

## REPÚBLICA DE COLOMBIA



### RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO JUZGADO SEXTO CIVIL MUNICIPAL

**Tuluá (Valle), febrero veinticuatro (24) de dos mil veintiuno (2021)**

#### **SENTENCIA No. 025**

Procede el Despacho a decidir de fondo la solicitud de amparo constitucional incoada por el señor **SEBASTIÁN CÁRDENAS LIBREROS** en contra de **ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTIÓN – ASOSINDISALUD** y la **E.S.E. HOSPITAL RUBÉN CRUZ VÉLEZ**, trámite al que fueron vinculados **MINISTERIO DE TRABAJO** y a **LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO DE TULUÁ-VALLE** al no observarse irregularidades constitutivas de nulidad que impidan proceder de tal modo.

#### **1. ANTECEDENTES**

##### **1.1. Lo que el accionante pretende**

Aduciendo violación a su derecho fundamental al TRABAJO, SALUD y al MINIMO VITAL el señor **SEBASTIÁN CÁRDENAS LIBREROS** interpone acción de Tutela en contra de **ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTIÓN – ASOSINDISALUD** y la **E.S.E. HOSPITAL RUBÉN CRUZ VÉLEZ**, solicitando que se le ordene a **ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTIÓN – ASOSINDISALUD** y la **E.S.E. HOSPITAL RUBÉN CRUZ VÉLEZ**, el reintegro laboral sin solución de continuidad.

##### **1.2. Fundamentos de hecho**

Los hechos que soportan la solicitud de tutela incoada por el accionante, son los que a continuación se expone: (i) 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.; (ii) 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”.; (iii) La duración establecida para el contrato se pactó teniendo como fecha de inicio el día 05 de febrero de 2020 (iv) El día 13 de noviembre de 2020, la Sra. Mónica Vanessa Martínez, Coordinadora de Talento Humano, informó al accionante la finalización del contrato, haciéndole entrega de la carta de terminación del mismo la que 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. (v) Con la ocurrencia de la pandemia ocasionada por el Coronavirus COVID – 19, el accionante 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, siendo un riesgo directo desarrollar sus labores en la E.S.E. Hospital Rubén Cruz Vélez exponiéndose al virus anual poniendo en peligro su vida, integridad y salud. (vi) En virtud de lo anterior, la entidad empleadora envió a laborar bajo la modalidad de “Teletrabajo” desde el mes de marzo, cumpliendo con todas sus actividades laborales en el marco del contrato de prestación de servicios, hasta el momento de terminación de su contrato laboral.

**2.1. Réplica de las Accionadas ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTIÓN – ASOSINDISALUD y la E.S.E. HOSPITAL RUBÉN CRUZ VÉLEZ, y vinculados MINISTERIO DE TRABAJO, LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO DE TULUÁ-VALLE.**

**2.1.1. MINISTERIO DE TRABAJO**, manifiestan que, de acuerdo con la competencia asignada por el legislador, el Ministerio del Trabajo cumple funciones de policía administrativa laboral y esta es la razón para que al operario administrativo le esté vedado el pronunciamiento de juicios de valor que insinúe la declaración de un derecho o la resolución de una controversia, función netamente jurisdiccional.

**2.1.2. ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTIÓN – ASOSINDISALUD**, manifiestan que El señor SEBASTIAN CÁRDENAS LIBREROS, firmó convenio con ASOSINDISALUD, desde febrero 05 de 2020 de forma libre y espontánea, el que se dio por terminado el día 13 de noviembre de 2020. Al momento de su la terminación del convenio el accionante NO se encontraba incapacitado, ni con calificación por pérdida de capacidad laboral, que hagan viable la estabilidad laboral reforzada, ya que el actor demuestra tener problemas de salud, pero no se observa que estas sean impedimento para desarrollar las actividades laborales que se le encomendaban, de hecho, no obran incapacidades ni situaciones que indiquen que se le dificultara ostensiblemente cumplir con sus funciones. La terminación del contrato se generó en el hecho de que el Hospital redujo de manera considerable las actividades contratadas a la Asociación, no requiriendo de varios de los asociados a los que se les dio por terminado el convenio suscrito con la asociación. No es viable el reintegro, en tanto a la fecha el Hospital solamente tienen contratadas unas actividades que son cubiertas con el personal que se encuentra prestando los servicios en el momento y no se requiere de más asociados para dar cumplimiento a las obligaciones pactadas.

**2.1.3. HOSPITAL RUBÉN CRUZ VELEZ E.S.E.** Manifiestan no haber vulnerado derecho alguno del accionante por cuanto la **ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTIÓN – ASOSINDISALUD** dispone de su propia autonomía técnica, jurídica, administrativa y financiera, razón por la que la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL RUBÉN CRUZ VELEZ no intervino en la contratación del señor **SEBASTIÁN CÁRDENAS LIBREROS**, realizada entre el accionante y la entidad **ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTIÓN – ASOSINDISALUD**. Por lo que manifiesta que es la **ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTIÓN – ASOSINDISALUD** quién está llamada a responder los requerimientos del accionante.

## **2.- CONSIDERACIONES**

Procede el Despacho a determinar si se vislumbra vulneración o amenaza a los derechos fundamentales del señor **SEBASTIÁN CÁRDENAS LIBREROS** en contra de **ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTIÓN – ASOSINDISALUD y la E.S.E. HOSPITAL RUBÉN CRUZ VÉLEZ**, con relación a la terminación de su contrato laboral, por lo que requiere se le reintegre por estabilidad laboral reforzada.

El artículo 86 de la Constitución consagra la acción de tutela y establece que esta podrá ser invocada por cualquier ciudadano para la protección de sus derechos fundamentales cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades. El ejercicio de la misma está condicionado por la existencia los mecanismos ordinarios de defensa judiciales por lo que la precitada norma dispone que esta “solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. (...)”.

Lo anterior significa que el recurso de amparo tiene un carácter subsidiario en la medida en que solo es posible acudir a este cuando los otros mecanismos judiciales son insuficientes para proteger los derechos fundamentales presuntamente vulnerados o amenazados. En desarrollo de la precitada norma constitucional, el artículo 6 del Decreto Estatutario 2591 de 1991 dispone aun cuando existan otros mecanismos de defensa judiciales, esta acción procederá “como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”. El juez que conozca de una tutela deberá estimar si en el caso concreto los mecanismos ordinarios son eficaces para lograr la protección del derecho invocado: “La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante”.<sup>1</sup>

De igual forma, la Corte Constitucional en Sentencia T-341/09 indicó:

“La jurisprudencia de esta corporación ha establecido que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral, sin miramientos a la causa que generó la terminación de la vinculación respectiva, al existir como mecanismos establecidos la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la forma de vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada”.

Según jurisprudencia emanada de nuestra Corte Constitucional, se afirma que la estabilidad reforzada procede en ciertos casos, al tenor de lo establecido por la Corte Constitucional en la Sentencia T-151 de 2017 se indicó que:

“la acción de tutela no es la vía judicial idónea, dado que existe una jurisdicción especializada, que en los últimos años ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad introducido con la Ley 1149 de 2007. No obstante, [...] de manera excepcional, la jurisprudencia de este Tribunal ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional para obtener el reintegro de un trabajador, en aquellos casos en que se encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. 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”[81].

Además, se precisó que circunstancias como (i) la edad del sujeto, (ii) su desocupación laboral, (iii) el hecho de no percibir ingreso alguno que permita la subsistencia de su familia y la propia, y (iv) la condición médica padecida, son supuestos representativos de un estado de debilidad manifiesta (art. 13 superior)

En este sentido, 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”. **-negrita del juzgado-**

Siguiendo esta línea jurisprudencial, en la Sentencia T-041 de 2019 la Sala Octava de Revisión concluyó que “si bien el ordenamiento jurídico previó procedimientos judiciales especiales para ventilar pretensiones laborales, la Corte ha entendido que las reglas relativas a la procedencia de la acción tendrán que ser matizadas cuando se trata de personas en especial condición de vulnerabilidad o en circunstancias de debilidad manifiesta, como consecuencia, entre otros, de su estado de salud; por lo tanto, la tutela debe ser considerada como el mecanismo más adecuado para adoptar las acciones que permitan conjurar la afectación de los derechos en cuestión”

En la sentencia SU-049 de 2017, es categórica la Corte Constitucional, al afirmar que uno de los pilares de la estabilidad ocupacional, es el principio de **solidaridad** consagrado en la Carta Nacional, que irradia todo el sistema y guía la interpretación.

**“La solidaridad supone asumir como propias causas en principio ajenas,** cuando el titular de ellas no puede por razones objetivas ejercer su defensa y protección individualmente de forma integral. El hecho de elevar a deber constitucional el principio de solidaridad implica que incluso si, en tales casos, las causas ajenas no se asumen voluntariamente por otras personas, pueden ser adjudicadas por las instituciones del Estado entre distintos individuos, grupos o entidades. **Un posible detonante del deber constitucional de solidaridad puede ser la pérdida de capacidad laboral en un grado considerable, o la experimentación objetiva de una dolencia o problema de salud que afecte sustancialmente el desempeño en condiciones regulares de las labores de las cuales uno o más seres humanos derivan su sustento.** En tales

<sup>1</sup> Artículo 6 del decreto 2591 de 1991

eventos, obrar solidariamente implica hacerse cargo total o parcialmente de los costos humanos que implica para la persona su situación de salud

(...)

**La Constitución, la ley y la jurisprudencia han tenido en cuenta para tal efecto los vínculos preexistentes a la situación que motiva el obrar solidario.** Así, por ejemplo, cuando una persona experimenta una afectación de salud relevante, el principio de solidaridad implica para sus familiares la asunción de su cuidado y asistencia personal; para las instituciones de salud con las que estaba vinculado y venía recibiendo tratamiento, el deber de continuar la prestación de servicios que requiera; **y para sus empleados y contratantes, el deber de preservarlo en el empleo** a menos que concurra justa causa convalidada por la oficina del Trabajo, sin perjuicio de la obligación de reubicarlo, capacitarlo y ajustar las condiciones de su trabajo al cambio en sus condiciones existenciales, pues esto además se acompasa con el principio de integración social (CP art 43).” –Resaltado, fuera del texto original<sup>2</sup>

Cabe advertir, que se vislumbra que el actor enfrenta una amenaza inminente a su derecho al mínimo vital, sobre este particular ha denotado la Alta Corporación Constitucional, que pese a que los trabajadores en condición de ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA hubiesen recibido pagos provenientes de sus prestaciones sociales, de todas maneras persiste su amenaza, en razón de que tales recursos tienen un alcance temporal, pues, su comportamiento se constituye como pagos únicos, puesto que desplazan los pagos continuos y estables por servicios laborales prestados, que inciden en grave menoscabo hacia el grupo familiar.

Como epítome de lo considerado en los párrafos anteriores, **debe decirse que los administradores de ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTIÓN – ASOSINDISALUD, en su calidad de contraparte contractual del señor SEBASTIAN CÁRDENAS LIBREROS, debieron actuar de conformidad a los deberes de SOLIDARIDAD que se desprenden de esa posición,** y no desampararla ante la situación que se avecinó; se trata de una relación asimétrica desde una óptica laboral, siendo sin lugar a dudas **ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTIÓN – ASOSINDISALUD** los menos perjudicados de la ruptura (si es que), pues en sentido contrario el señor **SEBASTIAN CÁRDENAS LIBREROS** que no solamente dejó de percibir su único ingreso económico que le permitía una digna subsistencia también se encontró ante el impase de ver cómo se cierran los servicios de la seguridad social.

Entonces, a fin de no dejar desamparada a la accionante, se procederá a ordenar a **ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTIÓN – ASOSINDISALUD** el reintegro laboral sin solución de continuidad a partir del día 13 de noviembre de 2020, con condiciones iguales o mejores a las que tenía.

Resulta entonces lógico deducir que se ampararan los derechos fundamentales invocados por el accionante y, por consiguiente, se ordenará al accionado reconocer la protección consistente el reintegro laboral sin solución de continuidad a partir del día 13 de noviembre de 2020, con condiciones iguales o mejores a las que tenía. Así mismo, la discusión acerca de la configuración de la justa causa se deberá ventilar ante el juez ordinario laboral y la solicitud para el despido ante el respectivo inspector del trabajo.

Por tanto, este despacho **AMPARARÁ** los derechos fundamentales a la **SEGURIDAD SOCIAL, AL TRABAJO, AL MÍNIMO VITAL y a LA VIDA EN**

<sup>2</sup> Sentencia SU-049 de 2017

**CONDICIONES DIGNAS**, como **mecanismo transitorio** del señor SEBASTIAN CÁRDENAS LIBREROS identificado con cédula de ciudadanía No. 1.116.256.248, vulnerados por la **ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTIÓN – ASOSINDISALUD** conforme a los razonamientos esbozados en este proveído, so pena que este amparo cese terminados los 4 meses. Se **ORDENARÁ** al Representante Legal de **ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTIÓN – ASOSINDISALUD**, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, proceda a realizar el REINTEGRO LABORAL sin solución de continuidad del señor **SEBASTIÁN CÁRDENAS LIBREROS** en el mismo cargo y bajo las mismas o mejores condiciones laborales a las que venía desempeñando, además de la cancelación de todos los emolumentos dejados de percibir durante el término que ha estado por fuera de la institución.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Sexto Civil Municipal de la ciudad de Tuluá – Valle, en nombre del Pueblo y por mandato de la Ley y la Constitución,

### **3.- RESUELVE**

**PRIMERO. - AMPARAR** los derechos fundamentales a la **SEGURIDAD SOCIAL, AL TRABAJO, AL MÍNIMO VITAL y a LA VIDA EN CONDICIONES DIGNAS**, como **mecanismo transitorio** del señor SEBASTIAN CÁRDENAS LIBREROS identificado con cédula de ciudadanía No. 1.116.256.248, vulnerados por la **ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTIÓN – ASOSINDISALUD**, según lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO.- ORDENAR** al Representante Legal de **ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTIÓN – ASOSINDISALUD**, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, proceda a realizar el REINTEGRO LABORAL sin solución de continuidad del señor **SEBASTIÁN CÁRDENAS LIBREROS** en el mismo cargo y bajo las mismas o mejores condiciones laborales a las que venía desempeñando, además de la cancelación de todos salarios y demás los emolumentos dejados de percibir durante el término que ha estado por fuera de la institución.

**PARÁGRAFO.** El presente amparo es de carácter **TRANSITORIO** por el término de cuatro (04) meses, so pena que cese esta protección, por lo que el accionante **SEBASTIÁN CÁRDENAS LIBREROS** debe acudir ante la jurisdicción ordinaria, justicia Laboral, dónde tiene la oportunidad de ventilar y controvertir las pruebas que sean necesarias durante el procedimiento.

**TERCERO. -INSTAR** a los accionados para que, en lo sucesivo, se abstengan de incurrir en conductas como la aquí desplegada, que constituyen la vulneración de derechos fundamentales de sus empleados.

**CUARTO - NOTIFICAR** esta sentencia a las partes intervinientes en esta acción constitucional, de acuerdo a lo previsto en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

**QUINTO. - REMITIR** la presente diligencia a la Corte Constitucional para su posible escogencia, en el evento que el presente fallo no fuere impugnado por ninguna de las partes dentro del término legal.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**La juez**

**NEIRA JULIA LEYTON MENESES**

**Firmado Por:**

**NEIRA JULIA LEYTON MENESES**

**JUEZ**

**JUEZ - JUZGADO 006 MUNICIPAL CIVIL DE LA CIUDAD DE TULUA-VALLE  
DEL CAUCA**

*Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez  
jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario  
2364/12*

*Código de verificación:*

**5d8c761286a307052246b809de71cb57f4964f1523c3ca2a70c360764eda6f9c**

*Documento generado en 24/02/2021 05:45:48 PM*

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:  
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**