



**Distrito Judicial de Antioquia**  
**JUZGADO PROMISCOU MUNICIPAL**

**Yolombó, diez de febrero de dos mil veinte**  
**(10/02/2020)**

REFERENCIA:	Acción de tutela
DERECHOS INVOCADOS:	Al trabajo, Mínimo Vital, Vida Digna y Debido Proceso
ACCIONANTE:	Mónica Patricia Ochoa Palacio (c.c. 39.328.646)
ACCIONADOS:	ESE Hospital San Rafael de Yolombó y Cooperativa Sintracol
RADICADO:	05-890-40-89-001 + 2020-00029-00
DECISIÓN:	NO TUTELAR
PROVIDENCIA:	FALLO DE TUTELA 014

**1. ASUNTO.**

Se dispone esta Agencia Judicial a resolver en primera instancia, la Acción de Tutela solicitada por la señora **MÓNICA PATRICIA OCHOA PALACIO**, c.c. **39.328.646**, en causa propia y en contra de la **ESE HOSPITAL SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ**, NIT. **890.981.536-3**, **LA COOPERATIVA SINTRACOL**, en virtud de la cual invoca protección de los derechos fundamentales al **TRABAJO, MÍNIMO VITAL, VIDA DIGNA Y DEBIDO PROCESO**.

**2. ANTECEDENTES.**

Adujo la accionante, que inició labores en la ESE Hospital San Rafael de Yolombó, como auxiliar de enfermería desde el 2008, con la Cooperativa Integra – 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](mailto: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 ml., 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.

### **3. PRETENSIÓN:**

Solicita la 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.

### **4. PRUEBAS.**

Con el texto de tutela la accionante adjuntó las siguientes pruebas:

Fotocopia cédula de ciudadanía de la accionante (fl. 7).  
Escrito del 31/12/2019 por la Dirección de Talento Humano (fl. 8).  
Oficio 011 remisión de caso por la presunta vulneración de derechos laborales, al gerente de la ESE accionada, por parte de la Personería Municipal de Yolombó (fl. 9).  
Registro médico – consulta de psiquiatría (fl. 10 al 13 y 16 al 18).  
Fórmula médica (fl. 14, 21, 28).  
Evolución Historia Consulta Externa (fl. 15)  
Historia clínica (fl. 19, 20, 22 al 26, 34 al 38; 40, 42, 44 al 55)  
Recomendaciones y consulta Comité Estudios Médicos S.A.S. (fl. 27, 29).  
Valoración de consulta externa (fl. 30 al 33).  
Anexos técnicos No. 3, 2 (fl. 39, 42, 43)

### **5. EL TRÁMITE**

La solicitud de tutela fue admitida el 27 de enero último y notificada a las accionadas a través del oficio **070 y 071** en la misma fecha, dirigidos a los correos electrónicos [esehospitalyolombo@gmail.com](mailto:esehospitalyolombo@gmail.com), [subgerenciadecientificayolombo@gamil.com](mailto:subgerenciadecientificayolombo@gamil.com); [direccionjuridica@somosintegra.com](mailto:direccionjuridica@somosintegra.com) (57 y 58.) a quienes se les concedió el término de dos (2) días para que la contestaran y aportaran los documentos que consideraran pertinentes; así:

#### **ESE HOSPITAL SAN RAFAEL DE YOLOMBO.**

A través del gerente de dicha empresa, manifestó en la contestación de tutela, que la señora **Mónica Patricia Ochoa Palacio**, 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.

10 de febrero de 2020

**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 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; 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 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.

En cuanto a lo manifestado en el hecho tercero, es preciso aclarar que 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 participe, 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.

Con respecto a la condición de salud de la tutelante, SINTRACOL, observa que 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. Se da claridad al despacho que, en el caso concreto, la hoy accionante pretende hacer valer que su despido está sustentado en una supuesta pérdida de 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.

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

Ahora bien, el SINDICATO DE GREMIO DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD COLOMBIANA- SINTRACOL, no tenía conocimiento de limitación física alguna de la afiliada participe y mucho menos pudo haber considerado estas como causal de terminación del contrato, pues en este sentido la institución tiene claridad en lo consagrado, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Adicional a ello, precisa que el artículo 86 de la Constitución Nacional, en relación con la acción de tutela, establece lo siguiente:

10 de febrero de 2020

“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. 4

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

Con base en lo anterior, se debe resaltar que dentro de los presupuestos mínimos para la procedencia de la acción de tutela se encuentran entre otros, que se trate de un perjuicio irremediable, y que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial; por lo cual, para el caso concreto, es evidente que la señora 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 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 acreedor de la estabilidad laboral reforzada, situación que no acredito y que, en concordancia con lo manifestado por Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, magistrada ponente Dolly Amparo Caguasango Villota, sentencia SL3545-2018 Radicación n. 0 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 10 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 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 discapacidad.

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.

## 6. CONSIDERACIONES .

### 6.1 COMPETENCIA

Esta Judicatura es competente para dirimir la presente Acción de Tutela en virtud a lo regulado por los artículos 86 de la Constitución Política, 37 del Decreto 2591 de 1991 y 1 numeral 1 inciso 1 del Decreto Reglamentario 1382 de 2000, cuando disponen que todos los

10 de febrero de 2020

jueces son competentes para conocer de las acciones de tutela; a prevención, el que tenga jurisdicción en el lugar donde se viene presentando la presunta vulneración de derechos fundamentales.

5

## 7. PROBLEMA JURÍDICO A RESOLVER.

Toda vez que el fundamento de la acción constitucional, se cimenta en que presuntamente la **ESE Hospital San Rafael de Yolombó y la Cooperativa Sintracol**, le están vulnerando los derechos fundamentales y constitucionales a la señora **Mónica Patricia Ochoa Palacio**; por tanto, el análisis del Despacho habrá de centrarse en determinar, conforme a la reglamentación legal, si dicha vulneración cuya protección reclama la accionante, le son o no imputables a las accionadas.

## 8. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA.

La alta corporación ha definido que la acción de tutela es un instrumento jurídico dado por la Constitución a los jueces de la república cuya justificación y propósito consisten en brindar a la persona la posibilidad de acudir sin mayores requisitos de índole formal y en la certeza de que obtendrán oportuna resolución a la protección directa e inmediata del Estado, a objeto de que, en su caso, consideradas sus circunstancias específicas y a falta de otros medios, se haga justicia frente a situaciones de hecho que presentan quebranto o amenaza de sus derechos fundamentales, logrando así que se cumpla uno de los fines esenciales del Estado, consistentes en garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución.

*La Tutela tiene como dos de sus mecanismos esenciales los de **SUBSIDIARIEDAD** y la **INMEDIATEZ**, el primero por cuanto solo resulta procedente instaurar la acción cuando al afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, a no ser que busque evitar un perjuicio irremediable; el segundo que no se trata de un proceso sino de un procedimiento de aplicación urgente que se hace preciso administrar en guarda de la efectividad concreta y actual del derecho sujeto a violación o amenaza (Sentencia T-001/92).*

Para el caso, observa el despacho que lo que persigue el accionante es que se le protejan sus derechos fundamentales **TRABAJO, MÍNIMO VITAL, VIDA DIGNA y DEBIDO PROCESO**, y por consiguiente se accedan a las pretensiones detalladas en la solicitud de tutela.

Veamos dichos conceptos:

### Derecho al Trabajo

El **trabajo** es un principio fundante del Estado Social de **Derecho**. ... El artículo 25 de la Constitución Política dispone que “El **trabajo** es un **derecho** y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.

La Sentencia **C-593/14** (M. P. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB), dijo al respecto:

*“La protección constitucional del trabajo, que involucra el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del trabajador o del servidor público, no está circunscrita exclusivamente al derecho a acceder a un empleo sino que, por el contrario, es más amplia e incluye, entre otras, la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la*

10 de febrero de 2020

*contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada. Desde el Preámbulo de la Constitución, se enuncia como uno de los objetivos de la expedición de la Constitución de 1991, el asegurar a las personas la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz. Es decir, el trabajo es un principio fundante del Estado Social de Derecho. Es por ello que desde las primeras decisiones de la Corte Constitucional se ha considerado que “Cuando el Constituyente de 1991 decidió garantizar un orden político, económico y social justo e hizo del trabajo requisito indispensable del Estado, quiso significar con ello que la materia laboral, en sus diversas manifestaciones, no puede estar ausente en la construcción de la nueva legalidad”. Lo anterior implica entonces que dentro de la nueva concepción del Estado como Social de Derecho, debe entenderse la consagración constitucional del trabajo no sólo como factor básico de la organización social sino como principio axiológico de la Carta. El artículo 25 de la Constitución Política dispone que “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.” También varias de sus disposiciones de la Constitución reflejan una protección reforzada al trabajo. Así el artículo 26 regula, entre otros temas, la libertad de escogencia de la profesión u oficio productivo; el artículo 39 autoriza expresamente a los trabajadores y a los empleadores a constituir sindicatos y asociaciones para defender sus intereses; el artículo 40, numeral 7º establece como un derecho ciudadano el de acceder a los cargos públicos; los artículos 48 y 49 de la Carta establecen los derechos a la seguridad social en pensiones y en salud, entre otros, de los trabajadores dependientes e independientes; el artículo 53 regula los principios mínimos fundamentales de la relación laboral; el artículo 54 establece la obligación del Estado de propiciar la ubicación laboral a las personas en edad de trabajar y de garantizar a las personas discapacitadas el derecho al trabajo acorde con sus condiciones de salud; los artículos 55 y 56 consagran los derechos a la negociación colectiva y a la huelga; el artículo 60 otorga el derecho a los trabajadores de acceso privilegiado a la propiedad accionaria; el artículo 64 regula el deber del Estado de promover el acceso progresivo a la propiedad de la tierra y la efectividad de varios derechos de los campesinos y los trabajadores agrarios; el artículo 77 que garantiza la estabilidad y los derechos de los trabajadores del sector de la televisión pública; los artículos 122 a 125 señalan derechos y deberes de los trabajadores al servicio del Estado; el artículo 215 impone como límite a los poderes gubernamentales previstos en los “estados de excepción”, los derechos de los trabajadores, pues establece que “el Gobierno no podrá desmejorar los derechos sociales de los trabajadores mediante los decretos contemplados en este artículo”; el artículo 334 superior establece como uno de los fines de la intervención del Estado en la economía, el de “dar pleno empleo a los recursos humanos y asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso efectivo a los bienes y servicios básicos” y el artículo 336 de la Constitución también señala como restricción al legislador en caso de consagración de monopolios, el respeto por los derechos adquiridos de los trabajadores”.*

### MÍNIMO VITAL

“Es un derecho fundamental ligado estrechamente a la dignidad humana, pues “constituye la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional”.

(...)

“La valoración del mínimo vital (...) no es una calificación objetiva, sino que depende de las situaciones concretas del accionante. Por consiguiente, el concepto de mínimo vital no se identifica con el monto de las sumas adeudadas o a “una valoración numérica de las necesidades biológicas mínimas por satisfacer para subsistir, sino con la apreciación material del valor de su trabajo” (...).”

“Si bien ciertos criterios económicos permiten fijar un salario mínimo, como base ineludible para la negociación colectiva o individual del salario entre las partes de una relación laboral, ésta es una medición que no agota el aludido concepto de mínimo vital protegida por la Constitución, ni puede identificarse con él sin dar al traste con la cláusula del Estado Social de Derecho y desnaturalizar el principio de igualdad consagrado en el artículo 13 Superior. En efecto, cada individuo que ingresa al mercado laboral -independientemente del estrato que ocupe-, recibe una retribución económica que, en principio, constituye la base de los gastos de manutención que plausiblemente espera cubrir y de las carencias que aspira superar. De ahí, que la idea de un mínimo de condiciones decorosas de vida (v.gr. vestido, alimentación, educación, salud, recreación), no va ligada sólo con una valoración numérica de las necesidades biológicas mínimas por satisfacer para subsistir, sino con la apreciación material del valor de su trabajo, de las circunstancias propias de cada individuo, y del respeto por sus particulares condiciones de vida”.

(Corte Constitucional. Sentencia SU-995/99 Magistrado Ponente: Carlos Gaviria).

### MINIMO VITAL DE SUBSISTENCIA (T-581A/11)

El concepto de mínimo vital, de acuerdo con la jurisprudencia, debe ser evaluado desde un punto de vista desde de la satisfacción de las necesidades mínimas del individuo, por lo cual es necesario realizar una evaluación de las circunstancias de cada caso concreto, haciendo una valoración que se encamine más hacia lo cualitativo que a lo cuantitativo, verificándose que quien alega su vulneración tenga las posibilidades de disfrutar de la satisfacción de necesidades como la alimentación, el vestuario, la salud, la educación, la vivienda y la recreación, como mecanismos para hacer realidad su derecho a la dignidad humana.

El mínimo vital encuentra su fundamento en la DIGNIDAD humana, la SOLIDARIDAD, la LIBERTAD, la IGUALDAD material y el ESTADO SOCIAL. Este derecho se fundamenta en la solidaridad y la libertad considerando que las personas, para gozar plenamente de su libertad, necesitan un mínimo de seguridad económica y de la satisfacción de necesidades básicas. Otro fundamento de este derecho es la igualdad material o real, en ese sentido, es necesario equiparar, al menos en un mínimo, las condiciones materiales de los individuos en la sociedad (Carmona, 2012).

El mínimo vital es un derecho propio del ESTADO SOCIAL que se clasifica como un derecho social de prestación (DERECHOS SOCIALES, CLASIFICACION DE LOS DERECHOS). A pesar de no existir un concepto generalmente aceptado, podemos decir que el derecho al mínimo vital es el derecho a gozar de unas prestaciones e ingresos mínimos, que aseguren a toda persona su subsistencia y un nivel de vida digno, así como también, la satisfacción de las necesidades básicas. Sin embargo, éste derecho no se ha reconocido expresamente en el Derecho Internacional ni en las Constituciones de los Estados iberoamericanos, se trata de un derecho “innominado” y desarrollado principalmente desde la jurisprudencia y la doctrina.

Titulares. Es un derecho de titularidad universal (UNIVERSALIDAD), es decir, toda persona debe tener garantizado un nivel de recursos, unas prestaciones e ingresos mínimos, que le aseguren su subsistencia y un nivel de vida digno. El derecho al mínimo vital requiere de prestaciones del Estado para la satisfacción de las necesidades básicas de la persona, es entonces cuando surge el cuestionamiento sobre el otorgamiento de esas prestaciones a toda persona, únicamente a los ciudadanos, a residentes que cumplan determinados requisitos o también a los EXTRANJEROS y migrantes (GASTO PUBLICO, ESTADO SOCIAL, DERECHOS SOCIALES).

FUENTES. A pesar de que normativamente no se reconozca expresamente el derecho al mínimo vital, existen algunas disposiciones de las que se puede interpretar el reconocimiento implícito de este derecho, para la satisfacción de las necesidades básicas e indispensables para la DIGNIDAD humana.

**Derecho internacional.**

Ámbito universal. En el marco de NACIONES UNIDAS, podemos encontrar algunas normas que incluyen el derecho al mínimo vital, aunque no con esa denominación. **La Declaración Universal de Derechos Humanos**, en el artículo 25.1, **reconoce el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado que le asegure, a ella y a su familia, la SALUD y el bienestar, y en especial la ALIMENTACION, el vestido, la VIVIENDA, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios.** Este artículo, señala también el **derecho** a los seguros en caso de desempleo, **enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de los medios de subsistencia por circunstancias independientes de la voluntad de la persona.** El mismo instrumento internacional, contempla el derecho de los trabajadores a una remuneración equitativa y satisfactoria (art. 23.3), que asegure a la persona y a su familia una existencia conforme a la DIGNIDAD humana. Además, la Declaración establece que esa remuneración debe completarse, en caso necesario, por cualquier otro medio de protección social (art. 23.3). Asimismo, El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PDESC) contiene normas que en cierta medida recogen elementos de este derecho. Por una parte, el Pacto desarrolla el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia y a una mejora continua de las condiciones de existencia (art. 11.1.). Por otra parte, el Pacto establece que la remuneración de los trabajadores como mínimo debe garantizar **“condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias (...)”** (art. 7). 1.2. Sistema interamericano de protección de los derechos humanos. En el ámbito del SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS, desde la Carta de la Organización de Estados Americanos se reconoce el principio de que toda persona tiene derecho “al bienestar material y a su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica” (art. 45.a). Posteriormente, el Protocolo de San Salvador, en referencia al derecho al trabajo, en el artículo 7. a., determina que toda persona tiene derecho a: “una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias (...). (subrayas y negrillas del despacho).

**LA CORTE CONSTITUCIONAL EN SENTENCIA T-124 DE 2017, REITERÓ LOS REQUISITOS DE PROCEDENCIA DE LA TUTELA COMO MECANISMO TRANSITORIO TRATÁNDOSE DE LA PROTECCIÓN DEL MÍNIMO VITAL.**

Y son los siguientes.

- *Que el accionante sea una persona de la tercera edad, considerada sujeto de especial protección.*
- *El estado de salud del solicitante y su familia.*
- *Las condiciones económicas del peticionario.*
- *Si la falta de pago de la prestación o su disminución genera un alto grado de afectación de los derechos fundamentales.*
- *Si el afectado ha desplegado actividad administrativa y judicial tendiente a obtener la protección de sus derechos.*
- *Si el interesado acredita siquiera sumariamente las razones por las cuales el medio judicial ordinario es ineficaz para lograr la protección inmediata de los derechos presuntamente afectados.*
- *De acuerdo con la sentencia, al operador judicial constitucional le corresponde corroborar y ponderar la existencia de dichos requisitos, los cuales permitirán concluir si resulta o no*

10 de febrero de 2020

necesario amparar y reconocer, de manera transitoria o definitiva, un derecho de índole prestacional.

Por lo tanto, si no concurren dichos elementos, el accionante deberá acudir a los medios ordinarios de defensa judicial, al no acreditarse la transitoriedad y subsidiariedad del amparo.

## VIDA DIGNA

Con respecto al tema, el artículo 1º de la Constitución Política, dice:

*“Artículo 1. Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”.*

*“El Estado y la sociedad en su conjunto, de conformidad con los principios de la dignidad humana y de la solidaridad (CP. art.1), deben contribuir a garantizar a toda persona el mínimo vital para una existencia digna. El Estado social de derecho exige esforzarse en la construcción de las condiciones indispensables para asegurar a todos los habitantes del territorio nacional, una vida digna dentro de las posibilidades económicas que estén a su alcance” (Corte Constitucional. Sentencia T-015 de 1995 M.P. Hernando Herrera Vergara).*

**El derecho a la vida, a una vida digna. Su dimensión constitucional como derecho fundamental. Reiteración de jurisprudencia.**

**Sentencia T-675/11 (M. P.: MARIA VICTORIA CALLE CORREA).**

*El Derecho a la vida, constituye, así lo ha delineado desde sus inicios esta Corporación, el sustento y razón de ser para el ejercicio y goce de los restantes derechos, establecidos tanto en la Constitución como en la ley; con lo cual se convierte en la premisa mayor e indispensable para que cualquier persona natural se pueda convertir en titular de derechos u obligaciones.*

*Pero así mismo la Corte Constitucional, en abundante jurisprudencia ha sostenido que el derecho a la vida reconocido por el constituyente, no abarca únicamente la posibilidad de que el ser humano exista, es decir, de que se mantenga vivo de cualquier manera, sino que conlleva a que esa existencia deba entenderse a la luz del principio de la dignidad humana, reconocido en el artículo 1º de la Carta como principio fundamental e inspirador de nuestro Estado Social de Derecho.*

En sentencia SU-062/99 este Tribunal, en lo pertinente, precisó que:

*“Al tenor de lo dispuesto en el artículo 1º de la Constitución Política, Colombia es un Estado social de derecho fundado en el respeto de la dignidad humana. La dignidad, como es sabido, equivale al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal. Equivale, sin más, a la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. De esta manera, la dignidad se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado colombiano”.*

*Desarrollando los conceptos anteriores, la jurisprudencia constitucional en torno del derecho a la vida ha hecho énfasis en que éste no hace relación exclusivamente a la vida biológica, sino que abarca también las condiciones mínimas de una vida en dignidad.*

*Así las cosas, la efectividad del derecho fundamental a la vida, sólo se entiende bajo condiciones de dignidad, lo que comporta algo más que el simple hecho de existir, porque implica unos mínimos vitales, inherentes a la condición del ser humano, y, dentro de esos mínimos, que posibilitan la vida de un individuo, está el derecho a tener una vivienda, como se pasa a exponer.*

## DEBIDO PROCESO

El Artículo 29 de la Constitución Política dice:

*“Artículo 48. La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley. Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social. El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley. La Seguridad Social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la ley. No se podrán destinar ni utilizar los recursos de las instituciones de la Seguridad Social para fines diferentes a ella. La ley definirá los medios para que los recursos destinados a pensiones mantengan su poder adquisitivo constante”.*

En Sentencia **T-054/18** (M.P. Alberto Rojas Ríos), dijo:

**La protección del derecho fundamental al debido proceso en el marco de las relaciones laborales y contractuales a la luz de los principios de razonabilidad y proporcionalidad**

*Esta Corporación ha sostenido de manera reiterada<sup>[115]</sup> que las garantías previstas en el texto constitucional tienen plena aplicación en las relaciones entre particulares, ya sea respecto a contratos laborales, de prestación de servicios, de aprendizaje, de servicios educativos o de salud, entre otros<sup>[116]</sup>. Lo anterior, debido a que uno de los principales fines del Estado Social de Derecho es garantizar la efectividad material de los principios, derechos y deberes consagrados constitucionalmente en todos los ámbitos de la sociedad, tal como lo dispone el artículo 2º Superior<sup>[117]</sup>.*

*Al respecto, la Sentencia T-247 de 2010 dispuso: “En un Estado democrático la protección de los derechos fundamentales debe estar presente en los principales aspectos de la vida social, la cual incluye, sin lugar a duda, las relaciones surgidas entre particulares, las cuales no pueden entenderse ajenas a los parámetros de relación trazados por los derechos fundamentales.”*

*Del mismo modo, este Tribunal ha sostenido que la garantía del debido proceso no sólo es aplicable frente a los trámites o procedimientos que se adelantan ante las autoridades públicas, sino también, respecto a las relaciones que existen entre los particulares. La Sentencia T-470 de 1999 indicó al respecto lo siguiente:*

***“No podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados.”***<sup>[118]</sup>

Ahora bien, en cuanto a lo que busca la accionante con esta Acción, es acceder a una **estabilidad laboral reforzada**, según las condiciones por las cuales la motivó a interponer la tutela, ha dicho la Corte en Sentencia T-494/18, lo siguiente:

**Análisis de la jurisprudencia constitucional sobre la materia y solución del caso concreto**

10 de febrero de 2020

3.1. El derecho a la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud<sup>[41]</sup>. Dicha garantía se predica de todo individuo que presente una afectación en su estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, toda vez que esta situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho<sup>[42]</sup>. Lo anterior, con independencia de la vinculación o de la relación laboral que la preceda<sup>[43]</sup>. En términos generales comprende la prerrogativa para el trabajador de permanecer en el empleo y, por consiguiente, obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique disponer su despido<sup>[44]</sup>.

Entendiendo lo anterior, si se pretende desvincular a una persona en las condiciones descritas, es necesario contar con la autorización de la Oficina del Trabajo pues, de no ser así, dicho acto jurídico es ineficaz<sup>[45]</sup>. Con ello, se prohíbe el despido discriminatorio de sujetos en situación de debilidad, por ejemplo, en razón a su discapacidad, creándose así una restricción constitucionalmente legítima a la libertad contractual del empleador, quien sólo está facultado para terminar el vínculo después de solicitar una autorización ante el funcionario competente que certifique la concurrencia de una causa justificable para proceder de esta manera. En todo caso, además de la autorización de la Oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá siempre de que (i) se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación<sup>[46]</sup>. En estos supuestos, se ha establecido una presunción (iuris tantum) en favor de la persona que fue apartada de su oficio<sup>[47]</sup>.

Así, se ha señalado que si constatada la condición de debilidad especial se logra establecer que la terminación del vínculo se produjo sin la autorización de la autoridad laboral, se deberá presumir que la causa fue el estado de indefensión en el que permanece el sujeto<sup>[48]</sup>. Con todo, esta presunción se puede desvirtuar -incluso en el proceso de tutela-, porque la carga de la prueba se traslada al empleador, a quien le corresponde demostrar que el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular sino que obedeció a una justa causa<sup>[49]</sup>. En el evento de no desvirtuarse lo anterior, el juez constitucional deberá (i) declarar la ineficacia de la terminación o del despido laboral en favor del sujeto protegido, con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno (desvinculación - reingreso); (ii) el derecho a ser reintegrado a un cargo u oficio que ofrezca condiciones similares o mejores a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con su situación; (iii) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso; y (iv) el derecho a recibir una indemnización equivalente a 180 días de salario<sup>[50]</sup>.

Descendiendo de lo anterior, la naturaleza excepcional de la acción de tutela, es que el Juez Constitucional debe intervenir para la protección de los derechos fundamentales cuando exista una real y flagrante amenaza o violación de los mismos, pues de lo contrario la Acción de amparo se torna improcedente.

Y dado que el hecho relevante en la solicitud de tutela, es que, se le ordene a la **ESE HOSPITAL SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ Y A LA COOPERATIVA SINTRACOL**, el reintegro laboral y a obtener una estabilidad laboral reforzada, ya que sus derechos han sido violentados por parte de las accionadas.

Por lo anterior, y dado que la accionante con los anexos de la tutela, presentó como pruebas la historia evolutiva de su padecimiento, emitido por la Comunidad Hermanas Hospitalarias

del SAG; ESE Hospital San Rafael de Yolombó; Comité de Estudios Médicos S.A.S., con respecto al seguimiento clínico por la enfermedad que padece la señora Mónica Patricia Ochoa Palacio; por lo tanto, no se evidencia ninguna discapacidad certificada por el médico tratante, que apunten a sus afirmaciones expuestas en la tutela; ya que si bien ha laborado por espacio de doce años, con dicha cooperativa, y en este lapso no hubo ninguna novedad frente a su padecimiento como tal, esto es, que se haya evidenciado una discapacidad latente por sus empleadores, configurándose así, en un estado de debilidad manifiesta.

Dicho de otra forma, y de conformidad con los hechos narrados en la acción de tutela, corroborados con las pruebas aportadas y siguiendo de cerca las consideraciones previamente esbozadas, se tiene que en el presente asunto no se acreditan los requisitos jurisprudencialmente establecidos para garantizar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la accionante.

De otro lado, brilla por su ausencia en dicha solicitud, el contrato laboral suscrito entre la Cooperativa Sintracol y la Accionante, ya que este fue uno de los pilares fundamentales, por la cual la señora **Ochoa Palacio** interpuso esta Acción, y es una de las pruebas por las cuales el Juez Constitucional debe apreciar, si en el mismo, se violentaron derechos Fundamentales y Constitucionales, ya que como lo dijo la accionante, fue un despido laboral sin justa causa.

Asimismo, referente al **Derecho del mínimo vital**, la accionante no acreditó que sea una persona de la tercera edad, considerada como sujeto de especial protección; su estado de salud como se dijo anteriormente y las condiciones económicas de la misma.

Por último, este despacho considera que la accionante tiene otro mecanismo disponible para acceder a sus pretensiones invocadas, siendo la vía ordinaria la competente para dirimir sus inquietudes, tan es así, que la Corte Constitucional en la **Sentencia 375 de 2018**, respecto al tema de la Subsidiaridad, dijo lo siguiente:

*“12. El principio de Subsidiariedad, conforme al artículo 86 de la Constitución, implica que la acción de tutela solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Sobre el carácter subsidiario de la acción, la Corte ha señalado que “permite reconocer la validez y viabilidad de los medios y recursos ordinarios de protección judicial, como dispositivos legítimos y prevalentes para la salvaguarda de los derechos”<sup>[32]</sup>. Es ese reconocimiento el que obliga a los asociados a incoar los recursos jurisdiccionales con los que cuenten para conjurar la situación que estimen lesiva de sus derechos.*

*En otras palabras, las personas deben hacer uso de todos los recursos ordinarios y extraordinarios que el sistema judicial ha dispuesto para conjurar la situación que amenaza o lesiona sus derechos, de tal manera que se impida el uso indebido de este mecanismo constitucional como vía preferente o instancia judicial adicional de protección.*

*13. No obstante, como ha sido reiterado por la jurisprudencia constitucional, el presupuesto de subsidiariedad que rige la acción de tutela, debe analizarse en cada caso concreto. Por ende, en aquellos eventos en que existan otros medios de defensa judicial, esta Corporación ha determinado que existen dos excepciones que justifican su procedibilidad<sup>[33]</sup>:*

*(i) cuando el medio de defensa judicial dispuesto por la ley para resolver las controversias no es idóneo y eficaz conforme a las especiales circunstancias del caso estudiado, procede el amparo como mecanismo definitivo; y,*

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

*14. En cuanto a la primera hipótesis, que se refiere a la idoneidad del medio de defensa judicial al alcance del afectado, se tiene que ésta no puede determinarse en abstracto sino que, por el contrario, la aptitud para la efectiva protección del derecho debe evaluarse en el contexto concreto<sup>[34]</sup>. El análisis particular resulta necesario, pues en éste podría advertirse que la acción ordinaria no permite resolver la cuestión en una dimensión constitucional o no*

10 de febrero de 2020

permite tomar las medidas necesarias para la protección o restablecimiento de los derechos fundamentales afectados.

15. Ahora bien, en cuanto a la segunda hipótesis, cabe anotar que su propósito no es otro que el de conjurar o evitar una afectación inminente y grave a un derecho fundamental. De este modo, la protección que puede ordenarse en este evento es temporal, tal y como lo dispone el artículo 10° del Decreto 2591 de 1991, el cual indica: “[e]n el caso del inciso anterior, el juez señalará expresamente en la sentencia que su orden permanecerá vigente sólo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado”.

Así mismo, dicha excepción al requisito de subsidiariedad exige que se verifique: (i) una afectación inminente del derecho -elemento temporal respecto del daño-; (ii) la urgencia de las medidas para remediar o prevenir el perjuicio irremediable; (iii) la gravedad del perjuicio -grado o impacto de la afectación del derecho-; y (iv) el carácter impostergable de las medidas para la efectiva protección de las garantías fundamentales en riesgo<sup>[35]</sup>.

16. Las anteriores reglas implican que, de verificarse la existencia de otros medios judiciales, siempre se debe realizar una evaluación de la idoneidad de los mismos en el caso concreto, para determinar si aquellos tienen la capacidad de restablecer de forma efectiva e integral los derechos invocados. Este análisis debe ser sustancial y no simplemente formal, y reconocer que el juez de tutela no puede suplantar al juez ordinario. Por tanto, en caso de evidenciar la falta de idoneidad del otro mecanismo, la acción puede proceder de forma definitiva.

De este modo, cuando el amparo es promovido por personas que requieren especial protección constitucional, como niños, niñas y adolescentes, personas cabeza de familia, en situación de discapacidad, de la tercera edad o población desplazada, entre otros, el examen de procedencia de la tutela se hace menos estricto, a través de criterios de análisis más amplios, pero no menos rigurosos<sup>[36]</sup>.

17. Así las cosas, esta Corporación ha señalado de manera general que, en virtud del principio de subsidiariedad, las acciones de tutela no proceden para el reconocimiento y pago de derechos de carácter económico surgidos de una relación laboral, como los auxilios por incapacidad, ya que los mismos son protegidos en el ordenamiento jurídico colombiano a través de los procesos laborales ordinarios y las acciones jurisdiccionales (...).

Adicionalmente, la Corte Constitucional ha reiterado que el conocimiento de ese tipo de solicitudes exige la valoración de aspectos legales y probatorios que muchas veces escapan a la competencia del juez de tutela. De esta manera, es claro que la improcedencia es una regla general para reclamar el reconocimiento y pago de incapacidades<sup>[37]</sup>.

(...)

Por un lado, es pertinente destacar que el artículo 2° del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, modificado por el artículo 622 de la Ley 1564 de 2012, fijó en cabeza de la **jurisdicción ordinaria, en sus especialidades laboral (...)**.

(...)

20. En razón de lo anterior, la Corte estima necesario analizar la idoneidad y eficacia de estos mecanismos jurisdiccionales con el propósito de establecer si la peticionaria puede acudir a ellos —aspecto que implicaría la improcedencia de la acción de tutela— o si, por el contrario, la actora no se encuentra en condiciones de agotar dichos medios judiciales —con lo cual el amparo constitucional sería la vía adecuada para resolver las pretensiones de la tutelante”.

Es por ello que **NO SE TUTELARÁN** los derechos Fundamentales y Constitucionales al **TRABAJO, MÍNIMO VITAL, VIDA DIGNA y DEBIDO PROCESO**, de la señora **MÓNICA PATRICIA OCHOA PALACIO**.

## 9. DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO PROMISCOU MUNICIPAL DE YOLOMBÓ - ANTIOQUIA**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

81  
13

**FALLA:**

**PRIMERO:** NO CONCEDER la presente **ACCIÓN DE TUTELA** invocada por la señora **MÓNICA PATRICIA OCHOA PALACIO**, c.c. 39.328.646 de Yolombó, por los derechos Fundamentales y Constitucionales al **TRABAJO, MÍNIMO VITAL, VIDA DIGNA** y **DEBIDO PROCESO**, en contra de **LA ESE HOSPITAL SAN RAFAEL DE YOLOMBO, COOPERATIVA SINTRACOL**, por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** Notifíquese a las partes el presente fallo de tutela, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 16 y 30 del Decreto 2591 de 1991, con la advertencia del término para la impugnación, o por otro medio expedito.

**TERCERO:** Contra esta decisión proceden los recursos de ley dentro de los **tres (3) días** siguientes a su notificación; de no ser impugnada, se remitirá a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

**LUIS FABIO SANCHEZ LEGARDA**  
Juez (E)