



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL  
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE SOLEDAD ATLÁNTICO

Soledad, once (11) de febrero de dos mil veintidós (2022)

Sentencia de 2° Instancia

Referencia Clase de acción: TUTELA

Demandante: MARGARITA ROSA GAMERO ROA.

Demandado: ASEAR PLURISERVICIOS S.A.S.

Radicado: No. 2022-00003-01

Procede a pronunciarse el despacho sobre la impugnación instaurada por la parte accionada, en contra de la sentencia de fecha once (11) de octubre de dos mil veintiuno (2021), por medio de la cual el Juzgado Tercero Civil Municipal En Oralidad De Soledad - Atlántico, concedió la acción de tutela interpuesta por la señora MARGARITA ROSA GAMERO ROA.

### **I. ANTECEDENTES**

La señora MARGARITA ROSA GAMERO ROA, actuando en nombre propio, presentó acción de tutela contra ASEAR PLURISERVICIOS S.A.S a fin que se le amparen sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al debido proceso, a la igualdad, a la vida en condiciones dignas, al mínimo vital, a la seguridad social, a la integridad física y al trabajo, elevando las siguientes,

#### **I.I. Pretensiones**

*“Solicito que mediante sentencia de Tutela se ordene a la empresa ASEAR PLURISERVICIOS S.A el reintegro al cargo que desempeñaba al momento del despido, por ser ineficaz el despido que efectuó la empresa accionada, al encontrarme en tratamiento médico por mi patología de cáncer, y, en estado de debilidad manifiesta.*

*Como consecuencia de lo anterior, solicito el pago de los salarios dejados de percibir y de la indemnización prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.”*

Lo anterior lo fundamenta en los siguientes:

#### **II. Hechos**

Son narrados por la accionante de la siguiente manera:

“

1. Comencé a laborar como CENSADORA en la empresa ASEAR PLURISERVICIOS S.A, en fecha 23 de julio de 2014, suscribiendo un contrato de trabajo a término definido por un año, recibiendo como salario el mínimo legal vigente.
2. Las funciones desempeñadas inicialmente eran como CESANSADORA; realizaba encuestas y censos en los hogares en los que tenían el servicio de

T-2022-00003-01

*Electricaribe, posteriormente fui asignada al área administrativa para atender las funciones de atención al usuario en la radicación de PQR, durante mi trabajo no tuve ningún llamado de atención.*

- 3. En febrero de 2015, fui diagnosticada con “TUMOR MALIGNO DEL CUADRANTE SUPERIOR EXTERNO DE LA MAMA TIPO PRINCIPAL” CANCER DE MAMA. Así se podrá observar en la historia clínica que emití en su momento la Clínica Bonadona Prevenir SAS, se me ordenó, además, interconsultas por oncología clínica y radioterapia.*
- 4. Durante todo este tiempo, cada una de mis incapacidades fueron remitidas a la empresa ASEAR PLURISERVICIOS S.A; en este sentido, el empleador estaba al tanto de mi situación médica, hasta el punto, que, fui reubicada para laborar por recomendaciones del médico laboral de la EPS SALUD TOTAL, en el área administrativa; ya que el exponer en prolongadas horas al sol, afectaba los efectos de las radiaciones a la que era sometida por mi tratamiento.*
- 5. En fecha 30 de septiembre de 2015, me fue programada cirugía, “MASTECTOMIA RADICAL –RECONSTRUCCION CON COLGAJO” la cual se realizó el 13 de octubre del mismo año en la Clínica Bonadona Prevenir.*
- 6. Luego de la Operación, en febrero de 2016, comenzaron las radioterapias, en total me fueron practicados 16, actualmente me encuentro tomando los medicamentos ordenados por el médico tratante, y tengo citas de control con el oncólogo cada 6 meses, en las cuales me practican exámenes generales con el fin de identificar como avanza mi patología.*
- 7. En la actualidad no tengo un diagnóstico de haber superado el cáncer completamente, pues sigo en controles con el fin de establecer cómo ha evolucionado mi cuerpo al tratamiento, y, en la Historia Clínica de fecha 27 de abril de 2021, se podrá evidenciar que sigo en controles por mi patología de cáncer, pero al quedar desempleada, ninguna empresa me va a contratar sabiendo mi actual estado de salud, y en el peor de los casos, la EPS no me atenderá hasta tanto sea asignada al régimen subsidiado vulnerándose mi derecho a la salud; es por todo lo anterior Señor Juez considero que me encuentro en estado de debilidad manifiesta, como consecuencia de mi patología y, por lo tanto, soy un sujeto de especial protección constitucional para el momento en que se produjo mi despido.*
- 8. En fecha 23 de julio de 2021, me fue enviado al correo electrónico la carta de terminación del contrato de trabajo.*
- 9. En fecha 6 de septiembre de 2021 me fue enviado por correo respuesta de la contestación a la carta de terminación del contrato de trabajo, en la cual manifesté mi estado de salud y anexe la historia clínica de fecha 28 de abril de 2021, con las autorizaciones para el control con el médico oncólogo, el cual debería atenderme la próxima semana.*
- 10. El día lunes 13 de septiembre, fui atendida por teleconsulta, con el oncólogo Dr. Ángel Hernandez, el cual, me ordeno diversos exámenes y estudios de control, la historia clínica la anexo a esta acción de tutela.”*

### **III. La Sentencia Impugnada**

T-2022-00003-01

El Juzgado Tercero Civil Municipal En Oralidad De Soledad - Atlántico, mediante providencia del 11 de octubre del 2021, concedió lo solicitado en la acción constitucional al considerar:

*“... (...) dadas las circunstancias fácticas y probatorias del caso presente, y atendiendo las líneas jurisprudenciales de la Corte al respecto, se hace procedente el amparo deprecado por la señora MARGARITA ROSA GAMERO ROA contra la empresa ASEAR PLURISERVICIOS S.A.S., para que haga cesar la afectación que viene sufriendo la actora, con ocasión de su despido, encontrándose aun en condiciones de salud de una enfermedad como el cáncer, que estando aun en tratamiento y resultados pendientes, no puede afirmarse, como tampoco se comprobó que haya sido dada de alta por esa razón..*

*En ese orden de ideas, y teniendo en cuenta que se configuraron los elementos requeridos por las reglas y subreglas jurisprudenciales constitucionales, para el otorgamiento de la garantía de estabilidad laboral reforzada, este estrado judicial, concluye: (i) La actora fue despedida a pesar de estar padeciendo de una enfermedad catastrófica “TUMOR MALIGNO DEL CUADRANTE SUPERIOR EXTERNO DE LA MAMA TIPO PRINCIPAL” CANCER DE MAMA, que le impide desempeñarse de manera regular en sus labores; y aunque ya se le realizó la cirugía, la paciente aún se encuentra en tratamiento y control de la enfermedad.(ver informe Clínica Bonadona) (ii) No reposa en el acervo probatorio, solicitud de permiso alguno al Ministerio de Trabajo por parte de la accionada. (iii) La accionada era conocedora de la afectación de salud de la actora, y (iv) La accionada no demostró ni desvirtuó la presunción de discriminación que se activa en estos casos contra el empleador, como cuando se demuestra una justa causa.”*

#### **IV. Impugnación**

La parte accionada presentó escrito de impugnación en contra del fallo de primera instancia calificándolo como arbitrario, toda vez que se fundamentó en una aplicación indebida de los lineamientos jurisprudenciales, dictados por la Honorable Corte Constitucional; sin dejar del lado que el A-quo, ignoró por completo los argumentos facticos y jurídicos esgrimidos por ASEAR PLURISERVICIOS S.A.S, en la contestación de la tutela, dando por probadas condiciones y circunstancias que la accionante Margarita Gamero Roa, no logró acreditar y probar, tanto en su escrito de tutela, como en las pruebas aportadas, las cuales por el contrario dan cuenta de que el estado de salud de la accionante es adecuado.

#### **V. CONSIDERACIONES**

##### **V.I. Competencia**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991 y en el Decreto 1382 de 2000, este despacho resulta competente para conocer de la impugnación del fallo de la acción de tutela en referencia, por resultar ser el superior funcional de la agencia judicial que la profirió.

##### **V.II. Problema Jurídico**

Deberán despejarse los siguientes interrogantes:

¿Resulta procedente formalmente la acción de tutela en el caso que nos ocupa?

T-2022-00003-01

En caso positivo,

¿La empresa accionada está vulnerando los derechos AL TRABAJO y a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA de la actora al desvincularle laboralmente sin justa causa y estando en estado de debilidad manifiesta por su patología?

- **El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de trabajadores en estado de incapacidad, de discapacidad, de indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta.**

La Corte Constitucional ha efectuado una síntesis de las reglas jurisprudenciales y criterios de interpretación establecidos en los fundamentos considerativos de esta providencia en relación con el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de trabajadores en estado de incapacidad, de discapacidad, de indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta, y la procedencia de la tutela para su protección, para posteriormente establecer, los hechos materiales de cada uno de los casos acumulados, y así abordar el análisis de fondo y la resolución de cada uno de ellos.

*(i) La acción de tutela procede contra particulares, de conformidad con las causales previstas en el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, entre las cuales se encuentra la relación de subordinación entre las partes del proceso, el estado de incapacidad, de discapacidad, de indefensión, de vulnerabilidad o debilidad manifiesta, particularmente para las relaciones derivadas del contrato de trabajo, que ahora nos ocupan.*

*(ii) Si bien la acción de tutela no es en principio procedente para resolver conflictos derivados de relaciones o vínculos laborales, ya que para ello existe la jurisdicción ordinaria laboral y la contenciosa administrativa, la tutela puede proceder de manera excepcional con el fin de proteger derechos laborales relativos a la terminación unilateral de un contrato de trabajo sin justa causa, por tratarse de un caso de estabilidad laboral reforzada, de un trabajador en estado de discapacidad, de afectación o disminución de su salud, lo cual lo coloca en una situación de indefensión, de vulnerabilidad o debilidad manifiesta, casos frente a los cuales la tutela se torna en mecanismo principal, idóneo y eficaz, respecto a los medios ordinarios de defensa, superándose así el requisito de subsidiariedad, establecido en el Decreto 2591 de 1991, o cuando se instaure la acción de tutela de forma transitoria para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.*

*(iii) La estabilidad laboral implica las siguientes dimensiones:*

*“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”.*

*(iv) Por tanto, la protección de la estabilidad laboral reforzada debe prosperar si: a) el trabajador se encuentra en debilidad manifiesta o en estado de vulnerabilidad, que se expresa a través de factores que afectan su salud, bienestar físico, mental o fisiológico; b) la desvinculación del empleado se produjo sin autorización previa de autoridad competente; c) la terminación del*

T-2022-00003-01

contrato o desvinculación del trabajador por motivos discriminatorios se entenderá demostrada si se acreditan las dos primeras reglas señaladas, porque la carga de la prueba se traslada al empleador, quien debe demostrar que despidió al empleado con base en una justa causa, para poder oponerse válidamente al amparo; d) se debe pagar al trabajador una indemnización de 180 días de salario; y e) si ello no ocurre, el despido será ineficaz y por tanto se deberá reintegrar y, según el caso, reubicar al trabajador.

(v) La procedencia excepcional de la tutela para proteger derechos laborales relativos a la terminación de un contrato de trabajo, salvo cuando se trate de casos de estabilidad laboral reforzada, como personas en estado de discapacidad, no solo frente a contratos a término indefinido, sino a toda clase de contratos, y en relación con toda clase de empleadores, incluyendo empresas temporales y contratistas independientes, frente a los cuales se presenta la figura de la responsabilidad solidaria con los derechos laborales del empleador.

(vi) En consecuencia, el despido resulta discriminatorio en razón de la situación de salud del trabajador si se acredita en el caso particular:

(a) Que el peticionario pueda considerarse una persona en incapacidad, discapacitada, o en estado de indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta por su estado de salud;

(b) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación;

(c) Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador; y

(d) Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester.

(vii) Finalmente, la alta Corporación reitera el principio de solidaridad como fundamento constitucional de la protección a la estabilidad laboral reforzada, el cual evoca un deber de ayuda o auxilio a las personas que se encuentran en estado de debilidad.-.

- **Derecho a la Salud de sujetos de especial protección constitucional.**

El derecho fundamental a la salud<sup>1</sup> ha sido definido como “la facultad que tiene todo ser humano de mantener la normalidad orgánica funcional, tanto física como en el plano de la operatividad mental, y de restablecerse cuando se presente una perturbación en la estabilidad orgánica y funcional de su ser.”<sup>2</sup> Esta concepción vincula el derecho a la salud con el principio de dignidad humana, toda vez que “responde a la necesidad de garantizar al individuo una vida en condiciones dignas, teniendo en cuenta que la salud es un derecho indispensable para el ejercicio de las demás garantías fundamentales”<sup>3</sup>.

El núcleo esencial del derecho a la salud obliga a resguardar la existencia física del ser humano, y se extiende a los ámbitos psíquicos y afectivos de la persona<sup>4</sup>, la necesidad de garantizar éste derecho y atender al principio de dignidad humana ha llevado a sostener que “[e]l ámbito de protección, por tanto, no está delimitado por el plan obligatorio de salud. Puede existir un servicio de salud no incluido en el plan, que se requiera con necesidad y comprometa en forma grave la vida dignidad de la persona o su integridad personal”<sup>5</sup>

Lo anterior por cuanto la garantía del derecho fundamental a la salud está funcionalmente dirigida a mantener la integridad personal y una vida en condiciones dignas y justa. De allí

T-2022-00003-01

que la jurisprudencia constitucional ha indicado que existen circunstancias que necesariamente ameritan el suministro de insumos, medicamentos e intervenciones, que a pesar de no estar contemplados en el Plan de Beneficios necesitan ser prestados por las EPS, pues de lo contrario, se vulneraría el derecho fundamental a la salud. Al respecto esta Corte indicó:

*“(…) cuando por el acatamiento de lo descrito en el Plan Obligatorio de Salud, se causa un perjuicio a derechos fundamentales como la vida, la integridad personal o la dignidad de la persona que requiere de los servicios por ellas excluidos, tal reglamentación debe inaplicarse y se debe ordenar su suministro, para garantizar el goce efectivo de los derechos y garantías constitucionales. Así, cada situación concreta deberá ser evaluada, pues en casos de enfermedad manifiesta y ante la urgencia comprobada de la necesidad de esos servicios, no existe norma legal que ampare la negativa de prestarlos ya que, por encima de la legalidad y normatividad, está la vida, como fundamento de todo el sistema<sup>13</sup>”*

Por lo anterior, la acción de tutela es procedente cuando está en riesgo o se ven afectadas por razones de salud las condiciones de vida digna del paciente, en tanto el derecho a la salud comporta el goce de distintos derechos que deben ser garantizados por el Estado<sup>6</sup>.

En relación con el derecho a la salud de las personas que hacen parte del grupo de los sujetos de especial protección constitucional es preciso considerar que a partir de normas constitucionales como los artículos 13, 44, 46 y 47, se impone mayor celo en el cumplimiento de los deberes de protección y garantía por parte de las autoridades y de los particulares en la atención de las enfermedades o alteraciones de salud que padezcan. Dentro de tales destinatarios se encuentran los niños, niñas y adolescentes y las personas de la tercera edad.

En efecto, el artículo 13 de la Constitución atribuyó al Estado la obligación de promover las condiciones *“para que la igualdad sea real y efectiva”*, por lo cual le corresponde adoptar *“medidas a favor de grupos discriminados o marginados”*. Ese principio constitucional presupone un mandato de especial protección en favor de *“aquellas personas que por su condición económica o física se encuentran en circunstancia de debilidad manifiesta”*.

En dicho contexto, la norma superior señaló algunos sujetos que por su condición de vulnerabilidad merecen la especial protección del Estado, como los niños (Art. 44), las madres cabeza de familia (Art. 43), los adultos mayores (Art. 46) los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos (Art. 47), y las personas que padezcan enfermedades catastróficas, y a quienes es un imperativo prestarles la atención especializada e integral que requieran, independientemente de que el conjunto de prestaciones pretendidas se encuentren por fuera del Plan Obligatorio de Salud -POS-<sup>7</sup>.

Atendiendo dichas líneas generales, a continuación, se procede a abordar el asunto concreto sometido a consideración.

## **VIII. Del Caso Concreto**

T-2022-00003-01

De acuerdo con el memorial que impulsa la presente acción la señora MARGARITA ROSA GAMERO ROA solicita la protección de sus derechos a la estabilidad laboral reforzada, al debido proceso, a la igualdad, a la vida en condiciones dignas, al mínimo vital, a la seguridad social, a la integridad física y al trabajo, que afirma están siendo conculcados por la empresa ASEAR PLURISERVICIOS S.A.S al desvincularle laboralmente estando en estado de debilidad manifiesta debido a la patología que padece TUMOR MALIGNO DEL CUADRANTE SUPERIOR EXTERNO DE LA MAMA.

El Juzgado Tercero Civil Municipal de Soledad - Atlántico, concedió la presente acción de tutela, decisión que fue objeto de impugnación conforme a los argumentos arriba expuestos.

Dicho lo anterior, pasará este fallador de instancia a hacer unas precisiones en torno a la procedencia formal de la acción, y a luego se ocupará de establecer si en el caso concreto se cumplen las sub-reglas jurisprudenciales trazadas por la Corte Constitucional para que en el tema que nos ocupa prospere la acción de tutela.

La Corte Constitucional ha establecido en reiteradas ocasiones la improcedencia de la acción de tutela para solicitar reintegros laborales, toda vez que existen otros medios de defensa judicial a los cuales puede acudir para lograr lo pretendido; no obstante excepcionalmente es aceptada la viabilidad del amparo cuando se establece que aquellos mecanismos de defensa no son idóneos o que se requiera la urgente intervención del Juez de tutela para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

De igual manera, ha establecido como excepción a la regla general de improcedencia, que se trate de un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta o en circunstancia que le conceda el derecho a permanecer en su empleo, es decir, en una circunstancia que le otorgue el derecho a la estabilidad laboral reforzada como es el caso que han sufrido deterioro de su salud durante el desarrollo de sus funciones.

En estos casos, la acción de tutela es el medio idóneo y preferente, en razón a la protección laboral reforzada que consagra explícitamente el texto constitucional a favor de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Lo anterior no significa que siempre que las personas se encuentren en situación de vulnerabilidad, deben permanecer en su cargo, sino que su desvinculación laboral o la terminación unilateral de su contrato de prestación de servicios solo podrán efectuarse con previa autorización del Ministerio del Trabajo.

En efecto, el alcance e interpretación que la Corte Constitucional que dentro del marco de la acción de tutela le ha dado al artículo 26 de la ley 361 de 1997 es más amplio que el que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia le ha fijado en reiterada jurisprudencia.

Así, para el alto Tribunal Constitucional dentro del marco de la acción de tutela por estabilidad laboral reforzada en desarrollo de los artículos 13 y 47 de la Carta Política consagra una categoría especial de estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador discapacitado, *sin necesidad de calificación previa de tal condición*, que aplica a todo tipo

T-2022-00003-01

de contrato de trabajo, en virtud de la cual si se despide a un trabajador discapacitado sin la autorización respectiva se presume que la terminación de la relación laboral se produjo por esta circunstancia, se genera la ineficacia del despido o la terminación del contrato, además de la indemnización de 180 días, adicionales a las demás prestaciones económicas derivadas naturalmente del vínculo laboral sin solución de continuidad<sup>1</sup>.

En otros términos, dentro del contexto de la acción de tutela según el precedente de la Corte Constitucional, no es necesario entrar a estudiar si al tutelante se le ha efectuado calificación de la pérdida del porcentaje de capacidad laboral, o si habiéndose emitido la calificación el porcentaje supera o no el 15%, sino que basta que se comprueben los siguientes presupuestos:

- Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta al momento de la desvinculación.
- Que el empleador tenga conocimiento de tal situación;
- Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador;  
y
- Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester.

Por tanto, la protección de la estabilidad laboral reforzada debe prosperar si: a) el trabajador se encuentra en debilidad manifiesta o en estado de vulnerabilidad, que se expresa a través de factores que afectan su salud, bienestar físico, mental o fisiológico; b) la desvinculación del empleado se produjo sin autorización previa de autoridad competente; c) la terminación del contrato o desvinculación del trabajador por motivos discriminatorios se entenderá demostrada si se acreditan las dos primeras reglas señaladas, porque la carga de la prueba se traslada al empleador, quien debe demostrar que despidió al empleado con base en una justa causa, para poder oponerse válidamente al amparo; d) se debe pagar al trabajador una indemnización de 180 días de salario; y e) si ello no ocurre, el despido será ineficaz y por tanto se deberá reintegrar y, según el caso, reubicar al trabajador.

De conformidad con el contexto normativo y jurisprudencial sobre el tema, para la prosperidad de las pretensiones de la aquí accionante, debe aparecer demostrado que para la fecha 23 de julio de 2021, fecha en que terminó su relación laboral, se encontraba

---

<sup>1</sup> A diferencia de la Corte Constitucional, la Sala de Casación Laboral al interpretar el alcance del artículo 26 de la ley 361 de 1997, como órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, viene sosteniendo una tesis más restringida que la que viene prohijando la Corte Constitucional sobre la materia.

Así el máximo tribunal de la justicia ordinaria laboral ha sostenido reiteradamente, que para la viabilidad de otorgar la protección prevista en la norma relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se exige:

- Que el trabajador haya sido calificado como limitado físico.
- Que se trate de una disminución en la capacidad productiva igual o superior al 15% que corresponde es decir debe ser una limitación moderada, severa o profunda en los términos previstos en el artículo 7º del Decreto 2463 de 200.
- Que tal circunstancia haya sido conocida por el empleador.

T-2022-00003-01

en estado de discapacidad, vulnerabilidad o limitación física y que para esa misma fecha la empresa demandada tenía conocimiento de tal situación.

Descendiendo al caso sub-examine, tenemos que la parte accionante aportó la historia clínica que corrobora la patología por ella descrita.

Ahora bien, como lo ha señalado la Corte Constitucional, aun cuando a la fecha específica de terminación del contrato laboral la trabajadora no haya estado formalmente incapacitado por la EPS es posible que en razón del estado de salud que venía presentando el trabajador sea una persona en estado de debilidad manifiesta a la fecha en que se produjo su desvinculación, caso en el cual le asistirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada, pero ello debe encontrarse acreditado al interior del proceso.

Al respecto se observa de la documental arriba referenciada, que efectivamente se registra prueba de la patología, TUMOR MALIGNO DEL CUADRANTE SUPERIOR EXTERNO DE LA MAMA, desde enero de 2015, de la cual conforme al informe rendido por ASEAR PLURISERVICIOS S.A.S y las pruebas aportadas, tenía pleno conocimiento.

Así mismo que posterior le fue realizada MASTECTOMIA RADICAL – RECONSTRUCCION CON COLGAJO, siguiendo con quimioterapias en el año 2016, debiendo actualmente asistir a controles oncológicos cada 6 meses.

En el caso de marras, la tutelante hace derivar el desmedro de sus garantías fundamentales del hecho de no haber sido renovado su contrato de trabajo ignorando la enfermedad que padece TUMOR MALIGNO DEL CUADRANTE SUPERIOR EXTERNO DE LA MAMA.

Así las cosas, se logra concluir válidamente que para la época del despido 23 de junio de 2021, la accionante, si bien no padece el tumor maligno, aun no se le ha certificado que el mismo ha desaparecido o que ha sido superado, por el contrario, tiene tratamiento en curso, aún se encontraba bajo supervisión periódica de su patología, la cual de acuerdo a la Jurisprudencia Constitucional es catalogada como catastrófica y de alto costo, circunstancia que ubica a la señora MARGARITA ROSA GAMERO ROA en estado de debilidad manifiesta.

Lo anterior sumado al hecho que al momento de la desvinculación de la accionante no medió autorización de la autoridad competente, dan lugar a que se configuren los presupuestos para que prospere la protección de la estabilidad laboral reforzada de la señora MARGARITA ROSA GAMERO ROA, conforme lo establece la norma arriba citada.

Por todo lo expuesto se deberá confirmar el fallo de primera instancia.

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

**RESUELVE**

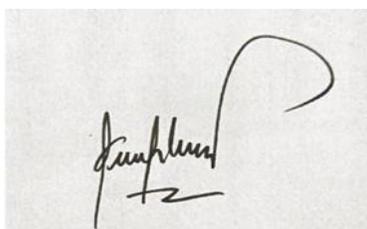
T-2022-00003-01

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de tutela de fecha 11 de octubre del 2021, proferido por el Juzgado Tercero Civil Municipal En Oralidad De Soledad - Atlántico, por las razones expuestas en la parte motiva.

**SEGUNDO:** Notificar ésta providencia a las partes, así como al Defensor del Pueblo, por el medio más expedito y eficaz.

**TERCERO:** Remítase el expediente a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión, según lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1991.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



**GERMAN RODRIGUEZ PACHECO**  
Juez

Firmado Por:

**German Emilio Rodriguez Pacheco**  
Juez  
Juzgado De Circuito  
Civil 001  
Soledad - Atlantico

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **81ab02f41db7f148c37ddd25b63e467fa08e209aeb0293a9f0ed998da0dbaa**

Documento generado en 12/02/2022 10:19:51 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:  
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>