



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

Yolombó, cuatro (4) de mayo de dos mil veinte (2020)

<b>REFERENCIA:</b>	Acción de tutela
<b>RADICADO:</b>	05-890-40-89-001-2020-00076-00
<b>ACCIONANTE:</b>	LUZ VIVIANA ALVAREZ CATANO (C.C. 1.001.809.162) actuando en nombre propio
<b>ACCIONADO:</b>	<b>ESE SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ - SINDICATO DE GREMIO DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD COLOMBIANA - SINTRACOL –</b>
<b>PROVIDENCIA:</b>	Sentencia No. 042
<b>DECISIÓN:</b>	NIEGA POR IMPROCEDENTE

OFICIO. 363

Señores

- 1. ESE SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ**  
esehospitalyolombo@gmail.com;  
subgerenciaticayolombo@gmail.com
- 2. SINDICATO DE GREMIO DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD COLOMBIANA - SINTRACOL**  
direccionjuridica@somosintegra.com
- 3. COOPERATIVA SINTRACORP**  
teescuchamos@somosintegra.com
- 4. INSPECCIÓN DEL TRABAJO REGIONAL DE CISNEROS ANTIOQUIA**  
dtantioquia@minproteccionsocial.gov.co
- 5. JOSE LUIS ALVARINO, SUBGERENTE CIENTÍFICO DEL HOSPITAL SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ**  
esehospitalyolombo@gmail.com;  
subgerenciaticayolombo@gmail.com
- 6. MINISTERIO DE TRABAJO**  
notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co
- 7. MUNICIPIO DE MACEO ANTIOQUIA**  
notificacionesjudiciales@maceo-antioquia.gov.co
- 8. FISCALIA SECCIONAL 096 DE YOLOMBÓ**  
fsyolombo@hotmail.es

9. **COMISARIA DE YOLOMBÓ**  
comisaria@yolombo-antioquia.gov.co
10. **CLÍNICA MEDELLIN**  
tutelas@clinicamedellin.com
11. **IPS HEMOGROUP S.A.S**  
gerencia@hemogroup.com.co
12. **LUZ VIVIANA ALVAREZ CATAÑO**  
Accionante  
lao.vivi@hotmail.com

ASUNTO: **NOTIFICO FALLO DE TUTELA 2020-00076**

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](mailto:j01prmpalyolombo@cendoj.ramajudicial.com.co)



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

Yolombó, cuatro (4) de mayo de dos mil veinte (2020)

<b>REFERENCIA:</b>	Acción de tutela
<b>RADICADO:</b>	05-890-40-89-001-2020-00076-00
<b>ACCIONANTE:</b>	LUZ VIVIANA ALVAREZ CATAÑO (C.C. 1.001.809.162) actuando en nombre propio
<b>ACCIONADO:</b>	<b>ESE SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ - SINDICATO DE GREMIO DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD COLOMBIANA - SINTRACOL –</b>
<b>VINCULADO</b>	<b>1. COOPERATIVA SINTRACORP, 2. INSPECCIÓN DEL TRABAJO REGIONAL DE CISNEROS ANTIOQUIA, 3. JOSE LUIS ALVARINO, SUBGERENTE CIENTÍFICO DEL HOSPITAL SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ, 4. MINISTERIO DE TRABAJO, 5. MUNICIPIO DE MACEO ANTIOQUIA, 6. FISCALIA SECCIONAL 096 DE YOLOMBÓ, 7. COMISARIA DE YOLOMBÓ, 8. CLÍNICA MEDELLIN, 9. IPS HEMOGROUP S.A.S</b>
<b>PROVIDENCIA:</b>	Sentencia No. 042
<b>DECISIÓN:</b>	NIEGA POR IMPROCEDENTE

Entra este Juzgado a proferir nueva sentencia de primera instancia en acción de tutela incoada por la señora **LUZ VIVIANA ALVAREZ CATAÑO**, titular de la C.C. No. 1.001.809.162, quien actúa en nombre propio, en contra de la **ESE SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ y SINDICATO DE GREMIO DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD COLOMBIANA - SINTRACOL**, en procura de obtener el restablecimiento de sus derechos fundamentales **AL MÍNIMO VITAL, TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS, DESARROLLO DE LA LIBRE PERSONALIDAD**. De manera oficiosa el Despacho vincula a 1. COOPERATIVA SINTRACORP, 2. INSPECCIÓN DEL TRABAJO REGIONAL DE CISNEROS ANTIOQUIA, 3. JOSE LUIS ALVARINO, SUBGERENTE CIENTÍFICO DEL HOSPITAL SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ, 4. MINISTERIO DE TRABAJO, 5. MUNICIPIO DE MACEO ANTIOQUIA, 6. FISCALIA SECCIONAL 096 DE YOLOMBÓ, 7. COMISARIA DE YOLOMBÓ, 8. CLÍNICA MEDELLIN, 9. IPS HEMOGROUP S.A.S, toda vez que pueden verse afectados por la decisión judicial proferida por este despacho y en aras de garantizar el debido proceso.

## **I. ANTECEDENTES.**

### **1. HECHOS:**

Como fundamentos fácticos esbozados para soportar la acción constitucional incoada, la parte accionante expuso que tuvo vinculo laboral Cooperativa Sintracop (Actualmente Sintracol) desde el mes de mayo de 2016 con prórrogas del contrato cada 6 meses.

Agrega que el Subgerente Científico de la ESE SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ, el Doctor José Luis Alvarino Vásquez le insistía en sostener con él alguna relación de índole personal más allá de lo laboral.

Indica que el señor Alvarino Vásquez la citó con el fin de solucionar una posible terminación de su contrato laboral en septiembre de 2018, sugiriéndole una salida, a lo cual ella no accedió, recibiendo la tutelante una palmada en la nalga por parte del Subgerente Científico, razón por la cual lo denunció penalmente.

Corolario de lo anterior, argumenta que no se le prorrogó su contrato laboral, y que por desconocimiento de la Ley y los derechos que me protegen, durante todo este tiempo sólo ha estado pendiente de los resultados que arroje la denuncia instaurada ante la Fiscalía, ya que ella desconocía como instaurar las quejas disciplinarias y las demandas ordinarias para obtener un reintegro laboral.

Aduce que formuló queja ante la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social del Municipio de Cisneros Antioquia el día 09 de octubre de 2018 sin que a la fecha le hayan dado respuesta. Añade que no cuenta con recursos económicos para su sustento y el de su hijo de 2 años de edad.

Manifiesta que solicitó empleo en el municipio de Maceo, pero fue objeto también de acoso sexual.

Expone que no ha instaurado acciones legales porque en el hospital no le han entregado copia de su contrato laboral.

### **2. PETICIÓN DE AMPARO.**

Solicita la parte accionante, se le tutelen los derechos fundamentales AL MÍNIMO VITAL, TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS, DESARROLLO DE LA LIBRE PERSONALIDAD, y en consecuencia se le ordene a la ESE

Hospital San Rafael de Yolombó y a la SINDICATO DE GREMIO DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD COLOMBIANA - 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 normatividad vigente, se procedió admitir 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 SINDICATO DE GREMIO DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD COLOMBIANA - SINTRACOL**, y se procedió a vincular por pasiva a **COOPERATIVA SINTRACORP, INSPECCIÓN DEL TRABAJO REGIONAL DE CISNEROS ANTIOQUIA, JOSE LUIS ALVARINO, SUBGERENTE CIENTÍFICO DEL HOSPITAL SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ, MINISTERIO DE TRABAJO, MUNICIPIO DE MACEO ANTIOQUIA, FISCALIA SECCIONAL 096 DE YOLOMBÓ, COMISARIA DE YOLOMBÓ, CLÍNICA MEDELLIN, IPS HEMOGROUP S.A.S**, notificando a los convocados en debida forma.

### **4. PRONUNCIAMIENTO DE LAS ACCIONADAS Y VINCULADOS:**

**SINDICATO DE GREMIO DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD COLOMBIANA - 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 SINTRACORP no es parte de su institución, ni es producto de fusión alguna con la ellos, en consecuencia no han tenido vinculo contractual con la parte actora durante el periodo 2016 al 2018, pues para esa fecha no tenían contrato con ESE Hospital San Rafael de Yolombo.

Adiciona que la tutelante no figura como afiliada a ese sindicato y no prueba en el escrito de tutela vinculación alguna con ellos y afirma que no han tenido vinculo con la accionante, por lo cual es falso que SINTRACOL es la misma entidad que SINTRACORP.

Expone que desconoce los hechos segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo, noveno y décimo narrados por la actora, pues reitera que la señora Álvarez Cataño, nunca tuvo relación con la institución y no ostentó la calidad de afiliada participe de la misma.

Indica que la presente acción no cumple con el requisito de inmediatez para su procedibilidad y no existe justificación alguna que sustente la tardanza en incoar la acción en contra de las instituciones mencionadas en su escrito.

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 LUZ VIVIANA ALVAREZ CATAÑO, prescindió del mecanismo ordinario para la resolución de su conflicto laboral, desnaturalizando la acción de tutela como mecanismo subsidiario convirtiéndolo en principal,

Por último, solicita denegar por improcedente, la presente acción de tutela incoada por la señora Luz Viviana Álvarez Cataño, ya que no cumple con los preceptos constitucionales para la procedencia de la tutela en contra de particulares y el SINDICATO DE GREMIO DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD COLOMBIANA- SINTRACOL nunca tuvo relación contractual con la accionante.

**CLÍNICA MEDELLIN**, expone en su escrito que en su base de datos no hay registro de que la actora haya sido atendida en esa clínica y no se mencionan en los hechos de la tutela.

En consecuencia solicita su desvinculación en la presente acción de tutela.

**FISCALIA SECCIONAL 096 DE YOLOMBÓ**, en su defensa expone que la actora interpuso denuncia penal con CUI 058906100170201800079 en contra de JOSE LUIS ALVARINO el día 24-09- 2018 por acoso sexual y por estos hechos se expidió Orden de Protección.

Asimismo que el día 30 de noviembre de 2018, Se libró la Orden a Policía Judicial No. 3860992, pendiente de respuesta y que las diligencias que se encuentran activas y en etapa de indagación.

Indica que el señor JOSE LUIS ALVARINO VASQUEZ presentó denuncia por escrito del día 07-11-2018, con CUI 058906000356201800022, en contra de la señora LUZ VIVIANA ALVAREZ CATAÑO, por el delito de Falsa Denuncia, artículo 435 y Calumnia. Añade que entre el denunciante y la denunciada nunca se generaron problemas y que la señora ALVAREZ CATAÑO, presentó dificultades laborales en varios de los servicios donde fuera asignada, por falta de mejoras en las competencias, no cumplimiento de metas, desacato de las instrucciones del hospital, falta de empatía, etc., que las diligencias se encuentran activas y etapa de indagación.

**ESE SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ**, expone en su respuesta concretamente en lo que le compete frente a los hechos de la presente tutela que la actora estuvo afiliada a la SINDICATO DEL GREMIO DE LA SALUD "SINTRACORP", con quien en calidad de afiliada prestó servicios para ese Sindicato en la ESE, por lo cual la señora LUZ VIVIANA ÁLVAREZ CATAÑO, NO tuvo vínculo laboral o contractual directo con la ESE.

Expone que en lo demás son meras afirmaciones de la demandante, los cuales deben ser probados.

Indica que no hay inmediatez como requisito de procedibilidad de la acción de tutela y falta de legitimación por pasiva de la ESE

la actora interpuso querrela por acoso laboral, en contra del señor JOSE LUIS ALVARINO, no obstante el 10 de octubre de 2018, se requiere a la tutelante para que aportará documentación, pero ésta no respondió, razón por la cual el 14 de noviembre de 2018, la Inspectora de Trabajo, profirió el Auto Nro. 0004, por medio del cual se archiva la petición

Por lo cual solicita su desvinculación de la presente acción constitucional.

**JOSE LUIS ALVARINO, SUBGERENTE CIENTÍFICO DEL HOSPITAL SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ**, expone en su escrito de defensa en lo que atañe puntualmente en los hechos de la presente acción constitucional que no se cumplen los requisitos de subsidiariedad y ha tenido tiempo suficiente, 18 meses y 28 días para acudir a esta jurisdicción a reclamar sus derechos.

Añade que no tiene injerencia ni responsabilidad en la contratación de los auxiliares de enfermería u otro tipo de personal, y que no encuentra

fundamentos que permitan inferir que en los hechos indicados, existan acciones u omisiones que puedan determinar una responsabilidad del vinculado en cuanto a los derechos reclamados por la accionante, pues no estaban dentro de sus funciones la contratación de los auxiliares de enfermería ni mucho menos la facultad de incidir o determinar a quienes se les renovara o no el contrato de trabajo.

Por lo cual manifiesta carece de legitimación en la causa por pasiva.

Agrega que la acción de tutela incoada no cumple con el requisito esencial de inmediatez, y no existe elemento de impulso de los procesos indicados en los hechos en su contra que permitan determinar que la accionante ha cumplido con la carga debida del impulso de los procesos, por lo que no puede pregonar una omiso de las autoridades y si así lo considera debió haber realizado su acción en contra de estas.

Expone que no se puede probar la afectación al mínimo vital cuando han transcurrido más de 18 meses, desde la terminación de la relación de la actora con SINTRACORP.

En consecuencia solicita se rechace la acción incoada por improcedente y se le desvincule del presente proceso constitucional por falta de legitimación en la causa por pasiva.

**LOS DEMÁS 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 **LUZ VIVIANA ALVAREZ CATAÑO**, identificada con C.C. No. 1.001.809.162, se le han vulnerado los derechos fundamentales **AL MÍNIMO VITAL, TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS, DESARROLLO DE LA LIBRE PERSONALIDAD** invocados, teniendo en cuenta que fue despedida encontrándose en aparentes condiciones de vulnerabilidad por acoso sexual, por lo que se hace necesario determinar si procede proteger sus derechos a través de este medio de constitucional.

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, remplace 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 conglera la aplicación del derecho al debido proceso como procedimiento judicial o administrativo, esto es, precisamente para los eventos que se impone como obligatorio al Empleador motivar las causales para la terminación del contrato de trabajo, según la jurisprudencia constitucional tiene, a su vez, dos propósitos fundamentales, por un lado, garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y, por

otra, impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos, sin lograr atender la defensa de sus empleados.

Ahora respecto a la terminación unilateral del contrato es la facultad que tienen las partes que suscriben el contrato laboral, para deshacerlo. Si el empleador decide finalizar tal vínculo sin justa causa está admitiendo de antemano que su decisión conlleva el pago de una indemnización, de lo contrario, si invoca una justa causa, es necesario exponer los motivos 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 despide a una persona en situación de debilidad manifiesta, precisando que despedir de manera unilateral a una persona en atención a su condición física limitada, constituye una discriminación. Aunado a lo anterior, se ha indicado que para que proceda la acción de tutela no es suficiente tener la condición de trabajador discapacitado o estar en limitadas condiciones para laborar, por cuanto es necesario demostrar que se ha causado un perjuicio irremediable y acreditarse una relación de causalidad entre las condiciones de salud del trabajador y su desvinculación.

Así las cosas, se ha resaltado los puntos a tener en cuenta frente al despido y a la protección en calidad de estabilidad laboral, a pesar de no configurarse como derecho fundamental, en consecuencia, tendremos en cuenta<sup>1</sup>:

*“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*

---

<sup>1</sup> Sentencia T-277 de 2012 Corte Constitucional, MP GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO

*presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente.”*

Es entonces, que el derecho a conservar el empleo; y no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz.

Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha establecido que esta garantía constitucional, es predicable de aquellos sujetos con limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades laborales que les impide realizar sus funciones, bajo estas premisas la Corte ha reiterado en Sentencia T-614/11:

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

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

### **3. CASO CONCRETO.**

En primera medida, puede señalarse que la señora **LUZ VIVIANA ALVAREZ CATAÑO**, con C.C. No. 1.001.809.162, tal y como se indicó

en los antecedentes, solicita al juez de tutela que ampare sus derechos fundamentales **AL MÍNIMO VITAL, TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS, DESARROLLO DE LA LIBRE PERSONALIDAD**, acorde a los hechos expuestos en la tutela, los cuales estima vulnerados por los accionados.

En principio, esta Judicatura al valorar los medios probatorios aportados al asunto, por las partes comprometidas no denota la existencia del contrato de trabajo, no obstante esta afirmación es confirmada por la ESE SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ pues indica que la tutelante estuvo vinculada en el sindicato SINTRACORP para prestar sus servicios en ese hospital (fl. 32), en consecuencia, nos encontramos ante una premisa clara que infiere la existencia de título que acredita la relación Trabajador – Empleador – Afiliado, según lo referido en el escrito de tutela para los años del 2016 al 2018.

Ahora, la actora expone concretamente que sufrió acoso sexual por un dirigente de la ESE SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ mientras prestaba sus servicios laborales en esa entidad para la cooperativa SINTRACORP, y como ella no accedió a las pretensiones del mencionado dirigente, su contrato laboral no se le prorrogó, no obstante ella interpuso denuncia penal en contra del presunto ofensor y queja ante el ministerio de trabajo por lo acontecido, que data desde el año 2018.

En ejercicio de contradicción el SINDICATO DE GREMIO DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD COLOMBIANA – SINTRACOL, expone que no tiene ninguna relación con el sindicato SINTRACORP, ni han tenido vínculo alguno con la tutelante, además que la actora no cumple con el requisito de inmediatez, propio de la acción de tutela.

Por su parte, el Ministerio de trabajo aclara que dio trámite a la queja interpuesta por la tutelante, no obstante se ordenó su archivo, toda vez que la actora no respondió un requerimiento para el impulso del trámite de la misma (fl 42 y ss.).

Asimismo el dirigente de la ESE SAN RAFAEL DE YOLOMBÓ, señor JOSE LUIS ALVARINO, SUBGERENTE CIENTÍFICO DEL HOSPITAL argumenta que no se cumple con el requisito de subsidiariedad y la demandante ha tenido tiempo suficiente, 18 meses y 28 días, para acudir a esta jurisdicción a reclamar sus derechos. Que él no tiene injerencia ni responsabilidad en la contratación de los auxiliares y que la acción de tutela incoada no cumple con el requisito esencial de inmediatez, y no existe elemento de impulso de los procesos indicados en los hechos en su contra que permitan determinar que la accionante ha cumplido con la carga debida del impulso de los procesos.

Una vez analizados los argumentos de los diferentes actores, y las pruebas aportadas, 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, situación que no acredita la parte accionante, pues la sola manifestación de que su derecho fundamental al mínimo vital está afectado, no tiene asidero, como quiera que desde el año 2018 le fue terminado su contrato laboral y, como los afirman los diferentes accionados, la inmediatez es uno de los elementos esenciales para la procedencia de la acción de tutela.

Corolario de lo anterior, la parte tutelante no aporta justificación alguna de su inactividad para haber movido el aparato jurisdiccional con antelación, pues de haber existido una inminente afectación al mínimo vital, no hubiese esperado más de un año para solicitar el restablecimiento de su derecho, pues tampoco existe constancia alguna de que haya interpuesto acción alguna ante la jurisdicción ordinaria laboral, para ventilar un eventual despido injustificado.

Sobre el principio de inmediatez, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional se tiene que:<sup>2</sup>

*"La regla jurisprudencial acerca del principio de la inmediatez, ordena al juez de tutela constatar si existe un motivo válido, entendiéndolo como justa causa, para el no ejercicio de la acción constitucional de manera oportuna. Es así como en la Sentencia T- 743 de 2008 se establecen las circunstancias que el juez debe verificar cuando esta frente a un caso de inmediatez, así: i) Si existe un motivo válido para la inactividad de los accionantes; ii) si esta inactividad injustificada vulnera el núcleo esencial de los derechos de terceros afectados con la decisión; iii) Si existe un nexo causal entre el ejercicio inoportuno de la acción y la vulneración de los derechos de los interesados; y iv) si el fundamento de la acción de tutela surgió después de acaecida la actuación violatoria de los derechos fundamentales, de cualquier forma en un plazo no muy alejado de la fecha de interposición.*

*La Corte en Sentencia T-037 de 2013 ha señalado que la solicitud de amparo es procedente, cuando trascurrido un extenso lapso de tiempo entre la situación que dio origen a la afectación alegada y la presentación de la acción, sean analizadas las condiciones específicas del caso concreto, es decir, la valoración del requisito de inmediatez se vuelve menos estricto bajo las siguientes circunstancias:*

*"(i) La existencia de razones que justifiquen la inactividad del actor en la interposición de la acción. (ii) La permanencia en el tiempo de la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales del accionante,*

---

<sup>2</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-332 de 2015. M.P. Dr. Alberto Rojas Ríos.

*esto es, que como consecuencia de la afectación de sus derechos, su situación desfavorable continúa y es actual.* <sup>3</sup> (iii) *La carga de la interposición de la acción de tutela resulta desproporcionada, dada la situación de debilidad manifiesta en la que se encuentra el accionante; por ejemplo, el estado de indefensión, interdicción, abandono, minoría de edad, incapacidad física, entre otros*.<sup>4</sup>

*Ahora bien, ese término razonable debe ser valorado por el juez de acuerdo a las circunstancias del caso concreto."*

Por lo anterior, para este despacho no es razonable el espacio de tiempo desmesurado para incoar la presente acción constitucional desde su despido, aunado a la falta de diligencia desplegada por la actora para verificar el estado del trámite que ella elevó ante la oficina de trabajo, pues tal solicitud se archivó por la inactividad de la quejosa (fl. 42 y ss.)

Considera entonces esta judicatura que no se cumple con el presupuesto de la inmediatez, habida cuenta que la accionante si consideraba que existió un despido injusto debió acudir desde propio momento al Juez de Tutela o al Juez Laboral y tampoco justifica las razones por las cuales no lo hizo o si se encontraba en imposibilidad para ello, pues manifestar que no tenía copia del contrato de trabajo para iniciar las acciones legales (fl. 2, hecho 9) no es justificación para no haberlo hecho y dejarlo hasta este momento.

Adicional a ello, la tutelante no prueba una condición de especial protección constitucional ni acredita la existencia de un perjuicio irremediable, y si bien manifiesta que fue presuntamente víctima de acoso sexual por un dirigente del hospital, esta aun sigue en etapa de investigación por parte de la fiscalía (fl. 30 y ss).

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, hecho que no ocurre en el caso de marras, pues 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.

Con lo anterior, no está acreditado que la accionante se encontraba en un estado de debilidad manifiesta al momento de su despido, pero con todo ello, no obsta para que, si a bien lo tiene la actora, acuda al Juez Laboral para que reclame las indemnizaciones pertinentes y

---

<sup>3</sup> Ver entre otras, las Sentencias T- 1110 de 2005, T- 593 de 2007, T-425 de 2009, T-1028 de 2010, T-187 de 2012 y SU-158 de 2013.

<sup>4</sup> Ver entre otras, las Sentencias T- 593 de 2007, T-158 de 2006, T-792 de 2009, T-1028 de 2010, T-187 de 2012, T-172/13 y T-844 de 2013,

prestaciones sociales a que pudiera haber lugar como consecuencia de un eventual despido injusto.

En consecuencia, se denegará por improcedente ante la existencia de otro mecanismo judicial y por no cumplirse con el presupuesto de la inmediatez, la acción de tutela promovida por la señora **LUZ VIVIANA ALVAREZ CATAÑO**, titular de la cedula de ciudadanía No. 1.001.809.162, frente a **ESE SAN RAFAEL DE YOLOBÓ y SINDICATO DEL GREMIO DE LA SALUD COLOMBIANA "SINTRACOL"**.

Así mismo se ordenará la desvinculación de la **COOPERATIVA SINTRACORP, INSPECCIÓN DEL TRABAJO REGIONAL DE CISNEROS ANTIOQUIA, JOSE LUIS ALVARINO, SUBGERENTE CIENTÍFICO DEL HOSPITAL SAN RAFAEL DE YOLOBÓ, MINISTERIO DE TRABAJO, MUNICIPIO DE MACEO ANTIOQUIA, FISCALIA SECCIONAL 096 DE YOLOBÓ, COMISARIA DE YOLOBÓ, CLÍNICA MEDELLIN, IPS HEMOGROUP S.A.S**, por no hallarse responsabilidad alguna en los hechos y pretensiones ventilados en la presente acción constitucional.

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

#### **F A L L A:**

**PRIMERO: DENEGAR POR IMPROCEDENTE** ante existencia de otro mecanismo judicial y por no cumplirse con el presupuesto de la inmediatez de la tutela instaurada por **LUZ VIVIANA ALVAREZ CATAÑO**, titular de la cedula de ciudadanía No. 1.001.809.162, frente a la **ESE SAN RAFAEL DE YOLOBÓ y SINDICATO DEL GREMIO DE LA SALUD COLOMBIANA "SINTRACOL"**, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** desvincular a **COOPERATIVA SINTRACORP, INSPECCIÓN DEL TRABAJO REGIONAL DE CISNEROS ANTIOQUIA, JOSE LUIS ALVARINO, SUBGERENTE CIENTÍFICO DEL HOSPITAL SAN RAFAEL DE YOLOBÓ, MINISTERIO DE TRABAJO, MUNICIPIO DE MACEO ANTIOQUIA, FISCALIA SECCIONAL 096 DE YOLOBÓ, COMISARIA DE YOLOBÓ, CLÍNICA MEDELLIN, IPS HEMOGROUP S.A.S** por lo expuesto en precedencia.

**TERCERO:** NOTIFICAR la decisión adoptada a las partes por el medio más idóneo (Art. 30 del Decreto 2591 de 1991). Contra la decisión procede la impugnación, dentro de los tres (3) días posteriores a su notificación.

**CUARTO:** 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**

*Well*

<p><b>JUZGADO PROMISCOU MUNICIPAL DE YOLOMBÓ</b></p> <p><b>NOTIFICACIÓN PERSONAL ACCIONANTE</b></p> <p>Compareció la parte accionante, a quien se le notificó personalmente del contenido de la presente providencia.</p> <p>_____</p> <p><b>Notificado(a)</b></p> <p>C.C. _____</p> <p><b>Fecha:</b> _____</p> <p>_____</p> <p><b>Quien Notifica</b></p>
---