



Consejo Superior de la Judicatura

**JUZGADO PROMISCOUO DE FAMILIA DE YOLOMBO (ANT)**

Yolombó, Antioquia, veintiocho (28) de abril de dos mil veinte (2.020)

<b>Proceso::</b>	Acción de tutela
<b>Accionante:</b>	<b>MARIA MARLENY MONCADA CAICEDO</b>
<b>Accionado:</b>	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DE SAN RAFAEL DE YOLOMBO ANTIOQUIA- COOPERATIVA SINTRACOL Y OTROS
<b>Radicado:</b>	No.058904089001-2020-001600
<b>Origen:</b>	Juzgado Promiscuo Municipal de Yolombo- Antioquia
<b>Procedencia:</b>	Reparto
<b>Radicado interno:</b>	<b>N° 0589031840012020- 00012-01 segunda instancia</b>
<b>Instancia:</b>	Segunda
<b>Providencia:</b>	<b>SENTENCIA GENERAL N° 21</b>
<b>Temas y Subtemas:</b>	Derechos protegidos constitucionalmente como el trabajo, estabilidad laboral reforzada, mínimo vital, vida digna
<b>Decisión:</b>	Confirma decisión de primera instancia

Se procede a decidir la **IMPUGNACIÓN** formulada por el representante legal del **SINDICATO DE GREMIO DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD COLOMBIANA – SINTRACOL** señor **BERNANRDO ALEXANDER CALDERON** contra el fallo proferido el día diez (10) de marzo de 2020, por el Juzgado Promiscuo Municipal Yolombó Antioquia, dentro de la acción de tutela promovida en contra su contra por la señora **MARIA MARLENY MONCADA CAICEDO** contra **EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DE SAN RAFAEL DE YOLOMBO ANTIOQUIA** y vinculo por pasiva a **COOPERATIVA SINTRACOL**, **COOPERATIVA INTEGRARSE**, **EPS COOMEVA EPS**, **UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION A LAS VICTIMAS**, **SINTRACORP- E IPS CLINICA LEON XIII**, acción dirigida a obtener la protección al derecho fundamental de **AL**

**TRABAJO, DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL, DERECHO A LA VIDA, EN CONDICIONES DIGNAS DERECHO A LA IGUALDAD, DERECHO AL DEBIDO PROCESO Y DERECHO AL MINIMO VITAL.**

### **ANTECEDENTES**

El accionante, en su escrito tutelar, procuró el amparo constitucional para la protección sus derechos de **TRABAJO, DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL, DERECHO A LA VIDA, EN CONDICIONES DIGNAS DERECHO A LA IGUALDAD, DERECHO AL DEBIDO PROCESO Y DERECHO AL MINIMO VITAL**, con fundamento en los siguientes.

### **HECHOS**

*“Empecé a laborar desde el año 2008, en la empresa social del estado HOSPITAL SAN RAFAEL DE YOLOMBO como auxiliar administrativa, a través de la cooperativa sintracorp, Integrarse ambas fueron unidas por la cooperativa SINTRACOL.*

*Informa que es cierto que la cooperativa era quien le realizaba los contratos para laborar en la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DE SAN RAFAEL DE YOLOMBO ANTIOQUIA. Esta COOPERATIVA SINTRACOL, la estuvo contratando por espacio de 12 años.*

*En la actualidad sus progenitores fallecieron, su padre de Octavio de Jesús Moncada, fue asesinado por las autodefensas en la vereda el Cairo del corregimiento de yolombo Antioquia el 201 de enero de 2000 y su madre María Fe Caicedo Restrepo de muerte natural.*

*Asevera que le toco presenciar la muerte de su padre, razón por la cual perdió el conocimiento y tuvo que ser trasladada al municipio de Medellín, para ser atendida por especialista neurólogo, el cual le diagnosticó Epilepsia focal y por ello permaneció varios días en la clínica León XIII.*

*El 10 de julio de 2008 fue incluida como víctima en la plataforma VIVANTO, por parte de la UNIDAD PARA LA REPARACION INTEGRAL A LAS VICTIMAS, por el homicidio de su padre y el 30 de julio de 2016 como desplazada.*

*El 30 de diciembre de 2019, la secretaria de la cooperativa SINTRACOL le hizo entrega de un escrito con fecha de 31 de diciembre de 2019, donde le manifiestan que en atención al preaviso firmado por ella, cosa que nunca ocurrió, lo que si firmó fue una carta donde se le solicita la continuidad del sugerente administrativo JUAN FERNANDO RIVERA USUGA.*

*Por último manifiesta que es una mujer que padece EPILEPSIA FOCAL y debe consumir medicamentos como carbamazepina de 200 ml cada ocho horas, la misma que viene tomando desde el año 2008. Considera que su vinculación es una persecución política ya que no cuenta con anotaciones en su hoja de vida, cabeza de hogar ya que no cuenta con esposo ni hijos.*

### **DE LAS PRUEBAS**

La señora **MARIA MARLENY MONCADA CAICEDO**, junto con su escrito por medio del cual promovió la acción de tutela, presentó la siguiente documentación:

- Cedula de ciudadanía del accionante
- Carta recordatorio del 31 de diciembre de 2019 emitida por la cooperativa SINTRACOL.
- Recomendaciones – historia clínica central por especialistas de clínica Medellín
- HISTORIA MEDICA CLINICA LEON XIII
- CONSULTA DE LA PLATAFORMA VIVANTO

## ACTUACIÓN PROCESAL

El A-Quo admitió la acción constitucional, por proveído del veinte (14) de enero de 2020 y en él se ordenó notificar a la accionada, y vinculo por pasivo a **UNIDAD PARA LA ATENCION A LA REPARACION A LAS VICTIMAS**, y emitió fallo de primero instancia el 5 de febrero de la misma anualidad, decretándose la nulidad el 19 de febrero en el cual se le ordeno vincular a las entidades que se pudieran ver perjudicadas con la decisión. Admitiendo el 25 de febrero de 2020.

### DE LA RESPUESTA A LA ACCIÓN

El accionado, dentro del término legal, respondió la acción en su contra impetrada aduciendo textualmente lo siguiente:

**EL SINDICATO DE GREMIO DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD COLOMBIANA – SINTRACOL** por intermedio del señor **BERNANRDO ALEXANDER CALDERON** como representante legal contestando la acción indicando que no son una entidad cooperativa, son una entidad de carácter sindical fundada conforme a lo establecido en el decreto 036 y de más leyes complementarias y cuya relación con los afiliados participes se rige por principios democráticos de autogestión, colaboración y de autorregulación, son una entidad autónoma tanto administrativa como financiera, informa que **EL SINDICATO** contrato con la ESE para el año 2019, para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre y para los periodos anteriores se desconoce la existencia y condiciones de contratación con otras entidades.

Y por esa autonomía y en virtud de la nueva contratación obliga a la señora **MONCADA CAICEDO**, a informar cualquier incapacidad o limitación física que perturbara su normal desempeño y que para el caso no se convirtió en causal de despido, pues la terminación del convenio sindical se dio por las causas que trae la ley como lo es la renuncia voluntaria.

Por otro lado manifiesta que entre la accionanda y el sindicato no existió una relación laboral sino un vínculo contractual de carácter sindical, además desconoce los

hechos tercero, cuarto quinto y sexto ya que el sindicato fue establecido el 25 de junio de 2016.

Señala que después de revisar 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 el hecho octavo, pues la señora **Moncada Caicedo** nunca allego dictamen de incapacidad medica con recomendaciones o restricciones para el desempeño de su labor y o perdida de la capacidad laboral a las dependencias de la institución o ante sus delegados.

Por otro lado manifiesta que su vinculación con el sindicato es por convenio de ejecución de contrato sindical cuya duración conforme a la cláusula sexta se estableció se aceptó por las partes entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019, con el correspondiente preaviso informando de la terminación del mismo y el documento del 31 de diciembre de 2019, no era un preaviso, era un recordatorio del cese y finalización del contrato.

Por ultimo solicito que se deniegue las pretensiones por improcedente y se declare que no existió un despido injusto sino que fue un retiro voluntario de la señora MARIA MARLENY MONCADA.

**LA IPS UNIVERSITARIA** por intermedio de la doctora **ADRIANA MARIA ARCILA HENAO**, quien no aporta poder o certificación que la faculte para contestar la acción de tutela manifestó que es la EPS COOMEVA EPS en calidad de aseguradora del servicio es la llamada a responder por la prestación del servicio y solicita la improcedencia de la acción de tutela frente a la IPS.

**COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO EN LIQUIDACIÓN INTEGRARSE**, mediante su liquidadora manifestó que si existió relación por medio de convenio individual de trabajo asociado con la trabajadora desde el 17 de enero de 2010 y finalizo el 30 de enero de 2012, debido a la finalización de la contratación con la entidad receptora ESE HOSPITAL SAN RAFAEL DE YOLOMBO, solicita que se deniegue por improcedente la acción de tutela y que no existió un despido injusto por parte de su representada.

**EL SINDICATO DE GREMIO DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD COLOMBIANA – SINTRACORP EN LIQUIDACION:** Presento respuesta a través de su liquidador HUGO DAVID FALCON PRASCA quien aclaro que la relación contractual de la señora ANA LUCIA MOLINA BRAM se dio por un periodo comprendido entre 1 de febrero de 2012 y el 31 de diciembre de 2018, debido a la finalización de la contratación con la entidad receptora del servicio ESE HOSPITAL SAN RAFAEL DE YOLOMBO, informa que el sindicato cumplió con las obligaciones derivadas de los convenios de ejecución sindical suscritos con la afiliada y que terminaron conforme a la ley.

**EPS COOMEVA** manifestó que la señora MARIA MARLENY MONCADO se encuentra retirada de la entidad desde el 31 de marzo de 2015.

**LA UNIDAD ADMINISTRATIVA PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VICTIMAS** manifestó que la señora MARIA MARLENY MONCADA CAICEDO se encuentra incluida en el registro nacional de desplazados y que en cuanto a las pretensiones de la acción de tutela la entidad no se encuentra legitimado para actuar y solicita la desvinculación inmediata.

Y por último la **EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DE SAN RAFAEL DE YOLOMBO ANTIOQUIA** contesto la acción constitucional dentro del trámite antes de que produjera la nulidad en la que descurre traslado y afirma que la señora MARIA MARLENY MONCADA CAICEDO, no es contratista ni empleada de la ESE HOSPITAL SAN RAFAEL DE YOLOMBO, y en cuanto a la contratación a través de un contrato sindical. La entidad no tiene contrato de intermediación laboral sino un contrato de proceso y procedimientos, independiente de la persona que la ejecute. Informa que lo hechos del 2 al 16 no le constan, puesto que la tutelante no es empleada ni trabajadora de la E.S.E y tampoco es responsabilidad legal ni laboral de su entidad, pues no ofrece ninguna actividad laboral para las personas de SINTRACOL, sino que SINTRACOL tiene personal afiliado a su entidad para ejecutar servicios les presta sin subordinación y autonomía. Por lo que solicita que se denieguen las pretensiones.

### DE LA SENTENCIA IMPUGNADA

La juez de primera instancia, mediante sentencia del 10 de marzo de 2020, **CONCEDIO** como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable el amparo al **TRABAJO, A LA VIDA DIGNA, AL MINIMO VITAL Y A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**, a la señora **MARIA MARLENY MONCADA CAICEDO**, identificada con cedula de ciudadanía No. 39.326.119. **ORDENO** al representante legal de **SINDICATO DEL GREMIO DE LA SALUD COLOMBIANA SINTRACOL BERNANRDO ALEXANDER CALDERÓN**, o a quien haga sus veces que dentro de las **CUARENTA Y OCHO (48) HORAS SIGUIENTES A LA NOTIFICACION DE ESTA PROVIDENCIA**, proceda a reintegrar en debida forma, a la trabajadora **Moncada Caicedo** a su lugar de trabajo.- Además **CONCEDIO** el término de cuatro (04) meses al trabajador **MARIA MARLENY MONCADA CAICEDO**, para que acuda a la Justicia Ordinaria Laboral, so pena de que esta Sentencia quede sin efectos luego de expirado dicho término. Por ultimo **ORDENO DESVINCULAR** a la ESE HOSPITALSAN RAFAEL DE YOLOMBO, DEMAS VINCULADAS POR PASIVA.

### DE LA IMPUGNACIÓN

Notificada, entonces las partes de la decisión de tutela proferida, el **SINDICATO DEL GREMIO DE LA SALUD COLOMBIANA SINTRACOL** por intermedio del señor **BERNANRDO ALEXANDER CALDERÓN** **CCOMO REPRESENTANTE LEGAL IMPUGNA** la sentencia de primera instancia, manifestando que de la simple lectura del fallo se colige que la decisión del A-quo no analizo con profundidad las pruebas aportadas que desvirtúan los hechos afirmados por la accionante en cuanto al conocimiento de su estado de salud, pues como quedó demostrado en la contestación por parte de SINTRACOL, es una entidad autónoma con sus propios recursos humanos y técnico; por tanto no somos intermediarios de ninguna institución, ni son filial, parte de una fusión, asociados o parte de las instituciones con las que la accionante que la accionante tuvo relación antes del año 2019, en este orden de ideas el juzgado asumió de pleno que existió una unidad empresarial ratificándolo en las consideraciones al manifestar que " el punto concreto tiene que ver con el despido, en sentir de la accionante se produjo pese a su estado de salud conocido por la empresa, amen de que nunca tuvo un llamado de atención en los nueve años en que estuvo laborando ". No existió tal

unidad empresarial ya que no hacen parte de las empresas que prestaban sus servicios antes del 1 de enero de 2019. y en ese orden de ideas no se puede dar por notificado de la información del estado de salud que tiene la accionante con su deber de informar nótese que en ninguna parte de la acción de tutela allego constancia alguna que permitiera determinar que la actora puso en conocimiento su historia clínica o recomendaciones que tenía para ejecución del convenio sindical, tampoco acredita en esta actuación que durante el periodo de vinculación a **SINTRACOL**, la señora **MARIA MARLENY MONCADA CAICEDO**, se le hayan presentado alguna situación de salud que le haya impedido ejercer sus funciones o que por lo menos haya sido evidente alguna circunstancia que le permita colegir que **SINTRACOL** estaba enterada de sus padecimientos.

Además en ese orden de ideas tampoco existe un nexo causal entre el despido y el estado de salud de la accionante, puesto que si no está acreditado el conocimiento del **SINDICATO DEL GREMIO DE LA SALUD COLOMBIANA SINTRACOL**, sobre la condición de la salud de la actora, menos podrá aducirse que por fuera de la circunstancia que ceso la vinculación con la institución y por la misma circunstancia que ceso la vinculación con la constitución y por la misma circunstancia tampoco le era exigible a la entidad que represento solicitar autorización para la terminación del vínculo contractual ante el ministerio de trabajo.

La accionante no allego constancia incumpliendo la obligación de aportar las incapacidades o recomendaciones médicas que informaran limitaciones para el desempeño al no existir incapacidad al **SINDICATO DEL GREMIO DE LA SALUD COLOMBIANA SINTRACOL**, lo que resulta imposible deducir el estado de salud del accionante quien continuo prestando sus servicios a la institución sin restricción alguna y nunca hizo la gestión alguna en la que allegara certificados de incapacidad médica o valoración que permitiera establecer el porcentaje de la pérdida de la capacidad laboral que lo hiciera acreedor del beneficio de la estabilidad laboral reforzada.

Por lo que solicita que se revoque el fallo de primera instancia respecto de los numerales uno y dos y en consecuencia se releve de toda responsabilidad a **SINDICATO DEL GREMIO DE LA SALUD COLOMBIANA**

**SINTRACOL**, dado que no ha vulnerado los derechos fundamentales de la accionante.

### **PROBLEMA JURÍDICO**

En el asunto de la referencia, corresponde a este juzgado determinar si el A-quo ha vulnerado los derechos fundamentales al debido proceso el deber de informar la condición médica al empleador, al proferir la Sentencia del diez (10) de marzo de dos mil veinte (2020), mediante la cual **CONCEDIO** el amparo del derecho a un **TRABAJO, A LA VIDA DIGNA, AL MINIMO VITAL Y A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**, a la señora **MARIA MARLENY MONCADA CAICEDO**, identificada con cedula de ciudadanía No. 39.326.119, **ORDENO** al representante legal de **SINDICATO DEL GREMIO DE LA SALUD COLOMBIANA SINTRACOL BERNANRDO ALEXANDER CALDERÓN**, o a quien haga sus veces que dentro de las **CUARENTA Y OCHO (48) HORAS SIGUIENTES A LA NOTIFICACION DE ESTA PROVIDENCIA**, proceda a reintegrar en debida forma, a la trabajadora **MONCADA CAICEDO** a su lugar de trabajo.- Además **CONCEDIO** el término de cuatro (04) meses a la trabajadora **MARIA MARLENY MONCADA CAICEDO**, para que acuda a la Justicia Ordinaria Laboral, so pena de que esta Sentencia quede sin efectos luego de expirado dicho término. Por ultimo **ORDENO** no **DESVINCULAR** al **HOSPITALSAN RAFAEL DE YOLOMBO**, y demás vinculadas por pasiva.

### **CONSIDERACIONES**

Conforme al mandato del canon 86 de la Constitución Política toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública e incluso contra particulares y como un medio transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Los derechos protegidos por la acción de tutela se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia” (Art. 4º Decreto 2591 de 1991).  
La misma procede cuando con la acción u omisión de una autoridad

o un particular se viole o amenace cualquiera de los derechos fundamentales consagrados en la Carta Política (Art. 5 Ídem)

Analiza la procedencia de la acción de tutela desde el punto de vista de la **subsidiariedad**, enunciada en el numeral 1° del artículo 6° del Decreto 2591 DE 1991: *“Cuando **existan otros recursos o medios de defensa judiciales**, salvo que aquellos se utilicen como mecanismo transitorio para evitar un **perjuicio irremediable**. La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, entendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante”.* (Negrita del Despacho)

Alude también a sentencia T-980 de 2007 M.P. doctor Jaime Araujo Rentería, donde explica el presupuesto de la subsidiariedad, manifestando que: *la acción de tutela sólo será procedente (i) si no existen, o ya se agotaron los recursos ordinarios para la salvaguarda de los derechos; (ii) cuando existiendo dichos recursos, éstos no sean idóneos para el efectivo amparo de los derechos y (iii), como excepción a la regla general descrita, que existiendo los mecanismos jurídicos idóneos, la acción de tutela sea empleada como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.*

Agrega que: De acuerdo a lo anteriormente establecido, el carácter subsidiario de este trámite, sólo es factible para la inmediata protección de los derechos fundamentales cuando el quejoso no dispone de otros medios de defensa judiciales idóneos y eficaces para el logro de esa finalidad, salvo cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, y que si bien es cierto que, según las leyes complementarias y normas específicas del régimen administrativo, la pretensión puede ser exigida en un trámite diferente a la tutela, como es la **Jurisdicción Ordinaria**.

Sumado a lo anterior la sentencia T-420 de 2015 la Sala Novena de Revisión reseñó **las reglas aplicables a la estabilidad laboral reforzada del trabajador vinculado mediante contrato laboral a término fijo**, de la siguiente manera:

- (i) *la estabilidad en el empleo, constituye una medida que permite que las personas que han sufrido una disminución física en vigencia de un contrato de trabajo, no sean discriminadas en razón a su estado de salud, asimismo, garantiza que puedan obtener los recursos necesarios para subsistir y asegurar la continuidad del tratamiento médico de la enfermedad que presenta el trabajador.*
- (ii) *Por regla general, la garantía de este derecho debe reclamarse en la jurisdicción ordinaria laboral. Sin embargo, en forma excepcional, procede la acción de tutela, cuando el trabajador que reclama el amparo, se encuentra en situación de vulnerabilidad por causa de una disminución física, sensorial o psíquica que afecta el normal desempeño de su actividad laboral.*
- (iii) *Tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, todos los trabajadores que presenten alguna disminución física, sensorial o psíquica siempre que el empleador tenga conocimiento de esta circunstancia, y que la desvinculación se hubiere efectuado sin autorización del Ministerio de Trabajo.*
- (iv) *Cuando se produce la desvinculación de un trabajador disminuido física, sensorial o psíquicamente, se presume que el despido tiene relación con el deterioro del estado de salud del trabajador y por lo tanto, corresponde al empleador desvirtuar dicha presunción.*
- (v) *En los contratos a término fijo, **el vencimiento del plazo pactado, no es una causal que permita el despido de un trabajador que presenta alguna limitación**, y por lo tanto, el empleador que decida desvincularlo en esa condición, solo podrá hacerlo si existe autorización ante Ministerio de Trabajo. En caso de que incumpla esta obligación, el empleador deberá pagar una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin que esto habilite el despido del trabajador”.*

Y en cuanto a la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** la Corte Constitucional mediante sentencia T-372 de 2017 estableció que *La estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental del cual son titulares las personas en situación de discapacidad y las personas que, en el ámbito de las relaciones laborales se encuentren en situación de debilidad manifiesta originada*

*en una afectación significativa de su salud, que les cause limitaciones de cualquier índole, pese a que no estén calificados.*

Siguiendo la misma óptica la honorable Corte Constitucional se ha ocupado en identificar a los titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Al respecto, manifestó que son *“personas con limitación física, sensorial y mental”* entre los cuales se enlistaron a quienes pertenecen a grupos vulnerables como: *(i)* las mujeres embarazadas; *(ii)* las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; *(iii)* los aforados sindicales; y *(iv)* las madres cabeza de familia.

Ahora bien, en el ámbito del control concreto de constitucionalidad, la Corte ha sido pacífica en reconocer que el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada adquiere mayor relevancia cuando el trabajador es un sujeto que se encuentra en condición de invalidez o en situación de debilidad manifiesta por su situación física, síquica o sensorial. Ello, por cuanto son sujetos que han sido tradicionalmente discriminados y marginados debido a *“(…)la estrecha relación que guarda este asunto con el principio constitucional de igualdad material y prohibición de la discriminación, de solidaridad y del derecho a la estabilidad en el empleo”<sup>1</sup>.*

Bajo esa línea, La Corte se ha referido al derecho a la estabilidad laboral reforzada como: *“(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos 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”<sup>2</sup>.*

Sin embargo, en materia que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no se predica exclusivamente de las personas que, producto de

<sup>1</sup> *Ibidem.*

<sup>2</sup> Ver Sentencias T-337 y T-791 de 2009, T-118 de 2010, T-002 de 2011 y T-320 de 2016, T 589 de 2017, T- 064 de 2017, entre otras.

una declaración efectuada por autoridad competente en el marco de un dictamen de invalidez, obtienen la calidad de sujetos en condición de discapacidad. Al contrario, "(...) *aquel se hace extensivo a quienes, como consecuencia de una afectación en su salud -debidamente certificada por el médico tratante, se encuentran en situación de debilidad manifiesta y son desvinculados por tal circunstancia*"<sup>3</sup>.

En ese orden, La Corporación mediante distintos pronunciamientos, ha reconocido la procedencia del amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada ordenando el reintegro de personas con deteriorado estado de salud, así como de aquellas que se encuentran incapacitadas, sin que medie una calificación que declare la invalidez. Lo anterior, por cuanto, en palabras de la Corte, "*dar un trato diferente a las personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y a las personas calificadas como discapacitados, desconoce los fundamentos constitucionales y, principalmente, su relación con los principios de igualdad y solidaridad, pues resulta discriminatorio tratar de igual manera a una persona sana que a una enferma, esté o no calificada*"<sup>4</sup>.

Si bien es cierto la Corte ha sido enfática en establecer que el trabajador tiene **el deber de informar al empleador sobre su situación de salud**, pues en el supuesto de omitir comunicar tal información no opera la presunción de discriminación que recae en cabeza del empleador. En palabras de la Corte:

*"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 y se le impongan al empleador diversas obligaciones que no preveía, debido a su desconocimiento de la discapacidad. Ahora bien, este deber del trabajador de informar no está sometido a ninguna formalidad en la legislación actual, de modo que atropellaría la Sala el artículo 84 constitucional si impone vía jurisprudencia algún requisito formal para*

<sup>3</sup> Ver Sentencias 1-784 de 2009 (M.P. María Victoria Calle Correa), 1-064 de 2017 (M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez), 1-589 de 2017 (M.P. Alberto Rojas Ríos), entre otras.

<sup>4</sup> Ver sentencias 1-040 de 2016 (M.P. Alejandro Linares Cantillo), 1-064 de 2017 (M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez), 1-589 de 2017 (M.P. Alberto Rojas Ríos), entre otras.

*efectos del ejercicio de los derechos que se desprenden de la discapacidad. De tal suerte que el deber de informar puede concretarse con la historia clínica, con frecuentes incapacidades e, incluso, con la realidad cuando ella es apta para dar cuenta de la discapacidad, en concordancia con el principio de primacía de la realidad sobre las formas”<sup>5</sup>.*

Ahora bien, una vez delimitado el alcance de este derecho, cabe mencionar que la Corte se ha encargado de establecer las reglas a aplicar por parte del juez constitucional, en el supuesto en que pretenda conceder la protección del mismo a través de acción de tutela, así: *“(i) que el peticionario pueda considerarse como una persona discapacitada o con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores; (ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) se demuestre el nexo causal entre el despido y el estado de salud del actor”<sup>6</sup>.* Así las cosas, de verificarse la configuración de tales requisitos, el juez constitucional podrá ordenar el reintegro del trabajador que ha sido desvinculado, sin que el empleador haya considerado la limitación física o mental que lo aqueja.

Sin embargo, respecto de este requisito cabe advertir que mediante sentencia T-029 de 2016<sup>7</sup> la Sala Octava de Revisión de esta Corporación declaró que de manera excepcional y sólo cuando las circunstancias del caso lo ameriten, el juez de tutela podrá ordenar el reintegro así el empleador no tuviera conocimiento de la situación de salud del trabajador. Ello, no para efectos de evitar una posible discriminación en cabeza del afectado, sino para garantizar la continuidad en el tratamiento de salud y la eficacia del principio de solidaridad, el cual, en el marco del referido fallo, les impone a ciertas personas la obligación de adoptar determinadas conductas de auxilio y colaboración frente a otras.

En otras palabras, Consideró la Corte en dicha oportunidad que *“(...) el juez constitucional está investido de la facultad de interceder en procura de la realización de actos de entes privados, encauzados a*

<sup>5</sup> Sentencias T-029 de 2016 y T-589 de 2017 (M.P. Alberto Rojas Ríos).

<sup>6</sup> Sentencia T-111 de 2012 (María Victoria Calle Correa), reiterada en sentencia T-877 de 2014, T-077 de 2014 T-064 de 2017, T-317 de 2017, SU-040 de 2018, entre otras.

M.P. Alberto Rojas Ríos.

superar una situación problemática en la que se advierte una amenaza a garantías sustanciales”.

Bajo esa línea, mediante la aludida sentencia se precisó la dimensión del principio de solidaridad en el campo de las relaciones laborales, reconociendo la asimetría propia de las mismas. En Palabras de la Corte: “... y la desigualdad entre las partes –patrono y trabajador– se acrecienta significativamente cuando el segundo se encuentra en una situación de vulnerabilidad, como con las mujeres embarazadas o en licencia de maternidad, quienes padecen alguna discapacidad y las personas enfermas y/o convalecientes”<sup>8</sup>.

Así las cosas se concluyó que el derecho a la estabilidad laboral reforzada de que son titulares los trabajadores que se hallen en condiciones de vulnerabilidad en razón de su estado de salud, “(...) apareja para los empleadores el deber insoslayable de actuar con solidaridad”. De allí que el juez constitucional tenga la facultad de amparar el referido derecho, aun cuando el empleador desconozca el estado de salud del trabajador. Ello, en aras de garantizar la continuidad en la prestación de los servicios de cuidado médico que se estiman imprescindibles para el tratamiento de una enfermedad.

### CASO CONCRETO.

**EL SINDICATO DEL GREMIO DE LA SALUD COLOMBIANA SINTRACOL** suscribió un contrato de trabajo a término fijó con la señora **ANA LUCIA MOLINA BRAM**, el cual inició el 1 de enero de 2019, y se terminaba el 31 de diciembre de 2019, como también es cierto que la señora **MARIA MARLENY MONCADA LONDOÑO** venía sufriendo unas afecciones a su salud desde el año 2011 periodo durante el cual recibió tratamiento médico permanente que incluía medicamentos y terapias por el diagnóstico de epilepsia focal temporal derecha.

Además a folio 19 del cuaderno principal se encuentra en la historia clínica actualizada donde se deja ver que .....

Las anteriores circunstancias hacen que la señora **MARIA MARLENY MONCADA LONDOÑO**, se encuentre dentro de una estabilidad laboral

<sup>8</sup> Corte Constitucional, sentencia T-029 de 2016 (MP. Alberto Rojas Ríos)

reforzada, por cumplir con los requisitos que ha impuesto la Corte Constitucional a través de la jurisprudencia para acceder a tal amparo, pues la estabilidad laboral reforzada no se predica exclusivamente de las personas que, producto de una declaración efectuada por autoridad competente en el marco de un dictamen de invalidez, obtienen la calidad de sujetos en condición de discapacidad. Sino que también se hace extensivo a quienes, como consecuencia de una afectación en su salud -debidamente certificada por el médico tratante, se encuentran en situación de debilidad manifiesta.

Ahora frente a la enfermedad presentada por el señor BERNARDO ALEXANDER CALDERON, como representante legal del **SINDICATO DEL GREMIO DE LA SALUD COLOMBIANA SINTRACOL**, al aseverar que el sindicato nunca tuvo conocimiento de la condición de salud de la accionante, pues dentro de archivo de talento humano del sindicato no reposa ni certificados, ni citaciones, ni historias clínicas que demuestren la condición ésta y que tan solo se vino a dar cuenta de la situación médica de la señora MONCADA LONDOÑO cuando a esta se le recordó sobre la terminación del contrato. Y si bien la jurisprudencia ha manifestado que es requisito fundamental informar al empleador sobre la condición de salud a la hora de solicitar la estabilidad laboral reforzada, pues en el supuesto de omitir comunicar tal información viola la seguridad jurídica y no opera la presunción de discriminación que recae en cabeza del empleador y se le impongan estas diversas obligaciones que no preveía, debido a su desconocimiento de la discapacidad.

Ahora bien, también la corte ha manifestado que este deber del trabajador de informar no está sometido a ninguna formalidad en la legislación actual, de modo que atropellaría la Sala el artículo 84 constitucional si impone vía jurisprudencia algún requisito formal para efectos del ejercicio de los derechos que se desprenden de la discapacidad. De tal suerte que el deber de informar puede concretarse con la historia clínica, con frecuentes incapacidades e, incluso, con la realidad cuando ella es apta para dar cuenta de la discapacidad, en concordancia con el principio de primacía de la realidad sobre las formas.

Además la jurisprudencia ha establecido que de manera excepcional y sólo cuando las circunstancias del caso lo ameriten, el juez de tutela podrá ordenar el reintegro así el empleador no tuviera conocimiento de la situación

de salud del trabajador. Ello, no para efectos de evitar una posible discriminación en cabeza del afectado, sino para garantizar la continuidad en el tratamiento de salud y la eficacia del principio de solidaridad, el cual en el marco del referido fallo, les impone a ciertas personas la obligación de adoptar determinadas conductas de auxilio y colaboración frente a otras.

Circunstancias en las que se encuentra la señora **MARÍA MARILENY MONCADA LONDOÑO**, que de cesar su afiliación a la seguridad social y relación como afiliada al **SINDICATO DEL GREMIO DE LA SALUD COLOMBIANA SINTRACOL**, se le vulnerarían más derechos fundamentales, pues se trata de una señora con 50 años de edad sin posibilidad de acceder a otro empleo y si bien esta cuenta con opción de acudir a la jurisdicción ordinaria a dirimir su conflicto, en sede de acción de tutela es procedente acceder de manera transitoria por el término de cuatro (4) meses al amparo de sus pretensiones.

Es por lo anteriormente expuesto que **EL A-QUO** amparado por lo prescrito en jurisprudencia de la Corte Constitucional en los principios de la presunción de inocencia, los derechos de contradicción y de controversia de las pruebas, el principio de imparcialidad entre otros, considera como garantía constitucional que preside la potestad de acceder transitoriamente a las pretensiones. Lo anterior lleva a este Despacho judicial a negar la petición presentada por la entidad accionada de revocar el fallo, pues la argumentación realizada por el Juzgado de Primera Instancia en cuanto a la protección de los derechos fundamentales de la accionante, la consideración de su condición personal de salud concedida, se puede observar que efectivamente la trabajadora - tutelante viene padeciendo afecciones en salud que ameritan la continuidad de los servicios médicos hasta que la señora **MARÍA MARILENY MONCADA LONDOÑO** acuda a la Jurisdicción ordinaria en procura de la ratificación o no de la terminación de su contrato, además, la decisión arrojada por el juez de primera instancia apoyado en la doctrina y realizadas en desarrollo del pronunciamiento impugnado son adecuadas, pertinentes y corresponden perfectamente con la situación a decidir siendo igualmente correspondientes las decisiones adoptadas.

En razón de esta misma argumentación se **CONFIRMARÁ** la decisión impugnada en su integralidad.

## DECISION

Por lo anteriormente expuesto, el **JUZGADO PROMISCOUO DE FAMILIA DE YOLOMBO–ANTIOQUIA**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

## RESUELVE

**PRIMERO: CONFIRMAR** en su integridad el fallo emanado del Juzgado Promiscuo Municipal de Yolombo, Antioquia, calendado el día 10 de marzo de 2020, por medio del cual se tuteló a la señora **MARIA MARLENY MONCADA LONDOÑO**, su derecho fundamental a la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL, DERECHO A LA VIDA, EN CONDICIONES DIGNAS, DERECHO AL DEBIDO PROCESO Y DERECHO AL MINIMO VITAL.**

**SEGUNDO: NOTIFÍQUESE** por el medio más expedito a las partes lo decidido conforme lo dispone el artículo 30 del Dcto. 2591/91.

**TERCERO: ENVIAR**, una vez en firme esta providencia, la presente actuación a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

**NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE**

  
**DAHIANA ARANGO GAVIRIA**  
**JUEZ**