



JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS  
CAUSAS LABORALES

<b>Referencia</b>	Acción de Tutela
<b>Demandante:</b>	Jamiseth Gallego Nieto
<b>Demandado:</b>	Humanizar Salud Integral S.A.S
<b>Radicación:</b>	63-001-41-05-001- 2021-00240-00
<b>Tema</b>	Procedencia excepcional de la acción de tutela para reintegro y pago de indemnizaciones.
Subtemas: (i) Estabilidad laboral reforzada (ii) subreglas jurisprudenciales para la procedencia del amparo.	

**Armenia, diecisiete (17) de agosto de dos mil veintiuno  
(2021)**

### **SENTENCIA DE TUTELA.**

Decide el despacho en primera instancia la acción de tutela promovida por **Jamiseth Gallego Nieto**, en contra de **Humanizar Salud Integral S.A.S.**

#### **I. ANTECEDENTES**

**Jamiseth Gallego Nieto**, promovió la acción constitucional con el propósito que se le ampare sus derechos fundamentales al “**trabajo, la igualdad, seguridad social, dignidad humana, mínimo vital y protección estabilidad reforzada**”, mismos que, supuestamente fueron transgredidos por los accionados.

Para motivar la acción señaló que, el 3 de septiembre de 2020, inició contrato de trabajo a término fijo con fecha de terminación el 30 de noviembre de esa misma anualidad con la empresa **Humanizar Salud Integral S.A.S**, en el cargo: Auxiliar Administrativo.

Adujo que, el 30 de octubre de 2020, se le hizo entrega por parte del empleador, de la carta de terminación del contrato de trabajo, sin que esta se hiciera efectiva ya que continuó las labores normalmente después del 30 de noviembre 2020, que el 25 de enero de 2021, nuevamente su empleador le hizo entrega de otra carta de terminación del contrato de trabajo, sin que esta tampoco se hiciera efectiva ya que continuó las labores normalmente después del 28 de febrero de 2021.

Indicó que el 15 de marzo de 2021, en citología de rutina realizada, el médico patólogo Alberto Balaguera Becerra dio como resultado de dicho examen “Células escamosas atípicas de significado indeterminado (ASC-US), por lo que fue llamada por la Entidad Promotora – EPS Sanitas para que consultara con el médico general, de lo cual le informo al director de talento humano quien era jefe inmediato en ese momento Diego Alexander Montes.

Aseguró que, el 06 de abril de 2021 tuvo consulta con el médico general Bladimir Edilson Vargas Espitia y por motivo del resultado en la citología le ordenó una Colposcopia con biopsia de cérvix, lo que igualmente informó inmediatamente de manera verbal a su empleador por medio del director de Talento Humano el señor Diego Alexander Montes, que el 12 de abril de 2021 le realizaron la Colposcopia y el día 15 de abril siguiente le entregaron el resultado de la biopsia de cérvix es “Carcinoma de célula escamosa in situ con extensión glandular, asociada a infección por virus del papiloma humano (lesión escamosa intraepitelial de alto grado)” lo que se traduce en el diagnóstico de carcinoma in situ del exocérvix código CIE 10 D061 de acuerdo a la historia clínica.

Afirmó que, dicho evento y situación la informó de manera verbal a su jefe inmediato el director de talento humano Diego Alexander Montes y a otros compañeros de trabajo como Lina Marcela Pacheco y otros funcionarios de la oficina.

Expuso que, fue remitida al ginecólogo oncólogo, donde se confirmó el diagnóstico del carcinoma in situ de cérvix y se ordena una conización cervical más paraclínicos prequirúrgicos. Ese mismo día radicó los documentos al correo electrónico [radicacioncx@clinicacentral.co](mailto:radicacioncx@clinicacentral.co) de la Clínica Central del Quindío. reitera que esta situación se informó de manera verbal a su jefe inmediato el director de talento humano el señor Diego Alexander Montes.

Argumentó que, el 30 de abril de 2021, se hizo entrega por parte del empleador, de la carta de terminación del contrato de trabajo, aduciendo que este finalizaba el día 30 de mayo de 2021, sin haber pedido el permiso ante Ministerio del Trabajo, que el 13 de mayo de 2021 fue contactada por el área de programación de cirugía de la Clínica Central del Quindío y le programaron la intervención quirúrgica para el día 24 de mayo de 2021, pero luego llamaron nuevamente por la Institución Prestadora de Servicios de Salud – IPS para reprogramarla para el día 31 de mayo de la misma anualidad.

Insistió que estas situaciones de igual forma fueron informadas de manera verbal a su jefe inmediato el director de talento humano. Que el 29 de mayo de 2021, se reunió con la gerente y representante legal la señora Margarita María Ramirez Tafur, le informó de su patología y también le pidió una oportunidad laboral.

Que el día 31 de mayo le fue realizada la intervención quirúrgica del cáncer por el ginecólogo oncólogo el doctor

Daniel De León y le formuló siete (7) días de incapacidad, así como orden de estudio anatomopatológico del cono cervical extirpado.

El accionado **Humanizar Salud Integral S.A.S.** dentro del termino concedido manifestó que no se encuentra vulnerando los derechos fundamentales al trabajo, la igualdad, seguridad social, dignidad humana, mínimo vital y protección estabilidad reforzada.

Que se garantizó el derecho al trabajo durante el término de duración del mismo, así como los derechos a la igualdad, seguridad social, dignidad humana, mínimo vital, los cuales Humanizar Salud Integral S.A.S garantizó hasta el momento en que se encontraba vigente el contrato a término fijo con la accionante.

Aclaró que, tratándose específicamente del planteamiento sobre la terminación de un contrato de trabajo a término fijo, debe atenderse a lo establecido en el mencionado Código, en el artículo 61 modificado por el artículo 5 de la Ley 50 de 1990.

Manifestó que únicamente es viable el reintegro cuando se encuentre la accionante en una situación de debilidad manifiesta, en el presente caso la accionante no presenta ninguna limitación médica o informe médico que indique que la misma no puede desempeñar actividades laborales, a su vez, la misma realiza actividades cotidianas de forma natural y sin dificultad alguna.

Aseguró que el diagnóstico de la situación medica de la accionante fue el 3 del mes de junio del año 2021, fecha en la cual ya no se encontraba laborando para la sociedad

Humanizar Salud Integral S.A.S, de la misma forma, nunca existió un “despido” si no una terminación al contrato por vencimiento del término de duración.

solicitó que se nieguen todas y cada una de las pretensiones incoadas en la solicitud de amparo tutelar, por la improcedencia de la presente acción, dado que no se han vulnerado o amenazado ningún derecho fundamental y a su vez no se cumple con el requisito de subsidiariedad consagrado en la Constitución Política de Colombia.

Para resolver basten las siguientes

## **II. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO**

El objetivo fundamental de la acción de tutela, como mecanismo excepcional con procedimiento preferente y sumario, es la protección efectiva e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales, en aquellos casos en que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de una autoridad pública o de un particular en los términos que establece la Constitución y la ley, y su eficacia se manifiesta en la posibilidad que tiene el juez constitucional, si encuentra probada la vulneración o amenaza alegada, de impartir una orden encaminada a la defensa actual e inminente del derecho en disputa.

Es importante precisar que, tal y como lo ha sostenido la jurisprudencia de tiempo atrás, en aquellas ocasiones en las cuales las pretensiones del actor giran en torno a controversias relativas al derecho al trabajo, la acción de tutela no resulta ser, en principio, el mecanismo idóneo para debatirlas, pues *«el ordenamiento jurídico colombiano prevé para el efecto acciones judiciales específicas cuyo*

*conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate, y afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual» (CC T-663 de 2011, reiterado en CC T-041 de 2014 y CSJ STC10954 de 2015, STC13889-de 2016 y STC693 de 2017).*

Sin embargo, excepcionalmente se ha admitido la procedencia del amparo constitucional en aquellos eventos en que el petente goza del derecho a la estabilidad laboral reforzada, que *«ampara no sólo a aquellos trabajadores que presentan discapacidades, sino también a aquellos que sin presentar tal condición, se encuentran en situación de debilidad manifiesta, originada en una afectación significativa de su salud, que les cause limitaciones de cualquier índole» (CC T-002 de 2011, reiterada en CSJ STP 1869 de 2015, STC13889 de 2016 y STC693 de 2017).*

### **III. ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA.**

El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de trabajo. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución **(CC SU-049 de 2017)**

De la lectura de la sentencia de unificación de jurisprudencia constitucional, se tiene que: *(i)* el principio de solidaridad impone a los empleados y contratantes, el deber de preservar el empleo -a menos que concurra justa causa convalidada por la oficina del Trabajo-, a quienes presenten una afectación de salud relevante; *(ii)* el amparo de quienes presenten la citada afectación consiste en la ineficacia de la terminación del vínculo contractual, lo que obliga al contratante a prorrogar la relación contractual por un término igual al inicialmente pactado, y *(iii)* se tiene como ineficaz la terminación del contrato de prestación de servicios a quienes posean graves afectaciones de salud si no ha mediado permiso del Ministerio de Trabajo.

En todo caso, además de la autorización de la Oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de los siguientes tres presupuestos básicos: *i)* que se establezca que la persona que presta el servicio realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; *(ii)* que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el contratante en un momento previo al despido; y *(iii)* que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. (T-388 de 2020)

#### **IV. SUBREGLAS JURISPRUDENCIALES PARA LA PROCEDENCIA DEL AMPARO**

**(i)** Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades con la pérdida de capacidad laboral en un grado

considerable, o la experimentación objetiva de una dolencia o problema de salud que afecte sustancialmente el desempeño en condiciones regulares de las labores de las cuales se obtiene un sustento. La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha estudiado diferentes casos en los cuales ha evaluado si la condición de salud efectivamente impide o no de forma significativa el normal desempeño laboral, ante lo cual ha concluido, lo siguiente:

Que la condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral, según la jurisprudencia constitucional se acredita, entre otros casos, cuando:

**a)** En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad, al momento del despido existen recomendaciones médicas, y se presentó incapacidad médica durante días antes del despido **(C.C. T-589 de 2017)**

**b)** Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral **(C.C. T-284 de 2019)**

**c)** Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico **(C.C. T-118 de 2019)**

**d)** Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de pérdida de capacidad laboral (en adelante PCL) tiene lugar antes del despido **(C.C. T-118 de 2019)**

**(ii)** Que el empleador tuviera conocimiento de la condición de debilidad manifiesta del trabajador. En efecto, si un trabajador desea invocar los beneficios de la estabilidad laboral reforzada, requiere que se demuestre que el empleador de forma previa a la terminación estaba informado sobre la situación de salud. asimismo, la Corte Constitucional ha analizado diversos casos en los cuales ha evaluado si se puede entender que la condición de debilidad manifiesta fue conocida o no por el empleador de forma previa al despido. Al respecto, se ha concluido, entre otras cosas, lo siguiente:

el conocimiento del empleador sobre la condición de salud del trabajador se acredita, entre otros casos, cuando:

**a)** La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria **(C.C. T-383 de 2014)**

**b)** El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral **(C.C. T-589 de 2017)**

**c)** El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral **(C.C. T-589 de 2017)**

**d)** La accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato **(C.C. T-118 de 2019)**

e) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido **(C.C. T-144 de 2017.)**

f) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela **(C.C. T-144 de 2017.)**

g) Los indicios probatorios evidencian que, durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador **-(C.C. T-144 de 2017.)**

**(iii)** Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. En estos supuestos, se ha establecido una presunción (*iuris tantum*) en favor de la persona que fue apartada de su oficio.

Así, se ha señalado que, si constatada la condición de debilidad especial se logra establecer que la terminación del vínculo se produjo sin la autorización de la autoridad laboral, se deberá presumir que la causa fue el estado de indefensión en el que permanece el sujeto.

Con todo, esta presunción se puede desvirtuar -incluso en el proceso de tutela, porque la carga de la prueba se traslada al empleador, a quien le corresponde demostrar que el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una justa causa. En el evento de no desvirtuarse lo anterior, el juez constitucional deberá declarar la ineficacia de la terminación o del despido laboral en favor del sujeto protegido y las demás garantías que considere necesarias para garantizar la satisfacción plena de sus derechos fundamentales vulnerados. **(C.C. T-434 de 2020)**

Bajo ese contexto, la protección de la que goza una persona en virtud de la estabilidad laboral reforzada por salud consiste en la garantía de: (i) no ser despedido en razón a su situación de debilidad manifiesta; (ii) permanecer en el empleo, a menos que exista una causa de desvinculación no relacionada con la situación de discapacidad; y (iii) que la autoridad competente autorice el despido, previa verificación de la causa que amerite la desvinculación. De lo contrario, el despido será ineficaz y el trabajador será acreedor de la indemnización fijada por la ley, más el pago de los salarios dejados de devengar.

Descendiendo al Sub iudice, tal y como se desprende de las pruebas obrantes en el expediente, es claro que **Jamiseth Gallego Nieto**, es una persona que padece de **carcinoma de célula escamosa in situ**.

Por otra parte, y de acuerdo con el vínculo que ataba a las partes, existen indicios que en conjunto permiten deducir que **Humanizar Salud Integral S.A.S**, tenía conocimiento de la enfermedad padecida por la actora, tal es el caso la accionante el 15 de abril de 2021 asistió a la práctica de una

biopsia de piel ordenada por su médico tratante la cual tuvo lugar en las horas de la mañana. Por tanto, es posible inferir que la actora contó con autorización de su superior jerárquico para asistir a la práctica de un examen médico y ausentarse de sus labores. Además, la actora afirmó que *“el día 29 de mayo de 2021, personalmente se reunió con la gerente y representante legal la señora MARGARITA MARÍA RAMIREZ TAFUR, le informé de mi patología y también le pedí una oportunidad laboral, le rogué que no me despidieran porque necesitaba el trabajo y que incluso me iba para otro cargo con menor salario, pero me informó que la decisión ya estaba tomada y que no me podían renovar el contrato de trabajo ni tampoco suscribir otro acuerdo de voluntades”*, y sobre este tema la parte accionada no realizó ninguna manifestación.

La asistencia a citas médicas por parte de la actora no era un evento aislado, pues es evidente que tuvo que pedir diferentes permisos para poder asistir a por lo menos 4 citas médicas, las cuales comenzaron a manifestarse de forma repentina y constante durante el último mes de la relación laboral. Las mencionadas citas médicas tuvieron lugar en los siguientes días: el 6, 15 y 21 de abril de 2021. Se destaca que las citas médicas no fueron sobre patologías aleatorias, sino que versaron sobre el diagnóstico y patología que padecía la actora. Además, la demandada guardó silencio sobre las múltiples citas médicas y en ningún momento negó que la accionante el 29 de mayo de 2021, personalmente se reuniera con la gerente y representante legal y le informó de la patología y también le pidió una oportunidad laboral.

Dado lo anterior, se entiende acreditado el presupuesto del conocimiento previo por parte del empleador sobre la afectación de salud de la tutelante.

De otra parte, en el caso de la actora, no se demostró que la patología le generara bajo rendimiento laboral o una

dificultad evidente para el desempeño de sus funciones, tanto es así que según las afirmaciones del escrito de tutela cumplió con el termino pactado en su contrato de trabajo, igualmente la misma accionante se encontraba dispuesta a desempeñar un cargo con menor salario.

## **V.DE LOS PRINCIPIOS DE RESIDUALIDAD Y SUBSIDIARIDAD QUE COMPORTA LA ACCIÓN CONSTITUCIONAL DE AMPARO.**

Conforme lo dispone el artículo 86 de la Constitución Política, los artículos concordantes del Decreto 2591 de 1991 y la reiterada jurisprudencia constitucional sobre la materia, la acción de tutela tiene un carácter residual y subsidiario.

Por lo anterior, solo procede como mecanismo de protección definitivo (i) cuando el presunto afectado no disponga de otro medio de defensa judicial; o (ii) cuando existiendo ese medio carezca de idoneidad o eficacia para proteger de forma adecuada, oportuna e integral los derechos fundamentales, a la luz de las circunstancias del caso concreto. Además, procederá como mecanismo transitorio cuando se interponga para evitar la consumación de un perjuicio irremediable en un derecho fundamental. (T-462 de 2019)

De otra parte, si bien existe otro mecanismo de defensa judicial como es la reclamación ante la vía ordinaria laboral, también es cierto que en ciertos eventos es viable la procedencia de la acción tutelar para obtener el reconocimiento de derechos prestacionales , para lo cual se han establecido dos excepciones: “(i) cuando el medio de defensa judicial dispuesto por la ley para resolver las controversias no es idóneo ni eficaz conforme a las especiales circunstancias del caso estudiado, procede el amparo como

mecanismo definitivo; y, (ii) cuando, pese a existir un medio de defensa judicial idóneo, éste no impide la ocurrencia de un perjuicio irremediable, caso en el cual la acción de tutela procede como mecanismo transitorio.

Adicionalmente, cuando el amparo es promovido por personas que requieren especial protección constitucional, como niños, niñas y adolescentes, mujeres en estado de gestación o de lactancia, personas cabeza de familia, en situación de discapacidad, de la tercera edad o población desplazada, entre otros, el examen de procedencia de la tutela se hace menos estricto, a través de criterios de análisis más amplios, pero no menos rigurosos” (SU-075 de 2018)

En este orden de ideas, el amparo resulta improcedente, en tanto que no se cumple el presupuesto de subsidiariedad y tampoco está acreditado la existencia de un perjuicio irremediable que amerite la intervención de manera transitoria.

En efecto, la accionante debió adelantar el correspondiente proceso ante el juez natural, a fin de que se estudiara si tenía estabilidad laboral reforzada con ocasión del fuero de salud u otra garantía foral y así obtener el reintegro que pretende por esta vía excepcional. Ello en atención a que la naturaleza de este dispositivo constitucional lo constituye en la última herramienta de la que pueda hacer uso una persona para proteger los derechos que cree desconocidos.

Por consiguiente, esta acción preferente y residual no puede utilizarse en reemplazo de los mecanismos ordinarios de defensa judicial, toda vez que un proceder en tal sentido contradice lo previsto en el numeral 1.º **del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991** y va en contravía de los mencionados

principios de seguridad jurídica, cosa juzgada, autonomía, juez natural e independencia judicial.

De otro lado, considera esta judicatura que aunque de manera excepcional la acción de tutela procede aún en situaciones frente a las cuales existe otro mecanismo alternativo de defensa judicial para la protección del derecho amenazado, se trata de eventos en los cuales se teme fundadamente que podría sobrevenir un perjuicio irremediable que, en todo caso, incumbe definir y probar razonadamente a la parte actora, más allá de cualquier apreciación generalizada y subjetiva, circunstancia que no se acreditó en el caso bajo estudio.

En este orden de ideas, y sin que se hagan necesarias otras consideraciones, por las razones expuestas en precedencia.

### **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE** la acción de tutela promovida por **JAMISETH GALLEGO NIETO** en contra de la **HUMANIZAR SALUD INTEGRAL S.A.S**, por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

**SEGUNDO: NOTIFICAR** a los interesados en la forma prevista en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

**TERCERO: REMITIR** el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, si esta decisión no fuere impugnada.

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE,**

*Firmado electrónicamente*

**MARILÚ PELÁEZ LONDOÑO**

**JUEZA**

**Firmado Por:**

**Marilu Pelaez Londono**

**Juez**

**Laborales 001**

**Juzgado Pequeñas Causas**

**Quindío - Armenia**

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:

**ddcfdb4c3fa59e604638c723d89aba  
ba3ba9fa9354e15cfd195576e47103  
12f2**

Documento generado en 17/08/2021  
08:46:02 a. m.

**Valide éste documento electrónico  
en la siguiente URL:**

**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**