone, al menos en principio, a las normas señaladas por el demandante, lo que incluye naturalmente las disposiciones constitucionales que reconocen derechos fundamentales. Si bien la suspensión provisional de los efectos de un acto de la administración no supone su invalidez, sí tiene la aptitud de proteger los derechos presuntamente afectados, al proscribir que dicho acto sea ejecutado. Además, de conformidad con la regulación vigente, la solicitud de suspensión provisional puede, en eventos de urgencia valorados por el juez administrativo, adoptarse sin previa notificación de la otra parte.

**5.3.7. En síntesis, con independencia del sentido que puedan tener en cada caso las decisiones del juez administrativo respecto de la solicitud de suspensión provisional, debe concluirse -en lo que resulta relevante para un juicio de subsidiariedad- que esa alternativa ofrece, en la actualidad, una amplia posibilidad de controlar en un término breve de tiempo los efectos de la decisión de la autoridad disciplinaria. En atención a ello no puede acogerse la misma decisión de la sentencia SU-712 de 2003, adoptada en vigencia del Decreto 01 de 1984.**

(...)

**5.4.4. En consecuencia, no obstante los importantes cambios legislativos que en materia de medidas cautelares introdujo la Ley 1437 de 2011 y en particular en lo que se refiere a la denominada suspensión provisional, la acción de tutela podría proceder, entre otros eventos, (i) cuando la aplicación de las normas del CPACA no proporcione una protección oportuna de los derechos fundamentales o (ii) cuando el contenido o interpretación de las disposiciones**

**de dicho Código no provean un amparo integral de tales derechos.**<sup>2</sup> (Negritas y subraya son ajenas al texto original)

Todo lo anterior, lleva al Juzgado a considerar que la acción de tutela no es el mecanismo que pueda resolver sus planteamientos, dado que en aplicación a la jurisprudencia, no ha existido vulneración a su derecho a la estabilidad laboral reforzada, porque era inexistente a la luz del tipo de vinculación, debiendo ser negada la protección; en todo caso, la accionante cuenta con mecanismos judiciales para su defensa.

Finalmente, hemos de decir que el respeto por la vida y el derecho a la salud no está limitado en Colombia a la existencia de una relación laboral; en la sentencia T-163 de 2010, por ejemplo, la Corte hizo un estudio de los fundamentos y consecuencias de este principio para establecer la prohibición en la interrupción del servicio, cuando sea contraria a las garantías constitucionales relacionadas a la propia existencia, ha dicho:

“El principio de continuidad busca evitar que se deje de prestar un servicio básico para todas las personas, pero no pretende resolver la discusión económica de quién debe asumir el costo del tratamiento, y hasta cuándo. Inclusive, la Corte ha señalado algunos eventos en que constitucionalmente es aceptable que se suspenda la prestación del servicio de salud. Por ejemplo, cuando el tratamiento fue eficaz y cesó el peligro para la vida y la integridad, en conexidad con la salud, el principio de continuidad del servicio público no exige que siga un tratamiento inocuo, ni tampoco ordena que pasados varios meses de haberse terminado un tratamiento por una enfermedad, se inicie uno nuevo y distinto por otra enfermedad diferente. Sin embargo, estas circunstancias han de ser apreciadas caso por caso mientras no exista una regulación específica de la materia.”

En atención a lo anterior, se puede concluir, en primer lugar, que el legislador al consagrar en el artículo 2° de la ley 100 de 1993 que los servicios de salud deben ser prestados acorde con los principios de eficiencia, universalidad, solidaridad, integralidad, unidad y participación, buscó su aplicación procurando la mejor utilización social y económica de los recursos administrativos, técnicos y financieros disponibles para que los beneficios a que da derecho la seguridad social sean prestados en forma adecuada, oportuna y suficiente.  
(...)

Por último, el principio de continuidad en la prestación del servicio no pretende resolver quién debe asumir los costos de los tratamientos y hasta cuándo, sino los eventos en los que constitucionalmente es inaceptable que se suspenda la prestación del servicio de salud, cuando se atente contra los derechos fundamentales a la vida y dignidad de las personas.

Por último debe indicarse que en razón a las funciones que desempeñaba el accionante, por la naturaleza de su cargo, junto a su situación personal, no puede desfragmentarse la razón por la que es creado el empleo por libre nombramiento y remoción que de igual manera goza de protección constitucional, pues las cargas normales de una persona en igualdad de condiciones con respecto a su familia, no es óbice de la intervención excepcional del juez de tutela, dentro de aspectos discutibles por la justicia ordinaria, en la que contara con todas las garantías para la efectividad de sus derechos reclamados.

En conclusión, los argumentos de la impugnación no abren paso a una revocatoria de la sentencia de primera instancia.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Primero Civil del Circuito de Valledupar Cesar, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

## **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 23 de abril del 2020 por el Juzgado Quinto de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples (Transitorio), antes Juzgado Octavo Civil Municipal de Valledupar, dentro de la acción de tutela instaurada por HENRY CORONEL GALLARDO contra EMDUPAR S.A. E.S.P.

---

<sup>2</sup> Corte Constitucional, sentencia SU-355 de 2015

**SEGUNDO:** Notificar a las partes por el medio más expedito.

**TERCERO:** En oportunidad, procédase a remitir al expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**  
ESTADO DE EMERGENCIA SOCIAL,  
ECONÓMICA Y ECOLÓGICA  
FIRMA - DECRETO L. 491 DEL 28 DE  
MARZO DE 2020, ART. 11.  
**SORAYA INÉS ZULBATAVEGA.**  
JUEZ

JOSEC  
Of. 0968-0970

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR



RAMA JUDICIAL.  
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO EN ORALIDAD.  
Carrera 14 – Calle 14 esquina. Palacio de Justicia.  
QUINTO PISO. TEL.095 - 5701158  
VALLEDUPAR-CESAR

Valledupar, 28 de mayo del 2018  
OFICIO No. 0968

Señor:  
Ricardo Andrés Mejía Apoderado de Henry Coronel Gallardo  
[mejia943@outlook.com](mailto:mejia943@outlook.com)  
Valledupar

**ASUNTO: ACCIÓN DE TUTELA**  
**ACCIONANTE: RICARDO ANDRES MEJIA en representación de**  
**HENRY CORONEL GALLARDO**  
**ACCIONADO: EMDUPAR S.A. E.S.P.**  
**RADICADO: 200014003008-2020-00193-01**

La presente es para comunicarle que por medio de sentencia de la fecha, la Juez Primera Civil del Circuito RESOLVIÓ:

**“PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 23 de abril del 2020 por el Juzgado Quinto de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples (Transitorio), antes Juzgado Octavo Civil Municipal de Valledupar, dentro de la acción de tutela instaurada por HENRY CORONEL GALLARDO contra EMDUPAR S.A. E.S.P.

**SEGUNDO:** Notificar a las partes por el medio más expedito.

**TERCERO:** En oportunidad, procédase a remitir al expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.”

Lo anterior para su conocimiento y fines pertinentes.

ATENTAMENTE.

IRIDENA LUCÍA BECERRA OÑATE  
SECRETARIA

JOSEC

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR



RAMA JUDICIAL.  
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO EN ORALIDAD.  
Carrera 14 – Calle 14 esquina. Palacio de Justicia.  
QUINTO PISO. TEL.095 - 5701158  
VALLEDUPAR-CESAR

Valledupar, 28 de mayo del 2018  
OFICIO No. 0969

Señores:  
**EMDUPAR S.A. E.S.P.**  
[juridica@emdupar.gov.co](mailto:juridica@emdupar.gov.co)  
Valledupar

**ASUNTO: ACCIÓN DE TUTELA**  
**ACCIONANTE: RICARDO ANDRES MEJIA** en representación de  
**HENRY CORONEL GALLARDO**  
**ACCIONADO: EMDUPAR S.A. E.S.P.**  
**RADICADO: 200014003008-2020-00193-01**

La presente es para comunicarle que por medio de sentencia de la fecha, la Juez Primera Civil del Circuito RESOLVIÓ:

**“PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 23 de abril del 2020 por el Juzgado Quinto de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples (Transitorio), antes Juzgado Octavo Civil Municipal de Valledupar, dentro de la acción de tutela instaurada por HENRY CORONEL GALLARDO contra EMDUPAR S.A. E.S.P.

**SEGUNDO:** Notificar a las partes por el medio más expedito.

**TERCERO:** En oportunidad, procédase a remitir al expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.”

Lo anterior para su conocimiento y fines pertinentes.

ATENTAMENTE.

IRIDENA LUCÍA BECERRA OÑATE  
SECRETARIA

JOSEC

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR



RAMA JUDICIAL.  
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO EN ORALIDAD.  
Carrera 14 – Calle 14 esquina. Palacio de Justicia.  
QUINTO PISO. TEL.095 - 5701158  
VALLEDUPAR-CESAR

Valledupar, 28 de mayo del 2018  
OFICIO No. 0970

Señores:

**JUZGADO QUINTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES  
DE VALLEDUPAR**

[J08cmvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:J08cmvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co)

Valledupar

**ASUNTO: ACCIÓN DE TUTELA**  
**ACCIONANTE: RICARDO ANDRES MEJIA en representación de**  
**HENRY CORONEL GALLARDO**  
**ACCIONADO: EMDUPAR S.A. E.S.P.**  
**RADICADO: 200014003008-2020-00193-01**

La presente es para comunicarle que por medio de sentencia de la fecha, la Juez Primera Civil del Circuito RESOLVIÓ:

**“PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 23 de abril del 2020 por el Juzgado Quinto de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples (Transitorio), antes Juzgado Octavo Civil Municipal de Valledupar, dentro de la acción de tutela instaurada por HENRY CORONEL GALLARDO contra EMDUPAR S.A. E.S.P.

**SEGUNDO:** Notificar a las partes por el medio más expedito.

**TERCERO:** En oportunidad, procédase a remitir al expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.”

Lo anterior para su conocimiento y fines pertinentes.

ATENTAMENTE.

IRIDENA LUCÍA BECERRA OÑATE  
SECRETARIA

IOSEC