



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

Yolombó, doce (12) de marzo de dos mil veinte (2020)

REFERENCIA:	Acción de tutela
RADICADO:	05-890-40-89-001- 2020-00016-00
ACCIONANTE:	MARIA MARLENY MONCADA CAICEDO (C.C. 39.326.199) actuando en nombre propio
ACCIONADO:	ESE SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ - COOPERATIVA SINTRACOL – COOPERATIVA INTEGRARSE, COOPERATIVA SINTRACORP (SINDICATO DE TRABAJADORES), COOMEVA EPS, UNIDAD PARA LA ATENCION INTEGRAL A LAS VICTIMAS E IPS CLINICA LEON XIII

OFICIO. 288

Señores

1. **ESE SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ –**
2. **COOPERATIVA SINTRACOL –**
3. **COOPERATIVA INTEGRARSE,**
4. **COOPERATIVA SINTRACORP (SINDICATO DE TRABAJADORES),**
5. **COOMEVA EPS,**
6. **UNIDAD PARA LA ATENCION INTEGRAL A LAS VICTIMAS**
7. **IPS CLINICA LEON XIII**

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,

WILFREN PINTO MARIN
Notificador

10/03/2020



JUZGADO PROMISCOU MUNICIPAL YOLOMBO ANTIOQUIA

PROCESO	Acción de Tutela
ACCIONANTE	MARIA MARLENY MONCADA CAICEDO (C.C.No.39.326.199) actuando en nombre propio
ACCIONADO	ESE HOSPITAL SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ- COOPERATIVA SINTRACOL
VINCULADOS	*COOPERATIVA INTEGRARSE *EPS COOMEVA *IPS CLINICA LEON XIII *SINTRACORP (SINDICATO DE TRABAJADORES) *UNIDAD PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL A LAS VICTIMAS
RADICADO	058904089001202000016
INSTANCIA	Primera
PROVIDENCIA	Sentencia No.29
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

Yolombó, Marzo Diez (10) de dos mil veinte (2020).

Entra este Juzgado a proferir nueva sentencia de primera instancia en acción de tutela incoada por la señora **MARIA MARLENY MONCADA CAICEDO**, identificada con C.C. No. 39.326.199, quien actúa en nombre propio, en contra de la **EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ y/o COOPERATIVA SINTRACOL**, 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**, después de haberse **DECLARADO LA NULIDAD DE LO ACTUADO** por el **JUZGADO PROMISCOU DE FAMILIA DE YOLOMBÓ** el 19 de febrero de 2020 en instancia de impugnación al fallo proferido el 05 de febrero de 2020, a fin de integrar el contradictorio con la **COOPERATIVA INTEGRARSE, EPS COOMEVA, CLINICA LEON XIII, COOPERATIVA SINTRACORP**.

10/03/2020

I. ANTECEDENTES.

La señora **MARIA MARLENY MONCADA CAICEDO**, identificada con C.C. No. 39.326.199, radicó la acción constitucional el 20 de enero de 2020, y en el acápite de HECHOS indica:

1. HECHOS:

1. Inicie a laborar en la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Yolombó Antioquia como Auxiliar Administrativa desde el año de 2008 con la Cooperativa Sintracorp, Integrarse ambas fueron unidas hoy Cooperativa SINTRACOL.

2. Es cierto que la Cooperativa era quien me realizaba los contratos para laborar en la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Yolombó Antioquia. Esta Cooperativa SINTRACOL me estuvo contratando por espacio de unos doce (12 años).

3. Que en la actualidad mis progenitores fallecieron; mi padre de nombre OCTAVIO DE JESUS MONCADA LONDOÑO fue asesinado por parte de las Autodefensas en la vereda El Cairo del corregimiento de Yolombó Antioquia (20 de enero de 2000) y mi madre MARIA FE CAICEDO RESTREPO de muerte natural.

4. Debido a que me toco presenciar como asesinaron a mi padre en la vereda El Cairo del corregimiento La Floresta de Yolombó Antioquia, perdí la razón, el conocimiento, donde mis hermanos me condujeron a la ciudad de Medellín, para ser atendida por especialista Neurólogo y este me diagnosticó Epilepsia Focal, donde estuve internada varios días en la clínica León XIII en la ciudad de Medellín, y actualmente me encuentro en tratamiento.

5. El día 10 de julio de 2008 fui INCLUIDA COMO VICTIMA en la herramienta de VIVANTO por parte de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las víctimas por el homicidio de mi padre referenciado.

6. El día 30 de julio de 2016 nuevamente la Unidad para la Atención Integral a las Víctimas esta me INCLUYO por el hecho victimizante de desplazamiento.

7. El pasado 30 de diciembre de 2019, la secretaria de la Cooperativa SINTRACOL me hizo entrega de un escrito con fecha 31 de diciembre del 2019, donde me manifiesta que en atención al preaviso firmado (disque firmado por mi), cosa que nunca ocurrió en ningún momento por mi persona, lo que si firme fue una carta donde se solicita la continuidad del Subgerente Administrativo JUAN FERNANDO RIVERA USUGA; en la carta de fecha 31 de diciembre de 2019 se me manifiesta que no había más contrato.

8. En la actualidad soy una mujer que padezco la enfermedad Epilepsia Focal y debo de consumir el medicamento **Carbamazepina de 200 miligramos 3 diarias o sea cada ocho horas una (1), la misma que vengo consumiendo desde el año 2008.**

10/03/2020

9. Considero señora Juez Promiscuo Municipal que fue por PRESECUCIÓN POLITICA, ya que en la actualidad no tengo quejas en la hoja de vida; y digo que fue por persecución política, por los siguientes motivos de acuerdo a la grabación que anexo en CD: El pasado 31 de diciembre me llamó una amiga a informarme que había conversado con un Ex Concejal del Corregimiento La Floresta del Municipio de Yolombó Antioquia, de nombre Otoniel Cataño donde trató de intervenir por mi persona, y la amiga le informo: “ **Ve sacaron a MARLENY del Hospital, que podemos hacer por ella y este le respondió: “ Yo voy a tratar de hablar con Juan Fernando el Subgerente Administrativo de la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael, pero la veo muy difícil, porque ellos todos trabajaron de frente con lentejas (ex candidato a la Alcaldía Municipal periodo 2020 – 2023), y lentejas de frente amenazó a todas las directivas, el lo dijo públicamente en el canal que iba era por toda la cabeza de todos los directivos, entonces lo que huelo a lentejas allá lo van a volar y como ellos trabajaron de frente es muy complicado, usted sabe que esos son casos políticos y es muy difícil de manejar, de todos modos hay que hablarle a pues a él (subgerente administrativo) lo que esta muchacha representa para la comunidad, vamos a ver qué se puede hacer, pero la veo supremamente difícil, porque como te digo fue amenaza directa y sin embargo la gente se fue con lentejas (ex candidato) muchos de allá, entonces es ir en contra de las directivas, entonces está complicado para manejar, de todos modos yo voy a tratar a ver qué se puede hacer”.**

10. Me extraña la salida pues yo soy una Auxiliar Administrativa, más no una cabeza directiva como lo manifiesta el señor ex concejal en el audio,

11. El señor ex concejal Otoniel Cataño también manifiesta que la comunidad va a quedar desamparada, pues era yo quien les colaboraba con las citas médicas tanto de médico general como con especialista, ya que para llegar a este casco urbano hay que pagar pasajes y como les colaboraba la comunidad llegaba directa a su destino.

12. Y sigo considerando que es una persecución política porque el señor Jhon Jairo Suárez me manifestó; Que gracias al loco (Gustavo Gómez Gutiérrez) ex candidato al concejo me dejaron sin empleo, por que el manifestó que una vereda se le torció y no voto por él y esa vereda corresponde a donde reside mi familia (vereda El Cairo), ya que con anterioridad me había solicitado el señor referenciado que le ayudara a hacer política para los votos del concejo de él y que yo me hice la loca.

13. Soy una mujer que vivo sola, no tengo compañero ni hijos y me sostenimiento dependía únicamente y exclusivamente de ese empleo.

14. Y sigo manifestando que es una persecución política porque fuimos 22 compañeros que nos terminaron el contrato, entre ellos: Lucelly Cardona Villa, Beatriz Zapata Castrillón, y otros más.

15. Considero que se están vulnerando mis derechos porque por el despido sin causa justa, soy cabeza de familia y mi sostenimiento dependía de ese empleo y a mi edad ya no me contratan en ningún lado, por lo que busco acceder a una estabilidad laboral

10/03/2020

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.

16. Es cierto que presente una carta de renuncia el mismo día 30 de diciembre de 2019, pero todo debido al desespero que me dio cuando me informaron que quedaba sin empleo.

2. PETICIÓN DE AMPARO.

Solicita la accionante:

- 1) Se ordene a la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael y/o Cooperativa SINTRACOL el reintegro laboral y efectivamente obtener una estabilidad laboral reforzada, por los derechos vulnerados al trabajo, a la vida digna, al mínimo vital, al debido proceso, por parte de 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.
- 4) También solicito que la Cooperativa SINTRACOL presente la carta donde supuestamente me manifiestan: **"En atención al preaviso ya firmado por usted, le recordamos que su convenio de ejecución sindical no será renovado..."**, ya que no recuerdo haberla firmado o recibido...

3. PRUEBAS.

La tutelante aporta como medios probatorios, los siguientes:

- a) fotocopia de mi cédula de ciudadanía.
- b) fotocopia de la carta donde se me manifiesta que no hay más contrato.
- c) fotocopia de un escrito donde se deja ver que padezco la enfermedad Epilepsia Focal.
- d) CD con la grabación por parte del Ex concejal Otoniel Cataño.
- e) fotocopia donde se demuestra que soy víctima del conflicto armado.

TESTIMONIALES: Gema Rosa Campuzano empleada de la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael celular 3105480045.
Señora Marta Luz Zuleta Osorio, Celular 3218203970.

10/03/2020

4. ACTUACIÓN PROCESAL.

Conforme a la orden del superior que dispuso la declaratoria de la nulidad de la actuación, el 25 de febrero de 2020, se procedió a admitir nuevamente la acción de tutela como quiera que en el texto del libelo se dio cumplimiento a la exigencia estipulada en el inciso 2° del Artículo 13 del Decreto 2591 de 1991, en contra de la **EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ y LA COOPERATIVA SINDICATO DEL GREMIO DE LA SALUD COLOMBIANA "SINTRACOL"** y se procedió a vincular por pasiva a la **COOPERATIVA INTEGRARSE, EPS COOMEVA, CLINICA LEON XIII y COOPERATIVA SINTRACORP (sindicato de trabajadores)**, notificando a los convocados, mediante Oficios N° 207 al 214 de la misma fecha.

5. PRONUNCIAMIENTO DE LAS ACCIONADAS Y VINCULADOS:

ESE HOSPITAL SAN RAFAEL DE YOLOMBO.

A través del gerente de dicha empresa, manifestó en la contestación de tutela, que la señora **María Marleny Moncada Caicedo**, no es contratista ni empleada de la ESE que gerencia; asimismo, no se tiene contrato de intermediación laboral, sino un contrato de procesos y procedimientos, independientemente de la persona que ejecute dicha actividad; es decir, que **SINTRACOL** dentro de sus afiliados procede a satisfacer las necesidades de la entidad hospitalaria.

Por lo anterior, solicita denegar las peticiones de la tutelante, ya que es confusa la aplicación de normas que no son aplicables a este tipo de contratación de procesos y procedimientos.

SINDICATO DE GREMIO DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD COLOMBIANA SINTRACOL.

A través del representante legal del Sindicato de Gremio de los Trabajadores de la Salud Colombiana - Sintracol, dijo lo siguiente:

- *El sindicato SINTRACOL no conoce lo descrito por la hoy accionante en los hechos primero, segundo 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 resultan FALSAS las afirmaciones y las situaciones manifestadas por la señora Mocada Caicedo, en las que pretende desconocer la autonomía del Sindicato SINTRACOL, por tanto se da claridad que este gremio sindical, fue establecido el 25 de julio de 2016, cuando fueron creados y aceptados los estatutos que rigen la organización; siendo una entidad con total autonomía, con sus propios recursos humanos y técnicos; por tanto no son intermediarios de ninguna institución, ni son resultado de fusión, alianza o unión con las entidades referidas por la hoy accionante y mucho menos parte de la ESE Hospital San Rafael de Yolombó; además el sindicato estuvo debidamente facultado para celebrar contratos sindicales a efecto de promover el trabajo colectivo, conforme al artículo 39 de la Constitución*

10/03/2020

Política y los artículos 353 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, en razón al cumplimiento del objeto contractual Sintracol sindicato y mediado por la solicitud de afiliación, se afilió a la hoy accionante y se suscribió con ella un Convenio de Ejecución de Contrato Sindical, cuyo periodo de duración fue desde el 01 de enero de 2019, hasta el 31 de diciembre de 2019.

El sindicato **SINTRACOL** no conoce lo descrito por la hoy accionante en los hechos tercero, cuarto, quinto y sexto del escrito de tutela presentado al despacho, toda vez que como ya se manifestó, el sindicato fue establecido el día 25 de julio de 2016 cuando fueron creados y aceptados los estatutos que rigen la organización; asimismo el sindicato suscribió con la señora tutelante un Convenio de Ejecución de Contrato Sindical como se dijo anteriormente, reiterando que, en fechas anteriores no tienen vínculo alguno, ni conocimiento de las situaciones planteadas por la señora María Marleny Moncada Caicedo.

En cuanto a lo manifestado en el hecho séptimo por la tutelante, es preciso manifestar al despacho que resulta FALSO lo afirmado por parte de la accionante en cuanto a que no firmó el preaviso de finalización de contrato, pues se pone de presente al despacho que la relación con el **SINDICATO DE GREMIO DE LOS TRABAJORES 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 (aceptado mediante su suscripción), de igual manera 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, el sindicato decidió no continuar con los servicios de la accionante, que se vio ratificada con la renuncia voluntaria presentada por la señora **MARIA MARLENY MONCADA CAICEDO**, mediante escrito del día 30 de diciembre de 2019.

Dadas las circunstancias, en la finalización de la relación contractual en calidad de afiliada participe que sostenía la señora Moncada Caicedo con el **SINDICATO DE GREMIO DE LOS TRABAJORES DE LA SALUD COLOMBIANA- SINTRACOL**, no existió un despido, concurrió una renuncia voluntaria por parte de la hoy tutelante alegando motivos de índole personal, sin retractación de la decisión unilateral tomada y con respecto a ello específicamente, la Corte en sentencia T-381 de 2006, precisó: la renuncia del trabajador es otro modo previsto por la ley para que el contrato de trabajo termine, siempre y cuando cuente con la característica de ser un acto espontáneo de su voluntad para terminar el contrato; es decir, debe

10/03/2020

estar libre de toda coacción o inducción por parte del patrono porque ello conllevaría a su ineficacia jurídica. Al ser un acto unilateral de voluntad, del mismo puede retractarse el autor con consecuencias de validez jurídica, pero sólo si esto se le comunica al empleador que no ha manifestado la aceptación de la dimisión; pues, lo que era inicialmente un acto unilateral, cuando se acepta por el empleador, se convierte en un mutuo consentimiento sobre la cesación del vínculo contractual como forma de extinguir la relación laboral y por consiguiente, en caso, de retractación del trabajador en estas nuevas, circunstancias, deberá también contarse con la anuencia del patrono para que haya reactivación de la relación contractual”.

De manera respetuosa se deja claridad al juzgador que el sindicato se abstiene de participar en política y tampoco tienen participación en la elección de las directivas de dicha institución, no son parte de la ESE Hospital San Rafael de Yolombó (Antioquia), no tienen injerencia ni pertenecen a la junta directiva ni a la gerencia de la misma; por tanto, no inducen a los afiliados participar en la firma de misivas, comunicaciones, peticiones en pro de elegir funcionarios para la ESE accionada; es importante manifestar que el sindicato está regido democráticamente por sus afiliados participes con principios de igualdad y equidad, absteniéndose de participación en política, así mismo se precisa que el sindicato no ha vulnerado derechos fundamentales de la señora Moncada Caicedo.

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 octavo del escrito tutelar; es decir recomendación médica o certificado de pérdida de la capacidad laboral en relación a la supuesta enfermedad que padece la tutelante y que altere su desempeño en las funciones asignadas, y por esto se manifiesta que **SINTRACOL**, en ningún momento ha vulnerado los derechos fundamentales invocados por la accionante, habida cuenta que la señora Moncada Caicedo nunca allegó 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 instituciones o ante sus delegados.

Para **SINTRACOL**, se hace necesario reiterar que la relación con la señora **MARIA MARLENY MONCADA CAICEDO**, 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; asimismo que la terminación del contrato se dio en razón a la renuncia presentada por

10/03/2020

la hoy accionante, de igual manera se insiste al despacho que no existe registro alguno de incapacidad médica o restricciones o incluso perdida de la capacidad laboral de la afiliada participe en la oficina de talento humano de **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 a afiliada participe desarrollo y que como se manifiesta en este escrito no fueron causales determinación 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 condición de paciente con epilepsia como causa del despido, manifestando quebrantos en la salud, que solo se dan a conocer mediante el escrito de tutela allegado, donde la señora Moncada y en el supuesto caso de existir, nunca estas fueron causa de terminación del convenio de ejecución sindical.

Ahora bien, **el SINDICATO DE GREMIO DE LOS TRABAJORES 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 1997.

Adicional a ello, precisa que el artículo 86 de la Constitución Nacional, 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, qué 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

10/03/2020

la señora Moncada Caicedo, no agotó ninguno de los citados prerequisites, siendo entonces improcedente la acción de tutela para los fines respectivos.

En ningún momento, se vulneraron 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 clara de la condición de salud de la tutelante, así como tampoco reportó la existencia de limitaciones para el ejercicio de su labor y más aún la existencia de discapacidad alguna; por tanto, 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:

En tal sentido, la señora María Marleny Moncada Caicedo, 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 por intermedio de la renuncia voluntaria 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 acreedora 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, magistrado 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 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 Moncada, 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.

10/03/2020

Por último, solicita denegar por improcedente, la presente acción de tutela incoada por la señora María Marleny Moncada Caicedo, ya que como queda demostrado en la contestación **SINTRACOL** nunca fue informado sobre discapacidad alguna de la accionante y no fue esta la causa que generó la terminación del convenio de ejecución sindical; asimismo, 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.

Declarar, además, que no existió un despido injusto de la accionante por parte de la accionada, toda vez que este se realizó ajustado a derecho, con la renuncia voluntaria de la accionante, no por causa imputable al empleador ni a causa de una supuesta discapacidad de la señora Moncada Caicedo.

Respuesta de las entidades vinculadas SINDICATO DEL GREMIO DE LA SALUD COLOMBIANA – SINTRACORP EN LIQUIDACION.

El 28 de febrero de 2020, se recibió respuesta de la vinculada, quien a través de Liquidador Principal señor HUGO DAVID FALCON PRASCA, C.C. No. 71.759.673 y T.P.No. 287.521 del C.S. de la J., entre otros aspectos manifestó:

Que con respecto al hecho primero se aclara que la relación contractual con la señora **MARIA MARLENY MONCADA CAICEDO** se dio un periodo correspondiente entre el 01 de febrero de 2012 y 31 de diciembre de 2018, en periodos anteriores se desconoce la existencia y condiciones de contratación con otras entidades. 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.

Se indica que entre **SINTRACORP EN LIQUIDACION** y la accionante **NO** existió una relación laboral, que existió un vínculo contractual mediado por convenios sindicales, que la accionante ostentaba la calidad de afiliada participe y que según la Corte y el Ministerio del Trabajo no es trabajador del sindicato porque este lo componen los mismos afiliados y ejecución

Dice que en los archivos del SINDICATO no existe comunicación, historia clínica, certificación, seguimiento por especialidad médica o paramédica o documento similar dirigida a la institución por parte de la afiliada participe en la que sustente su diagnóstico y/o pérdida de su capacidad laboral, que siguió sus labores hasta que la institución finalizó la contratación con la ESE Hospital San Rafael de Yolombó-Antioquia.

Que **SINTRACORP EN LIQUIDACIÓN** no tiene información que sustente lo afirmado por la tutelante en el hecho sexto, que dicha inclusión en la Unidad para la Atención Y Reparación Integral de las Víctimas no genera impacto alguno sobre el convenio de ejecución sindical, pues el sindicato es una entidad regida por principios de igualdad y democracia.

10/03/2020

Además respecto del hecho séptimo, octavo, noveno, décimo, undécimo, duodécimo, décimo tercero, decimo cuarto y décimo sexto del escrito de tutela, dice que desconoce lo relatado dado que en las fechas allí descritas no existía relación contractual alguna con la accionante. Y en cuanto al hecho decimo quinto aclara que **SINTRACORP EN LIQUIDACION** NO ha vulnerado derecho fundamental alguno.

Solicita se deniegue por improcedente la acción de tutela, que se declare que no existió un despido injusto de la accionante por parte de **SINTRACORP EN LIQUIDACION**, toda vez que este se realizó ajustado a derecho, no por causa imputable al empleador ni a causa de una supuesta discapacidad de la señora **MONCADA CAICEDO**, la terminación del convenio ocurrió en virtud de la finalización del plazo pactado por las partes y fue notificada en acuerdo con la Ley...

Respuesta de la vinculada COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO EN LIQUIDACION- INTEGRARSE.

A través de la Liquidadora y Representante legal de **INTEGRARSE**, señora **ANGELA BEATRIZ GOMEZ GOMEZ**, dio respuesta a la presente acción constitucional, manifestando que si existió relación por medio de acuerdo cooperativo de trabajo Asociado con la trabajadora asociada **MARIA MARLENY MONCADA CAICEDO**, relación que inició el 17 de enero de 2010 y finalizó el 30 de enero de 2012 debido a la finalización de la contratación con la entidad receptora del servicio, para el caso la **ESE HOSPITAL SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ-Antioquia**, conforme a la ley y en acuerdo a lo estipulado en la cláusula novena del contrato.

Resalta que no obra en forma automática la estabilidad laboral reforzada por discapacidad y conforme a lo manifestado, que no se conoció nunca de manera formal la existencia de calificación de pérdida de capacidad laboral durante la contratación, por lo tanto no puede entonces endilgarse responsabilidad alguna en cuanto a que la finalización de su vínculo con **INTEGRARSE COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO EN LIQUIDACION** fue en razón a limitación física alguna, reiterando nuevamente que el despido se realizó conforme a lo establecido en la cláusula novena del convenio de trabajo.

Finaliza solicitando se deniegue por improcedente la acción de tutela, que se declare que no existió un despido injusto de la accionante por parte de **INTEGRARSE COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO EN LIQUIDACION**, toda vez que nunca fue informada sobre la discapacidad de la accionante y no fue esa la causa que generó la terminación del convenio individual de trabajo asociado.

Respuesta de la vinculada UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ATENCIÓN Y REPARACIÓN INTEGRAL A LAS VICTIMAS DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL.

El Representante legal de esta unidad, en respuesta de tutela, manifestó que como requisito indispensable para que una persona pueda acceder a las medidas previstas

10/03/2020

en la Ley 1448 de 2011 "Ley de Víctimas y Restitución de Tierras", debe haber presentado declaración ante el ministerio público y estar incluida en el Registro Único de Víctimas - RUV- y que la señora María Marleny Moncada Caicedo, cumple con esta condición y se encuentra incluida en dicho registro por hecho victimizante de desplazamiento forzado.

De otro lado, informa que frente a la solicitud realizada por la accionante, dicha Unidad, respecto de las medidas de generación de ingresos en el marco de la asistencia de la población víctima del desplazamiento forzado, la política de generación de ingresos desarrolla e incrementa el potencial productivo de la población, desarrollando sus capacidades y creando oportunidades para que puedan acceder y acumular activos, en el mediano y largo plazo, para alcanzar así el auto sostenimiento y la estabilización y socioeconómica.

La oferta de generación de ingresos para la población víctima de desplazamiento forzado está enmarcada en una ruta integral de atención que consta de cuatro fases: Caracterización, orientación ocupacional, educación y formación para el trabajo, iniciativas de acuerdo con las características de la población. Estas pueden ser en empleabilidad, asistencia técnica y/o proyecto productivo agropecuario, si la familia tiene acceso a tierras, cuyos responsables de estas medidas son el Ministerio de Trabajo el Sena.

Por lo anterior, dicha entidad en lo que atañe a su competencia, no existe legitimación en la causa por pasiva, ya que la competencia para resolver lo solicitado es a la DPS Y MINISTERIO DE TRABAJO; es así que solicita, desvincular a la Unidad para las Víctimas y se vincule a la competente.

La entidad **IPS UNIVERSITARIA (CLINICA LEON XIII)** vinculada en este nuevo trámite de la presente acción de tutela, expone que no procede la acción de tutela en contra de dicha entidad por ser un problema de aseguramiento y no de la prestación del servicio de salud, que la llamada a responder por las atenciones médicas requeridas y protección de la salud del afiliado es COOMEVA EPS, solicita ser desvinculados del presente trámite de acción de tutela.

COOMEVA EPS vinculada por orden del Superior Jerárquico, explica que se puede inferir que la usuaria reclama reintegro laboral por despido injusto, para lo cual esta entidad no tiene injerencia ni conocimiento de lo sucedido. Demostrando con esto que esta entidad no ha vulnerado derecho fundamental alguno al usuario, peticiona se declare la desvinculación de esa entidad toda vez que es improcedente por falta de legitimación en la causa.

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.

1. COMPETENCIA.

Teniendo en cuenta el domicilio de la tutelante y la naturaleza jurídica de las entidades accionadas, la competencia para conocer de esta Acción de Tutela, radica en este Despacho.

10/03/2020

2. PROBLEMA JURÍDICO:

Corresponde a este Despacho determinar si a la accionante señora **MARIA MARLENY MONCADA CAICEDO**, identificada con C.C. No. 39.326.199, se le han vulnerado los derechos fundamentales **AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS, A LA VIDA DIGNA, AL MÍNIMO VITAL, AL DEBIDO PROCESO** y a **LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** invocados, teniendo en cuenta que fue despedida encontrándose en condiciones especiales de salud; 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:

- a) La acción de Tutela y la procedencia por solicitud de reintegro laboral,**
- b) derecho al mínimo vital, dignidad humana, salud, vida**
- c) derecho al trabajo,**
- d) debido proceso,**
- e) Estabilidad laboral reforzada**

a) 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..

10/03/2020

Pese a ello, excepcionalmente, el Tribunal constitucional ha entendido que es procedente cuando se trata de 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 remplace 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, remplace los mecanismos ordinarios permitiendo solicitar el reintegro de las personas que se enmarcan en tales condiciones.

10/03/2020

b) 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

10/03/2020

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.

c) 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 Consagra 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”.

10/03/2020

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 justa 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 expuestos, 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.

d) 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 pena 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

10/03/2020

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.

e) 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

10/03/2020

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 despide 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 han 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

10/03/2020

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 puede 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

10/03/2020

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”*

3. CASO CONCRETO.

En primera medida, puede señalarse que la señora **MARIA MARLENY MONCADA CAICEDO**, identificada con C.C. No. 39.326.199, 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, AL DEBIDO PROCESO, A LA SEGURIDAD SOCIAL Y A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**, al trabajo acorde a las condiciones de salud y a la protección a los disminuidos

10/03/2020

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 arrimados 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 EPILEPSIA FOCAL BILATERAL CON PROBABLE ORIGEN DERECHO"* atendida en la Clínica León XIII.

Ahora, en cuanto al tema de Salud bien ha señalado la accionante que se encuentra en tratamiento, debe consumir CARBAMAZEPINA de 200 miligramos, 3 diarias, medicamento que viene consumiendo desde el año 2008, que por el despido su estado de salud ha empeorado, por su edad y enfermedad no tiene posibilidades laborales, no cuenta con ingresos para acceder a los servicios de salud y adquirir su medicación, por su patología es de por vida, 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 12 años que estuvo laborando, ni memorandos, ni anotaciones en su hoja de vida.

Se establece que el despido fue injusto teniendo derecho a una estabilidad reforzada, advirtiendo incluso que su empleador SINTRACOL a diferencia de lo expuesto en su contestación si conocía de sus quebrantos de salud, aún cuando

10/03/2020

no los conociera y conforme a lo expuesto en la Sentencia T – 029 de 2016 (MP. Alberto Rojas Ríos) se declaró que de manera excepcional y sólo cuando las circunstancias del caso lo ameriten, el juez de tutela puede ordenar el reintegro así el empleador no tuviera conocimiento de la situación del trabajador, pero no con el fin de evitar una discriminación, sino para garantizar la continuidad en el tratamiento de salud y eficacia del principio de solidaridad. En su momento se indicó que: “En vista de ello, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de que son titulares los trabajadores que se hallen en estas condiciones, apareja para los empleadores el deber insoslayable de actuar con solidaridad, como se indicó en precedencia al abordar la protección que les asiste a las mujeres embarazadas, pese al desconocimiento del estado de gravidez por parte del patrono”.

En el caso que nos ocupa, nos encontramos frente al evento descrito en la sentencia referida, la quejosa necesita continuidad en su tratamiento y los medicamentos requeridos, dada la patología que presenta, deben ser suministrados de por vida.

Si bien es cierto, la acción de tutela no es la vía judicial idónea, dado que existe una jurisdicción especializada, no obstante, de manera excepcional, la Jurisprudencia ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional para obtener el reintegro de un trabajador, en aquellos casos en que se encuentra inmerso en una situación de DEBILIDAD MANIFIESTA, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. En este escenario, la situación particular que rodea a la peticionaria **MARIA MARLENY MONCADA CAICEDO**, impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra.

Al tenor de la sentencia 305 de 2018 de la CORTE CONSTITUCIONAL... “En efecto, ciertos factores pueden llegar a ser particularmente representativos en la determinación de un estado de debilidad manifiesta, tales como: (i) la edad del sujeto, (ii) su desocupación laboral, (iii) la circunstancia de no percibir ingreso alguno que permita su subsistencia, la de su familia e impida las cotizaciones al régimen de seguridad social y (iv) la condición médica sufrida por el actor.

En esta oportunidad, la accionante está en situación de debilidad manifiesta, no solo por la enfermedad que padece (epilepsia focal) sino porque de su escrito de tutela, se desprende que depende de su salario para suplir sus necesidades básicas y el tratamiento de su enfermedad. De manera que la acción de tutela se convierte en el mecanismo idóneo para lograr la protección de sus derechos fundamentales.

Referente a la figura de la “estabilidad laboral reforzada” tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas, (ii) **personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud**. En el caso de las personas con discapacidad, “es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de

10/03/2020

haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.” Adicionalmente, **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.**

Una persona en condiciones de salud que interfieran en el desempeño regular de sus funciones se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas, que le depare los bienes suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, con lo cual está en riesgo no solo su estabilidad y su dignidad, sino incluso su propia subsistencia, y su seguridad social (Corte constitucional. Sentencia SU-049 de 2017 MP. María Victoria Calle Correa).

Con lo anterior, está acreditado que la accionante se encontraba en un estado de debilidad manifiesta por los aquejamientos de su patología, situaciones previas a la de la carta de despido. Que lo fuera el 31 de diciembre de 2019.

De igual forma, no se encuentra que haya mediado una autorización del Ministerio de Trabajo en el despido de la misma, lo que significa que la accionante tiene derecho a que se ordene su reintegro al puesto de trabajo.

Adicionalmente, alega la 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 **MARIA MARLENY MONCADA CAICEDO**, identificada con C.C. No. 39.326.199, 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 **COOPERATIVA SINDICATO DEL GREMIO DE LA SALUD COLOMBIANA “SINTRACOL”** a través de su representante legal, el **REINTEGRO** de la accionante **señora MARIA MARLENY MONCADA CAICEDO**, identificada con C.C. No. 39.326.199, 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 la **COOPERATIVA SINDICATO DEL GREMIO DE LA SALUD COLOMBIANA “SINTRACOL”** o quien haga sus veces al momento de la notificación de este fallo de tutela, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas

10/03/2020

contadas a partir de la notificación de este fallo, realicen las trámites administrativos necesarios que garanticen el REINTEGRO de la señora **ARIA MARLENY MONCADA CAICEDO**, identificada con C.C. No. 39.326.199 al cargo que venía desempeñando o a uno de similares condiciones que sea compatible con su estado actual de salud.

El amparo transitorio se concede por cuatro (4) meses, contados a partir de la notificación de este fallo, término durante el cual la señora **MARIA MARLENY MONCADA CAICEDO**, identificada con C.C. No. 39.326.199 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 las vinculadas **COOPERATIVA INTEGRARSE**, **EPS COOMEVA**, **CLINICA LEON XIII**, **SINTRACORP (sindicato de trabajadores)**, 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 **MARIA MARLENY MONCADA CAICEDO**, identificada con C.C. No. 39.326.199, frente al **SINDICATO DEL GREMIO DE LA SALUD COLOMBIANA "SINTRACOL"** por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: ORDENAR al señor **BERNARDO ALEXANDER CALDERON**, actual Representante Legal del **SINDICATO DEL GREMIO DE LA SALUD COLOMBIANA "SINTRACOL"**, 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 las trámites administrativos necesarios que garanticen el **REINTEGRO** de la señora **MARIA MARLENY MONCADA CAICEDO**, identificada con C.C. No. 39.326.199, al cargo que venía desempeñando o a uno de similares condiciones que sea compatible con su estado actual de salud, además de garantizar su afiliación al sistema integral de seguridad social en salud.

10/03/2020

El amparo **transitorio** se concede por **cuatro (4) meses**, contados a partir de la notificación de este fallo, término durante el cual la señora **MARIA MARLENY MONCADA CAICEDO**, identificada con C.C. No. 39.326.199 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 las vinculadas COOPERATIVA INTEGRARSE, EPS COOMEVA, CLINICA LEON XIII, SINTRACORP (sindicato de trabajadores), en razón a no vulnerar derecho fundamental alguno a la 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