



DUQUE
MENDOZA
& TASCÓN

ESTRATEGIAS JURÍDICAS INTEGRALES

SEÑOR,

JUEZ MUNICIPAL
VALLE DEL CAUCA – REPARTO
E. S. D.

Ref. ACCIÓN DE TUTELA

Acte. SEBASTIÁN CÁRDENAS LIBREROS

Acdo. ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A
LA GESTION – ASOSINDISALUD Y E.S.E. HOSPITAL RUBÉN CRUZ VÉLEZ

i) LEGITIMIDAD PARA INTERPONER LA ACCIÓN

YASMIN TASCÓN OSPINA, identificada con C.C. 29.784.937 de San Pedro, Valle, abogada en ejercicio, portadora de la T.P. No. 65.532 del Consejo Superior de la Judicatura, con oficina en la carrera 4 # 3 – 18 San Pedro, Valle del Cauca, número de contacto 314 887 8630 y correo electrónico yastas27@hotmail.com, actuando como apoderada del Sr. **SEBASTIÁN CÁRDENAS LIBREROS**, identificado con la C.C. No. 1.116.256.248, de Tuluá, Valle del Cauca, respetuosamente acudo ante su Despacho de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política, para interponer acción constitucional de tutela, en contra de la ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTION – ASOSINDISALUD y la E.S.E. HOSPITAL RUBÉN CRUZ VÉLEZ, a través de su representante legal o quien haga sus veces, por la vulneración de los derechos fundamentales al mínimo vital, igualdad, seguridad social, salud, dignidad humana, estabilidad laboral reforzada, libertad sindical y derecho al trabajo, teniendo en cuenta las disposiciones aplicables sobre la materia objeto de protección contenidas en el artículo 53 de la Constitución Política de 1991, Ley 361 de 1997, artículo 26, Código Sustantivo del Trabajo artículo 64, 353 y 354 literal B, y demás disposiciones que tiendan a proteger los derechos invocados como vulnerados en esta acción constitucional, de conformidad con los siguientes:

ii) HECHOS

Laboral y Seguridad Social - Constitucional - Comercial - Familia

Servicios Online y Personales



3164874224



@dmtabogados



consulta-duquemendoza@outlook.com



DUQUE
MENDOZA
& TASCÓN

ESTRATEGIAS JURÍDICAS INTEGRALES

- 1) En ejercicio de su profesión, el Sr. Sebastián Cárdenas Libreros, fue vinculado mediante contrato de prestación de servicios por la Asociación Sindical de Trabajadores del Sector Salud y Apoyo a la Gestión - ASOSINDISALUD, para el desarrollo de actividades concernientes a su profesión de médico general en favor de la E.S.E. HOSPITAL RUBEN CRUZ VÉLEZ, el día 04 de febrero de 2020.
- 2) En dicho contrato, se estipuló en la cláusula tercera las causales de terminación, así: “CLAUSULA TERCERA. CAUSALES DE TERMINACIÓN: EL CONTRATANTE, en cualquier momento, podrá dar por terminado el presente contrato sin que ello genere sanción de ninguna índole bajo las siguientes circunstancias.1). Incumplimiento del contrato. 2). Mutuo acuerdo entre las partes. 3). Vencimiento del plazo pactado. 4) Caso fortuito o fuerza mayor.5) Se entiende incorporado al presente contrato, las demás causales estipuladas en el código comercio”.
- 3) La duración establecida para el contrato se pactó teniendo como fecha de inicio el día 05 de febrero de 2020 y finalización de manera indefinida, puesto que, en el documental (contrato) que se aporta como prueba a esta acción constitucional, refiere que “podrá darse por terminado en cualquier momento según El Reglamento Colectivo de Trabajo debidamente aportados ante el Ministerio de Protección Social”, constituyéndose como un contrato a término indefinido, de conformidad con el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo numeral 1o, - ante la demostración, como se hará, de la concurrencia de los elementos constitutivos de un contrato de trabajo - Veamos:

El accionante fue contratado mediante contrato de prestación de servicios a través de un sindicato que, como es sabido, es una de las tantas formas de tercerización laboral, a través del cual utilizando entidades ajenas a la E.S.E. Hospital Rubén Cruz Vélez, se deslaboralizan las actividades propias del giro misional de la institución de salud, como lo es, la atención médica.

En principio, según el artículo 83 de la Ley 489 de 1998, las Empresas Sociales del Estado, creadas por la Nación o por las entidades territoriales para la prestación en forma directa de servicios de salud, se sujetan al régimen previsto en la Ley 100 de 1993 y la Ley 344 de 1996; a su vez, el

Laboral y Seguridad Social - Constitucional - Comercial - Familia

Servicios Online y Personales

3164874224

@dmtabogados

consulta-duquemendoza@outlook.com



artículo 195 de la comentada Ley 100, dispone que, las personas vinculadas a una Empresa Social del Estado tendrán el carácter de empleados públicos y trabajadores oficiales, conforme a las reglas del Capítulo IV de la Ley 10 de 1990, norma última que, concretamente, fija los parámetros para catalogar a un trabajador como empleado público o trabajador oficial, sin diferenciar sobre la exigencia de su vinculación directa.

Ahora bien, la contratación por prestación de servicios con el Estado, en este caso las E.S.E., ha sido desarrollada por nuestra legislación a través del Decreto Ley 222 de 1983, la Ley 80 de 1993 y la Ley 190 de 1995. La Ley 80 en su artículo 32, dispone que:

“3. Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran **conocimientos especializados** (resalta nuestra).

En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable”.

Como vemos, en la contratación estatal acudir al contrato de prestación de servicios no es la regla general, pues, al contrario, constituye una excepcionalidad para aquellos eventos donde se requiera conocimientos especializados o no pueda realizarse con trabajadores de planta; sin embargo, la prestación de los servicios de salud es una actividad íntimamente relacionada con el giro misional de un centro hospitalario, por lo que su vocación de permanencia y de ser función exclusiva de trabajadores de planta, no genera mayores discusiones.

- 4) El día 13 de noviembre de 2020, la Sra. Mónica Vanessa Martínez, Coordinadora de Talento Humano, informó a mi representado la finalización del contrato, haciéndole entrega de la carta de terminación del mismo la cual se anexa como material de prueba, en la que se expresa lo siguiente: “con relación al asunto de la referencia, el convenio de trabajo, (sic), suscrito con la asociación sindical de salud (sic) para prestar sus servicios en el Hospital Rubén Cruz Vélez, en cumplimiento con la ejecución del proceso: asistencial (sic) termina el día 13 de noviembre de 2020”, omitiendo invocar justa causa del despido y razones concretas y fundamentadas para la ocurrencia de dicha terminación, lo que constituye un despido unilateral sin justa causa.





DUQUE
MENDOZA
& TASCÓN

ESTRATEGIAS JURÍDICAS INTEGRALES

- 5) Con la ocurrencia de la pandemia ocasionada por el Coronavirus COVID – 19, mi representado se vio obligado a informar al empleador su condición de salud en marzo del 2020, pues, en el año 2015 fue diagnosticado con ENFERMEDAD POR VIRUS DE LA INMUNODEFICIENCIA HUMANA (VIH), y SIFILIS, NO ESPECIFICADA, antecedente: tratada en 2015, tal como consta en la historia clínica aportada, siendo un riesgo directo para mi poderdante desarrollar sus labores en la E.S.E. Hospital Rubén Cruz Vélez exponiéndose al virus actual poniendo en peligro su vida, integridad y salud.
- 6) En virtud de lo anterior, la entidad empleadora envió a laborar bajo la modalidad de “Teletrabajo” al doctor Sebastián en el mes de marzo, cumpliendo mi poderdante con todas sus actividades laborales en el marco del contrato de prestación de servicios.
- 7) Por otra parte, teniendo en cuenta la situación actual que vive el país y que ha venido soportando a causa de la pandemia; el personal de salud de la E.S.E. HOSPITAL RUBÉN CRUZ VÉLEZ, buscó asesoría jurídica para la reclamación de sus derechos y garantías laborales, por lo que, el Dr. Sebastián Cárdenas Libreros, contactó nuestra representación en nombre de sus compañeros de trabajo, pretendiendo la dotación de elementos de protección personal del recurso humano y la formalización laboral de los mismos.
- 8) El día 17 de abril de 2020, a las 11:40 a.m., se radicó en las instalaciones de la E.S.E. HOSPITAL RUBÉN CRUZ VÉLEZ, derecho de petición bajo radicado 00000674, pretendiendo lo siguiente:
 - (i) INICIAR, de manera inmediata, un proceso de formalización laboral de todos los empleados del servicio de salud, a fin de que sean vinculados mediante un contrato legal y reglamentario, con la observancia plena de las garantías mínimas e irrenunciables propias de los contratos de trabajo, a fin de precaver litigios onerosos sobre este tema.

Laboral y Seguridad Social - Constitucional - Comercial - Familia

Servicios Online y Personales



3164874224



@dmtabogados



consulta-duquemendoza@outlook.com



DUQUE
MENDOZA
& TASCÓN

ESTRATEGIAS JURÍDICAS INTEGRALES

(ii) ENTREGAR, dentro de las 72 horas siguientes a la recepción de esta petición, los elementos de protección personal necesarios a todo el talento humano del servicio de salud, de forma completa y permanente, independientemente de si ocupa la atención o no de pacientes contagiados de COVID – 19 o sospechosos, de acuerdo con las guías nacionales e institucionales para la prevención del contagio, so pena de asumir el cese de actividades en términos de Ley y las correspondientes demandas por culpa patronal, reclamando perjuicios patrimoniales y morales, en caso del personal de salud que resulte contagiado de COVID – 19, por la falta de entrega de elementos de protección personal y la prevención del riesgo de contagio.

Para la lectura de la petición y prueba de la presentación de la misma, se anexa a esta acción constitucional. Téngase en cuenta que dicha petición fue suscrita por los siguientes trabajadores del hospital y sindicato accionados: CÉSAR ADOLFO NORIEGA PATIÑO, MANUELA ZÚÑIGA GARZÓN, KATHERINE VANESSA DELGADO, NATALIA TORO BEDOYA, YUDI ANDREA SARRIA PEÑA, GUSTAVO URRIAGO, CAROLINA VILLADA CARVAJAL, JUAN PABLO AGREDO SALAZAR, LILIANA DELGADO CORAL, DIANA PATRICIA NIÑO VILLAMIL, PAOLA DEL VALLE VELÁSQUEZ MEJÍA, CARLOS ALEJANDRO DIEZ LÓPEZ, RAÚL ARMANDO ESCOBAR, CAROLINA REYES HENAO, DANIR ARMANDO ALVEAR GUERRERO, DIANA MARCELA GONZÁLEZ BLANDÓN, YENIFFER GUZMAN FRANCO, GLORIA INÉS VILLAQUIRAN, ÁLVARO GERMÁN GIRÓN ROJAS, SEBASTIÁN OROZCO, SEBASTIÁN CÁRDENAS LIBREROS (accionante), y otros que aparecen como firmantes, para un total de 52 personas que laboran en calidad de enfermeros, auxiliares de enfermería y médicos.

- 9) Como ya se mencionó, las acciones legales fueron lideradas por el médico que obra como accionante en esta tutela. Incluso, por la negativa respuesta dada por la entidad empleadora y por la falta de garantías laborales, el personal de salud, bajo la representación de los abogados de la firma Duque Mendoza & Tascón, Estrategias Jurídicas Integrales, iniciaron lo concerniente a la creación de una asociación sindical, liderada por el Dr. Sebastián Cárdenas Libreros, Margarita Manrique, Gabriel Jerónimo Chaverra y César Adolfo Noriega Patiño, de los cuales, hemos tenido conocimiento han despedido a mi representado y al Dr. César Adolfo Noriega Patiño, en las mismas condiciones antes narradas.

Laboral y Seguridad Social - Constitucional - Comercial - Familia

Servicios Online y Personales

3164874224

@dmtabogados

consulta-duquemendoza@outlook.com



DUQUE
MENDOZA
& TASCÓN

ESTRATEGIAS JURÍDICAS INTEGRALES

- 10) Para prueba de lo anterior, se adjunta a esta tutela el “Acta de reunión previa a la Asamblea Constitutiva de Sindicato Gremial” con fecha del 30 de junio de 2020, la cual se realizó de manera virtual a través de la plataforma “Zoom”, debido a la imposibilidad de reunirse de manera presencial con el personal médico por la contingencia sanitaria.
- 11) Pese a los intentos por constituir la agremiación sindical, no pudo lograrse tal fin, por el temor de ser despedidos o desmejorados de sus condiciones laborales, como fue en efecto, el caso de mi representado, violando el derecho fundamental de libertad sindical y al trabajo del accionante, aunado a la violación latente de los derechos fundamentales al mínimo vital, igualdad, seguridad social, salud, dignidad humana y estabilidad laboral reforzada de mi poderdante, por tener conocimiento el empleador de la condición de salud del Dr. Sebastián Cárdenas Libreros y despedirlo sin justa causa y sin previa autorización del Ministerio del Trabajo.
- 12) El análisis precedente, permite concluir que, la ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTION – ASOSINDISALUD y la E.S.E. HOSPITAL RUBÉN CRUZ VÉLEZ, vulneraron el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del médico Sebastián Cárdenas Libreros. **“(…) El centro de la vulneración se encuentra en la pretermisión del deber de solidaridad frente a una persona portadora del VIH, y el desconocimiento del principio de igualdad material. Además, debe recordarse (...) que la discriminación no solo tiene una esfera positiva, consistente en dar un trato diferencial injustificado a una persona; sino que también se manifiesta en una esfera negativa, que consiste en omitir el trato especial para aquellas personas o grupos que se encuentran en situación de especial vulnerabilidad”**¹. Y así lo ha reiterado la Corte Constitucional, siendo claro que las entidades aquí accionadas a la luz de la esfera negativa, infringieron la prohibición de discriminación al finalizar el contrato de “prestación de servicios” a mi representado, sin autorización del Ministerio del Trabajo.

¹ CORTE CONSTITUCIONAL, sentencia T-025-11





13) En el caso de mi representado Dr. Sebastián Cárdenas Libreros, debe aplicarse la presunción de despido discriminatorio, correspondiéndole al empleador la demostración de que la terminación de la relación laboral obedeció a una justa causa, pues, téngase en cuenta que, el trabajador, al ser la parte débil de la relación laboral se le dificulta acreditar un hecho que reside en el fuero interno del empleador, lo que se traduce al traslado de la carga de la prueba a la parte fuerte de la relación. Así, de conformidad con la ley 361 de 1997, artículo 26, (i) el despido de una persona por razón de sus condiciones físicas, psíquicas o sensoriales es absolutamente ineficaz, (ii) si este se produce, - como fue el caso del accionante -, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado y (iii) en calidad de sanción por el desconocimiento de la prohibición de despido de personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, corresponde al juez ordenar una indemnización equivalente a 180 días de salario, además del pago de los salarios dejados de percibir por mi representado desde el momento del despido hasta su reintegro efectivo.

Con base a los elementos facticos narrados, elevamos la siguiente:

iii) PRETENSIONES

1.- TUTELAR los derechos fundamentales al mínimo vital, igualdad, seguridad social, salud, dignidad humana, estabilidad laboral reforzada, libertad sindical y derecho al trabajo a mi representado Dr. SEBASTIÁN CÁRDENAS LIBREROS, que están siendo vulnerados por la ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTION – ASOSINDISALUD y la E.S.E. HOSPITAL RUBÉN CRUZ VÉLEZ, a través de su representante legal o quien haga sus veces, de conformidad con los hechos relatados en esta acción de tutela.

2.- DECLARAR como ineficaz la desvinculación laboral realizada el día 13 de noviembre del 2020, por la ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTION – ASOSINDISALUD y la E.S.E. HOSPITAL RUBÉN CRUZ VÉLEZ, a través de su representante legal o quien haga sus veces, bajo la aplicación de la presunción de desvinculación laboral discriminatoria construida por la Corte Constitucional a partir de la sentencia SU-049 de 2017.



DUQUE
MENDOZA
& TASCÓN

ESTRATEGIAS JURÍDICAS INTEGRALES

3.- ORDENAR a la ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTION – ASOSINDISALUD y la E.S.E. HOSPITAL RUBÉN CRUZ VÉLEZ, a través de su representante legal o quien haga sus veces, el reintegro laboral del Dr. SEBASTIÁN CÁRDENAS LIBREROS, a un cargo similar o de mejores condiciones al que ejercía al momento de su desvinculación, considerando los presupuestos de un contrato de trabajo siempre y cuando reúna sus elementos definitorios.

4.- ORDENAR a la ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTION – ASOSINDISALUD y la E.S.E. HOSPITAL RUBÉN CRUZ VÉLEZ, a través de su representante legal o quien haga sus veces, que el reintegro se efectúe sin solución de continuidad, para lo que se deberá ORDENAR, además, el pago de salarios, prestaciones sociales y cualquier otro derecho laboral que se hubiere causado mientras estuvo cesante el vínculo, y con base en su último salario devengado.

5.- ORDENAR a la ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTION – ASOSINDISALUD y la E.S.E. HOSPITAL RUBÉN CRUZ VÉLEZ, a través de su representante legal o quien haga sus veces, como medida resarcitoria el pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 por desvinculación laboral discriminatoria.

iv) FUNDAMENTOS DE DERECHO

La jurisprudencia constitucional ha sostenido que pese a la existencia de otro medio de defensa judicial, el examen de procedencia de la acción tutela debe tomar en cuenta las dificultades específicas que podrían enfrentar para acceder a la justicia sujetos de especial protección constitucional cuando están comprometidos derechos fundamentales, como sería el caso de las personas en estado de debilidad manifiesta debido al deterioro de su salud o que están en situación de discapacidad. Lo anterior, porque en desarrollo del derecho fundamental a la igualdad, el Estado debe garantizar a estas personas un tratamiento diferencial positivo, pues en estos casos el accionante experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial.

Laboral y Seguridad Social - Constitucional - Comercial - Familia

Servicios Online y Personales



3164874224



@dmtabogados



consulta-duquemendoza@outlook.com



DUQUE
MENDOZA
& TASCÓN

ESTRATEGIAS JURÍDICAS INTEGRALES

En el caso aquí expuesto, el Dr. Sebastián Cárdenas Libreros, al padecer una enfermedad crónica, se encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta, y, el hecho de la ocurrencia de la desvinculación laboral ha desmejorado sus condiciones económicas, poniendo en riesgo su salud al no contar con los medios necesarios para suplir como antes sus requerimientos médicos, teniendo en cuenta que el VIH es una enfermedad de alto costo. En este escenario, la situación particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra. Y es que la estabilidad laboral reforzada de mi representado no solo comporta relevancia en el aspecto económico o patrimonial que fue afectado con el despido, pues, en el caso de las personas con limitaciones, el que ellas puedan desarrollar una actividad laboral lucrativa adquiere connotaciones de índole constitucional pues, se ubica en el terreno de la **dignidad de la persona ‘como sujeto, razón y fin de la Constitución de 1991’** (sentencia T-002 de 1992), que permite romper esquemas **injustamente** arraigados en nuestro medio, como aquel de que una persona con una limitación física, sensorial o psíquica es ‘una carga’ para la sociedad.

En la Sentencia T-317 de 2017, se destacó que la jurisprudencia constitucional ha establecido que “en aquellos casos en los que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal”.

Los artículos 25 y 53 de la Constitución Política establecen el derecho al trabajo. De dicho derecho deriva el principio fundamental de la estabilidad en el empleo, cuyo objetivo principal es asegurar al empleado una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se fragmentará de forma abrupta y sorpresiva, de manera que no esté en permanente riesgo de perder su trabajo y, con ello, el sustento propio y el de su familia, por una decisión arbitraria del empleador. Persigue, entonces, garantizar la permanencia del trabajador en el empleo y limita directamente al empleador en su facultad discrecional de dar por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo, cuando dicha decisión está determinada por la situación de vulnerabilidad del trabajador.

En la Sentencia SU-049 de 2017 la Sala Plena unificó su posición en torno a la interpretación amplia del universo de beneficiarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 plasmada en la Sentencia C-824

Laboral y Seguridad Social - Constitucional - Comercial - Familia

Servicios Online y Personales

3164874224

@dmtabogados

consulta-duquemendoza@outlook.com



DUQUE
MENDOZA
& TASCÓN

ESTRATEGIAS JURÍDICAS INTEGRALES

de 2011, bajo el supuesto de que la jurisprudencia constitucional “ha acogido una concepción amplia del término limitación [hoy discapacidad, según el condicionamiento realizado por la sentencia C-458 de 2015], en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar”. Al respecto recordó:

“[...] la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Al tomar la jurisprudencia desde el año 2015 se puede observar que todas las Salas de Revisión de la Corte, sin excepción, han seguido esta postura, como se aprecia por ejemplo en las sentencias T-405 de 2015 (Sala Primera), T-141 de 2016 (Sala Tercera), T-351 de 2015 (Sala Cuarta), T-106 de 2015 (Sala Quinta), T-691 de 2015 (Sala Sexta), T-057 de 2016 (Sala Séptima), T-251 de 2016 (Sala Octava) y T-594 de 2015 (Sala Novena). Entre las cuales ha de destacarse la sentencia T-597 de 2014, en la cual la Corte concedió la tutela, revocando un fallo de la justicia ordinaria que negaba a una persona la pretensión de estabilidad reforzada porque no tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. [...]”

Laboral y Seguridad Social - Constitucional - Comercial - Familia

Servicios Online y Personales



3164874224



@dmtabogados



consulta-duquemendoza@outlook.com



DUQUE
MENDOZA
& TASCÓN

ESTRATEGIAS JURÍDICAS INTEGRALES

Entonces, la Corte Constitucional ha sostenido que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que les *“impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”*, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, gozan de *“estabilidad laboral reforzada”*.

v) JURAMENTO

Manifiesto bajo la gravedad de juramento, que no he presentado otra acción constitucional de tutela contra las mismas partes, ni por los mismos hechos plasmados en este libelo.

vi) PRUEBAS

- Cédula de ciudadanía del Dr. Sebastián Cárdenas Libreros (1 fl.)
- Contrato de prestación de servicios (3 fl.)
- Carta terminación del contrato (1 fl.)
- Certificado de trabajo (1 fl.)
- Historia clínica (7 fl.)
- Fórmula médica (4 fl.)
- Respuesta a derecho de petición (6 fl.)
- Cuenta de cobro mes marzo (2 fl.)
- Cuenta de cobro mes abril (2 fl.)
- Cuenta de cobro mes mayo (2 fl.)
- Cuenta de cobro mes junio (2 fl.)
- Cuenta de cobro mes julio (2 fl.)
- Cuenta de cobro mes agosto (2 fl.)
- Cuenta de cobro mes septiembre (2 fl.)

Laboral y Seguridad Social - Constitucional - Comercial - Familia

Servicios Online y Personales



3164874224



@dmtabogados



consulta-duquemendoza@outlook.com



DUQUE
MENDOZA
& TASCÓN

ESTRATEGIAS JURÍDICAS INTEGRALES

- Cuenta de cobro mes octubre (2 fl.)

vii) ANEXOS

- Poder otorgado a mi favor.
- Los documentos relacionados como prueba.

viii) NOTIFICACIONES

La E.S.E. HOSPITAL RUBÉN CRUZ VÉLEZ podrá ser notificada en la calle 20 # 14 - 45, Tuluá - Valle del Cauca, teléfono 231 78 78, correo electrónico juridico@hospitalrubencruzvelez.gov.co.

La ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTION – ASOSINDISALUD, podrá ser notificado al correo electrónico asosindisaludhrv@gmail.com, teléfono 3054298908

Las personales las recibiré: consulta-duquemendoza@outlook.com, y, yastas27@hotmail.com, Cel.: 316 487 4224 y 314 887 8630, Dirección de notificación física: Carrera 4 No. 3 – 18, barrio centro, San Pedro Valle del Cauca (V).

Con respeto, se suscribe,

Laboral y Seguridad Social - Constitucional - Comercial - Familia

Servicios Online y Personales



3164874224



@dmtabogados



consulta-duquemendoza@outlook.com



DUQUE
MENDOZA
& TASCÓN

ESTRATEGIAS JURÍDICAS INTEGRALES

YASMIN TASCON OSPINA

C.C No 29.784.937 de San Pedro Valle

T.P. No 65.532 del C. S. de la J

CARRERA 4 No. 3-18 / BARRIO CENTRO – CARRERA 1C No. 3-29

SAN PEDRO VALLE DEL CAUCA

Correo: consulta-duquemendoza@outlook.com; yastas27@hotmail.com

Cel.: 314 887 8630

Laboral y Seguridad Social - Constitucional - Comercial - Familia

Servicios Online y Personales



3164874224



@dmtabogados



consulta-duquemendoza@outlook.com