



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO PROMISCOU MUNICIPAL DE YOLOMBÓ**

Yolombó, veintinueve (29) de enero de dos mil veinte (2020)

REFERENCIA:	Acción de tutela
RADICADO:	05-890-40-89-001-2020-00004 00
ACCIONANTE:	ANA LUCIA MOLINA BRAM
ACCIONADO:	ESE SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ, COOPERATIVA SINTRACOL, COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
PROVIDENCIA:	Sentencia No. 003
DECISIÓN:	Se concede de amparo constitucional

OFICIO. **098**

Señores

- 1. ESE SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ**
- 2. COOPERATIVA SINTRACOL**
- 3. COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**

ASUNTO: **NOTIFICO FALLO DE TUTELA 2020-00004**

Cordial saludo,

De manera atenta, me permito notificarle el fallo de tutela emitido por este Juzgado dentro del radicado de la referencia, conforme lo ordena el artículo 30 del decreto 2591 de 1991.

Adjunto copia íntegra del fallo de tutela.

Atentamente,

WILFREND PINTO MARÍN
Notificador

Email j01prmpalyolombo@cendoj.ramajudicial.com.co



JUZGADO PROMISCOU MUNICIPAL YOLOMBO ANTIOQUIA
Yolombó, Enero Veintiocho (28) de dos mil veinte (2020)

PROCESO	Acción de Tutela
ACCIONANTE	ANA LUCIA MOLINA BRAM
ACCIONADO	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN RAFAEL DE YOLOMBO Y/O COOPERATIVA SINTRACOL
VINCULADA	COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
RADICADO	058904089001202000004
INSTANCIA	Primera
PROVIDENCIA	Sentencia No 003
TEMA Y SUBTEMA	1) La acción de Tutela y la procedencia por solicitud de reintegro laboral, 2) derecho al mínimo vital, dignidad humana, salud, vida 3) derecho al trabajo, 4) debido proceso, 5) Estabilidad laboral reforzada, y 6) el caso concreto.
DECISIÓN	TUTELA DERECHOS, ORDENA REINTEGRO TRANSITORIO PARA ACUDIR A LA VIA LABORAL

En ejercicio del derecho consagrado en el Artículo 86 de la Constitución Política, desarrollado y reglamentado por los decretos 2591 de 1991 y 308 de 1992, la señora **ANA LUCIA MOLINA BRAM**, identificada con C.C. No. 22.228.526, formuló acción de tutela en contra de la **EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN RAFAEL DE YOLOMBO y LA COOPERATIVA SINDICATO DEL GREMIO DE LA SALUD COLOMBIANA "SINTRACOL" Nit No. 900489716-9**, en procura de obtener el restablecimiento de sus derechos fundamentales **AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS, A LA VIDA DIGNA, AL MÍNIMO VITAL, A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**, al trabajo acorde a las condiciones de salud y a la protección a los disminuidos físicos, además de los derechos protegidos por tratados internacionales entre ellos la convención interamericana de derechos humanos, los cuales estima violentados por la entidad accionada.

I. ANTECEDENTES.

En la acción de tutela la accionante indica:

HECHOS

1. Inicie a laborar el día 10 de septiembre de 2010 en la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Yolombó Antioquia a través de la Cooperativa Integrarse que era quien realizaba los contratos y teníamos derecho a primas en el mes de junio y en el mes de diciembre. Igualmente teníamos derecho a la seguridad social y nos cotizaban al Fondo de pensiones. En el mes de septiembre cumplía con el término para

solicitar vacaciones y me las concedían en diciembre, mes en el cual yo solicitaba disfrutarlas.

2. Debido a las labores ejercidas, en el año 2012 empecé a padecer de afecciones de salud por desgaste de la columna y desviación de columna y empecé con problemas del túnel del Carpió de la mano derecha, tiroides, artrosis, fibromialgia, osteoporosis y artritis. El día 24/04/2012 me atendieron en la SO Central Especialistas Clínica Medellín y el médico ortopedista envió unas RECOMENDACIONES HCL, en el cual manifestaba: "Paciente que presenta escoliosis degenerativa tórax columbar izquierda requiere reubicar de labores y con manejo con aines y fisioterapias. No es quirúrgico".

3. El 12/06/2012, la Doctora Ana María Baena Arroyave de Salud Ocupacionai de SALUDCOOP EPS envió un oficio dirigido a HOSPITAL SAN RAFAEL donde determinó: "Luego d revisar historia clínica y de evaluar médicamente a la paciente ANA LUCIA MOLINA BRAM con cédula de ciudadanía número 22228526 encontramos que el paciente puede trabajar y para evitar accidentes y complicaciones de su estado de salud, se debe laborar bajo las siguientes recomendaciones médicas al menos por 3 meses: 1. Evitar levantar o transportar cargas superiores a 15 Kl. 2.

Planear el levantamiento de la carga si requiere de ayudas mecánicas o humanas? Para donde se va a trasladar? Tiempo de levantamiento del objeto tamaño del objeto lugar donde se va a agarrar y material de la envoltura del mismo.3. Realizar cambios frecuentes de posición y/o pausas activas. 4. Evitar labores que impliquen movimientos repetitivos de flexión extensión y rotación de tronco. 5. Al agacharse hacerlo con la espalda recta flexionando las rodillas. 6. Evitar laborar en alturas. 7. Evitar labores que impliquen movimientos de vibración micro trauma o trauma repetido sobre cuerpo entero o columna lumbar. 8. Proporcionar herramientas de trabajo con mango largo (escoba trapera recoge basura) con el fin de evitar flexión anterior en la columna. Las recomendaciones ocupacionales pretenden mejorar la condición de salud del trabajador y afectar de manera positiva el ausentismo laboral por causa médica. Consideramos que, al terminar el periodo arriba establecido, debe ser evaluado nuevamente por esta especialidad con nueva descripción de cargos y labores desempeñados durante ese periodo. Lo anterior dando cumplimiento a Ley 776 de 2002 y el Decreto 1295 de 1994. El concepto de reubicación es responsabilidad del empleador según lo dicta el Decreto 2177 de 1989".

4. El día 07/05/2018, me expidieron un concepto de rehabilitación donde manifiestan que tengo tratamiento curativo pendiente de alivio del dolor y reumatología. Si se ha logrado la mejoría medica máxima? No. Secuelas definitivas o establecidas a la fecha: Dolor crónico. Con base en lo anterior, el concepto de rehabilitación es: Desfavorable, según prescripción del Doctor Adrián Zapata Lopera.

5. El día 15/08/2018, me emitieron certificado médico ocupacional periódico en el Mediclínico San Francisco S.A.S. donde el concepto médico ocupacional fue: "De acuerdo con el Examen ocupacional PERIODICO realizado a ANA LUCIA MOLINA BRAM con documento de identificación No. 22228526 se considera APTA PARA CONTINUAR EN EL CARGO CON RESTRICCIONES QUE LIMITAN SU LABOR para desempeñar la ocupación de SERVICIOS GENERALES del sector económico ACTIVIDADES INMOBILIARIAS".

6. La Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia en dictamen de determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral y ocupacional determina que el valor final de la combinación de deficiencias sin ponderar 40,55% y en pérdida de la capacidad laboral y ocupacional (Título I + Títuloll): 37,18%.

7. El día 25 de noviembre de 2019, me enviaron una citación a valoración médica de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, para el día 13 de marzo de 2020 a las 4:15:00 PM en la DIAGONAL 36 BIS No. 20 74 ESQUINA AVENIDA PARKWAY, en la ciudad de Bogotá, a fin de practicársele la valoración médica correspondiente, citación que tengo pendiente.

8. Yo estaba disfrutando de mi período de vacaciones que iban desde el 12 hasta el 31 de diciembre de 2019 y el día 31 de diciembre de 2019 el señor Alonso Muñoz, conductor de la E.S.E. Hospital San Rafael de Yolombó, me llevó un oficio a mi casa de SINTRACOL donde el asunto era: recordatorio y me manifestaban: "En atención al preaviso ya firmado por usted, le recordamos que su convenio de ejecución sindical no será renovado, por tal razón, el mismo solo se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2019.

Agradecemos de ante mano la disposición que tuvo con el sindicato durante su tiempo de vinculación y por lo tanto le deseamos que tenga mucho éxitos a nivel laboral y profesional. El área de compensaciones se encargará de hacerle entrega del pago de las prestaciones sociales a las que tiene derecho".

9. Yo todavía me encuentro en tratamiento médico, en medicina del dolor, que tengo cita en febrero y con el internista la tuve el día 02 de enero de 2020 y aun así me desvincularon de mis labores cuando estaba en vacaciones y en tratamiento médico. Yo nunca tuve un llamado de atención en los 9 años que llevo laborando, ni memorandos y a pesar de las recomendaciones que hacían los diferentes médicos, me vinieron a reubicar el año pasado cuando el Hospital cumplió los 100 años porque estuve hospitalizada en la E.S.E Hospital San Rafael 4 días y en la Clínica Bolivariana estuve como 15 días hospitalizada por todas las patologías que padezco.

10. Considero que se están vulnerando mis derechos porque continúo en tratamiento médico y por el despido no puedo acceder a los servicios de salud y porque tengo una citación para dar trámite a mi recurso de apelación con la Junta Nacional de Calificación de Invalidez y además soy una mujer adulta mayor de 60 años, cabeza de familia y mi sostenimiento depende de ese empleo y a mi edad ya no me contratan en ningún lado, por lo que busco acceder a una estabilidad laboral reforzada dadas mis condiciones y todavía no cuento con las semanas cotizadas para acceder a pensión. Razones por las cuales instauo la presente acción de tutela.

2. Petición de amparo. Solicita:

1) Se ordene a la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael y/o Cooperativa SINTRACOL el reintegro a mis labores por los derechos vulnerados al trabajo, la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, al debido proceso y a la vida digna por las entidades accionadas

2) También solicito de conformidad con el artículo 24 del Decreto 2591 de 1991, me permito solicitar que en el fallo dictado por usted se prevenga a las entidades accionadas: “ para que en ningún caso vuelva a incurrir en las acciones u omisiones que dieron mérito para conceder la tutela, y que, si procediere de modo contrario, será sancionada de acuerdo con lo establecido en el artículo correspondiente de este decreto, todo sin perjuicio de las responsabilidades en ya hubiere incurrido.”

3) Que se ordene el amparo de aquellos derechos fundamentales no invocados como amenazados, violados y/o vulnerados y que Usted, en su función de guardián de la Constitución, pueda establecer como violados, amenazados y/o vulnerados.

3. Pruebas. La tutelante aporta como medios probatorios, los siguientes:

- a) fotocopia de mi cédula de ciudadanía,
- b) Recomendaciones de la Historia Clínica Laboral Central por Especialistas de la Clínica Medellín.
- c) Oficio de Saludcoop a la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Yolombó Antioquia de fecha 12 de junio de 2012,
- d) Oficio de Saludcoop a la Cooperativa Integra de fecha 12 de junio de 2012, Oficio de fecha 17 de agosto
- e) Concepto de rehabilitación médico laboral del especialista en medicina laboral por parte del médico Adrián Zapata Lopera.
- f) Certificado médico ocupacional periódico.
- g) Dictamen de determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral y ocupacional.
- h) Citación a la Junta Nacional de Calificación de invalidez de fecha 25 de noviembre de 2019.
- i) Oficio recordatorio de Sintracol.
- j) Fotocopia de la carta donde se me manifiesta que no hay más contrato de fecha 31 de diciembre de 2019.

Testimoniales: Gema Rosana Campuzano Arenas, C.C. 43021460 Celular 3105480045, Gabriel Galvis Viana, C.C. 70251794 Celular 3122123208, Isbelia Pérez, C.C. 22229910 Celular 3218569513, Mery Londoño Henao, C.C. 42779935, Celular3115316414.

4. Actuación procesal. Como quiera que en el texto del libelo se dio cumplimiento a la exigencia estipulada en el inciso 2° del Artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, fue admitida la acción de tutela el día 14 de enero de 2020 y se procedió a vincular por pasiva a la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, notificando al convocado, mediante Oficio N° 012 de la misma fecha.

5. Respuesta de la accionada SINDICATO DEL GREMIO DE LA SALUD COLOMBIANA – SINTRACOL

“BERNARDO ALEXANDER CALDERON, en calidad de Representante Legal del SINDICATO DE GREMIO DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD COLOMBIANA -SINTRACOL, accionado en el presente proceso, de la manera más atenta, me permito dar respuesta a la Acción de Tutela interpuesta por la señora Ana Lucía Molina Bram, en los siguientes términos:

El sindicato SINTRACOL no conoce lo descrito por la hoy accionante en los hechos primero, segundo y tercero del escrito de tutela presentado al despacho, toda vez que para las fechas allí descritas y conforme a los estatutos sindicales aún no se había creado la Institución y por

tanto resulta imposible conocer las situaciones manifestadas por la señora Molina Bram, se da claridad que el SINDICATO DE GREMIO DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD COLOMBIANA- SINTRACOL fue establecido el día 25 de julio de 2016 cuando fueron creados y aceptados los estatutos que rigen la organización; en igual sentido, es decir no se conoce lo descrito por la señora Ana Lucia Molina en el hecho cuarto y en el hecho quinto de la acción de tutela, pues para la fecha allí descrita no existía relación alguna con nuestra institución, toda vez que no operábamos en el municipio de Yoiombó (Antioquia) ni teníamos relación contractual con la ESE Hospital San Rafael del referido municipio.

Es importante informar al Despacho, que luego de consultar las bases de datos del área de Talento Humano y la Oficina de Gestión del Riesgo de la institución, no se encuentra dictamen o certificado alguno que sustente lo descrito en el hecho sexto del escrito tutelar, es decir pérdida de la capacidad laboral, y por esto se manifiesta que el SINDICATO DE SINDICATO DEL GREMIO DE LA SALUD COLOMBIANA – SINTRACOL GREMIO DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD COLOMBIANA - SINTRACOL, en ningún momento ha vulnerado los derechos fundamentales invocados por la accionante, habida cuenta que la señora Molina Bram nunca allegó dictamen de pérdida de la capacidad laboral a las dependencias de la instituciones o ante sus delegados.

El SINDICATO DE GREMIO DE LOS TRABAJADORES. DE LA SALUD COLOMBIANA - SINTRACOL, no tiene conocimiento de la cita que expresa en el hecho séptimo la actora, ya que como se ha reiterado no existen registros en las bases de datos del área de Talento Humano y la Oficina de Gestión del Riesgo de la institución que den cuenta de procesos de valoración médica ante la Junta Nacional de Calificación habida cuenta que la señora Molina Bram nunca allegó citación alguna a nuestra institución. Para el SINDICATO DE GREMIO DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD COLOMBIANA - SINTRACOL, se hace necesario manifestar que es FALSO lo afirmado por la señora ANA LUCIA MOLINA BRAM en el hecho octavo y el hecho noveno de la acción incoada, esto porque su periodo de descanso anual fue hasta el día 30 de diciembre de 2019, y no hasta el día 31 de diciembre como lo pretende hacer valer en su relato, así

mismo es preciso manifestar al despacho que la relación con el SINDICATO DE GREMIO DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD COLOMBIANA- SINTRACOL, fue por medio de un convenio de ejecución de contrato sindical, cuya duración conforme a la cláusula sexta se estableció y se aceptó por las partes por el periodo comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de 2019, con el correspondiente preaviso informando de la terminación del mismo que data del 01 de enero de 2019 con la notificación y aceptación de la parte accionante, poniéndole de presente al despacho que la comunicación del 31 de diciembre del 2019 no era un preaviso, constituía como lo dice el propio escrito un recordatorio del cese y finalización del contrato; y que por lo tanto en ejercicio de la autonomía y libertad de la contratante, aun cuando se continua el contrato con la ESE Hospital San Rafael de Yolombó Antioquia), el sindicato decidió no continuar con los servicios de la mencionada afiliada participe hoy tutelante. De igual manera se reitera nuevamente al despacho que no existe registro alguno en la oficina de talento humano de SINDICATO DE GREMIO DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD COLOMBIANA- SINTRACOL, por lo tanto, no hay antecedentes que permitieran en el desarrollo de su contrato de ejecución de convenio sindical establecer limitaciones y restricciones para el ejercicio del cargo que la afiliada participe desarrollo y que como se manifiesta en este escrito no fueron causales de terminación del contrato, pues incluso no se conocían por parte del sindicato. Se da claridad al despacho que, en el caso concreto, la hoy accionante pretende hacer valer que su despido está sustentado en una supuesta pérdida de la capacidad laboral, manifestando quebrantos en la salud, que solo se dan a conocer mediante el escrito de tutela donde la señora Molina, procedió a enterar de sus supuestas restricciones para el desempeño del cargo en el sindicato y que repito aun en el supuesto caso de existir nunca estas fueron causal de terminación del convenio de ejecución sindical.

SINDICATO DEL GREMIO DE LA SALUD COLOMBIANA – SINTRACOL En el mismo sentido se ha pronunciado el Consejo de Estado en la Sección Segunda, Sentencia 25000234200020120012201 (21812015), jun. 18 /16: "Es forzoso que el empleador conozca la discapacidad del trabajador como instrumento de protección de la seguridad jurídica. Esto evade el hecho de que posteriormente en la jurisdicción se asuma intempestivamente que el trabajador es discapacitado v se le impongan al empleador diversas obligaciones que no preveía, debido a su desconocimiento de la discapacidad" (Negrilla y subraya fuera de texto).

Ahora bien, el SINDICATO DE GREMIO DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD COLOMBIANA- SINTRACOL, no tenía conocimiento de limitación física alguna de la afiliada participe y mucho menos pudo haber considerado estas como causal de terminación del contrato, pues en este

sentido la institución tiene claridad en lo consagrado dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 26 de la ley 361 de 199/:

"ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.

En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar."

Reiteramos que la causa de terminación del convenio de ejecución sindical se soporta en la expiración del plazo pactado, como no conocíamos discapacidad alguna en la afiliada participe y adicionalmente no sería causa de terminación de contrato la existencia de discapacidad, no siendo estas la causa de terminación del convenio, no es necesario solicitar autorización alguna ante el ministerio del trabajo.

No es cierto lo que pretende hacer valer la parte actora en cuanto a que su despido fue realizado cuando aún disfrutaba de su descanso anual, toda vez que este periodo finalizó el día 30 de diciembre de 2019 y se reitera que para el año 2018 la accionante no tenía relación alguna con el sindicato SINTRACOL, por tal razón resulta imposible conocer el estado de salud de la misma y máxime usarlo como argumento para finalizar el convenio de ejecución de contrato sindical.

Es impensable que se otorguen a la accionante los amparos por medio de la tutela alegando un despido injusto ya que hay claridad plena en cuanto a las causas de terminación del convenio de ejecución de contrato sindical, fundamentado en lo establecido en el clausulado del mencionado convenio como en el reglamento de Contrato Sindical y que es ajeno a cualquier imputación realizada por la afiliada participe al referirse de manera impetuosa que fue un despido a causa de una discapacidad física, desconociendo que el SINDICATO no ha sido informado de la existencia de discapacidad alguna en su afiliada participe máxime cuando no se encuentra demostrado que existan y se acrediten los supuestos para la procedencia del reintegro, esto es, i) está probada la discapacidad; ii) el SINDICATO DEL GREMIO DE LA SALUD COLOMBIANA – SINTRACOL empleador tenía conocimiento de tal situación y no le hizo el seguimiento para comprobar la rehabilitación antes de despedirlo y iii) el despido se llevó a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social», pues ya se ha dicho el afiliado participe termino la relación conforme estaba descrito en las causales de terminación del convenio de ejecución contractual.

Adicionalmente, es menester precisar que el artículo 86" de la Constitución de Colombia, en relación con la acción de tutela, establece lo siguiente:

"Artículo 86. 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.

La protección consistirá en una orden para que aquel respecto de quien se solicita la tutela, actúe o se abstenga de hacerlo. El fallo, que será de inmediato cumplimiento, podrá impugnarse ante el juez competente y, en todo caso, éste lo remitirá a la Corte Constitucional para su eventual revisión. Esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. En ningún caso podrán transcurrir más de diez días entre la solicitud de tutela y su resolución. La ley establecerá los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión." (Subrayas y Negritas fuera de texto).

Con base en lo anterior, se debe resaltar que dentro de los presupuestos mínimos para la procedencia de la acción de tutela se encuentran entre otros, que se trate de un perjuicio irremediable, y que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial; por lo cual, para el caso concreto, es evidente que la señora Molina Bram, no agotó ninguno de los citados prerequisites, siendo entonces improcedente la acción de tutela para los fines respectivos. Así las cosas, es necesario exponer que al SINDICATO DE GREMIO DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD COLOMBIANA- SINTRACOL no fue informado de manera clara y expresa sobre

las condiciones de salud y las restricciones a las que debe estar sometida la accionante, y en este orden de ideas no se ha actuado de mala fe.

Respetuosamente se pone en conocimiento al despacho, que, en ningún momento, se vulnero los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, debido proceso, trabajo, mínimo vital y móvil y dignidad humana, se reitera que no existió una comunicación SINDICATO DEL GREMIO DE LA SALUD COLOMBIANA – SINTRACOL clara de la condición de salud de la tutelante, así como tampoco reporto la existencia de limitaciones para el ejercicio de su labor y más aún la existencia de discapacidad alguna.

Adicionalmente, se pone en conocimiento del Despacho que el accionante no agotó otro medio de defensa judicial, pudiendo indagar el estado de la petición realizada e incluso comunicándose por las diferentes vías establecidas en la institución tales como la telefónica.

la gestora del riesgo o incluso la oficina jurídica, y no acudiendo de manera directa al mecanismo SUBSIDIARIO y EXCEPCIONAL de la acción de tutela, la cual es procedente siempre que en el ordenamiento jurídico no exista otra acción idónea y eficaz para la tutela judicial de estos derechos, de acuerdo con lo expresado por la Corte Constitucional:

"... (...) ACCION DE TUTELA Y PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD-Requisito de procedibilidad En los casos en que existan medios judiciales de protección ordinarios al alcance del actor, la acción de tutela será procedente si el juez constitucional logra determinar que: ii) los mecanismos v recursos ordinarios de defensa no son suficientemente idóneos v eficaces para garantizar la protección de los derechos presuntamente vulnerados o amenazados:

(ii) se requiere el amparo constitucional como mecanismo transitorio, pues, de lo contrario, el actor se vería frente a la ocurrencia inminente de un perjuicio irremediable frente a sus derechos fundamentales; y, (iii) el titular de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados es sujeto de especial protección constitucional. La jurisprudencia constitucional, al respecto, ha indicado que el perjuicio ha de ser inminente, esto es, que amenaza o esté por suceder prontamente; las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes; no basta cualquier perjuicio, se requiere que este sea grave, lo que equivale a una gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona; la urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad." (SIC). (Subrayas y Negritas fuera de texto).

Por lo tanto, 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 siempre que no exista otro medio de defensa judicial de comprobada eficacia, para que cese inmediatamente la vulneración; de lo contrario se convertiría en un escenario de debate y decisión de litigios, y no de protección de los derechos fundamentales. Al respecto, en la sentencia T-406 de 2005, la Corte indicó: SINDICATO DEL GREMIO DE LA SALUD COLOMBIANA – SINTRACOL "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 circunscribirla 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."

Cabe resaltar que el perjuicio ha de ser inminente, esto es, que amenaza o está por suceder prontamente; las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes; no basta cualquier perjuicio, se requiere que este sea grave, lo que equivale a una gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona; la urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social y cesar la vulneración del derecho.

En tal sentido, la señora Ana Lucia Molina Bram, prescindió del mecanismo ordinario para la resolución de su conflicto laboral, desnaturalizando la acción de tutela como mecanismo subsidiario convirtiéndolo en principal, pues conociendo su estado de salud, solo lo informo una

vez terminada la relación derivada de la ejecución del convenio sindical con SINTRACOL alegando esta de manera subjetiva e infundada como causal de despido, de igual manera tampoco allego documento alguno que pruebe su discapacidad, o el porcentaje de pérdida de la capacidad laboral que la hiciera acreedor de la estabilidad laboral reforzada, situación que no acredito y que, en concordancia con lo manifestado por Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, magistrada ponente Dolly Amparo Caguasango Villota, sentencia SL3545-2018 Radicación n. O 61708 :

"Por consiguiente, la jurisprudencia de la Corporación ha establecido que es necesario que el trabajador cuente al momento del despido, por lo menos con un 15% de pérdida de la capacidad laboral, pues para efectos de esta ley no tienen la condición de personas en condición de discapacidad, aquellos que su afectación está comprendida en el grado menor a la de moderada. Lo anterior debido a que, el legislador fijó los niveles de limitación moderada, severa y profunda, a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral, con el fin de justificar la protección, conforme a la normativa vigente para la época de los hechos." (negrilla fuera de texto)

"Esta Sala determinó que no toda discapacidad goza de la protección a la estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 pues, en concordancia 1SINDICATO DEL GREMIO DE LA SALUD COLOMBIANA – SINTRACOL con los artículos 1 O y 50 de la citada ley, dedujo que gozan de dicha protección aquellos trabajadores con grado de discapacidad moderada (del 15% al 25%), severa (mayor del 25% y menor al 50%) y profunda (mayor del 50%)." (negrilla fuera de texto) Es claro que no existe dictamen alguno allegado a la Dirección de Talento Humano de nuestra institución de la cual se pueda colegir una discapacidad que otorgue estabilidad laboral reforzada a la señora Molina, dando mayor claridad a que su despido no se desprende de lo que afirma la accionante en el sentido de que es a causa de su supuesta condición de discapacitada.

En la misma sentencia expone la Honorable Magistrada Caguasango:

" El anterior precedente fue reiterado en la sentencia 35606 de 2009, donde sobre el particular anotó: De acuerdo con la sentencia en precedencia [32532 de 20081 para que un trabajador acceda a la indemnización estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere: (i) que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación "moderada", que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) "severa", mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o c)"profunda" cuando el grado de minusvalía supera el 50%; (ii) que el empleador conozca de dicho estado de salud; y (iii) que termine la relación laboral "por razón de su limitación física" y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social".

De igual manera expresa dicha sentencia:

"Por otro lado, la Sala estima conveniente reiterar que no era suficiente por sí solo padecer el quebrantamiento de la salud de la trabajadora o el encontrarse con una incapacidad médica al momento de la terminación de la relación laboral, para merecer la protección especial de que trata la norma, pues como ya se advirtió debía acreditarse al menos una discapacidad física, psíquica o sensorial de carácter moderado (CSJ SL, 15 jul. 2008, rad. 32532). Así las cosas, de acuerdo a la actual posición jurisprudencial de la Sala de Casación Laboral, la garantía reclamada procede para las personas en situación de discapacidad física, psíquica o sensorial en los grados requeridos, aunado a que la sola circunstancia de que el trabajador sufra alguna enfermedad o tenga una incapacidad temporal, no lo hace merecedor de la garantía de estabilidad reforzada."

En correspondencia a lo expuesto por la honorable corte, es claro que no obra de forma automática la estabilidad laboral reforzada por discapacidad y conforme a lo manifestado, no se conoce de manera formal la existencia de calificación de pérdida de la capacidad laboral, no puede entonces endilgarse responsabilidad alguna en cuanto a que el despido fue injusto y en razón a limitación física alguna, reiterando nuevamente que el despido SINDICATO DEL GREMIO DE LA SALUD COLOMBIANA – SINTRACOL realizo en razón al vencimiento del plazo pactado y que la afiliada participe fue notificada conforme a ley, así mismo se deja acreditado que no existía un contrato por obra o labor, existió un convenio de ejecución de contrato sindical a término fijo.

En este escrito es preciso que el despacho conozca que el SINDICATO DE GREMIO DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD COLOMBIANA- SINTRACOL, es una entidad dedicada al Gutsourcing en Talento humano conforme lo regula la Circular 067 de 2010 emanada de la Superintendencia de Salud, para manejar procesos y subprocesos de talento humano en Empresas Sociales del Estado.

El Sindicato de Gremio de los Trabajadores de la Salud Colombiana- SINTRACOL, suscribió contrato del 01 de enero de 2019, cuyo objeto fue que el Sindicato se obliga a garantizar la ejecución los procesos de Medicina Especializada (Cirugía, Pediatría, Ginecología, Ortopedia y Endoscopia por evento) y procesos Administrativos y Asistenciales a través de sus afiliados partícipes y de acuerdo a los requerimientos de la ESE, con la ESE HOSPITAL SAN RAFAEL DE YOLOMBO (ANTIOQUIA) en los que el sindicato se obliga a garantizar la Ejecución de Procesos en la Atención de Servicios Asistenciales y Administrativos de la ESE, estableciendo una relación de carácter privado y comercial, siendo terceros que actúan con total autonomía, con sus propios recursos humanos y técnicos; por tanto no somos intermediarios de ninguna institución, ni somos filial, asociados o parte del hospital accionado, además el sindicato estuvo debidamente facultado para celebrar contratos sindicales a efecto de promover el trabajo colectivo, de conformidad con el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia y los artículos 353 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, así mismo es importante entonces manifestar al despacho, que esa autonomía administrativa y financiera, en virtud de la contratación obliga a la señora Molina Bram a informar cualquier incapacidad o limitación física que perturbara su normal desempeño y que, para este caso no se convirtió en causal de despido; pues la terminación del convenio de ejecución de contrato sindical se da por una de las causales establecidas por la ley como lo es la expiración del plazo pactado por las partes.

En virtud de todo lo expuesto, solicito muy respetuosamente Despacho pronunciarse en el sentido que:

- 1. Denegar por improcedente, la presente acción de tutela incoada por la señora Ana Lucía Molina Bram, ya que como queda demostrado en esta contestación, el SINDICATO DE GREMIO DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD COLOMBIANA SINTRACOL nunca fue informado sobre discapacidad alguna de la accionante y no fue esta la causa que genero la terminación del convenio de ejecución sindical.*
- 2. Denegar por improcedente, la presente acción de tutela incoada por la señora Ana Lucía Molina Bram, debido a que no se cumple con los presupuestos mínimos para la procedencia de la tutela como mecanismo subsidiario e inmediato para la protección de derechos fundamentales, toda vez que no se agotaron los mecanismos jurídicos existentes para la resolución de la situación laboral de la tutelante.*
- 3. Pronunciarse en el sentido de que el SINDICATO DE GREMIO DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD COLOMBIANA- SINTRACOL no ha vulnerado los derechos fundamentales de la señora Ana Lucía Molina Bram, toda vez que la terminación del convenio ocurrió en virtud de la finalización del plazo pactado por las partes y fue notificada en acuerdo con la ley.*
- 4. Declarar que no existió un despido injusto de la accionante por parte del SINDICATO DE GREMIO DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD COLOMBIANA SINTRACOL. toda vez que este se realizó ajustado a derecho, con la notificación de la finalización del mismo y por la expiración del plazo pactado, no por causa imputable al empleador ni a causa de una supuesta discapacidad de la señora Molina Bram*

PRUEBAS

Respetuosamente solicito al despacho se tengan como prueba las siguientes;

- 1. Copia de Contrato de Sindical del 01 de enero de 2019, suscrito entre la ESE Hospital San Rafael de Yolombó (Antioquia) y el SINDICATO DE GREMIO DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD COLOMBIANA- SINTRACOL (6 folios).*
- 2. suscrito entre la ESE Hospital San Rafael de Yolombó (Antioquia) y el SINDICATO DE GREMIO DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD COLOMBIANA SINTRACOL (1 folio).*

3. *Copia de Contrato Sindical suscrito entre el SINDICATO DE GREMIO DE LOS TRABAJORES DE LA SALUD COLOMBIANA- SINTRACOL y la señora Ana Lucia Molina Bram fechada del 01 de enero de 2019. (1 folio)*

4. *Copia de Formato de Solicitud de Descanso Anual del 27 de noviembre de 2019, periodo solicitado del 12 al 30 de diciembre de 2019 suscrito por la actora y avalado por el coordinador de Sintracol sindicato. (1 folio)*

5. *Copia de preaviso fechado del 01 de enero de 2019 y firmado por la señora Ana Lucía Molina Bram (1 folio)*

6. *Copia de carta de recordatorio de finalización de contrato fechado del 31 de diciembre de 2019 y firmada por la señora Ana Lucía Molina Bram (1 folio)*

7. *Copia de Estatutos del Sindicato de Gremio de la Salud Colombiana- SiNTRACOL (9 folios)*

5. Respuesta de la accionada EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ.

Estando dentro del término concedido, el Gerente de la ESE Hospital San Rafael de Yolombó GUILLERMO ALONSO ESTRADA GONZALEZ allega respuesta a la acción de tutela, manifestando que la señora ANA LUCIA MOLINA BRAM está confundiendo los hechos de la demanda de tutela, ya que la contratación a través de un sindicato, nuestra entidad no tiene contrato de intermediación laboral, SINO UN CONBTRATO DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS, independientemente de la persona que ejecute dicha actividad.

A los HECHOS dice:

Al 1 No es cierto que contrata directamente con nuestra entidad, Nosotros-dice, siempre hemos contratado procesos y procedimientos con sindicatos, tal como lo autoriza la ley.

Al 2 dice que la tutelante NO HA SIDO TRABAJADORA NI EMPLEADA DE NUESTRA ENTIDAD.

A los hechos del 3 al 10 dice que no es responsabilidad legal ni laboral de nuestra entidad, puesto que la tutelante NO ES NI HA SIDO TRABAJADORA DE NUESTRA ENTIDAD.

Agrega que nuestra entidad NO OFRECE NINGUNA ACTIVIDAD LABORAL para las personas de SINTRACOL, sino que directamente SINTRACOL tiene personal afiliado a su entidad para ejecutar los servicios que nos presta, que NO SOMO9S EMPLEADORES de la tutelante, sino que adquirimos PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS con SINTRACOL, y a través de sus afiliados satisface nuestras necesidades con sus afiliados, SIN SUBORDINACION Y CON AUTONOMIA.

Finalmente solicita que deniegue las peticiones de la tutelante el cual está tratando de confundir con aplicación de NORMAS que NO SON APLICABLES a este tipo de contratación de PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS.

6. Respuesta De La Entidad vinculada COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.

Estando dentro del término concedido, el señor VICTOR HUGO GALLEGO CRUZ, abogado en ejercicio y obrando en representación de esa entidad como asesor jurídico encargado, manifiesta que se opone a la solicitud de la acción de tutela, basado en la falta de legitimación en la causa por parte del CNSC.

Indica que de acuerdo con las normas que regulan el acceso a cargos públicos por mérito y el estándar de protección de la Corte Constitucional, el solo hecho de que una persona se encuentre en estado especial/o particular no implica la reincorporación automática al cargo.

Resaltan que, bajo estas consideraciones, y en cumplimiento del principio constitucional de mérito corresponde a la entidad, para el caso el Municipio de Medellín, adelantar las gestiones necesarias para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa para lo cual se adelanta la Convocatoria No. 429 de 2016 Antioquia.

Finalmente concluye que las pretensiones de la acción de tutela frente a esta Corporación no surten efecto alguno, dado que se ha cumplido a cabalidad las reglas del concurso hasta la firmeza de las listas de elegibles; lo concerniente a los procesos posteriores como nombramientos en periodo de prueba, forman parte de las actuaciones debidas por las instituciones involucrada en el proceso.

Que por los argumentos expuestos la CNSC no ha vulnerado derecho alguno de la accionante y por ende no procede condena alguna.

Agotado de esta manera, el trámite de la acción y reunidos los requisitos de forma previstos por los artículos 37 y 14 del Decreto Reglamentario 2591 de 1991, procede el Despacho a decidir el asunto sometido a su conocimiento con fundamento en las siguientes,

II. CONSIDERACIONES.

Competencia. Teniendo en cuenta el domicilio de la tutelante y la naturaleza jurídica de la entidad accionada, la competencia para conocer de esta Acción de Tutela, radica en este Despacho.

Problema Jurídico: Corresponde a este Despacho determinar si a la accionante señora **ANA LUCIA MOLINA BRAM**, identificada con C.C. No. 22.228.526, se le han vulnerado los derechos fundamentales **AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS, A LA VIDA DIGNA, AL MÍNIMO VITAL, A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** invocados, teniendo en cuenta que fue despedido encontrándose en condiciones especiales de salud, edad y estar en curso trámite de recurso de apelación con la Junta Nacional de Calificación de Invalidez; por lo que se hace necesario determinar si procede proteger sus derechos a través de este medio de defensa.

Para encontrar una respuesta a los problemas ya indicados, acudiremos a lo que la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha decantado en materia de **1) La acción de Tutela y la procedencia por solicitud de reintegro laboral, 2) derecho al mínimo vital, dignidad humana, salud, vida 3) derecho al trabajo, 4) debido proceso, 5) Estabilidad laboral reforzada, y 6) el caso concreto.**

1) LA ACCIÓN DE TUTELA Y LA PROCEDENCIA POR SOLICITUD DE REINTEGRO LABORAL. La Constitución Nacional en su artículo 86 es clara en indicar 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”.

De hecho, el amparo solo será procedente cuando no exista en el ordenamiento jurídico un recurso judicial para defender el derecho presuntamente vulnerado, como efecto subsidiario.

En ese orden, la acción de tutela solo será procedente cuando (i) no exista en el ordenamiento jurídico un mecanismo judicial, o (ii) existiendo sea ineficaz y/o (iii) inidóneo. En todo caso, (iv) será procedente de manera transitoria cuando se constate la existencia de un perjuicio irremediable. En materia laboral el requisito de subsidiariedad adquiere una connotación particular, en tratándose de controversias relativas al derecho al trabajo, la acción de tutela en principio no es el mecanismo adecuado para debatirlas toda vez que 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..

Pese a ello, excepcionalmente, el Tribunal constitucional ha entendido que es procedente cuando se trata personas que se encuentran en “circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada”.

Bien ha reiterado la jurisprudencia constitucional que para estas circunstancias: “proviene de la necesidad de un mecanismo célere y expedito para dirimir esta clase de conflictos cuando el afectado es un sujeto que amerite la estabilidad laboral reforzada, (...). Ante tales eventos, la acción constitucional aventaja al mecanismo ordinario de defensa judicial, por resultar eficaz en medida y oportunidad, frente a las circunstancias particulares del actor para cada caso concreto”. En otros términos, ante la condición de debilidad del accionante, el amparo constitucional reemplaza al mecanismo ordinario de tal suerte que las posibilidades de reintegro dependerán de la verificación de circunstancias de fondo estrechamente relacionadas con la estabilidad laboral reforzada.

En ese mismo sentido la alta Corporación ha sostenido:

“la jurisprudencia de la Corte también ha reconocido que la acción de tutela procede como mecanismo de protección de manera excepcional, en los casos en que el accionante se encuentra en una condición de debilidad manifiesta o sea un sujeto protegido por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, es decir, en los casos de mujeres en estado de embarazo, de trabajadores con fuero sindical y de personas que se encuentren incapacitadas para trabajar por su estado de salud o que tengan limitaciones físicas.”

En igual sentido: “en los casos de personas protegidas por la estabilidad laboral reforzada no existe dentro de los procesos ordinarios un mecanismo preferente y sumario para que opere el restablecimiento de sus derechos como trabajadores. Por lo tanto, la jurisprudencia constitucional “considera que la acción de tutela es procedente para ordenar el reintegro al trabajo (...) de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo así mediar una indemnización.”. Lo anterior, con el fin de proteger los derechos fundamentales de las personas en situación de debilidad y evitar que los trabajadores despedidos bajo estas circunstancias deban adelantar un proceso engorroso que no sea idóneo o eficaz para la protección de sus derechos fundamentales.

En síntesis, si bien la acción de tutela no es, por regla general, el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en algunos casos, como por ejemplo cuando el titular del derecho encuentre protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, este trámite se convierte, transitoria o definitivamente, en el mecanismo más adecuado de protección del derecho. Al adquirir dicha connotación, reemplaza los mecanismos ordinarios permitiendo solicitar el reintegro de las personas que se enmarcan en tales condiciones.

2) DERECHO AL MÍNIMO VITAL, DIGNIDAD HUMANA, SALUD, VIDA.

El mínimo vital es un derecho fundamental protegible por medio de la acción de tutela, consistente en los recursos necesarios que requiere una persona para poder satisfacer sus necesidades básicas, es decir, vivir en condiciones de dignidad.

Igual se ha indicado en la jurisprudencia que el alcance y contenido del derecho al mínimo vital es: “un presupuesto básico para el efectivo goce y ejercicio de la totalidad de los derechos fundamentales. Se constituye en una condición para el ejercicio de los derechos y libertades constitucionales de la persona y en una salvaguarda de las condiciones básicas de subsistencia”.

De hecho, el derecho al mínimo vital es un requerimiento básico indispensable para asegurar la digna subsistencia de la persona y de su familia, especialmente en lo relacionado con su alimentación, vestido, educación, vivienda y seguridad social. Así mismo, la jurisprudencia Constitucional ha precisado que el mínimo vital es una “institución de justicia elemental que se impone aplicar, como repetidamente lo ha hecho la Corte Constitucional, en situaciones humanas límites producidas por la extrema pobreza y la indigencia cuando quiera que frente a las necesidades más elementales y primarias, el Estado y la sociedad no responden de manera congruente y dejan de notificarse de las afectaciones más extremas de la dignidad humana”. Concluyendo que la garantía constitucional que en sede de tutela le ha prodigado la jurisprudencia no resulta caprichosa ni arbitraria.

A nivel supranacional, existen varias normas de las que se desprende este derecho fundamental y que denotan su estrecha relación con la dignidad humana, el cual abarca diferentes ámbitos en el orden jurídico, los cuales son objeto de protección.

Así, el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos contempla en su numeral 3º que:

“toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

Se identifica entonces un derecho que protege la subsistencia de las personas, tanto del individuo como de su núcleo familiar que satisface la remuneración de la actividad laboral desempeñada, igual que es un modo de subsistencia que no afecta la dignidad humana.

En ese mismo compendio encontramos el art. 25 que hace referencia al derecho de toda persona a una subsistencia digna en los siguientes términos:

“... Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial que no exclusivamente, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios...”.

Con ello el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que estableció en el artículo 7, así como en el 11, el derecho de toda persona a contar con unas condiciones de existencia dignas, al igual que el derecho a un nivel de vida adecuado y a una mejora continúa de las condiciones de existencia.

En ese orden, el artículo 53 de la Constitución Política de 1991 contempla el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración mínima vital y móvil, en desarrollo del derecho a la subsistencia digna. Por lo cual se concluye que el concepto de mínimo vital es mucho más amplio que la noción de salario, el cual incluye todas las acreencias laborales y prestacionales, que se deriven de la relación laboral y que tengan como destino mejorar las condiciones de existencia digna del trabajador y su grupo familiar.

Así las cosas, se concluye que el mínimo vital es un derecho fundamental ligado estrechamente a la dignidad humana, el cual se concreta en la posibilidad de contar con una subsistencia digna.

En cuanto a la salud es pertinente atender el artículo 49 de la Carta Política se enfoca como un valor con doble connotación, como derecho constitucional y, como servicio público de carácter esencial, por ende la obligación a cargo del Estado de garantizar a todas las personas la atención que requieran, así como la potestad que tienen las personas de exigir el acceso a los programas de promoción, protección y recuperación.

En ese orden es pertinente resaltar lo expuesto en la Sentencia T-121 de 2015, respecto al auge del derecho a la salud y lo analizado durante esta trayectoria por el alto Tribunal, donde expone:

“Esta nueva categorización fue consagrada por el legislador estatutario en la Ley 1751 de 2015, cuyo control previo de constitucionalidad se ejerció a través de la Sentencia C-313 de 2014. Así las cosas, tanto en el artículo 1 como en el 2, se dispone que la salud es un derecho fundamental autónomo e irrenunciable y que comprende –entre otros elementos– el acceso a los servicios de salud de manera oportuna, eficaz y con calidad, con el fin de alcanzar su preservación, mejoramiento y promoción”.

El derecho a la salud implica el acceso oportuno, eficaz, de calidad y en igualdad de condiciones a todos los servicios, facilidades, establecimientos y bienes que se requieran para garantizarlo.

3) DERECHO AL TRABAJO. Es pertinente indicar que el Trabajo se encuentra definido constitucionalmente como un derecho, que denota abiertamente que es una concepción fundada en la libertad del individuo para seleccionarlo, salvo las restricciones de ley, esto es la realización de una actividad libremente escogida por la persona, sin impedimento por parte de los particulares ni el Estado quienes finalmente son los encargados de atender la protección y garantía del mismo.

De hecho, nuestra Constitución lo Consagrado en su Art. 25 que a la letra reza:

“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

Es preciso recordar que el legislador no está facultado para imponer límites al trabajo, entendido éste como la facultad de las personas de ejercer libremente la actividad a la cual deseen dedicarse, no obstante regula el derecho al trabajo para determinar su contenido y delimitar sus alcances, siempre bajo condiciones dignas y justas y teniendo en cuenta los principios mínimos establecidos en el artículo 53 de la Constitución. Con ello se conglera la aplicación del derecho al debido proceso como procedimiento judicial o administrativo, esto es, precisamente para los eventos que se impone como obligatorio al Empleador motivar las causales para la terminación del contrato de trabajo, según la jurisprudencia constitucional tiene, a su vez, dos propósitos fundamentales, por un lado, garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y, por otra, impedir que los empleadores despidan sin junta causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos, sin lograr atender la defensa de sus empleados.

Ahora respecto a la terminación unilateral del contrato es la facultad que tienen las partes que suscriben el contrato laboral, para deshacerlo. Si el empleador decide finalizar tal vínculo sin justa causa está admitiendo de antemano que su decisión conlleva el pago de una indemnización, de lo contrario, si invoca una justa causa, es necesario exponer los motivos expresos, no obstante sin olvidar el debido proceso que le asiste al trabajador, que le permitan terminar la relación laboral, igual se encuentra inmerso el salario convenido entre las partes que son de aceptación de acuerdo a la disponibilidad del mismo e interés del trabajador.

4) DERECHO AL DEBIDO PROCESO. El artículo 29 de la Constitución inicia su redacción con la siguiente frase: “El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.”

Operante es este derecho sancionador en el conjunto de garantías que conforman la noción del debido proceso, como bien lo ha señalado la jurisprudencia, los principios de la presunción de inocencia, el de in dubio pro reo, los derechos de contradicción y de controversia de las pruebas, el principio de imparcialidad, el principio nulla poena sine lege, la prohibición contenida en la fórmula non bis in ídem y el principio de la cosa juzgada, entre otros, deben considerarse como garantías constitucionales que presiden la potestad sancionadora de la administración y el procedimiento administrativo que se adelanta para ejercerla.

La jurisprudencia administrativa es expresa en indicar que:

“El derecho al debido proceso administrativo se traduce en la garantía que comprende a todas las personas de acceder a un proceso justo y adecuado, de tal manera que el compromiso o privación de ciertos bienes jurídicos por parte del Estado a sus ciudadanos no pueda hacerse con ocasión de la suspensión en el ejercicio de los derechos fundamentales de los mismos. Es entonces la garantía consustancial e infranqueable que debe acompañar a todos aquellos actos que pretendan imponer legítimamente a los sujetos cargas, castigos o sanciones como establecer prerrogativas (Sentencia T-1263 de 2001). Si bien la preservación de los intereses de la administración y el cumplimiento de los fines propios de la actuación estatal son un mandato imperativo de todos los procedimientos que se surtan a este nivel, en cada caso concreto debe llevarse a cabo una ponderación que armonice estas prerrogativas con los derechos fundamentales de los asociados” (Sentencia T-772 de 2003). (...) De la aplicación del principio del debido proceso se desprende que los administrados tienen derecho a conocer las actuaciones de la administración, a pedir y a controvertir las pruebas, a ejercer con plenitud su derecho de defensa, a impugnar los actos administrativos y, en fin, a gozar de todas las garantías establecidas en su beneficio.

Ahora bien, es importante resaltar que la garantía del debido proceso en materia disciplinaria, ha señalado, como importantes: (i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in ídem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus.”

Así mismo, la jurisprudencia internacional, por parte de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha estudiado la cuestión de si las garantías judiciales mínimas consagradas en la Convención Americana de Derechos Humanos (art. 8), sólo son aplicables a los procesos penales, o si por el contrario, algunas de ellas pueden extenderse a los procedimientos administrativos.

El Tribunal Constitucional ha reiterado que el artículo 29 de la Constitución Política es aplicable a los procesos internos adelantados en las empresas privadas tratándose del despido de sus trabajadores por causas disciplinarias, ello en razón a que el debido

proceso es aplicable a toda actuación de carácter administrativo que sigan las empresas tanto del sector público, como del sector privado, cuando van a ejercer su poder sancionatorio frente a un trabajador, por la supuesta ocurrencia de una falta que amerite una sanción contemplada bien sea en la ley o en los reglamentos internos de trabajo. Adicionalmente, dice que esa facultad que tienen los empleadores debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, estar plenamente probados los hechos que se imputan. Finalmente, establece que las decisiones de este tipo también pueden ser controvertidas en la jurisdicción laboral.

5) ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. En este orden, abordamos que la jurisprudencia constitucional ha señalado la procedencia de la acción de tutela cuando se trata del reintegro de sujetos de especial protección constitucional o que se encuentren en estado de debilidad manifiesta, en este punto el Tribunal Constitucional en reiteradas jurisprudencias ha expuesto que:

“La acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral, sin miramientos a la causa que generó la terminación de la vinculación respectiva, al existir como mecanismos establecidos la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la forma de vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada, a saber, los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y, como se verá a continuación, el trabajador discapacitado”. Dicho criterio proviene de la necesidad de un mecanismo célere y expedito para dirimir esta clase de conflictos cuando el afectado es un sujeto que amerite la estabilidad laboral reforzada, que es distinto al medio breve y sumario dispuesto para los trabajadores amparados con el fuero sindical o circunstancial, que facilita el inmediato restablecimiento de sus derechos”.

En efecto, la jurisprudencias esgrime que la acción de tutela es procedente cuando se despiden a una persona en situación de debilidad manifiesta, precisando que despedir de manera unilateral a una persona en atención a su condición física limitada, constituye una discriminación. Aunado a lo anterior, se ha indicado que para que proceda la acción de tutela no es suficiente tener la condición de trabajador discapacitado o estar en limitadas condiciones para laborar, por cuanto es necesario demostrar que se ha causado un perjuicio irremediable y acreditarse una relación de causalidad entre las condiciones de salud del trabajador y su desvinculación.

Así las cosas, se ha resaltado los puntos a tener en cuenta frente al despido y a la protección en calidad de estabilidad laboral, a pesar de no configurarse como derecho fundamental, en consecuencia, tendremos en cuenta:

- “(i) no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral;*
- (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral.*
- (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica,*
- (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho.*

(v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente”.

Es entonces, que el derecho a conservar el empleo; y no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; 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.

Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha establecido que esta garantía constitucional, es predicable de aquellos sujetos con limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades laborales que les impide realizar sus funciones, bajo estas premisas la Corte ha reiterado:

“el amparo cobija a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer i) deficiencia, entendida como una pérdida o anomalía, permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento para la realización de una actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del ámbito normal del ser humano; iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, que impide o limita el desempeño de una función normal de la persona, acorde con la edad, sexo y los factores sociales o culturales”.

De hecho, toda controversia que surja en torno a este derecho puedan constituirse tutelable, sin desconocer que las contingencias que surjan de la relación de trabajo se deberán dirimir en la Jurisdicción Ordinaria Laboral; toda vez que no es posible ignorar que la acción constitucional tiene un carácter subsidiario que la hace improcedente cuando existen otros mecanismos de defensa judicial salvo que se busque un amparo transitorio para evitar un perjuicio irremediable o cuando dichos mecanismos no sean eficaces o no resulten idóneos.

Aunado a lo anterior toda esta línea jurisprudencial está consignada en la sentencia **C-593 de 2014** la cual ordena a los empleadores modificar sus reglamentos internos, sentencia que se niegan a reconocer.

Al respecto se dijo en la sentencia:

*“De acuerdo con las similitudes que Por lo anterior, se **hace indispensable que los empleadores fijen, en los Reglamentos Internos de Trabajo, unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso del poder de sancionar y que permitan a los trabajadores conocer tanto las conductas que dan origen al castigo como su sanción, así como el procedimiento que se adelantará para la determinación de la responsabilidad. Allí deben fijarse unos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente.***

En efecto, tal y como se desarrolló en la parte motiva de esta providencia, ***toda sanción impuesta por el patrono debe estar previamente consagrada en el Reglamento, debe ser resultado de un proceso en el que se haya oído previamente al trabajador, en el cual se le haya permitido presentar pruebas y controvertir las que existiesen en su contra, la decisión debe estar motivada e indicar con claridad las normas de la ley o del reglamento de trabajo en las cuales hayan sido previstas las conductas imputadas y debe definir la responsabilidad del trabajador en la conducta imputada. De igual manera, en el caso en que proceda, permitirse que pueda ser revisada por el superior jerárquico de aquél que interpuso la sanción.***” (Resaltado al copiar)

Además de lo anterior, una sentencia más reciente **T-276 de 2014** la corte se refirió a los principios de legalidad, tipicidad y proporcionalidad de la sanción en materia disciplinaria y su previsión en las relaciones laborales. Al respecto dijo:

“El **principio de legalidad** ordena que las conductas prohibidas, las sanciones aplicables, los criterios para su determinación y los procedimientos previstos para su imposición estén definidos en un instrumento normativo previo a la comisión de los hechos cuyo juicio se pretende adelantar. El **principio de tipicidad**, establece que las infracciones, las sanciones aplicables y la correlación que debe haber entre las unas y las otras deben estar descritas de forma clara, expresa e inequívoca. Particularmente, este principio trata sobre el nivel de claridad que debe haber en (i) el grado de culpabilidad del agente (si actuó con o sin intención); (ii) la gravedad de su conducta (si por su naturaleza debe ser calificada como leve, grave o gravísima); y (iii) **la graduación de la respectiva sanción** (mínima, media o máxima según la intensidad del comportamiento)”

La misma sentencia señaló:

Existen entre el derecho penal y el derecho disciplinario, a este último le resultan aplicables **los principios de culpabilidad, graduación y proporcionalidad**. Independientemente de la naturaleza pública o privada de la autoridad encargada de ejercer la potestad sancionadora, ésta debe observar (i) el tipo de falta cometida, particularmente, si es leve, grave o gravísima; (ii) si el sujeto que está siendo disciplinado actuó con dolo o con culpa; (iii) si con su comportamiento tenía la intención de incumplir los deberes a él exigibles o si, por el contrario, no era éste su propósito, y (iv) la correspondencia entre la gravedad del hecho cometido y la severidad del castigo impuesto.

Particularmente, el segundo y tercer punto (culpabilidad y proporcionalidad), están estrechamente ligados. Estando proscrita todo tipo de responsabilidad objetiva, y debiendo haber una coherencia entre la reacción y la falta cometida, en el momento de la determinación de la sanción... En esta medida, **no es jurídicamente admisible imponer una sanción mayor a la que correspondería buscando un efecto ejemplificador. Una sanción proporcionada no puede ser aquella que castigue con la máxima pena posible una falta cometida de manera imprudente, pues el reproche no puede ser el mismo de quien actúa de manera dolosa y verdaderamente busca infringir la norma de conducta**” (Resaltado al copiar).

Ahora, ¿cómo se puede hacer efectiva esta doctrina? No puede ser diferente que a la acción de tutela en el marco de los procedimientos disciplinarios, sin perjuicio que se adelanten las quejas ante la autoridad administrativa del trabajo en los reglamentos vigentes y mediante las objeciones a los proyectos de reglamento que presenten los empleadores a trabajadores y sindicatos.

*La tutela es procedente para estos eventos y eso está definido desde la sentencia SU-342 de 1995 donde señaló: **“En estos casos, cuando está de por medio una posible amenaza o vulneración de un derecho constitucional fundamental, su solución corresponde al juez de tutela, mientras que si la controversia se origina directa o indirectamente en el contrato de trabajo y vulnera derechos de rango legal, consagrados en la legislación laboral, su solución corresponde al juez laboral”***

6. CASO CONCRETO.

En primera medida, puede señalarse que la señora **ANA LUCIA MOLINA BRAM**, identificada con C.C. No. 22.228.526, tal y como se indicó en los antecedentes, solicita al juez de tutela que ampare sus derechos fundamentales **AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS, A LA IGUALDAD, A LA VIDA DIGNA, AL MÍNIMO VITAL, A LA SEGURIDAD SOCIAL**, al trabajo acorde a las condiciones de salud y a la protección a los disminuidos físicos, además de los derechos protegidos por tratados internacionales entre ellos la convención interamericana de derechos humanos, los cuales estima vulnerados por los accionados.

En principio esta Judicatura al valorar los medios probatorios aportados al asunto por las partes comprometidas denota la existencia del contrato de trabajo (, confirmado a la vez por los intervinientes en la presente acción constitucional en los antecedentes y los descargo arrojados por los accionados, en consecuencia, nos encontramos ante una premisa clara que infiere la existencia de título que acredita la relación Trabajador – Empleador - Afiliado. Seguidamente se encuentra historial clínico que acredita los problemas de salud presentados por la trabajadora *“PACIENTE CON ANTECEDENTE DE PATOLOGIAS OSTEO-ARTICULARES, CON AFECTACION POLI-ARTICULAR, EN MANEJO CON ESPECIALISTAS EN SU EPS. EN DOCUMENTACION APORTADA A LA JUNTA SE ENCUENTRA, HISTORIA CLINICA, QUE SEÑALA, ANTECEDENTES DE DISLIPÍDEMIA, EN TRATAMIENTO FARMACOLOGICO... TIENE TAMBIEN ANTECEDENTE DE LUMBALGIA CRONICA”* (folios 9 a 24) CON RECOMENDACIONES PLASMADAS EN OFICIO SUSCRITO POR LA EMPRESA ACCIONADA SINTRACORP DEL 17 DE AGOSTO DE 2018 CON CONCEPTO DE REHABILITACION (FOLIO11-12), durante el tiempo de servicio a cargo del Empleador SINTRACOL, con conocimiento de causa, el cual se debe tener en cuenta en el momento de terminación de contrato.

Ahora, en cuanto al tema de Salud bien ha señalado la accionante que se encuentra en tratamiento, con medicina del dolor, que tiene cita en febrero y con el internista la tuvo el 2 de enero de 2020, que por el despido pese a su estado de salud, no puede acceder a los servicios de salud y porque además tiene una citación para dar trámite a su recurso de apelación con la Junta nacional de Calificación de Invalidez para el 13 de marzo de 2020 en la ciudad de Bogotá, en ese orden es pertinente atender el estado de salud de la accionante, no obstante con la valoración y calificación que fuere pertinente en aras de verificar la responsabilidad de las entidades prestadoras del servicio.

Corolario a lo anterior, se puede indicar que la acción de tutela dada su naturaleza subsidiaria, no es el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en los casos en que la accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta, ante el problema de salud presentado, requiriendo atención médica para la patología presentada con tratamiento previa prescripción médica.

Precisamente la Corte, dijo al respecto *“Si bien la acción de tutela no es, por regla general, el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en algunos casos, como por ejemplo cuando el titular del derecho encuentre protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, este trámite se convierte, transitoria o definitivamente, en el mecanismo más adecuado de protección del derecho. Al adquirir dicha connotación, reemplaza los mecanismos ordinarios permitiendo solicitar el reintegro de las personas que se enmarcan en tales condiciones.”*

El punto concreto tiene que ver con el despido, que en sentir de la accionante se produjo pese a su estado de salud conocida por la empresa empleadora, amén de que nunca tuvo un llamado de atención en los 9 años que estuvo laborando, ni memorandos, y a pesar de las recomendaciones que hacían los diferentes médicos la vinieron a reubicar el año pasado cuando el Hospital cumplió los 100 años porque estuvo hospitalizada en la ESE Hospital San Rafael 4 días y en la Clínica Bolivariana estuvo 15 días hospitalizada por todas las patología que padece.

Se establece que el despido fue injusto teniendo derecho a una estabilidad reforzada, advirtiendo incluso que su empleador SINTRACOL a diferencia de los expuesto en su contestación si sabe de sus quebrantos de salud y recomendaciones médicas (folio11); para lo anterior habrá de indicarse en primer lugar, que si bien cuando una persona se encuentra en situación de incapacidad debe ser autorizado su despido por el Ministerio de Trabajo, pero en el caso concreto, lo que se advierte es que el preaviso fue entregado a la accionante cuando esta se encontraba en disfrute de vacaciones legalmente otorgadas.

De acuerdo con lo anterior, puede concluirse que la acción de tutela, por ser un mecanismo extraordinario de defensa, sólo procede en situaciones extraordinarias, como lo es el hecho de que un trabajador se encuentre en estado de debilidad manifiesta o como en el caso de marras, con seguimiento recomendaciones y restricciones exámenes periódicos, APTA CON RESTICCION QUE LIMITAN LA LABOR.

Referente a la figura de la “estabilidad laboral reforzada” ampara usualmente a mujeres embarazadas y en estado de lactancia, **trabajadores con fuero sindical** y personas con discapacidad. De acuerdo con la sentencia T-002 de 2011, en el caso de las últimas la mencionada figura es *el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o sicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.*” Adicionalmente, la Corte estableció a través de la sentencia T-1040 de 2001 que la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas

respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, **sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad.**

En ese orden de ideas, 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.

Con lo anterior, está acreditado que la accionante se encontraba en un estado de debilidad manifiesta por los aquejamientos de su patología con citas médicas, y con la Junta nacional de Calificación de Invalidez para el 13 de marzo de 2020 en la ciudad de Bogotá, situaciones previas a la de la carta de despido. Que lo fuera el 31 de diciembre de 2019 (folio 25).

De igual forma, no se encuentra que haya mediado una autorización del Ministerio de Trabajo en el despido del mismo, lo que significa que la accionante tiene derecho a que se ordene su reintegro al puesto de trabajo, y a que se le paguen los aportes correspondientes al Sistema General de Seguridad Social que se causaron entre el momento del despido y su reintegro efectivo.

Adicionalmente, alega el tutelante que se vulnera su derecho al mínimo vital. Como se expuso en los antecedentes, la Corte ha protegido este derecho frente al no pago prolongado de salarios a los trabajadores, por lo que el hecho de que se hayan dejado de causar los pagos de la remuneración de la señora **ANA LUCIA MOLINA BRAM**, identificada con C.C. No. 22.228.526, constituye una vulneración a este derecho.

De esta manera, y ante las prolijas razones expuestas, se tutelarán los derechos invocados por la accionante y en consecuencia se ordenará a la empresa SINTRACOL., a través de su representante legal, el reintegro de la accionante **ANA LUCIA MOLINA BRAM**, identificada con C.C. No. 22.228.526, al cargo que venía desempeñando o a uno de similares condiciones, además de garantizar su afiliación al sistema integral de seguridad social en salud; todo por el término de cuatro (4) meses.

Así las cosas, se ordenará al señor **BERNARDO ALEXANDER CALDERON**, actual Representante Legal de **SINTRACOL Nit No., 900489716-9**, o quien haga sus veces al momento de la notificación de este fallo de tutela, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de este fallo, realicen los trámites administrativos necesarios que garanticen el REINTEGRO de la señora **ANA LUCIA MOLINA BRAM**, identificada con C.C. No. 22.228.526 al cargo que venía desempeñando o a uno de similares condiciones que sea compatible con su estado actual de salud, así como el pago de salarios, incapacidades, afiliación al Sistema de Seguridad Social y demás prestaciones sociales que legalmente le correspondan, desde cuando se produjo la desvinculación hasta el reintegro efectivo.

El amparo transitorio se concede por cuatro (4) meses, contados a partir de la notificación de este fallo, término durante el cual la señora **ANA LUCIA MOLINA BRAM**, identificada con C.C. No. 22.228.526 debe acudir a la instancia laboral ordinaria para que allí se decida definitivamente lo relacionado con sus prestaciones.

Finalmente se ordenará desvincular de la presente acción de tutela a la **EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ** y a la **COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**, por considerar que dichas entidades no han vulnerado o amenazado los derechos fundamentales alegados por la accionante.

De esta manera, y por las razones expuestas, el **JUZGADO PROMISCOU MUNICIPAL DE YOLOMBÓ**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por mandato constitucional,

III FALLA:

PRIMERO: TUTELAR los derechos fundamentales invocados por la accionante señora **ANA LUCIA MOLINA BRAM**, identificada con C.C. No. 22.228.526, frente al **SINDICATO DEL GREMIO DE LA SALUD COLOMBIANA "SINTRACOL"** Nit No. **900489716-9**, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: ORDENAR al señor **BERNARDO ALEXANDER CALDERON**, actual Representante Legal de **SINDICATO DEL GREMIO DE LA SALUD COLOMBIANA "SINTRACOL"** Nit No., **900489716-9**, o quien haga sus veces al momento de la notificación de este fallo de tutela, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de este fallo, realicen los trámites administrativos necesarios que garanticen el **REINTEGRO** de la señora **ANA LUCIA MOLINA BRAM**, identificada con C.C. No. 22.228.526, al cargo que venía desempeñando o a uno de similares condiciones que sea compatible con su estado actual de salud, así como el pago de salarios, incapacidades, afiliación al Sistema de Seguridad Social y demás prestaciones sociales que legalmente le correspondan, desde cuando se produjo la desvinculación hasta el reintegro efectivo.

El amparo **transitorio** se concede por **cuatro (4) meses**, contados a partir de la notificación de este fallo, término durante el cual la señora **ANA LUCIA MOLINA BRAM**, identificada con C.C. No. 22.228.526 debe acudir a la instancia laboral ordinaria para que allí se decida definitivamente lo relacionado con sus prestaciones.

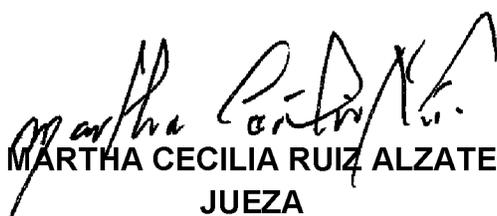
TERCERO: DESVINCULAR a la **EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ** y a la **COMISION NACIONAL DEL**

SERVICIO CIVIL, en razón a no vulnerar derecho fundamental alguno al accionante, conforme se indica en los considerandos.

CUARTO: NOTIFICAR la decisión adoptada a las partes por el medio más idóneo (Art. 30 del Decreto 2591 de 1991).

QUINTO: EJECUTORIADA la presente sentencia, se dispone ENVIAR el expediente a la H. CORTE CONSTITUCIONAL, para su eventual revisión. (Art. 33 del Decreto 2591 de 1991) en caso de no ser impugnada.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


MARTHA CECILIA RUIZ ALZATE
JUEZA

**JUZGADO PROMISCOU MUNICIPAL DE
YOLOMBÓ**

**NOTIFICACIÓN PERSONAL
ACCIONANTE**

Compareció la parte accionante, a quien se le notificó personalmente del contenido de la presente providencia.

Notificado(a)

C.C _____

Fecha: _____

Quien Notifica