



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

Yolombó, trece (13) de abril de dos mil veinte (2020)

OFICIO. 327

Señores

1. **ESE SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ**
esehospitalyolombo@gmail.com;
subgerenciaticayolombo@gmail.com
2. **COOPERATIVA SINTRACOL**
direccionjuridica@somosintegra.com
3. **COMUNIDAD HERMANAS HOSPITALARIAS DEL SAGRADO CORAZÓN**
calidad@hospitalariasmedellin.org;
direccionmedica@hospitalariasmedellin.org
4. **CLÍNICA PSIQUIÁTRICA NUESTRA SEÑORA DEL SAGRADO CORAZÓN**
calidad@hospitalariasmedellin.org;
direccionmedica@hospitalariasmedellin.org
5. **MARLE ISABEL DUQUE GIRALDO CON R.M. N° 5-0476-08, MÉDICA ESPECIALISTA EN PSIQUIATRÍA DE LA COMUNIDAD HERMANAS HOSPITALARIAS DEL SAGRADO CORAZÓN**
calidad@hospitalariasmedellin.org;
direccionmedica@hospitalariasmedellin.org
6. **PAOLA GUTIÉRREZ BRICEÑO CON R.M. N° 5-3853-09 - MÉDICA ESPECIALISTA EN PSIQUIATRÍA DE LA COMUNIDAD HERMANAS HOSPITALARIAS DEL SAGRADO CORAZÓN**
calidad@hospitalariasmedellin.org;
direccionmedica@hospitalariasmedellin.org
7. **COMITÉ DE ESTUDIOS MÉDICOS S.A.S**
financiera@menteplena.com.co
8. **EPS MEDIMAS S.A.S**
notificacionesjudiciales@medimas.com.co; medimasrestutelas@gmail.com
9. **CORPORACIÓN GÉNESIS SALUD IPS**
genesis.laboratorioclinico@gmail.com
10. **INTEGRA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO EN LIQUIDACION**
direccionjuridica@somosintegra.com
11. **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE ANTIOQUIA**
direccion@jrciantioquia.com.co

Radicado: 2020-00029
Accionante: MONICA PATRICIA OCHOA PALACIO
Accionado: ESE SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ,
COOPERATIVA SINTRACOL y otros

12. MONICA PATRICIA OCHOA PALACIO

Accionante
juandii20@hotmail.com

ASUNTO: **NOTIFICO FALLO DE TUTELA 2020-00029**

Cordial saludo,

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

Adjunto copia íntegra del fallo de tutela.

Atentamente,



WILFREND PINTO MARÍN
Notificador

Email j01prmpalyolombo@cendoj.ramajudicial.com.co



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

Yolombó, trece (13) de abril de dos mil veinte (2020)

REFERENCIA:	Acción de tutela
RADICADO:	05-890-40-89-001-2020-00029-00
ACCIONANTE:	MONICA PATRICIA OCHOA PALACIO (C.C. 39.328.646) actuando en nombre propio
ACCIONADO:	ESE SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ - COOPERATIVA SINTRACOL –
VINCULADO	1. COMUNIDAD HERMANAS HOSPITALARIAS DEL SAGRADO CORAZÓN, 2. CLÍNICA PSIQUIÁTRICA NUESTRA SEÑORA DEL SAGRADO CORAZÓN, 3. DRA. MARLE ISABEL DUQUE GIRALDO CON R.M. N° 5-0476-08, MÉDICA ESPECIALISTA EN PSIQUIATRÍA DE LA COMUNIDAD HERMANAS HOSPITALARIAS DEL SAGRADO CORAZÓN, 4. DRA. PAOLA GUTIÉRREZ BRICEÑO CON R.M. N° 5-3853-09 - MÉDICA ESPECIALISTA EN PSIQUIATRÍA DE LA COMUNIDAD HERMANAS HOSPITALARIAS DEL SAGRADO CORAZÓN, 5. COMITÉ DE ESTUDIOS MÉDICOS S.A.S., 6. EPS MEDIMAS S.A.S., 7. CORPORACIÓN GÉNESIS SALUD IPS, 8. INTEGRA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO EN LIQUIDACION, 9. JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE ANTIOQUIA
PROVIDENCIA:	Sentencia No. 040
DECISIÓN:	AMPARA DERECHO FUNDAMENTALES

Entra este Juzgado a proferir nueva sentencia de primera instancia en acción de tutela incoada por la señora **MONICA PATRICIA OCHOA PALACIO**, identificada con C.C. No. 39.328.646, quien actúa en nombre propio, en contra de la **ESE SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ y 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 DEL CIRCUITO DE YOLOMBÓ el 16 de marzo de 2020 en instancia de impugnación al fallo proferido el 10 de febrero de 2020, a fin de integrar el contradictorio con la **COMUNIDAD HERMANAS HOSPITALARIAS DEL SAGRADO CORAZÓN, CLÍNICA PSIQUIÁTRICA NUESTRA SEÑORA DEL SAGRADO CORAZÓN, DRA. MARLE ISABEL DUQUE GIRALDO CON R.M. N° 5-0476-08, MÉDICA ESPECIALISTA EN PSIQUIATRÍA DE LA COMUNIDAD HERMANAS HOSPITALARIAS DEL SAGRADO CORAZÓN, DRA. PAOLA GUTIÉRREZ BRICEÑO CON R.M. N°**

5-3853-09 - MÉDICA ESPECIALISTA EN PSIQUIATRÍA DE LA COMUNIDAD HERMANAS HOSPITALARIAS DEL SAGRADO CORAZÓN, COMITÉ DE ESTUDIOS MÉDICOS S.A.S., EPS MEDIMAS S.A.S., CORPORACIÓN GÉNESIS SALUD IPS, INTEGRA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO EN LIQUIDACION, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE ANTIOQUIA.

I. ANTECEDENTES.

1. HECHOS:

Como fundamentos fácticos esbozados para soportar la acción constitucional incoada, la parte accionante expuso que inició labores en la ESE Hospital San Rafael de Yolombó, como auxiliar de enfermería desde el 2008, con la INTEGRA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO EN LIQUIDACION - hoy Cooperativa Sintracol, la cual era la que le realizaba los contratos para laborar en dicha empresa, por espacio de doce años.

Luego el 30 de diciembre de 2019, Sintracol a través de la Secretaria le hizo llegar al correo electrónico fabioalexis8a2988@gmail.com un escrito, calendado 31 de diciembre de 2019; asimismo, recibió una llamada telefónica, donde le manifestaron que en atención al preaviso firmado, se le terminaba el contrato Continúa diciendo, que en la actualidad padece depresión, la cual fue adquirida laborando en el Hospital y debe de medicarse con Septralina 50 mg., tableta o capsula y Levomepromazina Clorhidrato Sol 4%, frasco x 20 mi, medicamentos que se lo han estado cambiando durante el tratamiento, los cuales consume desde el 2012; además es hipertensa, debiendo consumir Enalapril, metoprolo y Hidroclorotiazida, y que dichas enfermedades fueron adquiridas por exceso de trabajo, por ser pocas las auxiliares en enfermería. Debido a esta enfermedad, fue reubicado en otro cargo, ya que, al momento de su despido, se encontraba laborando como auxiliar de Laboratorio, toda vez que no puede laborar más de ocho horas, ni hacer horas nocturnas, recomendaciones que fueron realizada por el psiquiatra que la está tratando, asimismo, por el médico laboral.

Aduce que no tiene compañero, ni hijos, que vive con su madre y su sostenimiento dependía de dicho empleo y considera que su despido fue por causa, de que su madre Berta Inés Palacio Toro, ha estado acompañando a Viviana Álvarez, quien laboraba para la ESE Hospital San Rafael, toda vez que fue despedida, porque colocó una denuncia por acoso sexual, en contra del señor José Luis Albarino Vásquez, quien se desempeña como director científico de dicha entidad.

Considera que le están vulnerando sus derechos, ya que sin justa causa la despidieron, siendo cabeza de familia, asimismo, sostiene a su madre y que su objetivo es acceder a una estabilidad laboral reforzada, dadas sus condiciones, ya que todavía no cuenta con las semanas cotizadas para acceder a la pensión, razones que la lleva a instaurar la presente acción de tutela.

2. PETICIÓN DE AMPARO.

Solicita la parte accionante, se le tutelen los derechos fundamentales al Trabajo, mínimo vital, a la vida digna y al debido proceso, y en consecuencia se le ordene a la ESE Hospital San Rafael de Yolombó y a la Cooperativa Sintracol, el reintegro laboral y obtener una estabilidad laboral reforzada por los hechos anteriormente esgrimidos, por la vulneración de sus derechos por parte de las accionadas.

3. ACTUACIÓN PROCESAL.

Conforme a la orden del superior que dispuso la declaratoria de la nulidad de la actuación el 16 de marzo de 2020, se procedió admitir nuevamente la acción de tutela como quiera que en el texto del líbello se dio cumplimiento a la exigencia estipulada en el inciso 2º del Artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, en contra de la **SE SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ y COOPERATIVA SINTRACOL**, y se procedió a vincular por pasiva a **COMUNIDAD HERMANAS HOSPITALARIAS DEL SAGRADO CORAZÓN, CLÍNICA PSIQUIÁTRICA NUESTRA SEÑORA DEL SAGRADO CORAZÓN, DRA. MARLE ISABEL DUQUE GIRALDO CON R.M. N° 5-0476-08, MÉDICA ESPECIALISTA EN PSIQUIATRÍA DE LA COMUNIDAD HERMANAS HOSPITALARIAS DEL SAGRADO CORAZÓN, DRA. PAOLA GUTIÉRREZ BRICEÑO CON R.M. N° 5-3853-09 - MÉDICA ESPECIALISTA EN PSIQUIATRÍA DE LA COMUNIDAD HERMANAS HOSPITALARIAS DEL SAGRADO CORAZÓN, COMITÉ DE ESTUDIOS MÉDICOS S.A.S., EPS MEDIMAS S.A.S., CORPORACIÓN GÉNESIS SALUD IPS, INTEGRA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO EN LIQUIDACION, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE ANTIOQUIA**, notificando a los convocados en debida forma.

4. PRONUNCIAMIENTO DE LAS ACCIONADAS Y VINCULADOS:

COOPERATIVA SINTRACOL, inicia su defensa indicando concretamente en lo que atañe a los hechos objeto de la presente demanda, que ellos son una entidad de carácter sindical y no son una cooperativa, además que no han tenido vinculo contractual con la parte actora con anterioridad al 01 de enero de 2019, por ello debió informar cualquier incapacidad o limitación física que

perturbara su normal desempeño y que, para este caso no se convirtió en causal de despido, pues ésta se dio por terminación del contrato.

Agrega que es falso 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 Ochoa Palacio para el 2008; 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; 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 que el sindicato estuvo debidamente facultado para celebrar contratos sindicales a efecto de promover el trabajo colectivo, conforme al artículo 39 de la Constitución 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.

Expone que en cuanto a lo manifestado en el hecho tercero, la finalización del convenio de ejecución de contrato Sindical, suscrito con la accionante fue finalizado y contó con el preaviso, informando de la terminación del mismo, con fecha del 1 de enero de 2019, poniéndole de presente a este despacho, que la comunicación del 31 de diciembre de 2019, no era preaviso, constituyendo dicho escrito un recordatorio del cese y finalización del contrato, donde la señora Ochoa Palacio se negó a firmar, lo que obligó a la notificación telefónica; por lo tanto, la tutelante reconoce la existencia del preaviso de terminación del contrato conforme a la Ley.

Se informa, además, que al consultar la base de datos del área de Talento Humano y la oficina de Gestión del Riesgo de la Institución, no existe dictamen o certificado alguno que sustente lo descrito en el hecho cuarto de la solicitud, esto es, la pérdida de capacidad laboral y/o incapacidad médica con restricciones para desempeñar el cargo, por tanto, la accionante nunca allegó ningún dictamen que refiriera con lo anterior. Continúa diciendo, que es falso afirmar que la posible necesidad del tratamiento médico desde el 2012, corresponda al desempeño de las funciones, contratadas con Sintracol; ya como se dijo antes, el sindicato se estableció en el 2016 y durante la relación laboral con la exafiliada partícipe, se cumplió con el pago de las compensaciones en dinero derivadas de la ejecución del convenio sindical y a la fecha a la tutelante no le adeuda suma de dinero alguna, encontrándose a paz y salvo por todo concepto.

En cuanto a lo manifestado por la accionante en el hecho quinto y sexto, la entidad no tiene conocimiento ya que, en la base de datos, no existen denuncias sobre acoso sexual, resultando falso atribuir razones de tipo político y mucho menos represalias en su contra y en ningún momento se ha

vulnerado derechos a la accionante como lo manifiesta en el hecho séptimo y octavo.

Añade que con respecto a la condición de salud de la tutelante, 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 de terminación del contrato, pues incluso no se conocían por parte del sindicato. Exponen que en el caso concreto, la accionante pretende hacer valer que su despido está sustentado en una supuesta pérdida de capacidad laboral, manifestando quebrantos en la salud, que solo se dan a conocer mediante el escrito de tutela, donde la señora Ochoa, procedió a enterar de sus supuestas restricciones para el desempeño del cargo en el sindicato y en caso de existir, nunca estas fueron causa de terminación del convenio de ejecución sindical.

Indica que el Consejo de Estado en la Sección Segunda, se ha pronunciado en sentencia 25000234200020120012201 (21812015), jun. 18 /16: "Es forzoso que el empleador conozca la discapacidad del trabajador como instrumento de protección de la seguridad jurídica. **Esto evade el hecho de que posteriormente en la jurisdicción se asuma intempestivamente que el trabajador es discapacitado y se le impongan al empleador diversas obligaciones que no preveía, debido a su desconocimiento de la discapacidad**" (Negrilla y subraya fuera de texto).

Asimismo aduce que no tenían conocimiento de limitación física alguna de la afiliada 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, precisan lo establecido en el artículo 86 de la Constitución Nacional y resaltan que dentro de los presupuestos mínimos para la procedencia de la acción de tutela se encuentran, que se trate de un perjuicio irremediable, y que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial; por lo cual, para el caso concreto, es evidente que la señora Ochoa Palacio, no agotó ninguno de los citados prerrequisitos, siendo entonces improcedente la acción de tutela para los fines respectivos.

En tal sentido, la señora MONICA PATRICIA OCHOA PALACIO, 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 acreedor de la estabilidad laboral reforzada, situación que no acreditó.

Manifiesta que no existe dictamen alguno allegado a la Dirección de Talento Humano de esa institución de la cual se pueda colegir una discapacidad que otorgue estabilidad laboral reforzada a la señora Ochoa, 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.

Por último, solicita denegar por improcedente, la presente acción de tutela incoada por la señora Mónica Patricia Ochoa Palacio, 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 notificación de la finalización del mismo y por la expiración del plazo pactado, no por causa imputable al empleador ni a causa de una supuesta discapacidad de la señora Ochoa Palacio.

INTEGRA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO EN LIQUIDACION, expone en su escrito que no es correcto denominar a INTEGRA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO EN LIQUIDACION hoy Cooperativa Sintracol, pues no son filiales ni se han fusionado con otra entidad, como de forma temeraria lo expone la tutelante y ellos sostuvieron relación contractual con la actora entre el 15 de enero de 2010 y el 30 de enero de 2012, desconociendo las circunstancias contractuales posteriores y reitera que no existe ninguna fusión, participación o acuerdo que los vincule con el sindicato Sintracol.

Expone que durante la duración del contrato mencionado, se le pagaron las obligaciones contractuales a la accionante, desconociendo contratos posteriores, así como desconoce lo relatado por la accionante en los hechos tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno del escrito de tutela presentado al despacho.

Indica igualmente que no han vulnerado los derechos fundamentales de la accionante, toda vez que la accionante no tenía vínculo alguno con ellos y durante la relación contractual no tuvo conocimiento de limitación física alguna de la trabajadora asociada.

En consecuencia solicita denegar por improcedente, la presente acción de tutela.

MEDIMAS EPS, en su defensa expone que no se encuentra legitimada en la causa para pronunciarse respecto de las pretensiones incoadas por la tutelante, pues requiere que su empleador la reintegre a su cargo y se le conceda una estabilidad laboral reforzada por el diagnóstico que indica presentar.

Agrega que la actora actualmente se encuentra afiliada a MEDIMAS EPS dentro del Régimen Subsidiado y con afiliación vigente, así mismo que estuvo dentro del Régimen Contributivo desde el periodo del 01-07-2017 hasta el 30-06-2019 y que los aportes fueron realizados por su empleador SINTRACOL SAS.

Agrega que la usuaria solo le registran en el sistema dos incapacidades una en el año 2017 y otra en 2019 y estas no superaron los tres días, por tanto no se le emitió el respectivo concepto de rehabilitación, pues no cumplía con los requisitos que establece la norma frente a este asunto.

Por lo anterior solicita desvincular a MEDIMAS EPS de la acción de tutela instaurada por MONICA PATRICIA OCHOA, por cuanto se configura una Falta de Legitimación en la causa por pasiva.

LOS DEMAS ACCIONADOS Y VINCULADOS, no se pronunciaron sobre los hechos de la demanda, por lo tanto se tomaran como ciertas las afirmaciones de acuerdo al Art. 20 del decreto 2591 de 1991.

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.

2. PROBLEMA JURÍDICO:

Corresponde a este Despacho determinar si a la accionante señora **MONICA PATRICIA OCHOA PALACIO**, identificada con C.C. No. 39.328.646, se le han vulnerado los derechos fundamentales **AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS, A LA VIDA DIGNA, AL MÍNIMO VITAL, A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** invocados, teniendo en cuenta que fue 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.

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

Bien ha reiterado la jurisprudencia constitucional que para estas circunstancias: *"proviene de la necesidad de un mecanismo célere y expedito para dirimir esta clase de conflictos cuando el afectado es un sujeto que amerite la*

estabilidad laboral reforzada, (...). Ante tales eventos, la acción constitucional aventaja al mecanismo ordinario de defensa judicial, por resultar eficaz en medida y oportunidad, frente a las circunstancias particulares del actor para cada caso concreto". En otros términos, ante la condición de debilidad del accionante, el amparo constitucional reemplaza al mecanismo ordinario de tal suerte que las posibilidades de reintegro dependerán de la verificación de circunstancias de fondo estrechamente relacionadas con la estabilidad laboral reforzada.

En ese mismo sentido la alta Corporación ha sostenido:

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

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

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

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 unas condiciones de existencia dignas, al igual que el derecho a un nivel de vida adecuado y a una mejora continua 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 Consagrado en su Art. 25 que a la letra reza:

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

Es preciso recordar que el legislador no está facultado para imponer límites al trabajo, entendido éste como la facultad de las personas de ejercer libremente la actividad a la cual deseen dedicarse, no obstante regula el derecho al trabajo para determinar su contenido y delimitar sus alcances, siempre bajo

condiciones dignas y justas y teniendo en cuenta los principios mínimos establecidos en el artículo 53 de la Constitución. Con ello se conglomeran 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 expresos, no obstante sin olvidar el debido proceso que le asiste al trabajador, que le permitan terminar la relación laboral, igual se encuentra inmerso el salario convenido entre las partes que son de aceptación de acuerdo a la disponibilidad del mismo e interés del trabajador.

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 poena sine lege, la prohibición contenida en la fórmula non bis in ídem y el principio de la cosa juzgada, entre otros, deben considerarse como garantías constitucionales que presiden la potestad sancionadora de la administración y el procedimiento administrativo que se adelanta para ejercerla.

La jurisprudencia administrativa es expresa en indicar que:

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

debido proceso se desprende que los administrados tienen derecho a conocer las actuaciones de la administración, a pedir y a controvertir las pruebas, a ejercer con plenitud su derecho de defensa, a impugnar los actos administrativos y, en fin, a gozar de todas las garantías establecidas en su beneficio.

Ahora bien, es importante resaltar que la garantía del debido proceso en materia disciplinaria, ha señalado, como importantes: *(i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in idem, (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 en sentencia T-271/12 que:

"La jurisprudencia de la Corte ha establecido 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 medios 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 reforzada, a saber, los menores de edad, las

mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y, como se verá en los próximos acápite, el trabajador discapacitado. Ese criterio proviene de la necesidad de un mecanismo célere y expedito para dirimir estos conflictos cuando el afectado es un sujeto que goce de estabilidad laboral reforzada, que es distinto al medio breve y sumario dispuesto para los trabajadores amparados con el fuero sindical o circunstancial, que facilita el inmediato restablecimiento de sus derechos.”.

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

Así las cosas, se ha resaltado los puntos a tener en cuenta frente al despido y a la protección en calidad de estabilidad laboral, a pesar de no configurarse como derecho fundamental, en consecuencia, tendremos en cuenta¹:

“En conclusión se puede afirmar que (i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (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, sino que (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. Por último, (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

¹ Sentencia T-277 de 2012 Corte Constitucional, MP GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO

desarrollar cierto tipo de actividades laborales que les impide realizar sus funciones, bajo estas premisas la Corte ha reiterado en Sentencia T-614/11:

"el amparo cubija 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 anormalidad, permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento para la realización de una actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del ámbito normal del ser humano; iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, que impide o limita el desempeño de una función normal de la persona, acorde con la edad, sexo y los factores sociales o culturales".

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

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

Al respecto se dijo en la sentencia:

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

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

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

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

La misma sentencia señaló:

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

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

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

La tutela es procedente para estos eventos y eso está definido desde la

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

3. CASO CONCRETO.

En primera medida, puede señalarse que la señora **MONICA PATRICIA OCHOA PALACIO**, con C.C. No. 39.328.646, tal y como se indicó en los antecedentes, solicita al juez de tutela que ampare sus derechos fundamentales **AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS, A LA IGUALDAD, A LA VIDA DIGNA, AL MÍNIMO VITAL, A LA SEGURIDAD SOCIAL**, al trabajo acorde a las condiciones de salud y a la protección a los disminuidos físicos, además de los derechos protegidos por tratados internacionales entre ellos la convención interamericana de derechos humanos, los cuales estima vulnerados por los accionados.

En principio esta Judicatura al valorar los medios probatorios aportados al asunto por las partes comprometidas denota la existencia del contrato de trabajo (fls. 68-69), confirmado a la vez por los intervinientes en la presente acción constitucional en los antecedentes y los descargos 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 accionante con diagnóstico "**TRASTORNO DEPRESIVO RECURRENTE, NO ESPECIFICADO**" (folio 53) con recomendaciones laborales expedidas desde enero de 2018 (folio 27), durante el tiempo de servicio a cargo del Empleador SINTRACOL, con conocimiento de causa, el cual se debe tener en cuenta en el momento de terminación de contrato.

Ahora, en cuanto al tema de Salud bien ha señalado la parte tutelante que se encuentra en tratamiento, con especialista en psiquiatría, en ese orden es pertinente atender el estado de salud de la parte accionante y su condición de debilidad manifiesta.

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, no obstante es procedente excepcionalmente en los casos en que la parte actora 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 en sentencia T-041/14 *"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 parte accionante se produjo pese a su estado de salud conocida por la empresa empleadora, amén de que nunca tuvo un llamado de atención en el tiempo que estuvo laborando (fl. 2).

Se establece que el despido fue injusto teniendo derecho a una estabilidad reforzada, advirtiendo incluso que su empleador SINTRACOL a diferencia de los expuesto en su contestación si sabe de sus quebrantos de salud y recomendaciones médicas (folio 11); para lo anterior habrá de indicarse en primer lugar, que si bien cuando una persona se encuentra en tal situación, debe ser autorizado su despido por el Ministerio de Trabajo, pero en el caso concreto, lo que se advierte es que el preaviso fue entregado a la accionante al momento de iniciar la relación laboral.

De acuerdo con lo anterior, puede concluirse que la acción de tutela, por ser un mecanismo extraordinario de defensa, sólo procede en situaciones extraordinarias, como lo es el hecho de que un trabajador se encuentre en estado de debilidad manifiesta o como en el caso de marras, con seguimiento recomendaciones y bajo tratamiento médico.

Referente a la figura de la "estabilidad laboral reforzada" ampara usualmente a mujeres embarazadas y en estado de lactancia, trabajadores con fuero sindical **y personas con discapacidad**. De acuerdo con la sentencia T-002 de 2011, en el caso de las últimas la mencionada figura es *el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.*

Adicionalmente, la Corte estableció a través de la sentencia T-1040 de 2001 que la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredita una discapacidad.

En ese orden de ideas, el efecto más relevante de la "estabilidad laboral reforzada" es la ineficacia del despido del trabajador amparado cuando la razón del mismo es la condición especial que lo caracteriza.

Radicado: 2020-00029
Accionante: MONICA PATRICIA OCHOA PALACIO
Accionado: ESE SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ,
COOPERATIVA SINTRACOL y otros

Con lo anterior, está acreditado que la accionante se encontraba en un estado de debilidad manifiesta por los aquejamientos de su patología, situación previa a la de la carta de despido.

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

Adicionalmente, alega 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 MONICA PATRICIA OCHOA PALACIO, 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" Nit No. 900489716-9**, a través de su representante legal, el **REINTEGRO** de la parte accionante MONICA PATRICIA OCHOA PALACIO, 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" Nit No. 900489716-9**, o quien haga sus veces al momento de la notificación de este fallo de tutela, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de este fallo, realicen los trámites administrativos necesarios que garanticen el **REINTEGRO** de la señora **MONICA PATRICIA OCHOA PALACIO**, quien se identifica con C.C. No. 39.328.646 al cargo que venía desempeñando o a uno de similares condiciones que sea compatible con su estado actual de salud, así como el pago de salarios, incapacidades, afiliación al Sistema de Seguridad Social y demás prestaciones sociales que legalmente le correspondan, desde cuando se produjo la desvinculación hasta el reintegro efectivo.

El aclara que el amparo es transitorio y se concede por cuatro (4) meses, contados a partir de la notificación de este fallo, término durante el cual la señora MONICA PATRICIA OCHOA PALACIO, con C.C. No. 39.328.646 debe acudir a la instancia laboral ordinaria para que allí se decida definitivamente lo relacionado con lo ventilado en la presente acción constitucional.

Finalmente se ordenará desvincular de la presente acción de tutela a la **ESE SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ, COMUNIDAD HERMANAS HOSPITALARIAS DEL SAGRADO CORAZÓN, CLÍNICA PSIQUIÁTRICA NUESTRA SEÑORA**

Radicado: 2020-00029
Accionante: MONICA PATRICIA OCHOA PALACIO
Accionado: ESE SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ,
COOPERATIVA SINTRACOL y otros

DEL SAGRADO CORAZÓN, DRA. MARLE ISABEL DUQUE GIRALDO CON R.M. N° 5-0476-08, MÉDICA ESPECIALISTA EN PSIQUIATRÍA DE LA COMUNIDAD HERMANAS HOSPITALARIAS DEL SAGRADO CORAZÓN, DRA. PAOLA GUTIÉRREZ BRICEÑO CON R.M. N° 5-3853-09 - MÉDICA ESPECIALISTA EN PSIQUIATRÍA DE LA COMUNIDAD HERMANAS HOSPITALARIAS DEL SAGRADO CORAZÓN, COMITÉ DE ESTUDIOS MÉDICOS S.A.S., EPS MEDIMAS S.A.S., CORPORACIÓN GÉNESIS SALUD IPS, INTEGRA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO EN LIQUIDACION, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE ANTIOQUIA, 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 PROMISCUO 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 parte accionante **MONICA PATRICIA OCHOA PALACIO**, titular de la cedula de ciudadanía No. 39.328.646, frente al **SINDICATO DEL GREMIO DE LA SALUD COLOMBIANA "SINTRACOL" Nit No. 900489716-9**, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: ORDENAR al señor **BERNARDO ALEXANDER CALDERON**, actual Representante Legal de **SINDICATO DEL GREMIO DE LA SALUD COLOMBIANA "SINTRACOL" Nit No., 900489716-9**, o quien haga sus veces al momento de la notificación de este fallo de tutela, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de este fallo, realicen las trámites administrativos necesarios que garanticen el **REINTEGRO** de la señora **MONICA PATRICIA OCHOA PALACIO**, quien se identifica con C.C. No. 39.328.646, al cargo que venía desempeñando o a uno de similares condiciones que sea compatible con su estado actual de salud, así como el pago de salarios, incapacidades, afiliación al Sistema de Seguridad Social y demás prestaciones sociales que legalmente le correspondan, desde cuando se produjo la desvinculación hasta el reintegro efectivo.

El amparo **transitorio** se concede por **cuatro (4) meses**, contados a partir de la notificación de este fallo, término durante el cual la señora **MONICA PATRICIA OCHOA PALACIO**, titular de la cedula de ciudadanía No. 39.328.646 debe acudir a la instancia laboral ordinaria para que allí se decida definitivamente lo relacionado con lo ventilado en la presente acción constitucional, so pena que el presente fallo pierda sus efectos.

TERCERO: DESVINCULAR a la **ESE SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ, COMUNIDAD HERMANAS HOSPITALARIAS DEL SAGRADO CORAZÓN, CLÍNICA PSIQUIÁTRICA NUESTRA SEÑORA DEL SAGRADO CORAZÓN,**

DRA. MARLE ISABEL DUQUE GIRALDO CON R.M. N° 5-0476-08, MÉDICA ESPECIALISTA EN PSIQUIATRÍA DE LA COMUNIDAD HERMANAS HOSPITALARIAS DEL SAGRADO CORAZÓN, DRA. PAOLA GUTIÉRREZ BRICEÑO CON R.M. N° 5-3853-09 - MÉDICA ESPECIALISTA EN PSIQUIATRÍA DE LA COMUNIDAD HERMANAS HOSPITALARIAS DEL SAGRADO CORAZÓN, COMITÉ DE ESTUDIOS MÉDICOS S.A.S., EPS MEDIMAS S.A.S., CORPORACIÓN GÉNESIS SALUD IPS, INTEGRA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO EN LIQUIDACION, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE ANTIOQUIA, en razón a no vulnerar derecho fundamental alguno al accionante, conforme se indica en los considerandos.

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

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


MARTHA CECILIA RUIZ ALZATE
JUEZA

**JUZGADO PROMISCOU MUNICIPAL DE
YOLOMBÓ**

NOTIFICACIÓN PERSONAL ACCIONANTE

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

Notificado(a)

C.C. _____

Fecha: _____

Quien Notifica