



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS
MÚLTIPLES DE VALLEDUPAR - CESAR
j07cmvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co

Ref. FALLO DE ACCIÓN DE TUTELA
Radicado : 20001-4003-007-2022-00722-00
Accionante: ISABEL PATRICIA CAMPO MENDOZA
Accionado : SEASIN LTDA.
Vinculadas: NUEVA EPS. – MINISTERIO DEL TRABAJO y DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN
JUDICIAL DE VALLEDUPAR.

Valledupar, noviembre 10 de 2022. –

ASUNTO

Se decide la acción de tutela presentada por ISABEL PATRICIA CAMPO MENDOZA, en contra SEASIN LTDA., cuyo propósito es conseguir el amparo de sus derechos fundamentales al a la seguridad social, al trabajo, al mínimo vital, al debido proceso, a la estabilidad laboral reforzada, y a la dignidad humana, establecidos en la Constitución Política de Colombia.

HECHOS:

Las circunstancias fácticas que dieron origen a la referida acción de tutela pueden resumirse tal como se enuncia a continuación:

Relata la accionante que, aproximadamente en el mes de mayo del año 2019, fue diagnosticada con cáncer de mama izquierdo, y que desde entonces ha estado recibiendo los tratamientos y procedimientos pertinentes para su recuperación.

Que, suscribió contrato de Obra Labor con la empresa SEASIN LTDA, en noviembre 5 de 2020, hasta el 31 de octubre de 2021, prorrogado del 5 de noviembre del 2021, hasta el 10 de octubre del año 2022.

Que, desde su primer día en la empresa, manifestó al empleador sobre la patología que hasta el momento no ha podido erradicar de su cuerpo, como lo es, el cáncer de mama, razón por la cual él empleador, tenía pleno conocimiento sobre su estado de salud.

Que, el día 18 de octubre del año 2022, recibió un formato de terminación de contrato por parte de la empresa SEASIN LTDA., y firmado por el coordinador de Recursos humanos NELSON VERA ARAQUE, mediante el cual se le informa que la terminación del contrato sería el día 15 de octubre, puesto que las actividades que dieron origen al contrato suscrito fueron canceladas. Siendo despedida sin justa Causa y sin Autorización del Ministerio del Trabajo por gozar de una ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA por cuanto se encuentra en debilidad manifiesta por el cáncer de mama que padece.

Que, “Es necesario precisar señor Juez que mi contrato en realidad era un contrato a término indefinido, porque cumplía horarios, estaba subordinada a un empleador, prestaba el servicio de manera personal y recibía mi salario.”

Que, “la empresa SEASIN LTDA, sigue vinculada con la entidad a la cual presta su servicio, es falso que se haya desvinculado de ésta, puesto que por información de compañeros que laboraban conmigo, ya se les ordenó la práctica de exámenes nuevamente para su contratación.”

Que, es madre cabeza de hogar, con dos hijos, uno mayor de 18 años en la universidad y una menor de edad que aún se encuentra en la Secundaria, ya que es ella quien soporto los gastos del hogar, y ahora no cuenta con ningún ingreso, renta y aún sigue en tratamientos para su recuperación por el cáncer maligno que tiene, y en este momento se encuentra desempleada por el despido injusto realizado por la Empresa SEASIN LTDA.

PRETENSIONES

Con base en los hechos anteriormente narrados, la accionante solicita: se le reintegre a un puesto de trabajo de igual o similar categoría al que venía desempeñando al momento del Despido.

Que, se cancele a título de indemnización los salarios y prestaciones sociales causados desde el momento del despido hasta que se materialice el reintegro efectivo.

Que, se le cancele la indemnización a que hace referencia el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

TRAMITE SURTIDO POR EL JUZGADO

Por considerar reunido los presupuestos procesales establecidos en el Decreto 2591 de 1991, se admitió la acción de tutela de la referencia mediante providencia de fecha octubre 28 de 2022, en cuyo auto se vincularon a, la NUEVA EPS., al MINISTERIO DEL TRABAJO, y a la DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL DE VALLEDUPAR, con el fin de que rindieran un informe detallado sobre los hechos expuestos en el libelo de la acción constitucional, y que dieron origen a esta tutela.

Se ofició al Ministerio del Trabajo a efectos de que indicara si la empresa tutelada SEASIN LTDA., requirió a esa entidad, autorización previa por parte del inspector de trabajo para el despido de la accionante, lo cual se hizo el día 15 de octubre del presente año.

DERECHO DE CONTRADICION

RESPUESTAS DE LAS ENTIDADES ACCIONADAS Y VINCULADAS

OUTSOURCING SEASIN LTDA

Corrido el traslado respectivo, ésta a través de MAURICIO RUGE MURCIA, identificado con la C.C. 91.260.249 de Bucaramanga, en calidad de Gerente de la sociedad OUTSOURCING SEASIN LTDA, sociedad con domicilio principal en el municipio de Girón, Santander, sostiene que:

Entre la aquí tutelante y SEASIN LTDA, se han celebrado y ejecutado dos contratos de trabajo, por duración de una obra o labor determinada, discriminados así: El primer contrato inició el 11 de noviembre del 2020 y terminó el 31 de octubre del 2021, bajo una OC #57568, celebrada con la entidad Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Valledupar. El segundo contrato inició el 5 de noviembre del 2021, y terminó el 15 de octubre del 2022, bajo una OC # 78782 celebrada con la entidad Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Valledupar.

Que, “durante la ejecución de estos dos contratos de trabajo, la empresa nunca tuvo conocimiento de ninguna situación de salud, y a lo que la accionante manifiesta que, desde un inicio puso en conocimiento a la empresa, es falso, ya que los exámenes de ingreso salieron aptos para el cargo y sin ninguna observación, restricción o recomendación, además de lo anterior, jamás la accionante presentó ninguna incapacidad medica ni ha puesto en conocimiento a la empresa sobre ninguna situación de salud durante la ejecución de los contratos.”

Que, “Es importante mencionar que la trabajadora, a la terminación de los contratos no solicitó la práctica del examen ocupacional de retiro pese a que en las cartas de terminación de contrato se le da a conocer la información pertinente para este proceso. Es de aclarar que las incapacidades que la accionante presenta como prueba son de fechas anteriores a la celebración del primer contrato de trabajo, y no durante la ejecución de los referidos contratos de trabajo.”

LA NUEVA EPS.

Ésta a través de AHMAD AMIR SAKER TRAVECEDO, identificada con C.C. 1.044.431.302, y portador de la Tarjeta Profesional No. 331.201 del C.S.J., actuando en calidad de apoderado Judicial de esa entidad, manifiesta que:

EN CUANTO AL REQUERIMIENTO DE LA HISTORIA CLINICA. – informa al despacho que, la historia clínica de la paciente no se encuentra al alcance de NUEVA EPS, y que esta debe ser solicitada directamente por parte de la accionante a la IPS en donde ha sido tratada, la cual maneja toda la epicrisis de la paciente y el plan de manejo que se ha llevado, y que su acceso, según el artículo 34 de la Ley 23 de 1981, es un documento privado sometido a reserva que únicamente puede ser conocido por terceros previa autorización del paciente o en los casos previstos por la Ley.”

Que, de igual forma debe tenerse en cuenta que la NUEVA EPS., como aseguradora del servicio de salud, cuenta con una red de prestación de servicios de salud para garantizar la atención y cobertura de estos y en virtud de su obligación, celebrará acuerdos de voluntad con Instituciones Prestadoras de salud y proveedores idóneos para la prestación de servicios o suministros que requiera brindar la entidad.

Que, de acuerdo con lo anterior, la NUEVA EPS., actúa como particular en las mismas o similares condiciones a las de los particulares que operan en el ámbito, por lo tanto, en realización de ese objeto social sometido al régimen jurídico del derecho privado, se tendrán como documentos de naturaleza privada, los expedidos en desarrollo de ésta, los cuales, por regla general, se predica la reserva, salvo las excepciones que consagre la ley taxativamente. Por lo anterior y en atención a que la titular del documento solicitado es la propia accionante, se solicita que sea esta quien allegue el documento solicitado por el despacho.

Por lo anterior, solicita que, se desvincule a la NUEVA EPS., al tratarse de hechos ajenos a su competencia y que no pueden ser soportados por la entidad, por cuanto para este caso, se configura una falta de legitimación en la causa por pasiva de la entidad accionada, toda vez que NUEVA EPS S.A., no es la encargada de satisfacer las peticiones de la accionante.

MINISTERIO DEL TRABAJO

A través de FAIDA MASSIEL GUTIERREZ PUELLO, identificado con C.C. 22.468.099, en condición de director de la Territorial del Cesar del Ministerio de Trabajo, contesta, aduciendo que:

La dirección Territorial Cesar del Ministerio de Trabajo, procedió a revisar las bases de datos de sus grupos de apoyo, Resolución de Conflictos y Conciliaciones, Atención al Ciudadano y Tramite, Prevención Inspección Vigilancia y Control y Dirección, evidenciando que no existe solicitud, querrela, comunicación, trámite, reporte de accidentes enfermedad laboral o demás entre las partes objeto de la acción de tutela en referencia.

Que, en referencia al Ministerio debe declararse la improcedencia de la acción de tutela en referencia contra el Ministerio del Trabajo, por falta de legitimación por pasiva, toda vez que esta Entidad no es ni fue la empleadora del accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre el demandante y esta Entidad, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte de este Ministerio, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

Que, en ese sentido, es evidente que el Ministerio del Trabajo, no es el llamado a rendir informe sobre el particular, por tanto, debe ser desvinculado de la presente acción, ante la falta de legitimación en la causa por pasiva, además porque, no es la entidad que presuntamente amenazó o vulneró algún derecho fundamental al accionante.

DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL DE VALLEDUPAR.

Ésta a través de CARLOS MANUEL ECHEVERRI CUELLO, identificado con la C.C. 77.027.480, obrando en nombre y representación de la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Valledupar, en calidad de director, manifiesta que:

La Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Valledupar es la dependencia administrativa que tiene a su cargo la ejecución de los procesos de apoyo a la Rama Judicial, para cuyo efecto atiende los despachos judiciales y sedes administrativas en los departamentos del Cesar y La Guajira.

Que, es así como, para efectos de contratar la prestación del servicio de aseo en las diferentes sedes judiciales que comprenden esta Dirección Seccional, se celebra cada año bajo el amparo de la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007, los Acuerdos Marco establecidos por la Tienda Virtual del Estado Colombiano, sus decretos reglamentarios y demás normas concordantes, contratos con empresas especializadas en la materia, adelantando los procesos de contratación pública conforme a las diferentes modalidades de selección, tales como mínima cuantía, selección abreviada de menor cuantía o licitación pública; dependiendo de la cuantía establecida como presupuesto oficial a contratar.

Que, producto de los referidos procesos de selección, el contrato de aseo es adjudicado a la empresa especializada oferente, que en cada caso debe cumplir con los requisitos establecidos en el pliego de condiciones que fue dispuesto como regla de contratación. En este punto se indica, que la accionada empresa SERVICIO DE ASEO, CAFETERÍA Y MANTENIMIENTO INSTITUCIONAL OUTSOURCING SEASIN LIMITADA, participó nuevamente

en el proceso de selección y conforme a la normativa aplicable y el referido pliego de condiciones, le fue adjudicado el contrato de aseo y cafetería, y actualmente presta sus servicios en beneficio de esta Dirección Seccional.

Que, en la contratación se establece de manera detallada las obligaciones del contratista, entre las cuales se pueden señalar la prestación del servicio de aseo en las diferentes sedes judiciales y dependencias administrativas con personal a su cargo; así mismo se deja establecido en el clausulado contractual, la inexistencia de vínculo laboral, civil y comercial entre el personal utilizado para la ejecución del objeto contractual y la Rama Judicial - Consejo Superior de la Judicatura - Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Valledupar; y las responsabilidades derivadas de dichas contrataciones corren por cuenta exclusiva del Contratista.

De igual forma, establece el numeral 3° del artículo 32 de la Ley 80 de 1.993, que la contratación desarrollada por la entidad con las empresas contratistas es de carácter administrativo, por lo que las contrataciones que hagan de manera interna las empresas contratistas con quienes prestan sus servicios personales de aseo y cafetería en los despachos, tribunales y centros de servicios adscritos, no generan vinculación directa con la Nación - Rama Judicial - Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Valledupar.

Que, estas contrataciones, las realizan las empresas contratistas bajo sus reglamentos, criterios y condiciones, como quiera que es necesidad y responsabilidad de las mismas adelantar las contrataciones con el fin de dar cumplimiento a las obligaciones pactadas.

Por lo antes expuesto, de manera respetuosa solicita, se sirva desvincular a esa Dirección Seccional de la presente acción constitucional, por la evidente falta de legitimación en la causa por pasiva dentro del presente trámite, como quiera que la entidad que representa no está llamada a responder por la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales invocados.

COMPETENCIA

Este Juzgado es competente para resolver la presente acción constitucional de tutela de conformidad con lo previsto en el art. 86 de la Constitución Política y el art. 37 del Decreto 2591 de 1991, en concordancia con lo regulado en el art. 1° del Decreto 1382 de 2000.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

PROBLEMA JURÍDICO

1-determinar si la acción de tutela cumple con los requisitos generales de procedibilidad y en ese orden si acción de tutela resulta procedente para solicitar el reintegro, indemnizaciones conforme los requisitos de procedibilidad-subsidariedad 2. Determinar si, la sociedad SEASIN LTDA., vulneró los derechos fundamentales al trabajo, seguridad social, estabilidad laboral reforzada y mínimo vital de la accionante, como consecuencia de la terminación de su contrato de trabajo.

TESIS DEL DESPACHO

Negar la protección a los derechos a la seguridad social, al trabajo, al mínimo vital, al debido proceso, a la estabilidad laboral reforzada, y a la dignidad humana, invocados por la actora y por ende las pretensiones en tanto no se acredita su vulneración.

CONSIDERACIONES

Disposiciones Normativas y Jurisprudenciales

Previo a definir la cuestión debatida habrá de decirse que, la Constitución Política de 1991 en su artículo 86 consagró la acción de tutela como un mecanismo novedoso y eficaz, desarrollada mediante la expedición del Decreto 2591 de 1.991, la cual tiene operatividad inmediata cuando quiera que a una persona se le violen o amenacen derechos constitucionales fundamentales, por la acción u omisión de una autoridad pública y excepcionalmente por particulares. Por tal razón, puede ser ejercida ante los Jueces, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí mismo a través de representante o agenciando derechos ajenos cuando el titular de los mismos no está en condiciones de promover su propia defensa.

Sobre la naturaleza de la mencionada acción, se tiene que aquella ostenta un carácter subsidiario, en cuanto no procede cuando el ordenamiento prevé otro mecanismo para la protección del derecho invocado; residual, en la medida en que complementa aquellos medios previstos en el ordenamiento que no son eficaces para la protección de los derechos fundamentales.

Derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud

Reconocimiento constitucional.

El artículo 53 de la Constitución Política dispone que todos los trabajadores son titulares de un derecho general¹ a la “estabilidad en el empleo”. La estabilidad en el empleo puede ser precaria², relativa³ o reforzada⁴, en atención a los sujetos titulares del derecho y los requisitos que la Constitución y la ley exigen cumplir al empleador para que la desvinculación del trabajador sea válida y surta efectos. De acuerdo con la jurisprudencia de esta Corte, son titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada, entre otros, los siguientes grupos de sujetos de especial protección constitucional: (i) las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, (ii) las personas en situación de discapacidad o en condición de

debilidad manifiesta por motivos de salud, (iii) los aforados sindicales y (iv) las madres y padres cabeza de familia⁵. La estabilidad en el empleo de estos sujetos es reforzada, puesto que la Constitución y la ley prevén requisitos cualificados que condicionan la legalidad y eficacia de la desvinculación laboral y otorgan garantías constitucionales de protección diferenciadas a sus derechos fundamentales una vez el contrato laboral termina por cualquier causa.

La estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud es un derecho fundamental. Este derecho se deriva de múltiples disposiciones constitucionales⁶: (i) el principio de igualdad y, en concreto, la obligación del Estado de proteger de manera diferenciada a aquellos sujetos que “por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta” (art. 13.3 de la CP); (ii) el deber del Estado de adelantar una política de integración social en favor de los “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (art. 47 de la CP), (iii) el mandato constitucional que exige garantizar a las personas en situación de discapacidad “el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud” (art. 54 de la CP); y, por último, (iv) el principio de solidaridad social (arts. 1º, 48 y 95 de la CP)

Definición y titularidad. La estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud consiste en el derecho fundamental que tienen estos trabajadores a permanecer en el puesto de trabajo⁷ y obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, “incluso contra la voluntad del patrono”⁸, si no existe una “causa objetiva” que justifique el despido. La estabilidad laboral no constituye un mandato de “inmutabilidad [...] de las relaciones laborales”⁹ y tampoco supone una prohibición absoluta para terminar la relación laboral¹⁰. El objeto de protección de este derecho es impedir que los contratos laborales sean terminados de forma discriminatoria por causa del estado o condición de salud del empleado¹¹ y asegurar que estos cuenten con “los recursos necesarios para subsistir y asegurar la continuidad del tratamiento médico de la enfermedad que [padecen]”¹². Son titulares de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud las personas que han padecido una “disminución física, psíquica o sensorial”¹³ en vigencia de un contrato de trabajo¹⁴. Dentro de este grupo de

¹ Sentencia T-020 de 2021.

² La estabilidad en el empleo precaria implica que el trabajador puede ser desvinculado en ejercicio del amplio margen de discrecionalidad con que cuenta el empleador, como ocurre en los cargos de libre nombramiento y remoción. Las personas con estabilidad laboral precaria pueden ser despedidas sin que el empleador demuestre la existencia de una justa causa y sin derecho a indemnización. Sentencias T-546 de 2000, T-449 de 2010 y T-445 de 2014.

³ 119 La estabilidad laboral relativa es la que, por regla general, acompaña todo contrato laboral. En estos casos, el empleador sólo está autorizado para terminar la relación laboral cuando existe una justa causa de despido, o ante la ausencia de una, indemniza al trabajador. En el caso de los servidores públicos con estabilidad laboral relativa, estos solo podrán ser retirados por causales objetivas, previstas en la Constitución y la ley, o para proveer el cargo que ocupa una persona que haya superado satisfactoriamente el respectivo concurso de méritos. Este derecho lo ostentan, por ejemplo, los servidores públicos nombrados en provisionalidad en cargos de carrera. Sentencias T-445 de 2014, T-096 de 2018 y T-464 de 2019, entre otras

⁴ Sentencias T-020 de 2021 y T-187 de 2021.

⁵ 121 Sentencias SU-049 de 2017, T-317 de 2017, T-118 de 2019, T-102 de 2020, T-386 de 2020, T-020 de 2021 y T-187 de 2021

⁶ Sentencias C-531 de 2000, T-014 de 2019 y T-586 de 2019

⁷ Sentencias T-052 de 2020 y T-574 de 2020

⁸ Sentencia C-470 de 1997.

⁹ Sentencias T-434 de 2008 y T-586 de 2019

¹⁰ Sentencias T-641 de 2017 y T-102 de 2020.

¹¹ Sentencias SU-256 de 1996, T-934 de 2005, T-992 de 2007, T-434, T-780 y T-962 de 2008, T-677 y T703 de 2009, T-449, T-457, T-462, T-467, T-554, T-683 y T-898 de 2010, T-663 de 2011, T-111, T-148, T341, T-594 y T-986 de 2012, T-738 y T-899 de 2013, T-298 y T-472 de 2014, T-765 y T-310 de 2015, T-040, T-057, T-364 y T-521 de 2016 y T-151 y T-392 de 2017.

¹² Sentencia T-420 de 2019.

¹³ Sentencias T-420 de 2015 y T-664 de 2017.

¹⁴ id

sujetos se encuentran no solo los trabajadores que han sufrido pérdida de capacidad laboral calificada¹⁵, sino también aquellos que “tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares”¹⁶.

La estabilidad laboral reforzada que la Constitución y la ley otorgan a estos sujetos parte del supuesto de que las disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales en vigencia de un contrato de trabajo generan un estado de debilidad manifiesta y sitúan a las personas en una posición de desventaja frente a los demás trabajadores y el empleador. Lo anterior, debido a que la afectación de la salud que padecen les impide desarrollar sus labores en óptimas condiciones y los expone a tratos discriminatorios en el ámbito laboral¹⁷. Además, su estado de salud suele constituir una barrera para encontrar “una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas”¹⁸. Estas circunstancias exigen al Estado adoptar medidas afirmativas de protección para contrarrestar las desventajas estructurales a las que estos sujetos se enfrentan en el ámbito laboral¹⁹.

Ámbito de protección del derecho - el fuero de salud.

El ámbito de protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud está compuesto por las garantías de protección especiales y diferenciadas que forman parte del fuero de salud²⁰. El fuero de salud se encuentra previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 el cual dispone que “ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”. Así mismo, esta disposición prescribe que quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin autorización de la oficina de trabajo, “tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario”. El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 únicamente confiere tal garantía a las personas en situación de discapacidad. Sin embargo, la Corte Constitucional ha señalado en reiterada jurisprudencia que el fuero de salud cubre a toda persona que tenga una afectación de salud que le impida o dificulte sustancialmente desempeñar sus labores, sin necesidad de que haya sido calificado el porcentaje de pérdida de su capacidad laboral²¹

El fuero de salud está compuesto principalmente por cuatro garantías: (i) la prohibición general de despido discriminatorio, (ii) el derecho a permanecer en el empleo, (iii) la obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador y (iv) la presunción de despido discriminatorio.

prohibición general de despido o terminación discriminatoria²².

Es ineficaz el despido o terminación del contrato de trabajo que tenga como causa el estado o condición de salud del trabajador²³. Esta garantía se extiende a las diferentes modalidades de vinculación²⁴, con

¹⁵ La estabilidad laboral reforzada de las personas condición de discapacidad, fue regulada mediante la Ley 361 de 1997. El último aparte del artículo 26 ibídem dispuso que “ninguna persona [en condición de discapacidad] podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”. Igualmente, su inciso 2 estableció que, “quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin [autorización de la Oficina de Trabajo], tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar (...)”. Sentencia T-586 de 2019.

¹⁶ Sentencia SU-049 de 2017. En este sentido, la Corte ha sostenido que “la notoria debilidad o afectación de la salud que impida el desarrollo en óptimas condiciones de las actividades laborales da lugar a que se considere la situación del sujeto como una meritoria de especial protección constitucional”. Sentencias T198 de 2006 y T-664 de 2017.

¹⁷

¹⁸ id

¹⁹ Sentencia T-351 de 2015

²⁰ Sentencias T-148 de 2012 y T-586 de 2019.

²¹ Sentencias T-1040 de 2001, T-519 de 2003, T-198 de 2006, T-361 de 2008, T-125, T-263, T-784 de 2009, T-075, T-233, T-658 y T-961 de 2010, C-824, T-002, T-019, T-050, T-121, T-375, T-410, T-663, T-742, T-774, T-775, T-777, T-850, T-910 de 2011, T-587 de 2012 T-159, T-192, T-226, T-263, T-277, T-307, T-313, T-440A, T-509, T-587, T-651, T-1025 y T-1084, T-018, T-116, T-378, T-447, T-484, T-691, T-738 y T-773 de 2013, T-041, T-217, T-298, T-316, T-382, T-383, T-394, T-486 y T-824 de 2014, T-106, T-351 y T-405 de 2015, T-141 y T-057 de 2016, SU-049 de 2017 y SU-040 de 201

²² Sentencias T-201 de 2018 y T-020 de 2021. En otros términos, “el fuero de salud garantiza que tener una condición de salud deteriorada no pueda generar ningún tipo de discriminación en el empleo” Sentencia T664 de 2017.

²³ id

²⁴ Sentencias T-1210 de 2008, T-490 de 2010, T-988 de 2012, T-144 de 2014, T-310 de 2015 y T-586 de 2019. La jurisprudencia constitucional ha extendido la protección de la estabilidad laboral a las vinculaciones por

independencia de la forma del contrato²⁵ o su duración²⁶. La Corte Constitucional ha indicado que esta prohibición cubre la decisión de no renovar contratos a término fijo, es decir, la terminación por vencimiento del plazo

Derecho a permanecer en el empleo. Esta garantía otorga al titular el derecho a conservar²⁷ o “permanecer en el empleo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral”²⁸.

Autorización del Inspector de Trabajo. El empleador tiene la obligación de solicitar autorización al Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador que haya sufrido una afectación en su salud que le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares²⁹. La Corte Constitucional ha indicado que es ineficaz “el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo”³⁰.

Presunción de despido discriminatorio. La desvinculación de un trabajador amparado por el fuero de salud sin autorización del inspector de trabajo se presume discriminatoria³¹, es decir, se presume que tuvo como causa el deterioro del estado de salud del trabajador³². Esta presunción debe ser desvirtuada por el 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”³³

una “causa objetiva”³⁴. La Corte Constitucional ha señalado que esta presunción cubre la terminación o no renovación de los contratos a término fijo. **El cumplimiento del plazo es una causa legal y contractual de terminación de los contratos a término fijo, pero no una causa “objetiva”**³⁵.

Esto implica que la terminación del contrato por vencimiento del plazo pactado (i) no exime al empleador de la obligación de solicitar autorización al inspector del trabajo para terminar o no renovar el contrato de trabajo **si el trabajador es titular del fuero de salud** y (ii) tampoco desvirtúa, por sí sola, la presunción de despido discriminatorio³⁶.

Requisitos para que opere el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y las garantías del fuero de salud.

La protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud está supeditada al cumplimiento de tres requisitos. **Primero, el juez debe constatar el “deterioro significativo de [la] salud”³⁷ del trabajador. Esta condición se verifica “siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de**

contratos de prestación de servicios. En efecto, en la sentencia SU-049 de 2017 la Corte reconoció la aplicación de la “estabilidad ocupacional reforzada” a favor de trabajadores vinculados por medio de contratos de prestación de servicios y en la sentencia SU-040 de 2018 hizo hincapié en su extensión a aquellas con discapacidad vinculadas por medio de contratos de prestación de servicios en desarrollo de planes de desarrollo distritales o municipales para garantizar su inclusión social.

²⁵ El artículo 37 del Código Sustantivo del Trabajo establece que “el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario”. Según la forma en que se pacte, este puede ser verbal (art. 38 del CST) o escrito (art. 39 del CST).

²⁶ El artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que “el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio”. En atención a la duración pactada, el contrato puede ser a término fijo (art. 46 del CST), a término indefinido (art. 47 del CST), ocasional, accidental o transitorio (art. 6 del CST) o por duración de la obra o labor contratada (art. 45 del CST). Sentencia T-614 de 2017

²⁷ Sentencias T-263 de 2009 y T-664 de 2017

²⁸ Id. Ver también sentencias T-215 de 2014, T-188 de 2017, SU-040 de 2018, T-386 de 2020 y T-020 de 2021.

²⁹ Sentencias T-201 de 2018 y T-020 de 2021.

³⁰ Sentencias C-531 del 2000 y SU-049 de 2017

³¹ Sentencias T-064 de 2017 y T-586 de 2019.

³² Sentencia T-420 de 2015. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, corresponde al empleador desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

³³ Sentencia T-434 de 2020. Ver también, sentencias SU-049 de 2017 y T-589 de 2017.

³⁴ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 15 de julio de 2020, radicado No. 67633.

³⁵ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 15 de julio de 2020, radicado No. 67633.

³⁶ Sentencia T-829 de 2008, T-226 de 2012, T-547 de 2013 y T-589 de 2017.

³⁷ Sentencia T-014 de 2019.

acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales”³⁸. Esta Corte ha aclarado que dicha condición puede ser probada mediante la historia clínica y las recomendaciones del médico tratante, no es necesario que el accionante haya sido calificado con una pérdida de capacidad laboral “moderada, severa o profunda”³⁹, o aporte un certificado que acredite un porcentaje específico de pérdida de capacidad laboral⁴⁰.

Segundo, deben existir suficientes elementos de prueba que demuestren que la condición de salud impide o dificulta sustancialmente el desempeño de las funciones del cargo que ocupaba⁴¹. La Corte Constitucional ha señalado que este requisito se encuentra acreditado, entre otras, cuando al momento del despido existían recomendaciones médicas para tratar un accidente de trabajo o una enfermedad laboral y se constata que el accionante había estado incapacitado días antes del despido por dicha razón⁴².

Tercero, debe constatar que el deterioro significativo de la salud del accionante fue conocido por el empleador con anterioridad al despido. Este Tribunal ha resaltado que puede inferirse que el empleador conocía el estado de salud del trabajador si, entre otras, (i) la enfermedad del accionante presentaba síntomas que la hacían notoria⁴³, (ii) después del periodo de incapacidad, el accionante solicitó permisos para asistir a citas médicas y debía cumplir recomendaciones de medicina laboral⁴⁴, (iii) el accionante fue despedido durante un periodo de incapacidad médica o “por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral”⁴⁵ y (iv) el accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato⁴⁶.

Derechos a la seguridad social, la salud y la vida en condiciones dignas. Reiteración de jurisprudencia.

“En múltiples pronunciamientos Corte Constitucional ha analizado la seguridad social y la salud, particularmente a partir de lo estatuido en los artículos 48 y 49 superiores, catalogados en el acápite de los derechos sociales, económicos y culturales; no obstante ello, se les ha reconocido expresamente carácter de derechos fundamentales persé, ubicados como un mandato propio del Estado social de derecho, hacia el ensamblaje de un sistema conformado por entidades y procedimientos tendientes a procurar una cobertura general, ante las contingencias que puedan afectar el bienestar social orgánico y psíquico de los seres humanos. Están erigidos y garantizados con sujeción a los principios de eficiencia, continuidad, universalidad, buena fe y solidaridad, para la prevención, promoción y protección de la salud y el mejoramiento y apuntalamiento de la calidad de vida de los asociados...”

En cuanto al derecho a la salud consagrado en el artículo 49 de la Constitución Nacional, se establece que, es un servicio público a cargo del Estado, con miras a garantizar a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud. Asimismo, es un derecho fundamental, de conformidad con la jurisprudencia de la Corte Constitucional y la Ley 1751 de 2015.

El Sistema General de Seguridad Social en Salud establecido en la Ley 100 de 1993 ha dispuesto los mecanismos por medio de los cuales se hace efectivo el derecho fundamental a la salud de los colombianos, y con relación a las prestaciones que dicho sistema

asegura para sus usuarios, la Resolución 5269 del 22 de diciembre de 2017 estableció el ahora denominado “Plan de Beneficios en Salud”

En este sentido ha dicho por la Jurisprudencia Constitucional que, es la facultad que tiene todo ser humano de mantener la normalidad orgánica funcional, tanto física como en el plano de la operatividad mental, y de restablecerse cuando se presente una perturbación en la

³⁸ Sentencia T-521 de 2016.

³⁹ Sentencia T-041 de 2019

⁴⁰ Sentencia T-052 de 2020. Ver también, sentencias T-1040 de 2001, T-198 de 2006, T-502 de 2017 y T-041 de 2019. “Esta Corporación ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor de aquellos trabajadores que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones, por ejemplo, a raíz de un accidente de trabajo o de una enfermedad. La persona que se encuentre en estas circunstancias está en estado de debilidad manifiesta, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite tal condición, y el despido en razón de la enfermedad que padezca, constituye un trato discriminatorio que puede ser cuestionado a través de la acción de tutela”.

⁴¹ Sentencias SU-049 de 2017 y T-420 de 2015

⁴² Sentencias T-041 de 2014, T-351 de 2015 y T-703 de 201

⁴³ Sentencia T-383 de 2014.

⁴⁴ Sentencia T-419 de 2016.

⁴⁵ Sentencias T-589 de 2017 y T-434 de 2020.

⁴⁶ Sentencia T-118 de 2019.

estabilidad orgánica y funcional de su ser. Definición que responde a la necesidad de garantizar al individuo una vida en condiciones de dignidad, toda vez que la salud es un derecho indispensable para el ejercicio de las demás garantías fundamentales. (subrayas fuera de texto).

Ahora bien, desde una perspectiva más enfocada en el sujeto, la Corte Constitucional ha definido el derecho a la salud, como ‘(...) un derecho at disfrute de toda una gama de facilidades, bienes, servicios y condiciones necesarios para alcanzar el más alto nivel posible de salud.’(47) incluso, en un sentido más amplio, en términos de las dimensiones del sujeto, ha sostenido que se trata de ‘(...) la facultad que tiene todo ser humano de mantener la normalidad orgánica funcional, tanto física como en el plano de la operatividad mental, y de restablecerse cuando se presente una perturbación en la estabilidad orgánica y funcional de su ser’, de forma que la protección en salud no se limite únicamente a las afectaciones que tengan implicaciones en el cuerpo físico del individuo, sino que, además, se reconozca que las perturbaciones en la psiquis, esto es, aquellas que se materializan en la mente del afectada, también tienen la virtualidad de constituirse en restricciones que impiden la eficacia de los demás derechos subjetivos.”48

Tal definición de este derecho, en una comprensión multidimensional, está estrechamente ligada a la noción de persona y su capacidad de plantear un proyecto de vida y ejecutarlo. Para la Corte, la ruptura de estas múltiples dimensiones por causa de la enfermedad, ‘(...) se constituye en una auténtica interferencia para la realización personal y, consecuentemente, para el goce efectivo de otros derechos, resultando así afectada la vida en condiciones dignas.” [49]

Asimismo, este Tribunal ha sostenido que ‘(...) cuando un servicio médico resulta indispensable para garantizar el disfrute de su salud, este no se puede ver interrumpido a causa de barreras administrativas que no permiten el acceso a tratamientos y procedimientos necesarios para recuperar la salud.” [51]

La Corte Constitucional ahondando en este tema, manifestó en sentencia T-423/19 lo siguiente:

Contenido y alcance del derecho a la salud. Reiteración de jurisprudencia^[44]

30. El derecho a la salud está consagrado en el artículo 49 superior y ha sido interpretado como una prerrogativa que protege múltiples ámbitos, tales como la vida, la dignidad humana y la seguridad social, entre otros.

31. En numerosas oportunidades^[45] y ante la complejidad de los requerimientos de atención en los servicios de salud, la jurisprudencia constitucional se ha referido a sus dos facetas principales: por un lado, su reconocimiento como derecho fundamental y, por el otro, **su carácter de servicio público**.

32. En cuanto a la primera faceta, este derecho ha sido objeto de un proceso de evolución a nivel jurisprudencial^[46] y legislativo^[47], cuyo estado actual implica su categorización como derecho fundamental autónomo. Para tal efecto, en la **Sentencia T-760 de 2008**^[48] se le concede esta naturaleza, por su estrecha relación con el principio de la dignidad humana, por su vínculo con las condiciones materiales de existencia de las personas y por su condición de garante de la integridad física y moral de los individuos.

En lo que respecta a su última faceta, el servicio de salud debe ser prestado conforme a la ley, de manera oportuna, eficiente y con calidad, en atención a los principios de continuidad, integralidad e igualdad.

33. Ahora bien, en aras de asegurar la eficacia del derecho a la salud en sus dos aspectos descritos, fue expedida la Ley Estatutaria 1751 de 2015 que consagró este derecho: (i) de un lado, como fundamental y autónomo; (ii) como derecho irrenunciable en lo individual y en lo colectivo; y de otro, (iii) como servicio público esencial obligatorio, que debe ser prestado de manera oportuna, eficaz y con calidad para la preservación, el mejoramiento y la promoción de la salud, cuya ejecución se realiza bajo la indelegable dirección, supervisión, organización, regulación, coordinación y control del Estado^[49].

34. En efecto, la Ley estatutaria estableció una serie de principios que están dirigidos a la realización del derecho a la salud, en los que se destacan entre otros, los siguientes: universalidad, *pro homine*, equidad, continuidad, oportunidad, prevalencia de derechos, progresividad, libre elección, solidaridad, eficiencia, e interculturalidad^[50].

35. Adicionalmente, el Legislador estatutario estableció una lista de obligaciones para el Estado en la Ley 1751 de 2015^[51], cuya lectura no puede realizarse de forma restrictiva, pues responde al mandato amplio del deber del Estado de adoptar medidas de respeto, protección y garantía del derecho a la salud. Estos deberes incluyen dimensiones positivas y negativas.

36. En lo que concierne a la dimensión positiva, el Estado tiene el deber de: (i) sancionar a quienes dilaten la prestación del servicio; así como (ii) generar políticas públicas que propugnen por garantizar su efectivo acceso a toda la población; (iii) adoptar leyes u otras medidas para velar por el acceso igual a la atención de la salud, y servicios relacionados con la salud proporcionados por terceros; (iv) vigilar que la prestación del servicio de salud a cargo de particulares no represente una amenaza para la disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad de los servicios de atención; (v) controlar la comercialización de equipos médicos y medicamentos; (vi) asegurarse de que los profesionales de la salud reúnan las condiciones necesarias de educación y experiencia; y (vii) adoptar medidas para proteger a todos los grupos vulnerables o marginados de la sociedad, en particular las mujeres, las niñas, los niños, los adolescentes y las personas mayores^[52].

37. Por otro lado, en relación con la dimensión negativa, se resalta que la Ley 1751 de 2015 impone a los actores del sistema los deberes de: (i) no agravar la situación de salud de las personas afectadas; (ii) abstenerse de denegar o limitar el acceso igual de todas las personas a los servicios de salud preventivos, curativos y paliativos; (iii) abstenerse de imponer prácticas discriminatorias en relación con el estado de salud y las necesidades de los ciudadanos; (iv) prohibir o impedir los cuidados preventivos, las prácticas curativas y las medicinas tradicionales; (v) no comercializar medicamentos peligrosos y aplicar tratamientos médicos coercitivos^[53]. La jurisprudencia constitucional^[54] reconoce que estos deberes negativos implican que el Estado o las personas pueden violar el derecho a la salud, bien sea por omisión, al dejar de prestar un servicio de salud, o bien por acción, cuando realizan una conducta cuyo resultado deteriora la salud de un individuo.

38. En cuanto al derecho fundamental a la salud, la Corte ha destacado que este involucra el respeto por los principios de disponibilidad, aceptabilidad, accesibilidad y la calidad e idoneidad profesional. En particular, la Corte ha dicho lo siguiente sobre cada uno de ellos:

(i) Disponibilidad: implica que el Estado tiene el deber de garantizar la existencia de medicamentos esenciales, agua potable, establecimientos, bienes, servicios, tecnologías, instituciones de salud y personal profesional competente para cubrir las necesidades en salud de la población^[55];

(ii) Aceptabilidad: hace referencia a que el sistema de salud debe ser respetuoso de la diversidad de los ciudadanos, prestando el servicio adecuado a las personas en virtud de su etnia, comunidad, situación sociocultural, así como su género y ciclo de vida^[56];

(iii) Accesibilidad: corresponde a un concepto mucho más amplio que incluye el acceso sin discriminación por ningún motivo y la facilidad para obtener materialmente la prestación o suministro de los servicios de salud, lo que a su vez implica que los bienes y servicios estén al alcance geográfico de toda la población, en especial de grupos vulnerables. De igual manera, se plantea la necesidad de garantizar a los usuarios el ingreso al sistema de salud con barreras económicas mínimas y el acceso a la información^[57].

(iv) Calidad: se refiere a la necesidad de que la atención integral en salud sea apropiada desde el punto de vista médico y técnico, así como de alta calidad y con el personal idóneo y calificado que, entre otras, se adecue a las necesidades de los pacientes y/o usuarios^[58].

39. En conclusión, el derecho a la salud: (i) es fundamental, autónomo e irrenunciable; (ii) como servicio público esencial obligatorio debe ser prestado a la luz de importantes principios como el de oportunidad y eficacia y bajo la dirección y coordinación del Estado; (iii) se articula bajo los principios *pro homine*, equidad, continuidad, oportunidad, prevalencia de derechos, progresividad, libre elección, solidaridad, eficiencia e interculturalidad; (iv) implica la adopción de medidas por parte del Estado para su realización, específicamente, en su dimensión prestacional positiva y negativa; y (v) se rige por los principios de disponibilidad, aceptabilidad, accesibilidad y calidad.

CASO CONCRETO

Requisitos de procedibilidad de la Acción de tutela

El artículo 86 de la Constitución Política dispone que la acción de tutela es un mecanismo judicial subsidiario, residual, informal y autónomo que tiene por objeto garantizar la protección inmediata de los derechos fundamentales” de las personas por medio de un “procedimiento preferente y sumario”

son requisitos generales de procedencia de la acción de tutela: (i) la legitimación en la causa, (ii) la inmediatez y (iii) la subsidiariedad. El cumplimiento de estos requisitos de procedencia es una condición para que el juez de tutela pueda emitir un pronunciamiento de fondo

Legitimación en la causa por Activa.

Según el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela es un mecanismo judicial preferente y sumario al que puede acudir cualquier persona cuando sus derechos fundamentales resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o por los particulares en los casos señalados en la ley. En desarrollo de este mandato constitucional, el artículo 10° del Decreto-Ley 2591 de 1991, “Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política”, precisa lo siguiente:

“La acción de tutela podrá ser ejercida, en todo momento y lugar, por cualquier persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, quien actuará por sí misma o a través de representante. Los poderes se presumirán auténticos. También se pueden agenciar derechos ajenos cuando el titular de los mismos no esté en condiciones de promover su propia defensa. Cuando tal circunstancia ocurra, deberá manifestarse en la solicitud. También podrá ejercerla el Defensor del Pueblo y los personeros municipales”.

En el asunto de la referencia, la señora ISABEL PATRICIA CAMPO MENDOZA, actúa por sí misma, pretendiendo a través de la acción de tutela, se le amparen los derechos fundamentales presuntamente vulnerados por la entidad

CALLE 14 CARRERA 14 ESQUINA – PALACIO DE JUSTICIA – VALLEDUPAR, CESAR

Email: j07cmvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co

accionada, por lo tanto, se estima que se encuentra legitimado en la causa por activa para interponer la acción de tutela de la referencia.

Legitimación por pasiva

Conforme al artículo 86 de la Constitución Política, el requisito de legitimación en la causa por pasiva exige que la acción de tutela sea interpuesta en contra del sujeto -autoridad pública o particular- que cuenta con la aptitud o “capacidad legal” 56 para responder a la acción y ser demandado, bien sea porque es el presunto responsable de la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales o es el llamado a resolver las pretensiones

En relación con la procedencia de la acción de tutela frente a particulares se prevé en el artículo 42 numeral 4º del Decreto 2591 de 1991 los casos en los que la acción de tutela procede, disponiendo tal como ahora dispone, que la acción de tutela será procedente contra acciones y omisiones de particulares cuando el accionante “tenga una relación de subordinación o indefensión” respecto del accionado.}

En este caso se evidencia una relación de subordinación, al tratarse de una relación derivada de un contrato de trabajo siendo este elemento uno de sus elementos, y por tanto la entidad accionada está legitimada por pasiva toda vez que es ésta, la presunta responsable de la vulneración al derecho fundamental a la estabilidad reforzada y es quien estaría llamada a responder a la pretensión de reintegro, por haber tenido la calidad de empleadora

Inmediatez

La finalidad de la acción de tutela es garantizar una protección efectiva, actual y expedita ante la transgresión o amenaza inminente de un derecho fundamental, motivo por el cual, entre la ocurrencia de

los hechos en que se funde la pretensión y la presentación del escrito de tutela, debe haber transcurrido un lapso razonable.

En el evento en que no se cumpla con el requisito de inmediatez, se puede causar inseguridad jurídica frente a situaciones ya consolidadas, con lo que, a su vez, se puede afectar a terceros sobre los cuales recaiga la decisión e incluso el juez constitucional podría estar aprobando una conducta negligente de quienes se consideran afectados en sus derechos fundamentales.

Según el relato de los hechos y con los documentos allegados por las partes, se observa que la desvinculación de la accionante, data del 15 de octubre del presente año. Además, que a la fecha de esta providencia persiste la causa que según la actora se vulneran sus derechos fundamentales, razón por la cual se concluye que la acción de tutela de la referencia cumple con el requisito de inmediatez debido a que la solicitud fue presentada dentro de un término prudencial.

Subsidiariedad.

Conforme el artículo 86 de la Constitución Nacional, la acción de tutela tiene carácter subsidiario respecto de los medios ordinarios de defensa judicial, lo cual implica que esta sólo procederá en dos supuestos excepcionales., Como mecanismo definitivo de protección, cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial idóneo y efectivo para proteger los derechos fundamentales.

Según la jurisprudencia constitucional, el medio ordinario de defensa es idóneo, si es materialmente apto para producir el efecto protector de los derechos fundamentales, y eficaz, si permite brindar una protección oportuna a los derechos amenazados o vulnerados “atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante”⁴⁷

Y la tutela procede como mecanismo transitorio, cuando se utilice para evitar la consumación de un perjuicio irremediable.

Existe un riesgo de perjuicio irremediable si se acreditan cuatro condiciones⁴⁸: (i) **la inminencia de la afectación, es decir, que el daño al derecho fundamental “está por suceder en un tiempo cercano”** ⁴⁹; (ii) **la gravedad del perjuicio, lo que implica que este sea “susceptible de generar un detrimento trascendente en el haber jurídico de una persona”** ⁵⁰; (iii) **la urgencia de las medidas para conjurar la afectación**⁵¹ y, por último, (iv) **el carácter impostergable de las órdenes que garanticen la efectiva protección de los derechos en riesgo**⁵².

El artículo 8 del Decreto 2591 de 1991 dispone que cuando la tutela proceda como mecanismo transitorio el juez

⁴⁷ Decreto 2591 de 1991, art. 6.

⁴⁸ Sentencias T-387 de 2017, T-176 de 2020, T-071 de 2021 y T-171 de 2021, entre muchas otras.

⁴⁹ Sentencia T-471 de 2017. Cfr. Sentencia SU-016 de 2021.

⁵⁰ Sentencia T-020 de 2021.

⁵¹ Sentencias T-956 de 2013, T-391 de 2018 y T-020 de 2021

⁵² Sentencia SU-016 de 2021. Ver también, sentencias T-020 de 2021 y T-391 de 2018

de tutela debe indicar de manera expresa que la orden de protección 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, precisa que, en todo caso, “el afectado deberá ejercer dicha acción en un término máximo de cuatro (4) meses a partir del fallo de tutela”.⁵³ (Sentencias T-956 de 2013, T-391 de 2018 y T-020 de 2021) (Negrilla propia)

Procedencia de la acción de tutela para el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada y el derecho fundamental a la seguridad social⁵⁴ Ha sostenido la jurisprudencia :

“El proceso laboral ordinario regulado en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (en adelante CPTSS) es, por regla general, el medio judicial preferente, idóneo y eficaz para garantizar el derecho fundamental a la seguridad social y la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud. Es idóneo, porque el artículo 48 del CPTSS dispone que el proceso está diseñado para que el juez adopte “las medidas necesarias para garantizar el respeto de los derechos fundamentales”

En particular, este tribunal ha señalado que en el marco de este proceso los trabajadores que se encuentran en estado de debilidad manifiesta por deterioro de salud pueden controvertir “la legalidad de la terminación del vínculo laboral”⁵⁵, solicitar el reintegro a sus puestos de trabajo⁵⁶ y pedir el pago de las prestaciones asistenciales y económicas dejadas de percibir⁵⁷. Así mismo, este procedimiento es eficaz en abstracto pues la normativa que lo regula “contiene un procedimiento expedito para su resolución”⁵⁸ y otorga al juez la facultad de decretar las medidas cautelares que considere pertinentes para proteger de forma oportuna los derechos fundamentales⁵⁹

A pesar de lo anterior, la Corte Constitucional ha precisado que la tutela procede como mecanismo transitorio para proteger el derecho a la seguridad social y la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, cuando se acredite la existencia de un riesgo de perjuicio irremediable⁶⁰

El riesgo de perjuicio irremediable se configura en estos casos si el accionante se encuentra en una situación de vulnerabilidad económica que no le permite “garantizar su subsistencia y, a su vez, esperar a la resolución de fondo de su exigencia ante la jurisdicción ordinaria laboral”⁶¹. Esto ocurre, entre otras, cuando se demuestra que este (i) está desempleado, (ii) no tiene ingresos suficientes para “garantizar por sí mismo sus condiciones básicas y dignas de existencia”⁸⁵ y soportar el sostenimiento de su núcleo familiar, (iii) no está en capacidad de asumir los gastos médicos que su situación de salud comporta, (iv) se encuentra en “condición de pobreza” y (v) no cuenta con una red de apoyo familiar que pueda asistirlo mientras se tramita el proceso ordinario.

Según la jurisprudencia constitucional, la tutela es procedente como mecanismo transitorio en estos eventos aun si existe un proceso ordinario laboral en curso por los mismos hechos y en los que se presentan las mismas pretensiones⁶². Lo anterior, con el propósito de que, mientras el proceso ordinario se resuelve, no se configuren perjuicios irremediables a los derechos fundamentales del accionante.

En estos eventos, el juez de tutela está facultado, entre otras, para (i) verificar “la estructuración material de los elementos fundamentales de la relación de trabajo”⁶³, (ii) examinar la legalidad de la terminación del vínculo laboral de las personas en estado de debilidad manifiesta por condiciones de salud⁹⁰ y (iii) adoptar los remedios

⁵³ Sentencias T-956 de 2013, T-391 de 2018 y T-020 de 2021

⁵⁴ ST 195 de 2022

⁵⁵ Sentencia T-525 de 2020.

⁵⁶ Sentencia T-525 de 2020.

⁵⁷

⁵⁸ Sentencia T-102 de 2020.

⁵⁹ Artículo 590 del Código General del Proceso, aplicable al proceso ordinario laboral por la remisión analógica dispuesta en el artículo 145 del CPTSS. El citado artículo establece que el juez puede adoptar la medida que “(...) encuentre razonable para la protección del derecho objeto del litigio, impedir su infracción o evitar las consecuencias derivadas de la misma, prevenir daños, hacer cesar los que se hubieren causado o asegurar la efectividad de la pretensión. Para decretar la medida cautelar el juez apreciará la legitimación o interés para actuar de las partes y la existencia de la amenaza o la vulneración del derecho. Así mismo, el juez tendrá en cuenta la apariencia de buen derecho, como también la necesidad, efectividad y proporcionalidad de la medida y, si lo estimare procedente, podrá decretar una menos gravosa o diferente de la solicitada. El juez establecerá su alcance, determinará su duración y podrá disponer de oficio o a petición de parte la modificación, sustitución o cese de la medida cautelar adoptada”.

⁶⁰ Sentencias T-664 de 2017, T-586 de 2019, T-099 de 2020, T-277 de 2020 y T-187 de 2021, entre otras.

⁶¹ Sentencia T-586 de 2019.

⁶²

⁶³ Sentencia SU-075 de 2018. Ver también, sentencias T-109 de 2021, T-338 de 2018 y T-335 de 2015, entre otras.

necesarios para “garantizar la efectividad de los derechos de la parte débil de la relación laboral”⁶⁴ . Sin embargo, este tribunal ha fijado reglas que delimitan el alcance y naturaleza de la intervención del juez de tutela en estos eventos y evitan que se invada la órbita de competencias del juez ordinario:

La procedencia de la tutela es excepcional⁶⁵ y no implica que “el juez laboral pierda competencia”⁹³ para tramitar el proceso. Los jueces ordinarios “tienen el deber preferente”⁶⁶ de garantizar el principio de eficacia de los derechos fundamentales⁹⁵. Por esta razón, la acción de tutela no puede ser utilizada como un mecanismo alternativo⁹⁶ o complementario⁶⁷ con el objeto de “obtener un pronunciamiento más rápido sin el agotamiento de las instancias ordinarias de la respectiva jurisdicción”⁶⁸. Un uso indiscriminado de la tutela acarrea una indebida injerencia del juez constitucional en el ejercicio de las competencias de los jueces ordinarios⁶⁹

Los remedios que adopte el juez de tutela deben ser transitorios⁷⁰ o temporales⁷¹ lo que implica que se mantendrán vigentes hasta el momento en que el juez ordinario resuelva la controversia (art. 8 del Decreto 2591 de 1991).

El juez de tutela únicamente debe pronunciarse sobre las pretensiones que guarden una relación directa y necesaria con la protección de los derechos fundamentales del accionante⁷². Así mismo, sólo debe adoptar los remedios transitorios que sean estrictamente indispensables para evitar la consumación de un perjuicio irremediable a estos derechos⁷³. El límite a la competencia del juez de tutela en estos asuntos tiene como objeto evitar que este “subroge las competencias propias del juez natural para asuntos laborales”⁷⁴ .

El examen sobre el reconocimiento y pago de prestaciones y perjuicios económicos que no sean necesarios para garantizar los derechos fundamentales del accionante mientras el proceso ordinario culmina, corresponde, en principio, al juez laboral. Por regla general, el juez de tutela no debe examinar estos asuntos puesto que (i) la acción de tutela “no es el mecanismo adecuado para reclamar acreencias laborales y prestaciones de naturaleza económica”⁷⁵ , (ii) en principio, los “perjuicios económicos (...) no generan perjuicios irremediables”⁷⁶ y (iii) el estudio de este tipo de pretensiones “exige la valoración de aspectos legales y probatorios que muchas veces escapan a la competencia del juez de tutela”⁷⁷ . Sin embargo, en casos de fuero de salud, el juez de tutela puede ordenar prestaciones económicas e indemnizaciones excepcionalmente si (i) existen pruebas en el expediente que prima facie demuestran de manera clara, evidente y manifiesta que la terminación del contrato fue discriminatoria, (ii) el accionante se encuentra en una situación de extrema de vulnerabilidad y (iii) las prestaciones económicas e indemnizaciones correspondientes son indispensables para garantizar el mínimo vital, mientras el

⁶⁴ Id.

⁶⁵ Sentencias T-203 de 1993, T-889 de 2013 y T-458 de 2014. “Respecto de la excepcionalidad de la tutela como mecanismo transitorio, esta Corporación ha conseguido que su aplicación e interpretación se haga en estricto sentido, y que haya temporalidad de las órdenes emitidas en esta instancia, porque el juez de tutela no puede, ni debe, asumir la competencia del juez ordinario, el cual es el competente para juzgar y decidir un asunto de su jurisdicción en forma permanente. Con la aplicación de la tutela como mecanismo transitorio se busca evitar que suceda un daño o perjuicio irremediable que ocurriría en el transcurso de la toma de decisión definitiva”.

⁶⁶ Sentencia SU-691 de 2017.

⁶⁷ Sentencia T-265 de 2014, reiterada en la sentencia T-367 de 2017

⁶⁸ Sentencia SU-599 de 1999, reiterada en la sentencia T-610 de 2015.

⁶⁹ Sentencia T-417 de 2021

⁷⁰ Sentencias T-111 de 2012 y T-106 de 2015.

⁷¹ Sentencias T-327 de 2015 y T-052 de 2018.

⁷² Sentencias SU-713 de 2006 y T-747 de 2008. “La situación fáctica que legitima la acción de tutela por la existencia de un perjuicio irremediable, supone la necesidad de conferir un amparo transitorio, o en otras palabras, de adoptar una medida precautelativa, para garantizar la protección de los derechos fundamentales que se invocan. De suerte que, la prueba de su configuración debe recaer necesariamente sobre el posible daño o menoscabo que sufriría el derecho fundamental objeto de protección y no en relación con las consecuencias económicas que se derivarían de los efectos nocivos de un acto de la Administración”

⁷³ Sentencias T-524 de 2020.

⁷⁴ Sentencia T-106 de 2015.

⁷⁵ Sentencias T-114 de 2013 y T-143 de 2018

⁷⁶ Sentencia T-160 de 2009. Ver también, T-1017 de 2006

⁷⁷ Sentencias T-968 de 2014, T-404 de 2010 y T-375 de 2018.

Ref. FALLO DE ACCIÓN DE TUTELA
Radicado : 20001-4003-007-2022-00722-00
Accionante: ISABEL PATRICIA CAMPO MENDOZA
Accionado : SEASIN LTDA.
Vinculadas: NUEVA EPS. – MINISTERIO DEL TRABAJO y DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN
JUDICIAL DE VALLEDUPAR.

proceso ordinario se resuelve⁷⁸. Lo anterior, sin perjuicio de las devoluciones y compensaciones a las que haya lugar eventualmente en el proceso laboral.⁷⁹⁸⁰

En el sub lite se verifica la existencia de un medio idóneo y eficaz, para DAR SOLUCION A LA PRTENSION DE DESPIDO INEFICAZ Y ORDENAR REINTEGRO Y PAGO DE PRESTACIONES E INDEMNIZACIONE. como lo es el proceso Ordinario Laboral, en virtud que a través de este puede ventilarse y resolver la pretensión invocada a través de la acción de tutela y dada la celeridad que caracteriza este tipo de acciones, en virtud de la oralidad puede dar solución oportuna, siendo por lo tanto eficaz.

De manera que al existir otro medio idóneo y eficaz la acción de tutela no procedería como mecanismo definitivo de protección.

Ahora bien, la jurisprudencia citada líneas arriba consagra que procedería la acción de tutela de manera transitoria para proteger la estabilidad reforzada de personas en debilidad manifiesta por razones de salud, de acreditarse la existencia de un riesgo de perjuicio irremediable, el cual debe demostrarse en sus aspectos de gravedad, actualidad o inminencia y urgencia en tanto a que requiera medidas de esta naturaleza para evitar la afectación, y que se torne impostergable las ordenes pretendidas.

En este caso afirma la actora que actualmente eta desempleada y ello se deriva de la comunicación de la terminación del contrato de trabajo de fecha 18 de octubre de 2022.

Así mismo manifiesta, que no cuenta con ningún ingreso y que sostiene su hogar comprendido por 2 hijos, uno mayor de edad en estudios universitarios y otro menor de edad, alegando la condición de madre cabeza de familia, verificándose en la respuesta de la EPS, la composición de su núcleo familiar

En ese orden, encontrándose demostrado que la parte actora se encuentra desempleada y ante la manifestación de la falta de ingresos, estima el despacho que la acción de tutela podría ser estudiada como mecanismo transitorio para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable ,pues si bien se cuenta con otro medio de defensa ordinario y eficaz dentro del cual pueden decretarse medida cautelares el someter a la actora a la interposición y espera de los resultados de un proceso ordinario laboral, se ocasionaría un perjuicio, como quiera que se trata de una persona desempleada sin ingresos, madre cabeza de familia de 2 hijos, siendo uno de estos menor de edad.

Pretendiendo el reintegro y estando el juez de tutela facultado para pronunciarse sobre tal aspecto en una acción más célere, de resultar favorable a las pretensiones se evitaría aunque fuere de manera transitoria la afectación, pues ello podría devenir en una orden de reintegro.

Ahora bien, atendiendo el fondo del asunto se tiene que la actora, pretende se declare ineficaz el despido y se ordene el reintegro, alegando que se vulnero con la terminación, una vulneración a su derecho a la estabilidad reforzada por su estado de salud.

En ese orden es de determinar si la actora se encuentra, en una situación de debilidad manifiesta dado su estado de salud.

Y si en ese sentido, tiene derecho a permanecer en su puesto de trabajo y obtener salario y prestaciones, si no existe una causa objetiva de terminación del contrato de trabajo y conforme a la jurisprudencia citada, el objeto de protección de este derecho es evitar que se termine un contrato de trabajo por causa del estado de salud del empleado. En el presente caso, se expone por la actora que padece Cáncer de mama y allega para acreditar ese estado de salud lo siguiente documentos:

NUEVA EPS S.A.		CERTIFICADO DE INCAPACIDAD O LICENCIA POR MATERNIDAD		nueva eps	
REGIÓN DE INCAPACIDAD				NIT. 900.156.244-2	
Estado	PAGADA				
No. de Autorización	1208982	Nro Incapacidad	0005028856		
Oficina	0194 CENTRAL	No. de Solicitud			
Cotizante	CC 56055145	ISABEL PATRICIA CAMPO MENDOZA	Edad 48	Tipo Trabajador	Dependiente
Fecha Recepción	25/01/2020	Fecha de Expedición	15/01/2020		
Empleador	NT 800041433	CLEANER SA			
iPS	5566	SOCIEDAD DE ONCOLOGIA Y HEMATOLOGIA DEL CESAR S.A.S.			
Días de Incapacidad	30	Fecha Inicio	15/01/2020	Fecha Terminación	13/02/2020
Prórroga	SI	90 Días			
Diagnostico	C505				
Contingencia	ENFERMEDAD GENERAL				
Tipo de Incapacidad	AMBULATORIA	Procedimiento Estético	NO		
Profesional Reg Med	560535448	Ingreso Base de Liquidación			

Señor(a) aportante, los datos contenidos en el presente certificado están sujetos a verificación, por lo tanto, éstos pueden ser modificados.
Señor(a) aportante, si desea cobrar las incapacidades a cargo de la EPS de forma directa podrá realizarlo a través de nuestro portal web: www.nuevaeps.com.co o en su ciudad en la oficina de atención más cercana. Tenga en cuenta que si es la primera vez que ejecuta esta operación, deberá acudir y hacer llegar a nuestras oficinas los siguientes documentos por una sola vez:
Persona Jurídica: solicitud de pago, certificado de liquidación original, fotocopia del RUT y del representante legal, registro de Cámara y Comercio (original no mayor a 20 días) o certificado de existencia y representación legal, además de la certificación bancaria (original) de la cuenta del empleador a la cual se deben girar los recursos.
Persona Natural: solicitud de pago, certificado de liquidación original, fotocopia de la cédula de ciudadanía del empleador y una certificación bancaria (original) de la cuenta del empleador a la cual se deben girar los recursos.

CALLE 14 CARRERA 14 ESQUINA – PALACIO DE JUSTICIA – VALLEDUPAR, CESAR

Email: j07cmvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co

Ref. FALLO DE ACCIÓN DE TUTELA
 Radicado : 20001-4003-007-2022-00722-00
 Accionante: ISABEL PATRICIA CAMPO MENDOZA
 Accionado: SEASIN LTDA.
 Vinculadas: NUEVA EPS. – MINISTERIO DEL TRABAJO Y DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL DE VALLEDUPAR.

CENTRAL DE PATOLOGÍA DEL CESAR LTDA

Calle 14 No. 15A - 02 Tel: 3102071
 centralpatologiacesar@gmail.com
 Edificio Muelle Valledupar

Paciente: CAMPO MENDOZA ISABEL PATRICIA
 B.O: CC 5605145 EDAD: 48 años SEXO: F
 MEDICO: JULIETA ORATE IVAN FRANCISCO
 ENTIDAD: NUEVA E.P.S. S.A.
 FECHA DE RECEPCION: 16 de Julio 2020
 FECHA DE TOMA DE MUESTRA: 25 Jun 2020

Software Imagen URM7400
 AA-5242-20
 3154145-045

Page 1 of 3
 Fecha de Reporte: 15 Jul 2020

DESCRIPCION MACROSCOPICA
 Producto de cuantificación de mama izquierda, cuadrante superior interno; se recibe espécimen quirúrgico marcado con arco cuadrante anterior; una sola margen pedículo, dos áreas margen caudal y una de seda margen medial(interno), peso 40 gramos, mide 5.5 x 6 x 4 cm, sin presencia de pus. A los cortes seriados se observa una zona blanca-grisácea que mide 3.3 x 1.0 x 0.6 cm, al corte caudal.
 Se procesan cortes representativos así:
 A. Margen caudal.
 B. Margen lateral externo.
 C. Margen caudal.
 D. Margen interno.
 E. Cara anterior.
 F. Cara posterior.
 G. Lesión.
 H. Otra área.
 Además se recibe espécimen quirúrgico de margen de amputación orientada cara en contacto con el espécimen quirúrgico mayor, mide 5 x 4 x 1.5 cm, de aspecto graso de consistencia blanda. Se procesan cortes representativos así:
 I. Área de contacto con el espécimen quirúrgico.
 J. Cara posterior.
 K. Resto de tejido.
 Rotación ganglios axilares izquierda se recibe espécimen quirúrgico de tejido que mide 9 x 8 x 2.5 cm, se sitúan 19 ganglios linfáticos, el mayor mide 0.8 cm de diámetro. Se procesan cortes representativos como L.

DIAGNOSTICO HISTOPATOLÓGICO
 GLANDULA MAMARIA IZQUIERDA. CUADRANTE INTERNA: TIPO DE TUMOR: CARCINOMA DUCTAL INFLTRANTE, GRADO NUCLEAR 2, ESTADO POSTERAPIA RESECTIVANTE.
 TAMAÑO TUMORAL: 1.3 CM EN SU DIAMETRO MAYOR.
 INVASION LINFOVASCULAR: NO EVIDENTE EN LA NUESTRA EVALUADA.
 DIVISION PERINEURAL: NO EVIDENTE EN LA NUESTRA EVALUADA.
 MARGEN DE SECCION CEFALICO, MARGEN LATERAL EXTERNO, MARGEN CAUDAL, MARGEN INTERNO, MARGEN ANTERIOR Y MARGEN POSTERIOR: LIBRES DE LESION TUMORAL.
 NO SE OBSERVA COMPONENTE IN SITU EN LOS CORTES EVALUADOS.

idime

Q.07951-19
 Fecha: 15/07/2020 Hora: 11:55:53
 Paciente: ISABEL PATRICIA CAMPO MENDOZA
 Examen: BIOPSIA DE GLANDULA MAMARIA IZQUIERDA
 Empresa: COOMEVA EPS. S.A.S.

Señal: VALLIARDO
 Estado: 5605145
 Documento: 5605145
 Total: 41 x 4 x 0.6 x 4

INFORME DE ANATOMIA PATOLOGICA

DEFINICION MACROSCOPICA
 Rotación "Biseta Mama izquierda" (En lateral se reciben cuatro fragmentos cilíndricos de tejido de color claro claro, que miden entre 1.5 x 0.1 cm y 0.3 x 0.1 cm. Se procesa toda como Muestras N° 1 al 4 (Un fragmento por trocuz).

DIAGNOSTICO ANATOMOPATOLÓGICO
 BIOPSIA TRUCUT SEGUN REMISION LESION DE ASPECTO SÓLIDO EN GLANDULA MAMARIA IZQUIERDA. 4 FRAGMENTOS.
 FRAGMENTOS CON COMPROMISO CON CARCINOMA INfiltrante DE TIPO NO ESPECIAL. MAL DIFERENCIADO. GRADO II DE LA CLASIFICACION DE NOTTINGHAM. FORMACION DE TUBULOS 2. PLEOMORFISMO 3. MITOSIS 2. SCORE 8/9 CON REACCION DE MASOPLASIA. RE TRACCION DEL ESTROMA. MODERADA INFLAMACION CRONICA PERITUMORAL. LINFOPASMOCLITARIA CON ALGUNOS AGREGADOS LINFOCITOS. INVASION LINFOVASCULAR DE FRAGMENTOS INDICADOS POR MEMBRANA IRREGULAR Y PERINEURAL. EXTENSIONAL TEJIDO ADIPOSO ADYACENTE SIN COMPONENTE DUCTAL IN SITU.

NOTA: POR LAS CARACTERISTICAS HISTOPATOLÓGICAS ANTES DESCRITAS DE CARCINOMA DE MAMA DE ALTO GRADO EN NÍVEL Y SINICITO. MODERADO INFLTRADO CRONICO PERITUMORAL. SE RECOMIENDA REALIZAR MARCADORES PARA REACCION REACTIVA (CD34, CK5/6, EGFR, P53). ADICIONALMENTE REALIZAR MARCADORES PARA CÁNCER DE MAMA (RECEPTORES HORMONALES DE ESTROGENOS, RECEPTORES HORMONALES DE PROGESTERONA, HER2 Y K67) Y PARA CONFIRMAR LA INVASION LINFOVASCULAR (D2-40 / CD34).

El diagnóstico anatomopatológico de correlaciona con los datos de la historia clínica del paciente y demás estudios parciales complementarios como parte del proceso diagnóstico.

idime

Q.07951-19
 Fecha: 15/07/2019 09:44:27 p.m.
 Paciente: ISABEL PATRICIA CAMPO MENDOZA
 Examen: MARCADORES TUMORALES ESPECIFICOS
 Empresa: COOMEVA EPS-SEPTIEMBRE

Señal: VALLIARDO
 Estado: 5605145
 Documento: 5605145
 Total: 41 x 4 x 0.6 x 4

INFORME ADICIONAL DE MARCADORES DE INMUNOHISTOQUIMICA
 Se realizó marcación de inmunohistoquímica al espécimen N°5/5/1-19, correspondiente a biopsia según remisión glándula mamaria izquierda con compromiso por carcinoma infiltrante de tipo no especial, mal diferenciado, grado II de la clasificación de Nottingham, moderada inflamación crónica peritumoral linfoplasmoclitaria con algunos agregados linfocitos. Los cuales muestran:
 CK5/6, CK14, EGFR y P53: Negativo. en células tumorales lo cual no favorece características reducidas.
 RECEPTORES HORMONALES DE STROGENO: Positivos a nivel nuclear en células tumorales de 20% (intensidad marcada).
 RECEPTORES HORMONALES DE PROGESTERONA: Positivos a nivel nuclear en células tumorales del 25% (intensidad marcada).
 HER2: Negativo en células tumorales.
 K67 (Índice de Proliferación Celular) del 10%
 D2-40 y CD34: No se observa invasión linfoscilar.
DIAGNOSTICO ANATOMOPATOLÓGICO
 BIOPSIA TRUCUT SEGUN REMISION LESION DE ASPECTO SÓLIDO EN GLANDULA MAMARIA IZQUIERDA. 4 FRAGMENTOS CON MARCADORES DE INMUNOHISTOQUIMICA. FRAGMENTOS CON COMPROMISO CON CARCINOMA INfiltrante DE TIPO NO ESPECIAL. MAL DIFERENCIADO. GRADO II DE LA CLASIFICACION DE NOTTINGHAM. FORMACION DE TUBULOS 2. PLEOMORFISMO 3. MITOSIS 2. SCORE 8/9 CON REACCION DE MASOPLASIA. RE TRACCION DEL ESTROMA. MODERADA INFLAMACION CRONICA PERITUMORAL. LINFOPASMOCLITARIA CON ALGUNOS AGREGADOS LINFOCITOS. SIN INVASION LINFOVASCULAR IDENTIFICADA ("1"40 Y CD34 NEGATIVO) Y "RETRACCION, EXTENSIONAL LINFOVASCULAR ADYACENTE SIN COMPONENTE DUCTAL IN SITU.

El diagnóstico anatomopatológico de correlaciona con los datos de la historia clínica del paciente y demás estudios parciales complementarios como parte del proceso diagnóstico.

De estos documentos se desprende que desde el año 2019, la accionante se encontraba en estudio de lo que posteriormente fue diagnosticado como CARCINOMA DUTUAL INFILTRANTE GRADO NUCLEAR 2, como se evidencia en el resultado de biopsia del 15 de julio de 2020, demostrándose por la accionante la existencia de esa esa patología que genero incapacidades en un total de 330 días, siendo la última incapacidad aportada de fecha 15 de octubre de 2020 por el diagnostico C505 (TUMOR MALIGNO DE CUADRANTE INFERIOR EXTERNO DE LA MAMA).

IMAGEN DIAGNOSTICA S.A.S.

FECHA: 10 DE MAYO DE 2019.

NOMBRE: ISABEL PATRICIA CAMPO MENDOZA.
 IDENTIF: 5605145.
 EDAD: 47 AÑOS.
 ESTUDIO: MAMOGRAFIA BILATERAL.
 ORDENADOR: COOMEVA EPS S.A. P Y P M

Cuando mamario de mediano tamaño de aspecto filoglandular y abundante invasión linfomatosa.
 En mama izquierda en cuadrante superior externo y plano posterior, se visualiza una densidad nodular, de contorno microlobulado, espiculado, con retracción del leño glandular subyacente, con algunas calcificaciones en su interior, dadas las características se sugiere realizar ecografía mamaria para mejor valoración.
 No se visualizó otro nódulo microcalcificación sospechosa de malignidad al momento del estudio.
 Postrocaciones axilares libres de adenopatías.
 Piel, tejido celular subcutáneo y areolas sin alteraciones.

CONCLUSION:
 BI RADIS 0 (estudio insuficiente).
 - En el cuadrante superior externo y plano posterior de la mama izquierda, se visualiza una densidad nodular, de contorno microlobulado, espiculado, con retracción del leño glandular subyacente, con algunas calcificaciones en su interior, dadas las características se sugiere realizar ecografía mamaria para mejor valoración.

Atentamente:
 DR. INGRID DALLANA AVILES GONZALEZ.
 Médico Radiólogo.
 R.M. 20564-04.
 FF.

IMAGEN DIAGNOSTICA S.A.S.

FECHA: 13 DE JUNIO DE 2019.

NOMBRE: ISABEL PATRICIA CAMPO MENDOZA.
 IDENTIF: 5605145.
 EDAD: 47 AÑOS.
 ESTUDIO: ECOGRAFIA DE MAMAS.
 ORDENADOR: COOMEVA EPS S.A.

Se realiza ecografía mamaria con transductor lineal de alta frecuencia, endocavitario.
 Mamas de pequeño volumen, de componente estructural filoglandular.
 En mama derecha en hora XII se observa imagen anecoica, de aspecto líquido, de bordes lisos, mide 5.6cm.
 En mama izquierda en hora III se imagen visualizada por mamografía, se visualiza una imagen nodular, hipoecogénica, sólida, heterogénea, microlobulada y espiculado, con calcificación en su interior, a la valoración Doppler color presenta una vascularización periférica que mide 21mm y 11.3mm, dadas las características se sugiere estudio histopatológico.
 Conducto mamario de calibre normal.
 Piel, areola y pezón de aspecto normal.
 Postrocaciones axilares libres de imágenes sugestivas de ganglio.

CONCLUSION:
 BI RADIS 4C (de 50 a 90% de sospecha).
 - Quiste de mama derecha.
 - Nódulo sólido, heterogéneo, con calcificación en su interior, espiculado y microlobulado, visualizado por mamografía, dadas las características se sugiere realizar biopsia por TRUCUT.

Atentamente:
 DR. INGRID DALLANA AVILES GONZALEZ.
 Médico Radiólogo.
 R.M. 20564-04.
 VZ.

IMAGEN DIAGNOSTICA S.A.S.

FECHA: 17 DE AGOSTO DE 2019.

NOMBRE: ISABEL PATRICIA CAMPO MENDOZA.
 IDENTIF: 5605145.
 EDAD: 47 AÑOS.
 ESTUDIO: TOMOGRAFIA DE ABDOMEN TOTAL CONTRASTADO.
 ORDENADOR: COOMEVA EPS.

Posterior a la administración del contraste endovenoso se practicó barrido helicoidal desde el apéndice xifóide hasta el pódico, evidenciándose el hígado de tamaño normal, no se identifican alteraciones parenquimatosas focales o difusas.
 Vesícula biliar sin evidencia de cálculo ni procesos inflamatorios.
 Bazo y páncreas: sin alteraciones del coeficiente de atenuación relacionado con lesión parenquimatosas, tamaño preservado.
 Ambos riñones en situación normal, sin evidencia de imágenes de cálculos, nódulos ni signos de uretrosis obstructiva.
 Vejiga en línea media, de tamaño y características normales, sin evidencia de lesiones tisulares ni nódulos.
 Útero con cambios de fibromiomas.
 No se observaron masas, ganglios, ni colecciones abdominopélvicas.

IMPRESION DIAGNOSTICA: Sin evidencia de lesiones neoplásicas ni inflamatorias abdominopélvicas.

Atentamente,
 DR. RODRIGO SOCARRAS.
 Médico Radiólogo.
 R.M. 10353.
 SP.

No obstante, conforme lo afirma la actora y los contratos de trabajo aportados por la sociedad accionada por la vigencia del vínculo laboral inicio en fecha 05 de noviembre de 2020 y culminó en fecha 10 de octubre de 2022, evidenciándose que, al momento de suscribir los contratos laborales, la accionante no estaba incapacitada y tampoco se allegan historias clínicas del periodo de contratación que den cuenta que la misma seguía en tratamiento en esa época por dicha enfermedad. (se muestra imagen de incapacidades)

nueva eps
 CERTIFICADO DE INCAPACIDAD O LICENCIA POR MATERNIDAD
 EMISION DE INCAPACIDAD

Estado: Transmisión
 No. de Autorización: 0194 CENTRAL
 Cetramo: CC 5605145
 Fecha Recepción: 16/12/2019
 Empleador: NT 800041433
 EPS: 5566 SOCIEDAD DE ONCOLOGIA Y HEMATOLOGIA DEL CESAR S.A.S.
 Días de Incapacidad: 30
 Diagnóstico: C505
 Contingencia: ENFERMEDAD GENERAL
 Tipo de Incapacidad: AMBULATORIA
 Profesional Reg Med 869450

No. de Seguridad: 117122059
 Fecha de Expedición: 14/11/2019
 CLEANDER SA
 Fecha Inicio: 14/11/2019
 Fecha Terminación: 13/12/2019
 Procedimiento Estético: NO
 Ingreso Base de Liquidación

nueva eps
 CERTIFICADO DE INCAPACIDAD O LICENCIA POR MATERNIDAD
 EMISION DE INCAPACIDAD

Estado: Transmisión
 No. de Autorización: 0194 CENTRAL
 Cetramo: CC 5605145
 Fecha Recepción: 16/12/2019
 Empleador: NT 800041433
 EPS: 5566 SOCIEDAD DE ONCOLOGIA Y HEMATOLOGIA DEL CESAR S.A.S.
 Días de Incapacidad: 60
 Diagnóstico: C505
 Contingencia: ENFERMEDAD GENERAL
 Tipo de Incapacidad: AMBULATORIA
 Profesional Reg Med 869450

No. de Seguridad: 0005739373
 Fecha de Expedición: 15/12/2019
 CLEANDER SA
 Fecha Inicio: 15/12/2019
 Fecha Terminación: 13/01/2020
 Procedimiento Estético: NO
 Ingreso Base de Liquidación

Ref. FALLO DE ACCIÓN DE TUTELA
Radicado : 20001-4003-007-2022-00722-00
Accionante: ISABEL PATRICIA CAMPO MENDOZA
Accionado : SEASIN LTDA.
Vinculadas: NUEVA EPS. – MINISTERIO DEL TRABAJO y DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN
JUDICIAL DE VALLEDUPAR.

Tampoco puede determinarse que las condiciones médicas alegadas por la actora limitara su función en el contexto que se desarrollaba con ocasión a la contratación, toda vez que la parte accionada aporta exámenes de ingreso de la empleada (certificado médico de aptitud laboral) de fecha 05 de noviembre de 2020 y 3 de noviembre de 2021 que en su recomendaciones no consignan ninguna relacionada con el estado de salud que se alega, pues solo se limita hacer recomendaciones de prevención de riesgo cardiovascular, control de pesos, control de presión arterial e indican sin restricción para el cargo.

Finalmente se tiene que contrario a lo afirmado por la actora, que aduce haber puesto en conocimiento su estado de salud a la accionada, esta última sostiene que no le fue informado, lo cual acredita con los certificados de aptitud laboral antes referidos y atendiendo que las incapacidades laborales aportadas datan antes de iniciar la vigencia del contrato de trabajo. A lo que se suma la afirmación referente a que la accionante al ser desvinculada no se sometió a los exámenes de egreso, cuya realización le fuere comunicada en el memorial de terminación del contrato; por lo que a criterio de este despacho, no puede inferirse el conocimiento previo del estado de salud de la accionante, cuando no existen pruebas que permitan acreditarlo, máxime cuando ello debía ser comunicado de acuerdo al clausulado del contrato (parágrafo 2 de la cláusula 4) y no se allega prueba alguna de tal comunicación.

En ese orden, atendiendo a las pruebas allegadas considera el despacho que la actora, si bien acreditó la patología hasta el 15 de octubre de 2020, no allegue prueba de haber comunicado a la sociedad empleadora como lo contempla el contrato y la sociedad empleadora acreditó que ello no se hizo constar en exámenes de ingreso, y no figuran incapacidades durante la vigencia del contrato, por lo que no está demostrado el conocimiento del empleador del estado de salud, constituyendo uno de los requisitos que

conforme a la jurisprudencia debe cumplirse para que opere la protección del derecho a la estabilidad reforzada por razones de salud.

Así las cosas, para este despacho se logró acreditar por la parte empleadora, que no operó la presunción de trato discriminatorio, al desconocer la patología, y que la causa de la terminación, obedeció a la terminación de la obra contratada.

Así las cosas, estando centrada la protección a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, no podrá afirmarse que en este caso el despido se dio por razones de un estado de salud que desconocía el empleador. Y al no acreditarse los requisitos para la protección de tal derecho la actora, no procedería declarar ineficaz la terminación del contrato, y ordenar el reintegro pretendido

Por tal motivo, estima el despacho, que al producirse la terminación del contrato de trabajo no se vulneró el derecho a la salud, seguridad social y ni a la protección laboral reforzada.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Cuarto de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

CALLE 14 CARRERA 14 ESQUINA – PALACIO DE JUSTICIA – VALLEDUPAR, CESAR

Email: j07cmvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co

Ref. _____ FALLO DE ACCIÓN DE TUTELA
Radicado : 20001-4003-007-2022-00722-00
Accionante: ISABEL PATRICIA CAMPO MENDOZA
Accionado : SEASIN LTDA.
Vinculadas: NUEVA EPS. – MINISTERIO DEL TRABAJO y DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN
JUDICIAL DE VALLEDUPAR.

PRIMERO. - Negar la protección de los derechos la salud, seguridad social y a la protección laboral reforzada, el amparo solicitado por ISABEL PATRICIA CAMPO MENDIOZA, conforme a las consideraciones expuestas en esta providencia.

SEGUNDO. - Comuníquese la presente decisión a las partes por el medio más expedito y eficaz en la forma prevista por el artículo 30 del decreto 2591 de 1991.

La secretaría proceda de conformidad.

TERCERO. - En caso de no ser impugnada la presente decisión, envíese el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Por Secretaría procédase de conformidad

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



LILIANA PATRICIA DIAZ MADERA
Juez