Función Pública

Sentencia 305 de 2018 Corte Constitucional

Sentencia T-305/18

Referencia: Expedientes T-6.576.336, T-6.577.725, T-6.587.506, T-6.588.343 y T-6.603.198

AcciÃ³n de Tutela instaurada por Uriel Alfonso Roa Osorio, Blanca Cecilia MartÃnez Parada, Silvia InÃ©s Misas Saldarriaga, Ana Victoria MartÃnez Cifuentes y Leopoldo RodrÃguez CalderÃ³n contra el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, Regional Caldas, Servilimas S.A.S., Industrias St. Even S.A., MCT S.A.S. y Pinturas Surinco Obras y Servicios del Tolima S.A.S

Magistrada Ponente:

CRISTINA PARDO SCHLESINGER

BogotÃ¡, veintisiete (27) de julio de dos mil dieciocho (2018).

La Sala SÃ©ptima de RevisiÃ³n de Tutelas de la Corte Constitucional, conformada por los magistrados Cristina Pardo Schlesinger –quien la preside–, JosÃ© Fernando Reyes Cuartas y Alberto Rojas RÃos, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, y especÃficamente las previstas en los artÃculos 86 y 241 numeral 9Â° de la ConstituciÃ³n PolÃtica, profiere la siguiente,

SENTENCIA

En el trÃ¡mite de revisiÃ³n de los fallos de tutela proferidos en Ãºnica instancia por los Juzgados Segundo de EjecuciÃ³n de Penas y Medidas de Seguridad de Manizales, Quinto Municipal de PequeÃ±as Causas Laborales de BogotÃ¡ y Setenta y Cinco Civil Municipal de BogotÃ¡, el diecinueve (19) de octubre de dos mil diecisiete (2017) y el catorce (14) de noviembre de dos mil diecisiete (2017), el diecinueve (19) de diciembre de dos mil diecisiete (2017), respectivamente; y de los fallos de tutela proferidos en segunda instancia por los Juzgados Veintiocho Penal del Circuito de MedellÃn[1] y Cuarto Civil del Circuito de IbaguÃ©[2] el dos (2) de marzo de dos mil diecisiete (2017) y el dos (2) de noviembre de dos mil diecisiete (2017), respectivamente.

Conforme a lo consagrado en los artÃculos 86 de la ConstituciÃ³n PolÃtica y 33 del Decreto 2591 de 1991, la Sala de SelecciÃ³n NÃºmero Dos de la Corte Constitucional escogiÃ³, para efectos de su revisiÃ³n, los asuntos de la referencia.[3] De acuerdo con el artÃculo 34 del Decreto 2591 de 1991, esta Sala de RevisiÃ³n procede a dictar la sentencia correspondiente.

I. ANTECEDENTES

1. Expediente T-6.576.336

El accionante Uriel Alfonso Roa Osorio acude a la acciÃ³n de tutela con el fin de lograr la protecciÃ³n de su derecho constitucional al trabajo en

conexidad con la vida digna, seguridad social, dignidad, igualdad, inclusiÃ³n social y mÃnimo vital, que estima vulnerados por el Servicio Nacional de Aprendizaje – en adelante Sena – como consecuencia de la no renovaciÃ³n de su contrato de prestaciÃ³n de servicios.[4]

1.1. Hechos, argumentos y solicitud

1.1.1. El actor, de 41 aÃ±os de edad, manifiesta estar en condiciÃ³n de discapacidad como consecuencia de un atentado criminal que lo obligÃ³ a estar en silla de ruedas. Hasta ese momento, dice, laboraba como independiente y realizaba aportes al fondo de pensiones Porvenir S.A. Luego de ser calificado con una pÃ©rdida de capacidad laboral del 88.75%, seÃ±ala que pudo acceder a la pensiÃ³n de invalidez liquidada en un salario mÃnimo legal mensual, cuantÃa que estima insuficiente para sostener el nÃºcleo familiar compuesto por dos hijos menores de edad y su compaÃ±era permanente.

1.1.2. Aduce que desde el hecho que generÃ³ su discapacidad, ha trabajado como tutor virtual con el Sena, Regional Caldas, en virtud de programas de inclusiÃ³n social. El primer contrato de prestaciÃ³n de servicios temporales fue suscrito en enero de 2010 por el tÃ©rmino de 11 meses y los siguientes fueron suscribiÃ©ndose de manera periÃ³dica y a tÃ©rmino fijo hasta el pasado 3 de agosto de 2017. Comenta que "*en los 7 aÃ±os y medio de trabajo con interrupciones en el mes de diciembre y enero, todos los contratistas incluyendo el accionante quedan cesantes, demostrando el sentido colectivo de igualdad de oportunidades. El accionante aprovisionaba los pagos de octubre, noviembre y los pocos dÃas de diciembre para sostener econÃ³micamente al grupo familiar, en los meses cesantes que son parte de diciembre y enero, repitiendo el proceso por 7 aÃ±os*".

1.1.3. Manifiesta que en el aÃ±o 2017 se presentÃ³ una novedad, en la medida que el colectivo de instructores contratistas celebraron contrato de prestaciÃ³n de servicios de enero a diciembre y la minorÃa, incluyendo al actor y dos personas mÃ¡s con discapacidad, suscribieron el contrato por 6 meses aproximadamente, generÃ¡ndose una desigualdad, en su criterio, en la contrataciÃ³n de un colectivo frente a otro.

1.1.4. Expone que el 12 de agosto de 2017 se abriÃ³ convocatoria para ocupar nuevamente las vacantes de tutor virtual, a la cual se postulÃ³. El 24 de agosto, dice, el subdirector del Centro para la FormaciÃ³n Cafetera le informÃ³ que debÃa dar una espera en la continuidad del contrato "*ya que debÃa priorizar unos casos y que posterior (sic) darÃa continuidad a la contrataciÃ³n del accionante, persona con discapacidad, en estado de debilidad manifiesta, excluido del proceso*". No obstante la informaciÃ³n recibida, se enterÃ³ de la contrataciÃ³n de un compaÃ±ero con discapacidad visual. Ante este hecho, dice, remitiÃ³ un escrito al subdirector denominado "*biografÃa que quiere ser escuchada*" en el que cuenta parte de su vida y la dificultad econÃ³mica que atraviesa, recibiendo respuesta oportuna pero sin esperanza al enterarse que su vacante habÃa sido ocupada por un tutor sin discapacidad. Por lo tanto, considera que esta situaciÃ³n afecta su derecho al trabajo y vulnera su derecho a la estabilidad laboral reforzada del trabajador con discapacidad.

1.1.5. Resalta que durante los aÃ±os de servicio en el Sena, jamÃ¡s recibiÃ³ llamados de atenciÃ³n o calificaciones negativas. Por el contrario, las evaluaciones fueron excelentes e incluyen felicitaciones. AdemÃ¡s, indica que desde el inicio en 2010 recibiÃ³ la misma carga laboral que los instructores sin discapacidad, por lo que se advierte un proceso real de inclusiÃ³n laboral en el que pudo demostrar su capacidad mental con un cociente intelectual alto.

1.1.6. En cuanto a sus gastos, el actor hace una explicaciÃ³n detallada de los mismos a partir del numeral 19 de su escrito de tutela, los cuales ascienden aproximadamente a $1.500.000, seÃ±alando que la mesada pensional que recibe no es suficiente para cubrirlos. Adicionalmente, seÃ±ala que la EPS a la que estÃ¡ afiliado puede cerrar por quiebra, hecho que generarÃa la suspensiÃ³n del servicio de enfermerÃa, suministro de insumos mÃ©dicos, plan de curaciones, poniendo en peligro su vida, por los altos costos de su discapacidad, ya que debe permanecer sentado la mayor parte del tiempo en silla de ruedas.

1.1.7. En consecuencia, solicita el amparo de sus derechos fundamentales y se ordene a la entidad accionada la reincorporaciÃ³n a travÃ©s de nombramiento provisional para que se garanticen todos los derechos laborales de los que debe gozar una persona con discapacidad y de los que gozan los funcionarios de carrera administrativa, de esta manera mitigar en el accionante su estado debilidad manifiesta ya que demuestra idoneidad, compromiso, responsabilidad y preparaciÃ³n profesional. Igualmente, solicita que el nombramiento se haga teniendo en cuenta el ÃºltimO salario devengado y a partir de ese valor, escalonar salarialmente al actor de conformidad con las polÃticas del Sena. Por Ãºltimo, pide que se le permita ademÃ¡s, el desempeÃ±o como tutor virtual y la modalidad de teletrabajo para seguir con sus tratamientos.

1.2. Traslado y contestaciÃ³n de la demanda[5]

1.2.1. Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena[6]

El Director Regional de la entidad da respuesta a la acciÃ³n de tutela, resaltando que la mayorÃa de los hechos de la tutela son manifestaciones amaÃ±adas al libre arbitrio del actor, ya que cuando fue contratado por primera vez estaba en situaciÃ³n de discapacidad y que, si bien se celebraron varios contratos de prestaciÃ³n de servicios "*nunca ha habido una relaciÃ³n laboral como pretende audazmente dilucidar el accionante*". AdemÃ¡s, seÃ±ala que la entidad cumple a cabalidad con la cuota de inclusiÃ³n de "*contratistas discapacitados*" (sic), siendo uno de los centros que, inclusive, se destaca por este tema.

Indica que el hecho de no contratar al actor "*no obedece a una exclusiÃ³n, sino a una condiciÃ³n administrativa, ya que en dicho contrato se pactÃ³ un tÃ©rmino de finalizaciÃ³n y por ende no hay lugar a una exclusiÃ³n o despido y no es exclusiÃ³n por su condiciÃ³n fÃsica como pretende hacer creer el accionante, ya que el SENA tiene en su equipo de contratistas varios discapacitados (sic) y el hecho de no contar con los servicios de uno, no lo hace excluyente*".

Continua seÃ±alando que al accionante no se le ha vulnerado el derecho a la estabilidad laboral reforzada, toda vez que "*dicho principio en ningÃºn momento acoge al seÃ±or Roa Osorio, debido a que Ã©ste no es un trabajador de la entidad ni posee ningÃºn tipo de relaciÃ³n laboral con la misma, adicionalmente, es necesario tener en cuenta que su condiciÃ³n de discapacidad la sufriÃ³ mucho antes de contratar sus servicios con el SENA, circunstancias que lo exoneran de tal principio rector*".

Considera finalmente que la tutela no es el mecanismo idÃ³neo para resolver una situaciÃ³n tan compleja y con un debate probatorio demasiado amplio. Por lo tanto, si el accionante considera que entre las partes existiÃ³ una relaciÃ³n laboral, debe acudir a la jurisdicciÃ³n ordinaria para que se establezca por el juez competente.

1.2.2. Ministerio de Trabajo y ProtecciÃ³n Social

A travÃ©s del Director de la DirecciÃ³n Territorial Caldas, el Ministerio de Trabajo manifiesta que en este caso existe falta de legitimaciÃ³n por pasiva al no tener relaciÃ³n laboral de ninguna clase con el accionante. Por esta razÃ³n, solicita la desvinculaciÃ³n de esta entidad del trÃ¡mite de tutela.

1.3. DecisiÃ³n de Ãºnica instancia[7]

Mediante providencia del diecinueve (19) de octubre de dos mil diecisiete (2017), el Juzgado Segundo de EjecuciÃ³n de Penas y Medidas de Seguridad de Manizales resolviÃ³ declarar improcedente la acciÃ³n de tutela presentada por el seÃ±or Uriel Alfonso Roa Osorio. ConsiderÃ³ que en este caso era claro que la vinculaciÃ³n del accionante con la entidad siempre se realizÃ³ bajo la figura de prestaciÃ³n de servicios, "*con autonomÃa, independencia y margen de discrecionalidad por parte de Ã©ste para desarrollar el objeto contractual, pues prestaba sus servicios desde su sitio de residencia teniendo la posibilidad de manejar su propio horario, y con una vigencia temporal de la relaciÃ³n contractual, pues todos los contratos que suscribiÃ³ el actor con la entidad accionada tenÃan un periodo delimitado con fecha de finalizaciÃ³n exacta*".

En consecuencia, seÃ±alÃ³ que "*las solicitudes del actor referidas al reintegro con la entidad demanda, a recibir una indemnizaciÃ³n y a que se efectÃºe a su favor un nombramiento en provisionalidad, son pretensiones netamente laborales y derivadas de una relaciÃ³n de trabajo para cuya valoraciÃ³n y discusiÃ³n, -en vista de que el vÃnculo que tuvo con la accionada se dio a travÃ©s de un contrato de prestaciÃ³n de servicios-, necesariamente debe acudir ante las autoridades laborales, quienes dentro de un escenario procesal con base en un debate probatorio complejo, deberÃ¡n determinar si la relaciÃ³n contractual existente corresponde defectivamente a un contrato de trabajo y todas las prestaciones que de ello derivan o se estÃ¡ al frente de un contrato de relaciÃ³n de servicios con las limitaciones que se han dejado vistas en estas consideraciones*".

AdemÃ¡s, afirmÃ³ que estaba acreditado dentro de la actuaciÃ³n que desde el inicio de la vinculaciÃ³n contractual con el Sena, el actor ya se encontraba en situaciÃ³n de discapacidad y durante los 7 aÃ±os de prestaciÃ³n de servicios, "*su limitaciÃ³n nunca interfiriÃ³ de manera negativa para la renovaciÃ³n de los contratos, de hecho, la relaciÃ³n contractual en cuestiÃ³n fue motivada por un programa de inclusiÃ³n para discapacitados del que hacÃa parte el SENA. No observa el despacho entonces que la no renovaciÃ³n del contrato haya sido motivada por la condiciÃ³n de discapacitado del actor, al menos, no se demostrÃ³ esta circunstancia dentro del trÃ¡mite constitucional*".

2. Expediente T-6.577.725

La seÃ±ora Blanca Cecilia MartÃnez Parada acude a la acciÃ³n de tutela con el fin de que se protejan sus derechos fundamentales a la vida, a la salud, al mÃnimo vital, a la seguridad social, a la igualdad y al trabajo, que estima vulnerados por Sevilima S.A.S. como consecuencia de la terminaciÃ³n de la relaciÃ³n laboral.

2.1. Hechos, argumentos y solicitud

2.1.1. Manifiesta la accionante que ingresÃ³ a trabajar con la demandada desde el 4 de abril de 2015 hasta el 12 de mayo de 2017, desempeÃ±Ã¡ndose en oficios varios y con una remuneraciÃ³n equivalente a un salario mÃnimo legal mensual vigente. El horario establecido era de lunes a viernes de 7 de la maÃ±ana a 4.30 de la tarde y los sÃ¡bados de 7 a 1 de la tarde.

2.1.2. Aduce que desde el 28 de abril de 2017 fue incapacitada producto de un fuerte dolor en el brazo derecho que no le permitÃa trabajar. SeÃ±ala que le ordenaron terapias pero la jefe de recursos humanos no le dio permiso para asistir. Expone que a pesar de estar enferma, tal como consta en la historia clÃnica,[8] el dÃa 12 de mayo la jefe de recursos humanos la despidiÃ³ y remitiÃ³ al examen de egreso[9] en el cual, contrario a lo indicado por los mÃ©dicos de la Nueva EPS, concluye que se encuentra bien de salud y no tiene en cuenta su diagnÃ³stico de epicondilitis medial derecha.

2.1.3. Manifiesta que ante esa situaciÃ³n, el 28 de junio de 2017 su esposo la afiliÃ³ al sistema de seguridad social en salud como beneficiaria y para la fecha de la tutela, continua incapacitada y estÃ¡ pendiente de una cirugÃa en su brazo derecho. Alega que a sus 50 aÃ±os de edad no es fÃ¡cil conseguir otro trabajo y se siente humillada con la actitud de su jefe y con el hecho de haber sido despedida estando incapacitada sin conocer las razones.[10]

2.1.4. Por lo anterior, seÃ±ala que la empresa demandada ha vulnerado sus derechos fundamentales a la vida, a la salud, a la seguridad social y al trabajo y solicita se conceda el amparo de sus derechos y se ordene el reintegro inmediato al cargo que venÃa desempeÃ±ando en Servilima S.AS.

2.2. Traslado y contestaciÃ³n de la demanda[11]

2.2.1. Nueva EPS[12]

El Coordinador JurÃdico para Tutelas de la entidad manifiesta que la accionante Blanca Cecilia MartÃnez Parada se encuentra afiliada en calidad de beneficiaria dentro del grupo familiar del seÃ±or HÃ©ctor Emilio NarvÃ¡ez PeÃ±aloza y su estado actual es activo. Que mientras estuvo afiliada como cotizante registrÃ³ 6 incapacidades[13] por enfermedad general, discriminadas de la siguiente forma:

No. Incapacidad	Tipo incapacidad	DÃas solicitados	Fecha inicial	Fecha final
0003508940	Ambulatoria	2	28/04/2017	29/04/2017
0003467090	Ambulatoria	4	05/04/2017	08/04/2017
0003039751	Ambulatoria	2	31/08/2016	01/09/2016
0002977773	Ambulatoria	3	29/07/2016	31/07/2016
0002908007	Ambulatoria	3	22/06/2016	04/06/2016

0002391306	Ambulatoria	4	16/09/2015	19/09/2015

Seguidamente, precisa que no existe legitimaciÃ³n en la causa por pasiva en esta entidad, toda vez que no existe manera de dar soluciÃ³n a las pretensiones de la accionante, relacionadas con la vulneraciÃ³n de sus derechos por parte de su empleadora. En ese contexto, solicita ser desvinculada del proceso.

2.2.2. Servilima S.A.S

La empresa accionada guardÃ³ silencio durante el tÃ©rmino concedido para contestar la demanda de tutela.[14]

2.3. DecisiÃ³n de Ãºnica instancia[15]

Mediante providencia del catorce (14) de noviembre de dos mil diecisiete (2017), el Juzgado Quinto Municipal Laboral de PequeÃ±as Causas de BogotÃ¡ resolviÃ³ declarar improcedente la acciÃ³n de tutela presentada por Blanca Cecilia MartÃnez Parada. Considera que en este caso "*no se encontrÃ³ prueba que demostrara el estado de debilidad manifiesta deprecado por Blanca Cecilia MartÃnez Parada y que atendiera lo dispuesto por la H. corte Constitucional cuando de estabilidad laboral reforzada se trata, pues no cuenta en la actualidad con incapacidades o discapacidades mÃ©dicas declaradas, como tampoco contaba con las mismas para la fecha del despido (12 de mayo de 2017), en consecuencia no es procedente la presenta acciÃ³n de tutela, pues la parte actora no logrÃ³ demostrar ese perjuicio o quebranto irremediable que haya lesionado sus derechos o garantÃas constitucionales*".

Finaliza indicando que si la accionante pretende dirimir un posible despido sin justa causa efectuado por la empresa demandada, deberÃ¡ instaurar la correspondiente demanda ordinaria ante un juez laboral.

3. Expediente T-6.587.506

Silvia InÃ©s Misas Saldarriaga acude a la acciÃ³n de tutela con el fin de que se protejan sus derechos fundamentales al trabajo, al mÃnimo vital, a la dignidad humana ya la estabilidad laboral reforzada, que estima vulnerados por la empresa Industrias St. Even S.A. como consecuencia de la terminaciÃ³n de la relaciÃ³n laboral.

3.1. Hechos, argumentos y solicitud

3.1.1. Manifiesta la accionante, de 42 aÃ±os de edad, que ingresÃ³ a trabajar con la demandada el 13 de octubre de 2004 mediante contrato de obra o labor determinada y posteriormente variÃ³ su vinculaciÃ³n a contrato a tÃ©rmino fijo, con un salario de $855.000. Actualmente vive con su esposo, con quien comparte la manutenciÃ³n de su hija y los gastos del hogar.

3.1.2. Aduce que desde el aÃ±o 2013 asiste a citas con especialistas en ortopedia y traumatologÃa con el fin de tratar una artrosis severa en ambas rodillas. Esta situaciÃ³n le ha generado una serie de restricciones mÃ©dicas e indicaciones a seguir como "*colocar calor localmente por 20 minutos 2 a 3 veces al dÃa, vendaje elÃ¡stico 8 horas diarias, evitar subir y bajar escaleras, reposo con miembro elevado, evitar sobrecargas*". El 31 de julio de 2013, fue diagnosticada con condromalacia de la rÃ³tula requiriendo 6 sesiones de fisioterapias sin que eso haya mejorado su situaciÃ³n en la medida que el 27 de mayo de 2017, una resonancia magnÃ©tica arrojÃ³ un pequeÃ±o defecto osteocondral de 5x5 mm en el cÃ³ndilo femoral medial.[16] SeÃ±ala que las restricciones mÃ©dicas no se cumplieron en su totalidad por estar sometida a trabajos que contrariaban dichas indicaciones y ademÃ¡s, ser perseguida laboralmente en la medida que cualquier error cometido generaba un memorando y recibÃa "*tratos grotescos"* por parte de su supervisora.

3.1.3. Manifiesta que la terminaciÃ³n de su relaciÃ³n laboral se produjo sin justa causa objetiva y obedeciÃ³ a una "*discriminaciÃ³n por encontrarme en estado de enfermedad*". AdemÃ¡s, se afectan sus derechos fundamentales al encontrarse actualmente en tratamientos

mÃ©dicos vigentes para lograr la evoluciÃ³n de su patologÃa.

3.1.4. Por lo anterior, solicita se conceda el amparo de sus derechos y se ordene el reintegro inmediato al cargo que venÃa desempeÃ±ando dentro de las 48 horas siguientes a la notificaciÃ³n del fallo asÃ como el pago de 180 dÃas de salario por haberse dado el despido sin autorizaciÃ³n del Ministerio de Trabajo.

3.2. Traslado y contestaciÃ³n de la demanda[17]

3.2.1. Industrias St. Even S.A.[18]

El representante legal de la empresa manifiesta en primer lugar, que la tutela no es el mecanismo complementario de los procesos ordinarios. En el caso de la seÃ±ora Misas Saldarriaga, las pretensiones deben ser decididas "*de manera privativa o exclusiva*" por el juez ordinario laboral previa la tramitaciÃ³n de un juicio de dos instancias.

En segundo lugar, seÃ±ala que no existe nexo de causalidad entre la desvinculaciÃ³n de la tutelante y su estado de salud. Que su historia clÃ-nica muestra que "*el problema mÃ©dico de la seÃ±ora Silvia InÃ©s Misas Saldarriaga no reviste ninguna gravedad, y aquÃ es importante puntualizar que al momento de la desvinculaciÃ³n de la tutelante esta Ãºltima no presentaba incapacidades mÃ©dicas ni en ningÃºn momento allegÃ³ a la empresa la referida resonancia magnÃ©tica, ni citas mÃ©dicas o terapias pendientes de realizarse, mucho menos existiÃ³ orden de reubicaciÃ³n laboral, o se expidieron restricciones mÃ©dicas como tampoco ha sido calificada en su pÃ©rdida de capacidad laboral, y en este punto debo enfatizar que los problemas mÃ©dicos (intermitentes por demÃ¡s) que dice padecer la tutelante no tienen absolutamente nada que ver con la vinculaciÃ³n laboral que sostuvo con la empresa Industrias St. Even SA. (es un problema degenerativo como aparece consignado en el examen mÃ©dico de egreso)*".

Considera que no es suficiente el hecho de sufrir una enfermedad para que la persona desvinculada pueda alegar una vulneraciÃ³n del derecho a la estabilidad laboral, ya que debe existir un nexo de causalidad probado entre el estado de salud y la desvinculaciÃ³n. Que en el caso de la accionante, lo que operÃ³ fue la terminaciÃ³n del contrato por vencimiento del tÃ©rmino pactado.[19]

AdemÃ¡s, que si bien es cierto en la historia clÃnica se verifica que la accionante "*asistiÃ³ a tratamientos mÃ©dicos en el aÃ±o 2013 y en forma intermitente con posterioridad por un problema de artrosis, no se acredita que el mismo le generara una limitaciÃ³n para realizar la labor que ejecutaba dentro de la empresa y por el contrario lo que se presentÃ³ fue que venÃa laborando en forma continua y permanente sin ninguna incapacidad mÃ©dica y tampoco se demuestra que la terminaciÃ³n del vÃnculo contractual tuviera como motivo la condiciÃ³n de salud de la citada seÃ±ora. Lo que se patentiza en cambio es una situaciÃ³n maliciosa de una trabajadora que se repite, en ningÃºn momento presentÃ³ a su empleador constancia de citas mÃ©dicas pendientes o tratamientos mÃ©dicos pendientes, y el dÃa en el que se le terminÃ³ el contrato de trabajo acudiÃ³ a solicitar citas de hidroterapias*".[20]

En tercer lugar, seÃ±ala que el contrato de la accionante terminÃ³ por causa legal, es decir, vencimiento del plazo acordado y por lo tanto, no existe vulneraciÃ³n de los derechos fundamentales invocados.

Finalmente, alega que la seÃ±ora Misas cuenta con la posibilidad de afiliarse al rÃ©gimen contributivo por intermedio de otro empleador o por su propia cuenta como independiente, pero en caso de no contar con los recursos suficientes, puede acudir al rÃ©gimen subsidiado.

3.3. DecisiÃ³n de primera instancia[21]

Mediante providencia del veintisÃ©is (26) de septiembre de dos mil diecisiete (2017), el Juzgado Once Penal Municipal con FunciÃ³n de Control de GarantÃas de MedellÃn concede de manera transitoria el amparo solicitado en la acciÃ³n de tutela presentada por Silvia InÃ©s Misas Saldarriaga. Considera que en este caso se demostrÃ³ que la empresa tenÃa conocimiento del estado de salud de la accionante ya que desde el

aÃ±o 2013 recibÃa atenciÃ³n mÃ©dica para tratar la artrosis severa en ambas rodillas. Por lo tanto, en este caso no era procedente alegar la causal de vencimiento del tÃ©rmino del contrato y se requerÃa autorizaciÃ³n del Ministerio de Trabajo, ante la circunstancia de discapacidad de la seÃ±ora Misas Saldarriaga.

Ordena en consecuencia, el reintegro de la accionante sin soluciÃ³n de continuidad dentro de las 48 horas siguientes a la notificaciÃ³n de la tutela y el pago de los salarios dejados de percibir desde el momento de la terminaciÃ³n del contrato. No ordena el pago de la indemnizaciÃ³n prevista en el artÃculo 26 de la Ley 361 de 1997 como quiera que el amparo se concede de manera transitoria con el fin de evitar un perjuicio irremediable y debe ser la jurisdicciÃ³n laboral la que decida sobre esta peticiÃ³n.

3.4. DecisiÃ³n de segunda instancia[22]

En sentencia del treinta y uno (31) de octubre de dos mil diecisiete (2017), el Juzgado Veintiocho Penal del Circuito de MedellÃn revocÃ³ la decisiÃ³n del juez de primera instancia por considerar que "*no se desprende cuÃ¡l es el perjuicio irremediable al que se puede enfrentar la accionante, que amerite un pronunciamiento del juez constitucional, solo se infiere la afectaciÃ³n a su remuneraciÃ³n al no continuar percibiendo el salario que devengaba como trabajadora al servicio de Industrias St. Even S.A., sin embargo, en los hechos narrados en el escrito de tutela la accionante manifestÃ³ que vive en casa propia y que los gastos del hogar eran compartidos con su esposo, es asÃ como teniendo en cuenta esas obligaciones de socorro y ayuda mutua que recaen sobre los cÃ³nyuges, el mÃnimo vital de la accionante no tiene porque (sic) verse impactado*".

De otra parte, estima que del material probatorio no se puede deducir que el motivo de la terminaciÃ³n del contrato laboral fuera su estado de salud, pues el ÃºltimO contrato fue terminado de manera unilateral al vencimiento del plazo, el 8 de septiembre de 2017. Resaltando tambiÃ©n, que las dolencias iniciaron desde el aÃ±o 2013 y por mÃ¡s de cuatro aÃ±os, la accionante continuÃ³ laborando en la empresa, por lo que no se puede hablar de un caso de despido discriminatorio.

Concluye el juez que "*a pesar del padecimiento de salud de la accionante, no se ha dictaminado que Ã©ste tuviera algÃºn impacto en tÃ©rminos de pÃ©rdida de la capacidad laboral o de debilidad manifiesta, que por ende active la protecciÃ³n laboral reforzada que se depreca, bien sea por la gravedad de la enfermedad diagnosticada o porque se trate de un padecimiento que de por sÃ genere discriminaciÃ³n. Adicionalmente no se pudo determinar el nexo causal necesario entre la culminaciÃ³n de la relaciÃ³n laboral y los padecimientos que aduce la accionante. Por consiguiente, habilitada como estÃ¡ para laborar, pues no se demostrÃ³ una condiciÃ³n diferente, no es posible conceder el amparo que se depreca*".

4. Expediente T-6.588.343

La accionante Ana Victoria MartÃnez Cifuentes acude a la acciÃ³n de tutela con el fin de lograr la protecciÃ³n de sus derechos constitucionales a la vida en conexidad con la salud, al mÃnimo vital, a la seguridad social, a la igualdad, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada, que estima vulnerados por MCT S.A.S como consecuencia de la no renovaciÃ³n de su contrato de prestaciÃ³n de servicios.

4.1. Hechos, argumentos y solicitud

4.1.1. La accionante, de 52 aÃ±os, manifiesta ser madre cabeza de hogar de tres hijas, una de ellas menor de edad, sin ingresos y actualmente sin empleo y con dificultad para conseguir uno. SeÃ±ala que ingresÃ³ a trabajar el 2 de diciembre de 2011 con la empresa accionada, bajo un contrato laboral a tÃ©rmino indefinido para desempeÃ±ar el cargo de auxiliar de gestiÃ³n documental, en la sede principal de la empresa, ubicada en el municipio de Funza, Cundinamarca. El Ãºltimo salario recibido, dice, fue de $1.000.000 y estuvo afiliada al sistema de seguridad social.

4.1.2. Expone que en marzo de 2012 fue diagnosticada con un carcinoma de ovario que hizo metÃ¡stasis como un tumor maligno en el colon. De ello fue operada ese mismo aÃ±o el 20 de marzo y fue recuperÃ¡ndose poco a poco con el tiempo.[23] Por ese motivo, no pudo trabajar durante un aÃ±o aproximadamente y estuvo en tratamiento psiquiÃ¡trico para recuperarse de una depresiÃ³n profunda que le causÃ³ su enfermedad.

4.1.3. Manifiesta que se reintegrÃ³ laboralmente en marzo de 2013, desempeÃ±ando sus labores normalmente pero asistiendo a control cada 3 meses en un principio y luego, cada 6 meses. Sin embargo, en agosto de 2017, dice, le diagnosticaron calcificaciones perihepÃ¡ticas, que sugieren compromiso peritoneal como consecuencia del tumor de ovario, motivo por el cual, debiÃ³ retomar tratamientos con varias especialidades.

4.1.4. Expone que el empleador tenÃa pleno conocimiento de su situaciÃ³n de salud, ya que ella entregaba copia de las incapacidades, exÃ¡menes y controles a su coordinadora. No obstante, el 12 de septiembre de 2017 la empresa terminÃ³ unilateralmente el contrato sin que mediara autorizaciÃ³n del Ministerio de Trabajo.[24]

4.1.5. Resalta que este hecho no permite que acceda al servicio de salud y que no pueda continuar con el tratamiento necesario para que el cÃ¡ncer no acabe con su vida. AdemÃ¡s, alega deber varios meses de arriendo y tener dificultades para cubrir los gastos bÃ¡sicos de subsistencia de ella y su hija menor de edad.

4.1.6. En consecuencia, solicita el amparo de sus derechos fundamentales y se ordene a la empresa accionada la reincorporaciÃ³n al cargo que venÃa desempeÃ±ando, con el pago retroactivo de todas sus prestaciones sociales dejada de percibir

4.2. Traslado y contestaciÃ³n de la demanda[25]

4.2.1. MCT S.A.S.[26]

El representante legal de la empresa da respuesta a la acciÃ³n de tutela, resaltando que la mayorÃa de los hechos de la tutela son manifestaciones que no le constan y que deben ser demostradas. SeÃ±ala que la accionante suscribiÃ³ contrato individual de trabajo el 2 de diciembre de 2011 como auxiliar de servicios generales[27] y que por problemas de salud durante los aÃ±os 2012 y 2013, fue reubicada laboralmente para desempeÃ±ar actividades en el cargo de auxiliar de gestiÃ³n documental.[28]

Indica que efectivamente la seÃ±ora Ana Victoria estuvo incapacitada por mÃ¡s de 180 dÃas y estuvo sometida a 10 ciclos de quimioterapia y el pago de las incapacidades se realizÃ³ por la EPS Compensar y por Colpensiones.[29] AdemÃ¡s, que no es cierto que hubiera puesto en conocimiento de la empresa antes de la terminaciÃ³n del contrato, el resultado de la cirugÃa practicada en el aÃ±o 2012 ni allegÃ³ copia de incapacidades en esa Ã©poca.

Considera que la terminaciÃ³n del contrato[30] se hizo en estricto apremio a la ley laboral, atendiendo a faltas disciplinarias de la accionante contra sus compaÃ±eros de trabajo,[31] a travÃ©s de malos tratos, refiriendo con palabras soeces el compromiso de los demÃ¡s trabajadores hacia la sociedad demandada y amenazÃ¡ndolos con el despido debido a sus influencias en la compaÃ±Ãa si llegaban a reportar su incumplimiento de funciones laborales. AdemÃ¡s, no es una persona con una condiciÃ³n de salud que le impida desempeÃ±ar sus labores, al ser calificada con un porcentaje del 44.39%,[32] sin que ese dictamen se controvirtiera por la interesada. Que las pruebas no evidencian una afectaciÃ³n grave a la salud de la accionante que implique la vulneraciÃ³n de su derecho a la vida, ya que el control que se hace es para descartar una recaÃda, por tanto no existe perjuicio irremediable. Ello por cuanto estÃ¡ amparada en la prestaciÃ³n continua del servicio mÃ©dico por parte de la EPS que al momento de la terminaciÃ³n del contrato se encontraba suministrando el tratamiento.

En ese escenario, estima que no se han vulnerado los derechos de la accionante y que existe causal objetiva para dar por terminado el contrato y pagar una indemnizaciÃ³n para evitar conflictos. Si la seÃ±ora MartÃnez considera que existe irregularidad alguna, debe acudir a la jurisdicciÃ³n ordinaria. SeÃ±ala tambiÃ©n que en este caso no existe un nexo de causalidad entre el despido y la situaciÃ³n de salud de la actora, ya que no hay prueba de que en la actualidad la seÃ±ora Ana Victoria padezca una afectaciÃ³n a su salud que la someta a una debilidad manifiesta teniendo en cuenta que los exÃ¡menes para descartar una recaÃda por la presencia de las calcificaciones y su resultado fueron conocidos por la actora con posterioridad a la terminaciÃ³n del contrato de trabajo.

Por lo tanto, reitera que "*no existe una debilidad manifiesta de la accionante, no era conocida por su empleador, y su despido no se efectuÃ³ por causa de sus controles mÃ©dicos, por tanto, el derecho a la estabilidad laboral reforzada no puede desfigurarse o abusar del mismo para lograr que el empleado tenga un derecho subjetivo de permanecer indefinidamente en un puesto de trabajo; asÃ mismo, los miedos de la accionante sobre una recaÃda sin tener un concepto claro por su mÃ©dico tratante, no posibilitan el estatus de ser persona con discapacidad como consecuencia de la enfermedad, es decir, ipso facto no pone a la accionante en un estado de debilidad manifiesta*".

Finalmente afirma que la acciÃ³n es improcedente por no cumplir con el presupuesto de subsidiariedad, al no estar instituida para reemplazar los procesos ordinarios, especialmente cuando no se advierte un perjuicio irremediable.

4.3. DecisiÃ³n de Ãºnica instancia[33]

Mediante providencia del diecinueve (19) de diciembre de dos mil diecisiete (2017), el Juzgado Setenta y Cinco Civil Municipal de BogotÃ¡ resolviÃ³ declarar improcedente la acciÃ³n de tutela presentada por Ana Victoria MartÃnez Cifuentes. ConsiderÃ³ que "*le compete a la jurisdicciÃ³n laboral, dirimir los asuntos relativos a aquellas reclamaciones relativas a la determinaciÃ³n de si la terminaciÃ³n del contrato se ajustÃ³ a la normatividad legal, pues se trata de una controversia de linaje laboral que debe ser solucionada a travÃ©s del procedimiento que prevÃ© el legislador*".

SeÃ±alÃ³ que en este caso "*no se demostrÃ³ que la enfermedad que padece la demandante haya sido el detonante, el nexo causal, para la terminaciÃ³n del contrato de trabajo, lo que deviene aÃºn mÃ¡s la negativa de la acciÃ³n de tutela pues lo que condujo a la finalizaciÃ³n de esa relaciÃ³n fue el reporte de novedades disciplinarias*".

5. Expediente T-6.603.198

Leopoldo RodrÃguez CalderÃ³n acude a la acciÃ³n de tutela con el de fin que se protejan sus derechos constitucionales a la vida digna, al mÃ-nimo vital, a la dignidad humana, a la igualdad, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada, que estima vulnerados por Pinturas Surinco obras y Servicios del Tolima S.A.S. como consecuencia de la terminaciÃ³n de su contrato de trabajo a tÃ©rmino indefinido.

5.1. Hechos, argumentos y solicitud

5.1.1. El actor seÃ±ala que ingresÃ³ a trabajar el 1 de julio de 2012 con la empresa accionada, bajo un contrato laboral a tÃ©rmino indefinido[34] para desempeÃ±ar el cargo de quÃmico, cuya funciÃ³n principal era la elaboraciÃ³n de pinturas con productos altamente nocivos para la salud. Labor que era "*desarrollada de manera personal, atendiendo las funciones asignadas por mis jefes dentro de la empresa, regido por continuas y permanentes Ã³rdenes de trabajo*".

5.1.2. Expone que en marzo de 2016 presentÃ³ quebrantes de salud asociados a un diagnÃ³stico inicial de chicunguÃ±a, acompaÃ±ado de mareos frecuentes dolores de cabeza, adormecimiento de piernas y presencia de manchas de sangre en ellas. Al no mejorar, en mayo de ese aÃ±o fue hospitalizado con un diagnostico principal de trombocitopenia no especificada, pero en junio de 2016 el especialista concluyÃ³ que era un "*paciente con aplasia medular con celularidad del 5-10% en espera de autorizaciÃ³n de su EPS para inicio de timoglobulina antitimocitica, pese a la insistencia de solicitud no hay respuesta de esta, poniendo en riesgo la vida del paciente*".

5.1.3. Manifiesta que la enfermedad que padece es muy rara y grave, ya que estÃ¡ expuesto a sufrir hemorragias espontÃ¡neas porque el nivel de plaquetas es muy bajo. Por tal motivo, iniciÃ³ un proceso de terapias inmunodepresoras y asistencias psicolÃ³gicas. Desataca que estuvo incapacitado 180 dÃas[35] y que se emitieron recomendaciones para reubicaciÃ³n laboral, ademÃ¡s de radioterapias y transfusiones de sangre periÃ³dicas mientras se realiza un trasplante de mÃ©dula Ã³sea.[36]

5.1.4. A pesar de lo anterior, el 30 de junio de 2017 recibiÃ³ un documento que debÃa firmar, denominado acta de terminaciÃ³n de contrato

laboral a tÃ©rmino indefinido por mutuo acuerdo y ademÃ¡s, aceptar un segundo documento denominado contrato de prestaciÃ³n de servicios.[37] Ante su negativa, el administrador de la empresa le informÃ³ que no habÃa mÃ¡s trabajo y en consecuencia, fue desvinculado sin liquidaciÃ³n alguna y retirado del sistema de seguridad social en salud. SituaciÃ³n que afecta el tratamiento de la enfermedad que padece y el sostenimiento de su familia, compuesta por su compaÃ±era y su hija de 14 aÃ±os de edad.[38]

5.1.5. En consecuencia, solicita el amparo de sus derechos fundamentales y se ordene a la empresa accionada la reincorporaciÃ³n y reubicaciÃ³n a un cargo que respete las restricciones laborales impartidas en su caso, con el pago retroactivo de salarios y prestaciones sociales dejada de percibir desde el 31 de mayo de 2017, asÃ como la indemnizaciÃ³n contemplada en el artÃculo 26 de la Ley 361 de 1997.

5.2. Traslado y contestaciÃ³n de la demanda[39]

5.2.1. Pinturas Surinco Obras y Servicios del Tolima S.A.S[40]

La representante legal de la empresa da respuesta a la acciÃ³n de tutela, resaltando respecto de los hechos de la tutela, que efectivamente el seÃ±or RodrÃguez CalderÃ³n celebrÃ³ contrato a tÃ©rmino indefinido desde el 1 de julio de 2012 hasta el 1 de junio de 2017, "*en el cargo de vendedor de mostrador de productos quÃmicos y pinturas a base de solventes y base de agua*".

Alega que por el tipo de empresa comercializadora de pinturas "*se requieren mezclar las mismas para llegar a los colores que el cliente exige, es un trabajo bÃ¡sico y con un conocimiento en la combinaciÃ³n de tonos de pintura a base de agua y sintÃ©ticos que para nada atenta con la integridad fÃsica de los empleados. El seÃ±or LEOPOLDO RODRIGUEZ CALDERON libre y sin coacciÃ³n firmÃ³ el contrato laboral a tÃ©rmino indefinido donde se le aclarÃ³ sus funciones y que durante el tiempo que trabajÃ³ para nuestra empresa no tuvo objeciÃ³n alguna, solo hasta este momento donde se le termina el contrato al empleado por motivos muy diferentes a los enunciados por Ã©l. Nunca se le dio una orden que afectara sus derechos y en ningÃºn momento fue explotado laboralmente, por el contrario la empresa propende que sus empleados estÃ©n en unas buenas condiciones de trabajo y se cumple con el manual de funciones entregado a cabalidad*".

SeÃ±ala durante el aÃ±o 2016, a pesar de las incapacidades presentadas por el actor,[41] "*se le respetaron todos sus derechos entendiendo la situaciÃ³n que presentaba, incluso nuestra compaÃ±Ãa estuvo pendiente de lo que Ã©l necesitara, pues nos preocupaba su estado de salud, el dictamen mÃ©dico durante estos periodos siempre fue ANEMIA PLASTICA IDIOPATICA enfermedad de origen comÃºn que para nada tiene que ver con su trabajo, tal como lo indica su historia mÃ©dica*".[42] Que fue hasta marzo de 2017 cuando le diagnostican una infecciÃ³n viral, sin presentar queja o malestar alguno por su salud "*por lo contrario se ve en buena condiciÃ³n*". Ante esta situaciÃ³n y atendiendo sus condiciones psicofisiolÃ³gicas, dice, la empresa lo reubicÃ³ en el cargo de vendedor que no implica desgaste de energÃa corporal.

No obstante, alega que la situaciÃ³n econÃ³mica de la empresa, en riesgo latente de quiebra, obligÃ³ a suprimir varios cargos incluyendo el del accionante. Dice desconocer el acta y el contrato enunciado por el seÃ±or Leopoldo, ya que todos los trabajadores conocen el estado de la empresa y "*serÃa contradictorio prescindir de los servicios y continuÃ¡ndolos cambiando a otra clase de contrato*". Explica que nunca se entregÃ³ acta de terminaciÃ³n de contratos y la notificaciÃ³n se hizo verbalmente proponiÃ©ndole una indemnizaciÃ³n y que no es cierto que se encuentre en la calle pues "*se encuentra laborando actualmente con el seÃ±or Edwin CastaÃ±eda como empleador, aduciendo un excelente estado de salud y asumiendo responsablemente sus funciones*".

Adicionalmente, manifiesta que el seÃ±or RodrÃguez CalderÃ³n se encuentra afiliado al rÃ©gimen subsidiado[43] y acudiÃ³ al Ministerio de Trabajo para solucionar el conflicto el 23 de agosto de 2017 y se encuentra pendiente audiencia de conciliaciÃ³n fijada para el 15 de septiembre de 2017,[44] existiendo entonces otro mecanismo en curso para lograr la protecciÃ³n de sus derechos.

Finalmente reitera que es clara la mala fe del actor al seÃ±alar que su despido obedeciÃ³ a la enfermedad que padece, la cual lo incapacitÃ³ durante el aÃ±o 2016, tiempo en el que se respetaron sus derechos y presentando mejorÃa en 2017. Estima que el reintegro no es viable ante la situaciÃ³n econÃ³mica de la empresa y teniendo en cuenta que el actor se encuentra laborando actualmente.

5.2.2. Saludtotal EPS[45]

A travÃ©s de la administradora de la sucursal en la ciudad de IbaguÃ©, la EPS vinculada alega falta de legitimaciÃ³n por pasiva ya que la inconformidad del actor va dirigida contra una entidad distinta. AdemÃ¡s, que luego de auditar el caso, se evidencia que el seÃ±or Leopoldo RodrÃguez reportÃ³ contrato con el aportante Pinturas Surinco SAS el cual fue cerrado el 1 de junio de 2017.[46] Por lo tanto, solicita la desvinculaciÃ³n del trÃ¡mite de la acciÃ³n de tutela.

5.2.3. Ministerio de Trabajo[47]

A travÃ©s de la asesora de la Oficina JurÃdica, el ministerio alega falta de legitimaciÃ³n por pasiva toda vez que esta entidad no ha vulnerado por acciÃ³n u omisiÃ³n los derechos fundamentales invocados. Luego de citar jurisprudencia relacionada con la improcedencia de la tutela para el pago de acreencias laborales y con la estabilidad reforzada del trabajador, seÃ±ala que existe otro mecanismo dentro del ordenamiento jurÃdico para resolver las controversias laborales, por lo que solicita que se declare la improcedencia de la acciÃ³n de tutela presentada por el seÃ±or RodrÃguez CalderÃ³n.

5.2.4. Leopoldo RodrÃguez CalderÃ³n[48]

El accionante presentÃ³ escrito para replicar la contestaciÃ³n de la empresa demandada, informando que de la historia clÃnica se evidencia que el Ãºltimo control de su enfermedad fue el 12 de agosto de 2017 y que continÃºa en tratamiento, siendo falsa la afirmaciÃ³n de su buen estado de salud, ya que su patologÃa es crÃ³nica, irreversible y degenerativa.

Informa ademÃ¡s, que no se logrÃ³ una conciliaciÃ³n ante el Ministerio de Trabajo porque el representante legal no asistiÃ³ y porque la empresa pasa por alto su condiciÃ³n de salud y el estado de debilidad manifiesta en el que se encuentra. Que no es cierto que estÃ¡ trabajando en la actualidad porque su condiciÃ³n "*no le permite desarrollar ninguna actividad, pues ademÃ¡s de la pÃ©rdida de memoria la continua cefalea y la disminuciÃ³n de la visiÃ³n, tambiÃ©n vengo presentando adormecimiento en los miembros inferiores, mareos y fuertes dolores de cabeza, sumado a un cuadro de ansiedad y depresiÃ³n*".[49] Finalmente, indica que la tutela la presentÃ³ por sugerencia de los funcionarios del Ministerio de Trabajo y la DefensorÃa del Pueblo, para evitar un perjuicio irremediable ante la falta de recursos y su salud desmejorada.

5.3. DecisiÃ³n de primera instancia[50]

Mediante providencia del diecinueve (19) de septiembre de dos mil diecisiete (2017), el Juzgado DÃ©cimo Civil Municipal de IbaguÃ© resolviÃ³ declarar improcedente la acciÃ³n de tutela presentada por Leopoldo RodrÃguez CalderÃ³n. ConsiderÃ³ que la tutela no es procedente para obtener el reconocimiento de beneficios econÃ³micos ni para solucionar las diferencias que se presenten en las relaciones laborales. Que en este caso no se observa "*que el actor se encuentre ante un perjuicio irremediable que haga procedente la tutela como mecanismo transitorio, en la medida que no existen evidencias claras y determinantes de que dicha persona y su nÃºcleo familiar estÃ© actualmente ante un peligro inminente, grave, que amerite su protecciÃ³n urgente y de forma impostergable*".

5.4. DecisiÃ³n de segunda instancia[51]

En sentencia del dos (2) de noviembre de dos mil diecisiete (2017), el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de IbaguÃ© confirmÃ³ la decisiÃ³n impugnada por estimar que la terminaciÃ³n del contrato no estÃ¡ relacionada con la patologÃa que padece el trabajador "*pues mÃrese que con los quebrantos de salud que dice el accionante viene padeciendo, no son corroborados por el informe mÃ©dico alguno y en la calificaciÃ³n de invalidez nada se encontrÃ³ al respecto (…) en ningÃºn lugar del expediente se demuestra que la situaciÃ³n de salud del ex trabajador se hubiera agravado con el paso del tiempo – desde el diagnÃ³stico realizado hasta la fecha en la que se decide dar por terminado el contrato o que su incapacidad hubiere sufrido un incremento*". Por lo anterior, concluye que no existe nexo causal evidente entre la disminuciÃ³n de la capacidad laboral con todas las consecuencias que ello aparejaba y el despido.

Finalmente, seÃ±alÃ³ que el actor puede acudir a la jurisdicciÃ³n ordinaria para controvertir su desvinculaciÃ³n.

6. ActuaciÃ³n en Sede de RevisiÃ³n

6.1. Mediante auto del 7 de mayo de 2018, la magistrada sustanciadora ordenÃ³ a los accionantes aportar informaciÃ³n relevante y relacionada con su situaciÃ³n personal para poder dar soluciÃ³n a sus casos.[52]

6.2. En respuesta al requerimiento, el seÃ±or Uriel Alfonso Roa Osorio (expediente T-6.576.336) manifestÃ³ que no acudiÃ³ a la jurisdicciÃ³n ordinaria para resolver las pretensiones y que actualmente se encuentra trabajando travÃ©s de contrato de prestaciÃ³n de servicios con la entidad accionada, suscrito en febrero de 2018 como Consejero AcadÃ©mico Nacional hasta el 30 de diciembre de 2018. SeÃ±alÃ³ ademÃ¡s, que la EPS Sura estÃ¡ prestando los servicios requeridos por su discapacidad y que los gastos del hogar los estÃ¡ cubriendo con el contrato suscrito.

6.2.1. Al descorrer el traslado ordenado mediante auto del 30 de mayo de 2018, el Director del Sena Regional Caldas,[53] precisÃ³ que la entidad "*cumple a cabalidad con la cuota de inclusiÃ³n de contratistas discapacitados, siendo uno de los centros que inclusive se destaca por este tema*". Luego de citar la sentencia de unificaciÃ³n SU-040 de 2018 considerÃ³ que "*en el caso del accionante su vinculaciÃ³n se realizÃ³ con pleno conocimiento de su situaciÃ³n y por virtud de una polÃtica especÃfica de inclusiÃ³n de la poblaciÃ³n en condiciÃ³n de discapacidad adoptada en el plan de desarrollo vigente (…). Como consecuencia no se configura la estabilidad laboral reforzada, es decir cÃ³mo se manifiesta en la sentencia citada la terminaciÃ³n del contrato suscrito no vulnera sus derechos fundamentales, al no gozar del derecho a la estabilidad laboral reforzada y haberse vencido el plazo inicialmente acordado entre las partes"*.

6.2.2. El Ministerio de Salud y ProtecciÃ³n Social,[54] al descorrer el traslado ordenado mediante auto del 30 de mayo de 2018, manifestÃ³ en escrito recibido el 8 de junio de 2018 que por competencia, remitirÃa el requerimiento al Ministerio del Trabajo, seccional Caldas.

6.3. Mediante escrito recibido el 16 de mayo de 2018,[55] la seÃ±ora Silvia InÃ©s Misas Saldarriaga (expediente T-6.587.506) dio respuesta al requerimiento del despacho en los siguientes tÃ©rminos: (i) En primer lugar manifestÃ³ continuar desempleada a pesar de andar en una bÃºsqueda constante. Que logrÃ³ conseguir un subsidio del programa al cesante, el cual solicitÃ³ desde el 7 de marzo y puede empezar a ser efectivo a partir del 15 de mayo (anexa carta de otorgamiento del subsidio). (ii) Respecto de la calificaciÃ³n de las patologÃas, la EPS Sura las calificÃ³ en primera oportunidad de origen comÃºn, decisiÃ³n que fue apelada por considerar que el origen es laboral. (iii) SeÃ±alÃ³ que no ha acudido a la jurisdicciÃ³n laboral porque estaba adelantando primero los trÃ¡mites de su calificaciÃ³n. (iv) IndicÃ³ que en un principio la EPS no continuÃ³ con la prestaciÃ³n de los servicios por estar sin cobertura, pero con la entrega del subsidio pudo afiliarse nuevamente y recibir los tratamientos, especialmente las radiografÃas en ambas rodillas. Anexa las restricciones de la ortopedista y la entrega de las mismas a su antiguo empleador. (v) Finalmente, expresÃ³ que durante los 6 meses que ha estado desempleada ella y su hija (estudiante de 6Âº semestre de diseÃ±o grÃ¡fico) han dependido de su esposo, quien trabaja en un pequeÃ±o taller, sin derecho a la seguridad social y con un ingreso promedio entre $10.000 y $30.000 diarios. Motivo por el cual han pasado por fuertes necesidades econÃ³micas.

6.3.1. Durante el tÃ©rmino de traslado, la empresa accionada guardÃ³ silencio.

6.4. El seÃ±or Leopoldo RodrÃguez CalderÃ³n, mediante oficio recibido el 29 de mayo de 2018,[56] manifestÃ³ que desde el 30 de junio de 2017 no ha logrado vincularse laboralmente con alguna empresa, ya que su estado de salud se ha deteriorado de manera progresiva, situaciÃ³n que impide a que cualquier empresa lo contrate. AgregÃ³ que "*a comienzos de este aÃ±o intentÃ© desempeÃ±arme como domiciliario, procurando proveer un sustento mÃnimo para mi hogar, pero por mi delicado estado de salud no pude continuar con dicha labor como quiera que debÃa conducir una motocicleta, teniendo el riesgo de sufrir un accidente, pues por la enfermedad que padezco me encuentro expuesto a sufrir hemorragias espontÃ¡neas por mi bajo nivel de plaquetas, ademÃ¡s de padecer continuos mareos, visiÃ³n borrosa, episodios de amnesia y cefalea, razÃ³n por la que en la actualidad estoy desempleado y sin ingresos para una congrua subsistencia*".

Seguidamente, indicÃ³ que solicitÃ³ la calificaciÃ³n de su pÃ©rdida de capacidad laboral ante la EPS Salud Total, entidad que el 13 de julio de 2017 determinÃ³ que su enfermedad *anemia aplÃ¡sica* era de origen comÃºn. Contra esta decisiÃ³n presentÃ³ recurso de apelaciÃ³n el 27 de julio de 2017. A pesar de los requerimientos, dijo, no se ha resuelto el recurso y solo hasta el lunes 28 de mayo de 2018 fue citado a valoraciÃ³n mÃ©dica.[57] Que por otra parte, el 9 de abril de 2018 ProtecciÃ³n S.A. lo notificÃ³ de un dictamen que determinÃ³ un 36.15% de pÃ©rdida de capacidad laboral con fecha de estructuraciÃ³n el 13 de enero de 2018 y de origen comÃºn.[58] Contra este dictamen presentÃ³ recurso de

apelaciÃ³n por considerar que su enfermedad es de origen laboral.

SeÃ±alÃ³ que el 5 de julio de 2017 presentÃ³ ante el inspector de trabajo del Tolima una solicitud de investigaciÃ³n por acoso laboral "*dadas las condiciones que la empresa accionada pretendiÃ³ imponerme para cambiar mi vinculaciÃ³n a travÃ©s de un contrato de trabajo a uno de prestaciÃ³n de servicios, desmejorando mi situaciÃ³n con el fin de que presentara mi renuncia, disfrazando asÃ su verdadera intenciÃ³n de terminar mi contrato por el estado de invalidez en el que me encuentro*". Que posteriormente, el 17 de julio de 2017 presentÃ³ una queja ante la DirecciÃ³n Territorial Tolima del Ministerio de Trabajo, como consecuencia de la terminaciÃ³n de su contrato de trabajo sin pagar salarios ni prestaciones sociales debidas y desconocer su estado de debilidad manifiesta. A ninguna de las dos citaciones la empresa asistiÃ³.[59]

ManifestÃ³ tambiÃ©n, que al quedar desafiliado del sistema de salud, se vinculÃ³ al mismo a travÃ©s del rÃ©gimen subsidiado[60] y ha estado recibiendo los servicios. Que el Ãºltimo control de su diagnÃ³stico *anemia aplÃ¡sica* lo tuvo el pasado 18 de mayo, con un panorama desalentador pues tiene las plaquetas por debajo del valor normal.[61] AdemÃ¡s, fue diagnosticado con "*el sÃndrome epilÃ©ptico idiopÃ¡tico relacionados con localizaciones focales parciales*".

Finalmente, indicÃ³ que se encuentra en una situaciÃ³n complicada al vivir "*de arrimado donde una hijastra, en un sector denominado de invasiÃ³n de esta ciudad*", pues no tiene como proveer a su familia una vivienda digna y pagar un arriendo para vivir de forma independiente. Su compaÃ±era no ha podido conseguir un empleo y estÃ¡ desempleada y su hija de 14 aÃ±os, estÃ¡ estudiando. Que esta situaciÃ³n le ha generado un estado de ansiedad y depresiÃ³n y la empresa no ha pagado los salarios y prestaciones sociales a las que tiene derecho por todos los aÃ±os de servicio.

6.4.1. Este despacho corriÃ³ traslado del escrito antes descrito por tres (3) dÃas hÃ¡biles a la parte accionada, sin que a la fecha de vencimiento del tÃ©rmino concedido se hubiera recibido escrito alguno por parte del interviniente en la acciÃ³n de la referencia.[62]

6.4.2. El 4 de julio de 2018 se recibiÃ³ en el despacho escrito[63] mediante el cual el accionante Leopoldo RodrÃguez CalderÃ³n allega copia de la ResoluciÃ³n No. 0210 del 14 de junio de 2018, proferida par la Coordinadora del Grupo de PrevenciÃ³n, InspecciÃ³n, Vigilancia y Control de la DirecciÃ³n Territorial Tolima, del Ministerio de Trabajo, en la que se sancionÃ³ a la empresa Surinco Obras y Servicios del Tolima S.A.S. por no solicitar el permiso al Ministerio de Trabajo para poder despedir a un trabajador discapacitado.[64]

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

1. Competencia

1.1. La Sala SÃ©ptima de RevisiÃ³n de Tutelas de la Corte Constitucional, en desarrollo de las facultades conferidas en los artÃculos 86 y 241, numeral 9Â°, de la ConstituciÃ³n, es competente para revisar los fallos de tutela adoptados en el proceso de esta referencia.

2. Procedibilidad

La Sala considera que las acciones de tutela estudiadas son procedentes y pueden ser resueltas de fondo. Las siguientes razones llevan a esta conclusiÃ³n:

2.1. LegitimaciÃ³n en la causa por activa. En este caso, las acciones son interpuestas por personas naturales que se han visto presuntamente afectadas con las decisiones de sus empleadores, de dar por terminadas sus vinculaciones laborales. De manera que de conformidad con el artÃculo 10 del Decreto 2591 de 1991, los accionantes tienen legitimaciÃ³n para actuar.

2.2. LegitimaciÃ³n en la causa por pasiva. De acuerdo con el artÃculo 86 de la ConstituciÃ³n, la acciÃ³n de tutela procede contra cualquier

acciÃ³n u omisiÃ³n de autoridad pÃºblica o de los particulares. En este caso, las entidades demandadas son particulares susceptibles de ser demandadas a travÃ©s de la acciÃ³n de tutela por la calidad de empleadores y por ser las presuntas responsables de la inconformidad de los accionantes.

2.3. No existe otro medio eficaz de defensa judicial (Subsidiariedad). Por regla general la acciÃ³n de tutela, conforme al inciso 3Âº del artÃculo 86 de la ConstituciÃ³n y el numeral 1Âº del artÃculo 6 del Decreto 2591 de 1991, es de naturaleza subsidiaria o residual frente a los demÃ¡s recursos judiciales que ofrece el ordenamiento jurÃdico. De manera que la tutela procederÃ¡ como recurso principal cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

En cuanto a las reclamaciones relacionadas con la protecciÃ³n de estabilidad laboral reforzada y reintegro al lugar de trabajo, en sentencia T-151 de 2017[65] esta CorporaciÃ³n reiterÃ³ la procedencia excepcional de la tutela en estos casos. Al respecto se indicÃ³:

“la acciÃ³n de tutela no es la vÃa judicial idÃ³nea, dado que existe una jurisdicciÃ³n especializada, que en los Ãºltimos aÃ±os ha sido fortalecida con la implementaciÃ³n 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 situaciÃ³n de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la realizaciÃ³n de sus derechos al mÃnimo vital o a la vida digna. En este escenario, la situaciÃ³n particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vÃas ordinaras, requiriendo de la procedencia de la acciÃ³n de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra (Ã©nfasis aÃ±adido)”.

En efecto, ciertos factores pueden llegar a ser particularmente representativos en la determinaciÃ³n de un estado de debilidad manifiesta, tales como: (i) la edad del sujeto, (ii) su desocupaciÃ³n laboral, (iii) la circunstancia de no percibir ingreso alguno que permita su subsistencia, la de su familia e impida las cotizaciones al rÃ©gimen de seguridad social y (iv) la condiciÃ³n mÃ©dica sufrida por el actor” (Ã©nfasis aÃ±adido).

En esta oportunidad, los accionantes estÃ¡n en situaciÃ³n de debilidad manifiesta, no solo por las distintas enfermedades que padecen sino porque, de sus escritos de tutela, se desprende que dependen de sus salarios para sostenimiento de su nÃºcleo familiar. De manera que la acciÃ³n de tutela se convierte en el mecanismo idÃ³neo para lograr la protecciÃ³n de sus derechos fundamentales.

2.4. Las acciones se presentaron oportunamente (inmediatez). Esta CorporaciÃ³n, a travÃ©s de su jurisprudencia[66] ha flexibilizado el anÃ¡lisis del requisito de inmediatez en caso de personas que alegan una estabilidad laboral reforzada debido a su condiciÃ³n de debilidad manifiesta, con ocasiÃ³n de su estado de salud, cuando: (i) existe una afectaciÃ³n a la salud del demandante que permanece en el tiempo y la cual le ha impuesto una carga adicional que le impide actuar de la misma forma que alguien sano; (ii) se trata de sujetos de especial protecciÃ³n, como por ejemplo las personas en situaciÃ³n de discapacidad y (iii) en aquellas situaciones en las que si bien el actor no acudiÃ³ a los medios jurisdiccionales que tenÃa a su alcance, sÃ desplegÃ³ cierta actividad ante su empleador para proteger sus derechos.

En este caso, la Sala advierte que las demandas se presentaron por personas en situaciÃ³n de debilidad manifiesta, como ya se indicÃ³, dentro de un tiempo prudencial. En todos los casos, los accionantes acudieron al juez constitucional en el tÃ©rmino de dos a tres meses desde la terminaciÃ³n de sus contratos, encontrÃ¡ndose cumplido el requisito de la inmediatez.

3. Problema jurÃdico

3.1. Teniendo en cuenta la situaciÃ³n expuesta, corresponde a la Corte Constitucional determinar el siguiente problema jurÃdico dentro de los expedientes T-6.577.725, T-6.587.506, T-6.588.343 y T-6.603.198: Â¿Las empresas accionandas, Servilimas S.A.S., Industrias St. Even S.A., MCT S.A.S. y Pinturas Surinco Obras y Servicios del Tolima S.A.S. vulneraron el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los seÃ±ores Blanca Cecilia MartÃnez Parada, Silvia InÃ©s Misas Saldarriaga, Ana Victoria MartÃnez Cifuentes y Leopoldo RodrÃguez CalderÃ³n, al desvincularlos de su lugar de trabajo sin obtener el correspondiente permiso del Ministerio del Trabajo, a pesar de tratarse de personas con especiales condiciones de salud?

3.2. En el caso del expediente T-6.576.336, la Sala deberÃ¡ establecer si: Â¿El Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, Regional Caldas vulnerÃ³ los derechos a la estabilidad laboral reforzada del actor Uriel Alfonso Roa Osorio, persona en situaciÃ³n de discapacidad, pensionada por invalidez y vinculada con la entidad en virtud de una polÃtica de inclusiÃ³n social y por consiguiente, se violan sus derechos fundamentales al finalizar la relaciÃ³n laboral por vencimiento del plazo convenido y sin autorizaciÃ³n previa del Ministerio de Trabajo?

3.3. Con el fin de resolver el problema jurÃdico planteado, la Sala reiterarÃ¡ su jurisprudencia sobre (i) la protecciÃ³n constitucional a personas en condiciÃ³n de discapacidad o en situaciÃ³n de debilidad manifiesta; (ii) la estabilidad ocupacional reforzada de las personas con discapacidad en contratos de prestaciÃ³n de servicios y (iii) resolverÃ¡ los casos concretos sometidos a estudio.

4. La protecciÃ³n constitucional a personas en condiciÃ³n de discapacidad o en situaciÃ³n de debilidad manifiesta en materia laboral. ReiteraciÃ³n de jurisprudencia

4.1. De conformidad con el artÃculo 13 de la ConstituciÃ³n le corresponde al Estado propiciar las condiciones para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo, especialmente para que las personas que de acuerdo a su condiciÃ³n econÃ³mica, fÃsica o mental se encuentren en estado de debilidad manifiesta, tengan una especial protecciÃ³n.[67] AsÃ mismo, el artÃculo 53 de la Carta PolÃtica establece una protecciÃ³n general de la estabilidad laboral de los trabajadores, reforzada cuando el trabajador es una persona que, por sus condiciones particulares, puede llegar a sufrir un grave detrimento a raÃz de una desvinculaciÃ³n abusiva.[68] En ese sentido, la Corte desarrollÃ³ el concepto de igualdad en las relaciones laborales de la siguiente manera:

"(…) el llamado expreso de la norma superior a que las relaciones entre las personas se desarrollen bajo el principio de la solidaridad, debe extenderse a aquellas de carÃ¡cter laboral. En ese sentido, las relaciones laborales deben respetar principios constitucionales que, como el de solidaridad, permiten a las partes reconocerse entre sÃ, como sujetos de derechos constitucionales fundamentales, que quieren desarrollar su plan de vida en condiciones mÃnimas de dignidad, y que para hacerlo, requieren apoyo del Estado y de los demÃ¡s particulares, especialmente, en aquellas situaciones en las que las desigualdad material, la debilidad fÃsica o mental, o la falta de oportunidades, les imponen obstÃ¡culos mayores en la consecuciÃ³n de sus metas." 69

4.2. En esta misma lÃnea, el artÃculo 54 *ejusdem* afirma que *"…el Estado debe propiciar la ubicaciÃ³n laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusvÃ¡lidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud*". Finalmente, el artÃculo 47 de la Carta establece el deber del Estado de adelantar "*una polÃtica de previsiÃ³n, rehabilitaciÃ³n e integraciÃ³n social para los disminuidos fÃsicos, sensoriales y psÃquicos, a quienes se prestarÃ¡ la atenciÃ³n especializada que requieran*".

4.3. Una lectura ordenada de las normas constitucionales citadas ha permitido que esta CorporaciÃ³n considere que la estabilidad laboral reforzada es la concreciÃ³n del mandato contenido en los artÃculos de la Carta, para proteger a aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el Ã¡mbito laboral –lo que incluye situaciones de contrato realidad- a gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificaciÃ³n no relacionada con su condiciÃ³n.

La figura de "*estabilidad laboral reforzada*" tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas;[70] (ii) personas con discapacidad o en condiciÃ³n de debilidad manifiesta por motivos de salud;[71] (iii) aforados sindicales;[72] y (iv) madres cabeza de familia.[73] En el caso de las personas con discapacidad, "*es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitaciÃ³n fÃsica, sensorial o sicolÃ³gica, como medida de protecciÃ³n especial y de conformidad con su capacidad laboral."*[74] Adicionalmente, la protecciÃ³n especial de quienes por su condiciÃ³n fÃsica estÃ¡n en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende tambiÃ©n a las personas respecto de las cuales estÃ© probado que su situaciÃ³n de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeÃ±o de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificaciÃ³n previa que acredite una discapacidad.[75] En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculaciÃ³n cuando la razÃ³n del mismo es la condiciÃ³n especial que caracteriza al trabajador.

4.4. El sustento normativo de esta protecciÃ³n especial se encuentra en los principios de Estado Social de Derecho,[76] la igualdad material[77] y la solidaridad social, consagrados en la ConstituciÃ³n PolÃtica. Estos mandatos de optimizaciÃ³n resaltan la obligaciÃ³n constitucional del Estado de adoptar medidas de protecciÃ³n y garantÃa en favor de grupos vulnerables y personas en condiciÃ³n de debilidad manifiesta. Por su parte, la Ley 361 de 1997, expedida con fundamento en los artÃculos 13, 47, 54 y 68 de la ConstituciÃ³n, persigue proteger los derechos fundamentales, econÃ³micos, sociales y culturales de las *"personas con limitaciÃ³n"*[78] y procurar su completa realizaciÃ³n personal y total integraciÃ³n a la sociedad.

Posteriormente, a travÃ©s de la Ley 1145 de 2007, por la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad, se busca "*impulsar la formulaciÃ³n e implementaciÃ³n de la polÃtica pÃºblica en discapacidad, en forma coordinada entre las entidades pÃºblicas del orden nacional, regional y local, las organizaciones de personas con y en situaciÃ³n de discapacidad y la sociedad civil, con el fin de promocionar y garantizar sus derechos fundamentales, en el marco de los Derechos Humanos*." Igualmente mediante la Ley 1346 de 2009[79] fue aprobada la ConvenciÃ³n sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, cuyo propÃ³sito es "*promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente*". El artÃculo 27 de la ConvenciÃ³n seÃ±ala una serie de medidas a adoptar por los Estados con el fin de salvaguardar y promover "*el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo*".

MÃ¡s adelante, con la expediciÃ³n de la Ley 1618 de 2013,[80] el legislador buscÃ³ "*garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopciÃ³n de medidas de inclusiÃ³n, acciÃ³n afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminaciÃ³n por razÃ³n de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009*".

4.5. Esta CorporaciÃ³n, seÃ±alÃ³ al respecto que "*[q]uien contrata la prestaciÃ³n de un servicio personal –con o sin subordinaciÃ³n- debe tener presente que adquiere con la persona que se lo presta una relaciÃ³n relevante a la luz de la ConstituciÃ³n, pues adquiere el deber de actuar con solidaridad cuando las circunstancias se lo requieran, y sus relaciones deben entonces trascender el principio de utilidad que en general es vÃ¡lido observar en los actos contractuales que desarrolle, y en las relaciones patrimoniales de disposiciÃ³n de sus bienes econÃ³micos. Una persona en condiciones de salud que interfieran en el desempeÃ±o regular de sus funciones se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vÃnculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino ademÃ¡s porque le dificulta la consecuciÃ³n de una nueva ocupaciÃ³n con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas, que le depare los bienes suficientes para satisfacer sus necesidades bÃ¡sicas, con lo cual estÃ¡ en riesgo no solo su estabilidad y su dignidad, sino incluso su propia subsistencia, y su seguridad social*".[81]

4.6. Bajo ese contexto, la protecciÃ³n de la estabilidad laboral reforzada implica dentro del Ã¡mbito laboral las siguientes posiciones: (i) no ser despedido por razÃ³n de su situaciÃ³n de debilidad manifiesta; (ii) permanecer en el empleo, a menos que exista una causa de desvinculaciÃ³n no relacionada con la situaciÃ³n de discapacidad y (iii) que la autoridad competente autorice el despido, previa verificaciÃ³n de la causa que amerite la desvinculaciÃ³n. De lo contrario, el despido serÃ¡ ineficaz y el trabajador serÃ¡ acreedor de la indemnizaciÃ³n fijada por la ley, mÃ¡s el pago de los salarios dejados de devengar.[82]

4.7. AsÃ las cosas, existe desconocimiento de los fundamentos constitucionales y, especialmente, de los principios de igualdad y solidaridad cuando se evidencia un trato diferente o discriminatorio a las personas en condiciÃ³n de debilidad manifiesta por motivos de salud y a las calificadas como personas en situaciÃ³n de discapacidad, con independencia de la relaciÃ³n laboral acordada entre las partes.[83]

5. La estabilidad ocupacional reforzada de las personas en condiciÃ³n de discapacidad en contratos de prestaciÃ³n de servicios. ReiteraciÃ³n de jurisprudencia

5.1. En complemento de lo anterior, la jurisprudencia constitucional relacionada con la estabilidad reforzada, desde sus inicios[84] ha fijado las reglas para que esta protecciÃ³n proceda. La Sentencia T-077 de 2014[85] recogiÃ³ estos parÃ¡metros seÃ±alando que:

"(i) La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situaciÃ³n de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protecciÃ³n[86], atendiendo las circunstancias particulares del caso.

(ii) El concepto de "estabilidad laboral reforzada" se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas discapacitadas u otras personas en estado debilidad manifiesta.

(iii) Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vÃa de tutela se

conceda la protecciÃ³n constitucional descrita. Para que la defensa por vÃa de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculaciÃ³n fue consecuencia de esa particular condiciÃ³n de debilidad, es decir, con ocasiÃ³n de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condiciÃ³n que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculaciÃ³n laboral[87]."[88] (Resaltado fuera de texto)

5.2. En la Sentencia T-040 de 2016[89] conociÃ³ el caso de una persona en situaciÃ³n de discapacidad[90] vinculada a una entidad pÃºblica a travÃ©s de varios contratos de prestaciÃ³n de servicios a quien no le renovaron el ÃºltimO de ellos. En este caso, la Sala de RevisiÃ³n decidiÃ³ analizar si en el caso concreto el contrato de prestaciÃ³n de servicios ocultaba un verdadero contrato laboral, de manera que probada la discriminaciÃ³n se ordenarÃa el reintegro y el pago de la indemnizaciÃ³n contenida en la ley. AdemÃ¡s, seÃ±alÃ³ que aÃºn si no se configuraba un contrato de trabajo, se evaluarÃa la existencia de discriminaciÃ³n y como consecuencia las Ã³rdenes estarÃan dirigidas a buscar el cese de la vulneraciÃ³n de derechos constitucionales de manera inmediata, lo que no implicarÃa reintegro y pago de salarios pues esta orden es propia del contrato de trabajo.[91] La Corte, pese a no contar con los elementos suficientes para declarar la existencia de un contrato realidad, considerÃ³ que, en efecto, la entidad accionada desconociÃ³ el derecho fundamental a la estabilidad reforzada en el empleo del accionante, al no probar la existencia de una causal objetiva que justificara la no prÃ³rroga del contrato y en consecuencia, ordenÃ³ la suscripciÃ³n de uno nuevo con el accionante.

5.3. Ahora bien, en sentencia T-521 de 2016[92] se precisaron las reglas jurisprudenciales construidas por esta CorporaciÃ³n a lo largo de los aÃ±os y relacionadas con la efectividad de la garantÃa de estabilidad laboral reforzada con independencia de la vinculaciÃ³n laboral y la presunciÃ³n de discriminaciÃ³n en la terminaciÃ³n de la relaciÃ³n laboral, en el siguiente sentido:

(i) En primer lugar, en dicha sentencia se seÃ±ala que existe el derecho a la estabilidad laboral reforzada "*siempre que el sujeto sufra de una condiciÃ³n mÃ©dica que limite una funciÃ³n propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales*". Luego de analizar varias providencias[93] en las que los accionantes, personas incapacitadas o en situaciÃ³n de discapacidad o problema de salud que disminuÃa su posibilidad fÃsica de trabajar, alegaban haber sido despedidos sin autorizaciÃ³n del inspector de trabajo, la Corte considerÃ³ que "*con independencia de la denominaciÃ³n, si el trabajador se encuentra en un periodo de incapacidad transitoria o permanente, sufre de una discapacidad o en razÃ³n de sus condiciones de salud se encuentra un estado de debilidad manifiesta, existirÃ¡ el derecho a la estabilidad laboral reforzada"*.

(ii) En segundo lugar, se entiende activada esta garantÃa de estabilidad laboral reforzada una vez el empleador conoce de las afecciones de salud del trabajador retirado.[94]

(iii) En tercer lugar la estabilidad laboral reforzada se aplica "*frente a cualquier modalidad de contrato y con independencia del origen de la enfermedad, discapacidad o estado de debilidad manifiesta del accionante".*[95]

5.4. Finalmente, en sentencia de unificaciÃ³n SU-049 de 2017, esta CorporaciÃ³n reconociÃ³ la existencia de derechos a una protecciÃ³n especial de quienes se encontraran en circunstancia de debilidad manifiesta, en las relaciones de prestaciÃ³n de servicios independientes, asÃ como a un trabajo en condiciones dignas y justas. Igualmente, seÃ±alÃ³ que no desaparecÃan los deberes tanto del Estado como de la sociedad de adelantar una polÃtica de integraciÃ³n social a favor de este grupo de la poblaciÃ³n, en virtud del principio de solidaridad social.

En estos escenarios, la jurisprudencia ha optado por hablar del derecho fundamental a la "*estabilidad ocupacional reforzada*, *por ser una denominaciÃ³n mÃ¡s amplia y comprehensiva.*[96]"[97] y no "*de un principio de estabilidad laboral reforzada, que remite nominalmente por regla a las relaciones de trabajo dependiente*".[98] De manera que esta protecciÃ³n se aplica a quienes estÃ©n en condiciones de debilidad manifiesta, incluso si no cuentan con una calificaciÃ³n de pÃ©rdida de capacidad laboral.

5.5. De conformidad con el anterior recuento jurisprudencial, es evidente que la Corte ha acudido a varias fÃ³rmulas para resolver los casos que envuelven una estabilidad laboral reforzada y que el tipo de vinculaciÃ³n no ha sido un obstÃ¡culo para conceder dicha protecciÃ³n, aceptando que la misma procede en contratos de prestaciÃ³n de servicios independientes.

6. AnÃ¡lisis de los casos concretos

6.1. Expediente T-6.576.336

6.1.1. En esta oportunidad, el seÃ±or Uriel Alfonso Roa Osorio, persona en situaciÃ³n de discapacidad y pensionado por invalidez, acudiÃ³ a la acciÃ³n de tutela con el fin de lograr la protecciÃ³n de su derecho constitucional al trabajo en conexidad con la vida, seguridad social, dignidad, igualdad, inclusiÃ³n social y mÃnimo vital, que estima vulnerados por el Servicio Nacional de Aprendizaje – en adelante Sena – como consecuencia de la no renovaciÃ³n de su contrato de prestaciÃ³n de servicios como tutor virtual

Luego de hacer un resumen de sus gastos y de manifestar que el valor de la mesada pensional que recibe no es suficiente para cubrirlos, solicitÃ³ que se ordene a la entidad accionada la reincorporaciÃ³n a travÃ©s de nombramiento provisional para que se garanticen todos los derechos laborales de los que debe gozar una persona con discapacidad y de los que gozan los funcionario de carrera administrativa, y de esta manera mitigar en el accionante su estado debilidad manifiesta ya que demuestra idoneidad, compromiso, responsabilidad y preparaciÃ³n profesional.

6.1.2. Al responder la demanda, el Director Regional de la entidad resaltÃ³ que desde el contrato inicial ha sido evidente su condiciÃ³n de discapacidad y que si bien se celebraron varios contratos de prestaciÃ³n de servicios "*nunca ha habido una relaciÃ³n laboral como pretende audazmente dilucidar el accionante*". AdemÃ¡s, seÃ±alÃ³ que la entidad cumple a cabalidad con la cuota de inclusiÃ³n de personas en situaciÃ³n de discapacidad, que la no renovaciÃ³n del contrato del actor "*no obedece a una exclusiÃ³n, sino a una condiciÃ³n administrativa, ya que en dicho contrato se pactÃ³ un tÃ©rmino de finalizaciÃ³n y por ende no hay lugar a una exclusiÃ³n o despido y no es exclusiÃ³n por su condiciÃ³n fÃ-sica como pretende hacer creer el accionante, ya que el SENA tiene en su equipo de contratistas varios discapacitados (sic) y el hecho de no contar con los servicios de uno, no lo hace excluyente*".

6.1.3. En este caso concreto, siguiendo los parÃ¡metros fijados en la sentencia de unificaciÃ³n SU-040 de 2018 debe decirse que la estabilidad laboral reforzada se dirige a proteger a aquellas personas en situaciÃ³n de discapacidad, cuya relaciÃ³n laboral finaliza como consecuencia de esa condiciÃ³n, es decir, por un criterio discriminatorio. Sin embargo, en aquellas vinculaciones que se surten en el marco de una polÃtica pÃºblica de inclusiÃ³n social y en consecuencia, su causa se fundamenta en la situaciÃ³n de discapacidad de la persona, no se constata discriminaciÃ³n en la desvinculaciÃ³n por vencimiento del plazo, es decir, no se observa un componente de discriminaciÃ³n negativa en la terminaciÃ³n de la relaciÃ³n laboral. Por el contrario, en estos eventos las contrataciones obedecen a acciones afirmativas por parte de las administraciones locales, que persiguen asegurar el disfrute de los derechos fundamentales en condiciones dignas.

6.1.4. En ese contexto entonces, le corresponde a esta Sala de RevisiÃ³n resolver el problema jurÃdico planteado, toda vez que tanto el accionante como el accionado reconocen que la vinculaciÃ³n del seÃ±or Roa Osorio se realizÃ³ teniendo en cuenta su condiciÃ³n de discapacidad, en otras palabras, fue contratada en virtud de su estado de invalidez.[99]

No obstante, de las pruebas recibidas en sede de revisiÃ³n se advierte que el seÃ±or Uriel Alfonso Roa Osorio manifestÃ³ que actualmente se encuentra vinculado a travÃ©s de contrato de prestaciÃ³n de servicios con la entidad accionada como Consejero AcadÃ©mico Nacional, desde febrero de 2018 hasta el 30 de diciembre de 2018. SeÃ±alÃ³ ademÃ¡s, que la EPS Sura estÃ¡ prestando los servicios requeridos por su discapacidad y que los gastos del hogar los estÃ¡ cubriendo con el contrato suscrito.

Bajo ese entendido, advierte la Sala de RevisiÃ³n que existe carencia actual de objeto por hecho superado respecto de su pretensiÃ³n,[100] toda vez que en la actualidad cuenta con una vinculaciÃ³n con el Sena, la cual, si bien no es como Tutor Virtual, le permite cubrir los gastos de su hogar y continuar activo en el campo laboral.

AsÃ las cosas, por las razones presentadas en esta providencia, esta Corte revocarÃ¡ la providencia del diecinueve (19) de octubre de dos mil diecisiete (2017), proferida por el Juzgado Segundo de EjecuciÃ³n de Penas y Medidas de Seguridad de Manizales que declarÃ³ la improcedencia de la acciÃ³n y en su lugar se declararÃ¡ la carencia actual de objeto por hecho superado.

6.2. Expediente T-6.577.725

6.2.1. La seÃ±ora Blanca Cecilia MartÃnez Parada acudiÃ³ a la acciÃ³n de tutela con el fin de que se protegieran sus derechos fundamentales a la vida, a la salud, al mÃnimo vital, a la seguridad social, a la igualdad y al trabajo, que estima vulnerados por Servilima S.A.S. como consecuencia de la terminaciÃ³n de la relaciÃ³n laboral, sin tener en cuenta que estaba bajo tratamiento como consecuencia de su diagnÃ³stico de epicondilitis medial derecha. 101

La empresa accionada guardÃ³ silencio. No obstante, el Coordinador JurÃdico para Tutelas de la Nueva EPS manifiesta que la accionante Blanca Cecilia MartÃnez Parada se encuentra afiliada en calidad de beneficiaria dentro del grupo familiar del seÃ±or HÃ©ctor Emilio NarvÃ¡ez PeÃ±aloza y su estado actual es activo. Que mientras estuvo afiliada como cotizante registrÃ³ 6 incapacidades[102] por enfermedad general.

6.2.2. En este caso, de los documentos aportados al expediente, particularmente de la peticiÃ³n radicada en la empresa el 8 de agosto de 2017,[103] se advierte que el empleador, al momento de la terminaciÃ³n unilateral del contrato laboral,[104] tenÃa conocimiento de las molestias en el hombro que sufrÃa la accionante, de las incapacidades y de las terapias ordenadas pocos dÃas antes de su desvinculaciÃ³n.

Al respecto, manifiesta la accionante que *"(…) Me presento en mi lugar de trabajo Global Medical Center el dÃa 12/05/2017 acabada mi incapacidad de 3 dÃas y me dicen que no puedo trabajar, ademÃ¡s debo presentarme en la oficina de Servilima S.A.S. con toda mi indumentaria de trabajo. || 5. El dÃa 12/05/2017 en las oficinas de Servilima hablo con la doctora Andrea y le comento mi estado de salud ademÃ¡s de las 10 terapias fÃsicas por las que debÃa pasar, ella me dice que terminaba mi contrato y quedaba sin trabajo, a pesar de que le pedÃ que me diera vacaciones, que ya se me habÃan cumplido en el mes anterior para recuperarme, hizo caso omiso a mis palabras y me terminÃ³ el contrato."* Sobre estas afirmaciones la empresa Servilima S.A.S., guardÃ³ silencio en las instancias correspondientes y no existe certeza de si emitiÃ³ respuesta a la solicitud de la accionante, sobre los motivos de la terminaciÃ³n del contrato.

Â

En ese contexto, de la historia clÃnica allegada al expediente, se advierte que el dÃa 9 de mayo de 2017 la accionante fue atendida en consulta en la cual la incapacitan por 3 dÃas y ordenan diez (10) sesiones de terapia fÃsica integral.[105] De manera que resulta evidente que el dolor padecido por la seÃ±ora Blanca MartÃnez Parada en su hombro la estuvo limitando para realizar sus funciones de servicios generales y aunque no existe una calificaciÃ³n previa de discapacidad, si estÃ¡ pendiente una rehabilitaciÃ³n que la ubica en una situaciÃ³n de debilidad manifiesta por su condiciÃ³n fÃsica, teniendo derecho a que en su favor opere la estabilidad laboral reforzada, derivada de situaciÃ³n mÃ©dica. AdemÃ¡s, debe resaltar esta Sala de RevisiÃ³n que la terminaciÃ³n del contrato afectÃ³ su afiliaciÃ³n al sistema de seguridad social en salud, motivo por el cual, la accionante debiÃ³ gestionar una afiliaciÃ³n como beneficiaria de su esposo, para continuar con el tratamiento requerido.

En consecuencia, la terminaciÃ³n del contrato laboral debiÃ³ estar autorizada por el Ministerio de Trabajo, situaciÃ³n que genera la sanciÃ³n prevista en la Ley 361 de 1997, consagrada especÃficamente para casos como el analizado, y que implica para el empleador la obligaciÃ³n de efectuar el pago de la suma equivalente a ciento ochenta (180) dÃas de salario a favor del empleado.

6.2.3. AsÃ las cosas, esta Corte revocarÃ¡ el fallo de tutela proferido en Ãºnica instancia el catorce (14) de noviembre de dos mil diecisiete (2017), por el Juzgado Quinto Municipal Laboral de PequeÃ±as Causas de BogotÃ¡ Y concederÃ¡ el amparo de los derechos de la accionante. Adicionalmente, se ordenarÃ¡ a la empresa Servilima S.A.S. que dentro del tÃ©rmino de 48 horas contadas a partir de la notificaciÃ³n del presente fallo, proceda a reintegrar a la seÃ±ora Blanca Cecilia Martinez Parada al cargo que venÃa desempeÃ±ando o reubicarla en uno de conformidad con sus limitaciones fÃsicas, Ãºnicamente mientras culmina el proceso de rehabilitaciÃ³n de las lesiones sufridas. Igualmente, se ordenarÃ¡ el pago del salario y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminaciÃ³n de su contrato, asÃ como la indemnizaciÃ³n prevista en el artÃculo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a ciento ochenta (180) dÃas de salario. Frente al particular, la empresa Servilima S.A.S. podrÃ¡ efectuar la compensaciÃ³n, si la hubo, del valor de la indemnizaciÃ³n por terminaciÃ³n unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, del pago de los salarios que corresponden en cumplimiento de esta providencia.

6.3. Expediente T-6.587.506

6.3.1. Silvia InÃ©s Misas Saldarriaga acudiÃ³ a la acciÃ³n de tutela con el fin de que se protegieran sus derechos fundamentales al trabajo, al mÃ-nimo vital, a la dignidad humana ya la estabilidad laboral reforzada, que estima vulnerados por la empresa Industrias St. Even S.A. como consecuencia de la terminaciÃ³n de la relaciÃ³n laboral, desconociendo su condiciÃ³n de salud, consecuencia de una artrosis severa en ambas rodillas.

ResaltÃ³ la actora que desde el aÃ±o 2013 asiste a citas con especialistas en ortopedia y traumatologÃa, situaciÃ³n que le ha generado una serie de restricciones mÃ©dicas e indicaciones a seguir como "*colocar calor localmente por 20 minutos 2 a 3 veces al dÃa, vendaje elÃ¡stico 8 horas diarias, evitar subir y bajar escaleras, reposo con miembro elevado, evitar sobrecargas*", las cuales, dice, no se cumplieron en su totalidad por estar sometida a trabajos que contrariaban dichas indicaciones y ademÃ¡s, ser perseguida laboralmente en la medida que cualquier error cometido generaba un memorando y recibÃa tratos grotescos por parte de su supervisora.

6.3.2. El representante legal de la empresa manifestÃ³ que no existe nexo de causalidad entre la desvinculaciÃ³n de la tutelante y su estado de salud. Que la enfermedad no reviste ninguna gravedad y que al momento de la desvinculaciÃ³n la seÃ±ora Misas no presentaba incapacidades mÃ©dicas ni en ningÃºn momento allegÃ³ a la empresa la referida resonancia magnÃ©tica, ni citas mÃ©dicas o terapias pendientes de realizarse, mucho menos existiÃ³ orden de reubicaciÃ³n laboral, o se expidieron restricciones mÃ©dicas como tampoco ha sido calificada en su pÃ©rdida de capacidad laboral.

Que en el caso de la accionante, lo que operÃ³ fue la terminaciÃ³n del contrato por vencimiento del tÃ©rmino pactado[106] y por lo tanto, no existe vulneraciÃ³n de los derechos fundamentales invocados.

6.3.3. En atenciÃ³n a los hechos previamente expuestos en esta providencia, la Sala de RevisiÃ³n advierte con claridad los siguientes elementos determinantes para la soluciÃ³n del problema jurÃdico planteado:

En primer lugar, de los documentos aportados al expediente, se evidencia que el contrato laboral iniciÃ³ el 9 de septiembre de 2009 y se prorrogÃ³ hasta el 8 de septiembre de 2017, de conformidad con el pre aviso de terminaciÃ³n, de fecha 24 de julio de 2017.

Aunque la accionante no seÃ±ala el cargo que ocupaba y las funciones que realizaba, en el escrito dirigido a la EPS Sura y allegado en sede de revisiÃ³n,[107]se observa que "*la seÃ±ora Silvia Misas, laborÃ³ en varios cargos, en todos ellos debÃa estar de pie, con una jornada laboral ordinaria de 6 am a 4 pm. Pero hasta el aÃ±o 2014 casi siempre se laboraba hasta las 7, 8 o 9 pm. Es decir, se laboraban de 3 a 4 horas extras diarias de lunes a viernes, pero tambiÃ©n se laboraban horas extras los sÃ¡bados, domingos y festivos. Los sÃ¡bados el horario era desde las 6 am hasta las 4, 5, 6 pm; los domingos y festivos de 7 am a 2 pm. Lo anterior significa, que la seÃ±ora Silvia Misas laboraba alrededor de 35 horas extras semanales, 140 horas mensuales, todas ellas de pie, mÃ¡s las 48 horas ordinarias semanales*."

Se indica ademÃ¡s, que los cargos desempeÃ±ados por la actora "*le representaban un factor de riesgo adicional (…) factor de riesgo que consistÃa en subir y bajar escaleras, 6 pisos, de 15 a 22 veces por dÃa, cada piso tiene 20 escalones, multiplicados por 6 nos arroja un total de 120 escalones, los cuales debÃa subir y bajar en promedio 18 veces diarias, por tanto, subÃa en total 2.160 escalones y bajaba la misma cantidad diariamente. || ExistÃa un ascensor, pero estaba prohibido usarlo, porque era para uso exclusivo de carga y descarga de productos. Incluso habÃa una seÃ±al preventiva en cada piso del ascensor que indicaba 'por salud, sube y baja escaleras, ejercÃtate'. Todos los tiempos de trabajo estaban contabilizados por ingenierÃa de la empresa Industrias St. Even, por consiguiente, mi poderdante no podÃa demorarse haciendo los recorridos porque los tiempos ya estaban establecidos, asÃ que las escaleras debÃan subirse y bajarse lo mÃ¡s rÃ¡pido posible*".

De la historia clÃnica allegada se advierte que los dolores articulares de la accionante iniciaron en el aÃ±o 2013 y que realizÃ³ varias consultas mÃ©dicas por esa patologÃa hechos que, en principio, permitirÃan suponer que el empleador conocÃa de su diagnÃ³stico y el tratamiento a recibir. No obstante, de los documentos no se advierten incapacidades por causa del fuerte dolor durante estos aÃ±os y sÃ³lo hasta el 12 de abril de 2017 se ordenan, por parte del mÃ©dico tratante, 10 sesiones de hidroterapia y 10 sesiones de terapia fÃsica,[108] de las cuales se autoriza la primera terapia fÃsica el 25 de abril de 2017 y 3 hidroterapias para el mes de octubre, en septiembre de 2017. AdemÃ¡s, el resultado de la resonancia magnÃ©tica de la rodilla, de fecha 27 de mayo de 2017[109] concluye que la accionante tiene "*un pequeÃ±o defecto osteocondral de 5x5 mm en el cÃ³ndilo femoral medial. Alteraciones de seÃ±al del cartÃlago de la carilla lateral de la rÃ³tula grado 1-2 sin fisuras o zonas de delaminaciÃ³n. Meniscos, ligamentos cruzados y demÃ¡s estructuras de la rodilla izquierda dentro de parÃ¡metros normales.*"

TambiÃ©n se observa que el 4 de julio de 2017 se emitiÃ³ una recomendaciÃ³n mÃ©dica en la que se sugiere no carga pesada, no cuclillas, no arrodillarse, no escaleras por un perÃodo de un aÃ±o y cita de control en un aÃ±o. Este documento fue entregado a la empresa y recibido en esa fecha por la seÃ±ora Laura BlandÃ³n,[110] es decir, 20 dÃas antes de que la empresa le avisara que su contrato, luego de 7 aÃ±os, no se renovarÃa y terminarÃa el 8 de septiembre de 2017.

6.3.4. En ese contexto, aunque es posible que en los aÃ±os anteriores el empleador no tuviera conocimiento de la patologÃa de la accionante, esta Sala de RevisiÃ³n considera que la terminaciÃ³n del contrato estÃ¡ relacionada con la situaciÃ³n de debilidad manifiesta de la seÃ±ora Misas Saldarriaga, en la medida que la no renovaciÃ³n del contrato laboral se notificÃ³ dÃas despuÃ©s de radicar las recomendaciones mÃ©dicas hechas para que la accionante pudiera contribuir a su recuperaciÃ³n en el Ã¡mbito laboral.

AdemÃ¡s, quedÃ³ demostrado que el tratamiento ordenado se interrumpiÃ³ como consecuencia de la desafiliaciÃ³n al sistema de salud de la accionante y solo fue posible continuar con los servicios una vez se afiliÃ³ a travÃ©s del seguro de empleo otorgado el pasado 15 de mayo de 2018. AsÃ las cosas, aunque no existe una calificaciÃ³n previa de discapacidad, sÃ estÃ¡ pendiente una rehabilitaciÃ³n que la ubica en una situaciÃ³n de debilidad manifiesta por su condiciÃ³n fÃsica, teniendo derecho a que en su favor opere la estabilidad laboral reforzada, derivada de situaciÃ³n mÃ©dica.

En consecuencia, la terminaciÃ³n del contrato laboral debiÃ³ estar autorizada por el Ministerio de Trabajo, situaciÃ³n que genera la sanciÃ³n prevista en la Ley 361 de 1997, consagrada especÃficamente para casos como el analizado, y que implica para el empleador la obligaciÃ³n de efectuar el pago de la suma equivalente a ciento ochenta (180) dÃas de salario a favor del empleado.

6.3.5. AsÃ las cosas, esta Corte revocarÃ¡ el fallo de tutela proferido en segunda instancia el treinta y uno (31) de octubre de dos mil diecisiete (2017), por el Juzgado Veintiocho Penal del Circuito de MedellÃn que revocÃ³ la decisiÃ³n del juez de primera instancia y declarÃ³ improcedente la acciÃ³n. En consecuencia, confirmarÃ¡ la sentencia del veintisÃ©is (26) de septiembre de dos mil diecisiete (2017) proferida por el Juzgado Once Penal Municipal con FunciÃ³n de Control de GarantÃas de MedellÃn que concediÃ³ el amparo de los derechos de la accionante.

Por consiguiente, se ordenarÃ¡ a la empresa St. Even S.A. que dentro del tÃ©rmino de 48 horas contadas a partir de la notificaciÃ³n del presente fallo, proceda a reintegrar a la seÃ±ora Silvia InÃ©s Misas Saldarriaga al cargo que venÃa desempeÃ±ando o reubicarla en uno de conformidad con las recomendaciones hechas por el mÃ©dico tratante Ãºnicamente mientras culmina el proceso de rehabilitaciÃ³n de las lesiones sufridas. Igualmente, se ordenarÃ¡ el pago del salario y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminaciÃ³n de su contrato, asÃ como la indemnizaciÃ³n prevista en el artÃculo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a ciento ochenta (180) dÃas de salario. Frente al particular, la empresa St. Even S.A. podrÃ¡ efectuar la compensaciÃ³n del valor de la indemnizaciÃ³n por terminaciÃ³n unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, si la hubo, del pago de los salarios que corresponden en cumplimiento de esta providencia.

6.4. Expediente T-6.588.343

6.4.1. La accionante Ana Victoria MartÃnez Cifuentes solicitÃ³ la proteccIÃ³n de sus derechos constitucionales a la vida en conexidad con la salud, al mÃnimo vital, a la seguridad social, a la igualdad, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada, que estima vulnerados por MCT S.A.S como consecuencia de la no renovaciÃ³n de su contrato de prestaciÃ³n de servicios, mientras estaba en tratamiento por un posible cÃ¡ncer.

Manifiesta la accionante que si bien fue diagnosticada y operada de un tumor maligno en el colon y carcinoma de ovario en el aÃ±o 2012, en agosto de 2017 los mÃ©dicos encontraron calcificaciones peri hepÃ¡ticas que sugieren un compromiso peritoneal por sus antecedentes y que existe una gran probabilidad de padecer nuevamente cÃ¡ncer.

Por su parte, la empresa MCT S.A.S considera que la terminaciÃ³n del contrato se hizo en estricto apremio a la ley laboral, atendiendo a faltas disciplinarias de la accionante contra sus compaÃ±eros de trabajo, a travÃ©s de malos tratos, refiriendo con palabras soeces el compromiso de los demÃ¡s trabajadores hacia la sociedad demandada y amenazÃ¡ndolos con el despido debido a sus influencias en la compaÃ±Ãa si llegaban a reportar su incumplimiento de funciones laborales. AdemÃ¡s, no es una persona con una condiciÃ³n de salud que le impida desempeÃ±ar sus labores, al ser calificada con un porcentaje del 44.39%, sin que ese dictamen se controvirtiera por la interesada. Que las pruebas no evidencian una afectaciÃ³n grave a la salud de la accionante que implique la vulneraciÃ³n de su derecho a la vida, ya que el control que se hace es para descartar una recaÃda, por tanto no existe perjuicio irremediable. Ello por cuanto estÃ¡ amparada en la prestaciÃ³n continua del servicio mÃ©dico por parte de la EPS que al momento de la terminaciÃ³n del contrato se encontraba suministrando el tratamiento.

6.4.2. En atenciÃ³n a los hechos previamente expuestos en esta providencia, la Sala de RevisiÃ³n advierte con claridad los siguientes elementos determinantes para la soluciÃ³n del problema jurÃdico planteado:

En primer lugar, de los documentos aportados al expediente, se evidencia que el contrato laboral iniciÃ³ el 2 de diciembre de 2011 y finalizÃ³ el 12 de septiembre de 2017.

En segundo lugar, que efectivamente la seÃ±ora MartÃnez fue diagnosticada con cÃ¡ncer de ovario de origen epitelial estadio IV y recibiÃ³ tratamiento de cirugÃa sub Ã³ptima y luego quimioterapia en el aÃ±o 2013. Que en la actualidad, segÃºn la historia clÃnica, estÃ¡ en "*programa de control y seguimiento, asiste a continuidad de este con reporte de estudios solicitados en consulta anterior. Tac de tÃ³rax con contraste de 03.04.2017 sin evidencia de enfermedad neoplÃ¡sica secundaria tipo metÃ¡stasis. Tac de abdomen total con contraste de 03.04.2017 con apariciÃ³n de imagen nodular con centro calcificado en regiÃ³n intrapÃ©lvica y del borde inguinocrural derecho que podrÃa estar relacionado con componente neoplÃ¡sico secundario recidivante o residual. Laboratorios de 11.03.2017 cuadro hemÃ¡tico normal, glicemia, creatinina normales. (...)"* Aunque de los documentos aportados no se evidenciÃ³ la reapariciÃ³n de la enfermedad, en ellos se resalta que la paciente debe continuar estudios de su patologÃa.

En tercer lugar, se observa que durante el tiempo que estuvo vinculada la empresa demandada atendiÃ³ los requerimientos mÃ©dicos y reubicÃ³ a la accionante con el fin de mejorar sus condiciones fÃsicas y ayudarla para un mejor rendimiento en sus funciones. Igualmente, se advierten varios conceptos de aptitud laboral durante los aÃ±os 2013, 2014 y 2016.[111]

Adicionalmente, se observa un formato de reporte de novedades disciplinarias de fecha 23 de agosto de 2017 en el cual se concluye que "*desde hace 6 meses se evidencia constantemente ambiente negativo por parte de la trabajadora Ana Victoria MartÃnez, donde indispone a la gente por realizar comentarios hostiles y ofensivos entre los compaÃ±eros de trabajo y la empresa. Hay quejas de los trabajadores donde expresan que se sienten ofendidos, incÃ³modos con los comentarios de la seÃ±ora porque genera un ambiente de trabajo difÃcil. Adicionalmente el tema de bajo desempeÃ±o con las demoras en la clasificaciÃ³n de documentos*."

6.4.3. AsÃ las cosas, en el presente caso no se advierte un despido arbitrario o discriminatorio relacionado con su estado de salud. Por el contrario, se observa una justa causa legal que permite al empleador dar por finalizada la relaciÃ³n laboral como serÃa el bajo rendimiento de la accionante y sus faltas disciplinarias. AdemÃ¡s, aunque la seÃ±ora Ana Victoria MartÃnez estaba en control mÃ©dico para prevenir la reapariciÃ³n de la enfermedad que la incapacitÃ³ durante el aÃ±o 2012, no reportaba para el momento de la terminaciÃ³n del contrato tratamiento alguno o incapacidad mÃ©dica que la haga beneficiaria de la estabilidad laboral alegada y garantice su permanencia en el empleo.

En este contexto, se confirmarÃ¡ la decisiÃ³n del diecinueve (19) de diciembre de dos mil diecisiete (2017) proferida por el Juzgado Setenta y cinco Civil Municipal de BogotÃ¡, mediante la cual se negÃ³ el amparo solicitado por la seÃ±ora Ana Victoria MartÃnez Cifuentes.

6.5. Expediente T-6.603.198

6.5.1. Leopoldo RodrÃguez CalderÃ³n, de 50 aÃ±os de edad, solicitÃ³ la protecciÃ³n de sus derechos constitucionales a la vida digna, al mÃnimo vital, a la dignidad humana, a la igualdad, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada, que estima vulnerados por Pinturas Surinco obras y Servicios del Tolima S.A.S. como consecuencia de la terminaciÃ³n de su contrato de trabajo a tÃ©rmino indiefinido por negarse a suscribir uno de prestaciÃ³n de servicios. SeÃ±alÃ³ ademÃ¡s, que la enfermedad que padece es muy rara y grave, ya que estÃ¡ expuesto a sufrir hemorragias espontÃ¡neas porque el nivel de plaquetas es muy bajo, motivo por el cual estuvo incapacitado 180 dÃas[112] y que se emitieron recomendaciones para reubicaciÃ³n laboral, ademÃ¡s de radioterapias y transfusiones de sangre periÃ³dicas mientras se realiza un trasplante de mÃ©dula Ã³sea.[113]

Por su parte, la empresa accionada seÃ±alÃ³ que efectivamente el seÃ±or RodrÃguez CalderÃ³n celebrÃ³ contrato a tÃ©rmino indefinido desde el 1 de julio de 2012 hasta el 1 de junio de 2017, "*en el cargo de vendedor de mostrador de productos quÃmicos y pinturas a base de solventes y base de agua*". Que la situaciÃ³n econÃ³mica de la empresa, en riesgo latente de quiebra, obligÃ³ a suprimir varios cargos incluyendo el del accionante.

6.5.2. En atenciÃ³n a los hechos previamente expuestos en esta providencia, la Sala de RevisiÃ³n advierte con claridad los siguientes elementos

determinantes para la soluciÃ³n del problema jurÃdico planteado:

En primer lugar, de los documentos aportados al expediente se observa que el contrato laboral iniciÃ³ el 1 de julio de 2012 para desempeÃ±arse como "*vendedor mostrador de productos quÃmicos y pinturas a base de solventes y base de agua*", contrato aportado en fotocopia simple y con las respectivas firmas de las partes.[114] Igualmente, se aportan un acta de terminaciÃ³n de contrato laboral a tÃ©rmino indefinido y un contrato de prestaciÃ³n de servicios, en fotocopia simple y sin las respectivas firmas.[115] Documentos desconocidos por la empresa accionada, quien manifestÃ³ comunicar la terminaciÃ³n del contrato al seÃ±or RodrÃguez CalderÃ³n de forma verbal.

En segundo lugar, que el actor Leopoldo RodrÃguez ingresÃ³ por urgencias en mayo de 2016 por sÃntomas asociados inicialmente a episodio de zika, con un diagnÃ³stico inicial relacionado con sospecha de proceso autoinmune;[116] ademÃ¡s, estuvo incapacitado durante el segundo semestre del aÃ±o 2016 por anemia aplÃ¡sica idiopÃ¡tica y 3 dÃas en marzo de 2017 por infecciones virales,[117] incapacidades pagadas por la Eps Salud Total.[118]

Se observa tambiÃ©n que luego de la terminaciÃ³n del contrato, el 4 de julio de 2017, fue diagnosticado con epilepsia y sÃndromes epilÃ©pticos idiopÃ¡ticos y cefalea postraumÃ¡tica crÃ³nica[119] y remitido a consulta con neurologÃa y oftalmologÃa.

En tercer lugar, se pudo advertir que aunque fue remitido a medicina laboral para realizar valoraciÃ³n y reubicaciÃ³n del paciente,[120] no se anexa al expediente prueba alguna de tal suceso. No obstante, la empresa manifestÃ³ que atendiÃ³ los requerimientos mÃ©dicos y reubicÃ³ al accionante con el fin de mejorar sus condiciones fÃsicas.

AdemÃ¡s, se evidencia que el accionante fue calificado inicialmente con una enfermedad de origen comÃºn[121] y con una pÃ©rdida de capacidad laboral del 36.15%, el 23 de junio de 2017, luego de la terminaciÃ³n de su contrato laboral. DictÃ¡menes que fueron objetados y estÃ¡n pendientes de resolver, segÃºn informaciÃ³n suministrada por el accionante en sede de revisiÃ³n.[122] En la actualidad la Eps Salud Total continÃºa prestando los servicios mÃ©dicos requeridos por el actor, ahora vinculado a travÃ©s del rÃ©gimen subsidiado, quien se encuentra en control de su patologÃa y pendiente de cita por cirugÃa de hernia umbilical, segÃºn nota de evoluciÃ³n del 9 de marzo de 2018.[123]

Finalmente, se observa que la empresa accionada fue sancionada por el Ministerio de Trabajo, entidad que encontrÃ³ demostrado que Surinco Obras y Servicios del Tolima S.A.S. "*vulnerÃ³ las normas seÃ±aladas en la parte considerativa del presente acto administrativo al despedir al seÃ±or Leopoldo RodrÃguez CalderÃ³n sin la previa autorizaciÃ³n del Ministerio de Trabajo, adicional al hecho que no se realizÃ³ el pago de las prestaciones sociales y la indemnizaciÃ³n por despido sin juta causa conforme lo estipula el artÃculo 65 del CÃ³digo Sustantivo del Trabajo como lo manifiesta la misma investigada*".

6.5.3. En este contexto, es claro que la situaciÃ³n de salud del accionante es delicada y su situaciÃ³n econÃ³mica precaria. AdemÃ¡s, de los documentos allegados se advierte que si bien para el momento de la desvinculaciÃ³n (1 de junio de 2017) el actor no reportaba tratamiento alguno o incapacidad, ni habÃa obtenido calificaciÃ³n de la pÃ©rdida de capacidad laboral, la empresa tenÃa conocimiento de su estado de salud y del permanente control mÃ©dico, al punto de reconocer que durante la vigencia del contrato respetÃ³ el periodo de incapacidades y reubicÃ³ al accionante luego de su reintegro.

Por consiguiente esta Sala de RevisiÃ³n considera que la terminaciÃ³n del contrato desconociÃ³ la situaciÃ³n de debilidad manifiesta de Leopoldo RodrÃguez CalderÃ³n, hecho que permite que en su favor opere la estabilidad laboral reforzada, derivada de su situaciÃ³n mÃ©dica. En consecuencia, tal como lo indicÃ³ el Ministerio de Trabajo, la desvinculaciÃ³n debiÃ³ estar autorizada por dicha, generÃ¡ndose entonces la sanciÃ³n prevista en la Ley 361 de 1997, consagrada especÃficamente para casos como el analizado, y que implica para el empleador la obligaciÃ³n de efectuar el pago de la suma equivalente a ciento ochenta (180) dÃas de salario a favor del empleado.

De otra parte, si bien el actor cuestiona la manera de terminaciÃ³n del contrato, no existe prueba en el expediente que permita concluir que se le haya presionado para continuar laborando bajo una modalidad distinta a la inicialmente acordada, pues los documentos allegados no cuentan con rÃºbrica alguna y la empresa accionada manifiesta desconocerlos y afirma que la terminaciÃ³n se notificÃ³ de forma verbal. Bajo ese entendido, esta cuestiÃ³n deberÃ¡ ser debatida, si asÃ lo considera el seÃ±or RodrÃguez CalderÃ³n, ante las autoridades judiciales ordinarias.

6.3.5. AsÃ las cosas, esta Corte concederÃ¡ el amparo de los derechos del accionante y revocarÃ¡ la decisiÃ³n del dos (2) de noviembre de dos mil diecisiete (2017) proferida por el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de IbaguÃ©, mediante la cual se confirmÃ³ la decisiÃ³n del diecinueve (19) de septiembre de dos mil diecisiete (2017) proferida por el Juzgado DÃ©cimo Civil Municipal de IbaguÃ©, que negÃ³ el amparo solicitado por Leopoldo RodrÃguez CalderÃ³n.

Por consiguiente, se ordenarÃ¡ a la empresa Surinco Obras y Servicios del Tolima S.A.S. que dentro del tÃ©rmino de 48 horas contadas a partir de la notificaciÃ³n del presente fallo, proceda a reintegrar a Leopoldo RodrÃguez CalderÃ³n al cargo que venÃa desempeÃ±ando o reubicarlo en uno de conformidad con su estado de salud. Igualmente, se ordenarÃ¡ el pago del salario y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminaciÃ³n de su contrato, asÃ como la indemnizaciÃ³n prevista en el artÃculo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a ciento ochenta (180) dÃas de salario. Frente al particular, la empresa demandada podrÃ¡ efectuar la compensaciÃ³n del valor de la indemnizaciÃ³n por terminaciÃ³n unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, si la hubo, del pago de los salarios que corresponden en cumplimiento de esta providencia.

III. DECISIÃN

Un empleador vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada de una persona cuando la decisiÃ³n de desvincularla laboralmente se toma sin previa autorizaciÃ³n de la autoridad competente cuando el trabajador se encuentra en tratamiento mÃ©dico por enfermedad general.

En mÃ©rito de lo expuesto, la Sala SÃ©ptima de RevisiÃ³n de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la ConstituciÃ³n,

RESUELVE

PRIMERO.- LEVANTAR la suspensiÃ³n de tÃ©rminos decretada en este proceso.

SEGUNDO.- REVOCAR, por las razones presentadas, la providencia del diecinueve (19) de octubre de dos mil diecisiete (2017), proferida por el Juzgado Segundo de EjecuciÃ³n de Penas y Medidas de Seguridad de Manizales, que declarÃ³ la improcedencia de la acciÃ³n y en su lugar DECLARAR la carencia actual de objeto por hecho superado, dentro del expediente T-6.576.336.

TERCERO.- REVOCAR el fallo de tutela proferido en Ãºnica instancia el catorce (14) de noviembre de dos mil diecisiete (2017), por el Juzgado Quinto Municipal Laboral de PequeÃ±as Causas de BogotÃ¡ que declarÃ³ improcedente la acciÃ³n y en su lugar, CONCEDER el amparo de los derechos de la accionante Blanca Cecilia MartÃnez Parada, dentro del expediente T-6.577.725.

En consecuencia, ORDENAR a la empresa Servilima S.A.S. que dentro del tÃ©rmino de 48 horas contadas a partir de la notificaciÃ³n del presente fallo, proceda a reintegrar a la seÃ±ora Blanca Cecilia Martinez Parada al cargo que venÃa desempeÃ±ando o reubicarla en uno de conformidad con sus limitaciones fÃsicas Ãºnicamente mientras culmina el proceso de rehabilitaciÃ³n de las lesiones sufridas. Igualmente, se ordenarÃ¡ el pago del salario y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminaciÃ³n de su contrato, asÃ como la indemnizaciÃ³n prevista en el artÃculo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a ciento ochenta (180) dÃas de salario. Frente al particular, la empresa Servilima S.A.S. podrÃ¡ efectuar la compensaciÃ³n, si la hubo, del valor de la indemnizaciÃ³n por terminaciÃ³n unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, del pago de los salarios que corresponden en cumplimiento de esta providencia.

CUARTO.- REVOCAR el fallo de tutela proferido en segunda instancia el treinta y uno (31) de octubre de dos mil diecisiete (2017) por el Juzgado Veintiocho Penal del Circuito de MedellÃn, que revocÃ³ la decisiÃ³n del juez de primera instancia y declarÃ³ la improcedencia de la acciÃ³n. En consecuencia, CONFIRMAR, por las razones expuestas, la sentencia del veintisÃ©is (26) de septiembre de dos mil diecisiete (2017) proferida por el Juzgado Once Penal Municipal con FunciÃ³n de Control de GarantÃas de MedellÃn que concediÃ³ el amparo de los derechos de la seÃ±ora Silvia InÃ©s Misas Saldarriaga dentro del expediente T-6.587.506.

Por consiguiente, ORDENAR a la empresa St. Even S.A. que dentro del tÃ©rmino de 48 horas contadas a partir de la notificaciÃ³n del presente fallo, proceda a reintegrar a la seÃ±ora Silvia InÃ©s Misas Saldarriaga al cargo que venÃa desempeÃ±ando o reubicarla en uno de conformidad con las recomendaciones hechas por el mÃ©dico tratante Ãºnicamente mientras culmina el proceso de rehabilitaciÃ³n de las lesiones sufridas. Igualmente, se ordenarÃ¡ el pago del salario y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminaciÃ³n de su contrato, asÃ como la indemnizaciÃ³n prevista en el artÃculo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a ciento ochenta (180) dÃas de salario. Frente al particular, la empresa St. Even S.A. podrÃ¡ efectuar la compensaciÃ³n del valor de la indemnizaciÃ³n por terminaciÃ³n unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, si la hubo, del pago de los salarios que corresponden en cumplimiento de esta providencia.

QUINTO.- CONFIRMAR por las razones expuestas, la decisiÃ³n del diecinueve (19) de diciembre de dos mil diecisiete (2017) proferida por el Juzgado Setenta y cinco Civil Municipal de BogotÃ¡, mediante la cual se negÃ³ el amparo solicitado por la seÃ±ora Ana Victoria MartÃnez Cifuentes dentro del expediente T-6.588.343.

SEXTO.- REVOCAR por las razones expuestas, la decisiÃ³n del dos (2) de noviembre de dos mil diecisiete (2017) proferida por el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de IbaguÃ©, mediante la cual se confirmÃ³ la decisiÃ³n del diecinueve (19) de septiembre de dos mil diecisiete (2017) proferida por el Juzgado DÃ©cimo Civil Municipal de IbaguÃ© que declararon improcedente la acciÃ³n y en su lugar, CONCEDER el amparo de los derechos del actor Leopoldo RodrÃguez CalderÃ³n dentro del expediente T-6.603.198.

Por consiguiente, ORDENAR a la empresa Surinco Obras y Servicios del Tolima S.A.S. que dentro del tÃ©rmino de 48 horas contadas a partir de la notificaciÃ³n del presente fallo, proceda a reintegrar a Leopoldo RodrÃguez CalderÃ³n al cargo que venÃa desempeÃ±ando o reubicarlo en uno de conformidad con su estado de salud. Igualmente, se ordenarÃ¡ el pago del salario y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminaciÃ³n de su contrato, asÃ como la indemnizaciÃ³n prevista en el artÃculo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a ciento ochenta (180) dÃas de salario. Frente al particular, la empresa demandada podrÃ¡ efectuar la compensaciÃ³n del valor de la indemnizaciÃ³n por terminaciÃ³n unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, si la hubo, del pago de los salarios que corresponden en cumplimiento de esta providencia.

SÃPTIMO.- LIBRAR las comunicaciones –por la SecretarÃa General de la Corte Constitucional–, asÃ como DISPONER las notificaciones a las partes –a travÃ©s del Juez de tutela de instancia–, previstas en el artÃculo 36 del Decreto Ley 2591 de 1991.

NOTIFÃQUESE, COMUNÃQUESE Y CÃMPLASE.

CRISTINA PARDO SCHLESINGER

Magistrada

JOSÃ FERNANDO REYES CUARTAS

Magistrado

Con salvamento parcial de voto

ALBERTO ROJAS RÃOS

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÃ□CHICA MÃ□NDEZ

Secretaria General

SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO DEL MAGISTRADO

JOSÃ□ FERNANDO REYES CUARTAS

A LA SENTENCIA T-305/18

Con el respeto acostumbrado por las decisiones de la Corte me permito expresar las razones que me llevan a apartarme de manera parcial de lo adoptado por la mayorÃa en la sentencia T-305 del 27 de julio de 2018 (M.P. Cristina Pardo Schlesinger), en lo concerniente al expediente T-6.588.343.

1. En esa providencia la Corte estudiÃ³ cinco casos acumulados sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas con discapacidad y/o con especiales condiciones de salud.

2. En el expediente T-6.588.343, la seÃ±ora Ana Victoria MartÃnez Cifuentes manifestÃ³ que estuvo vinculada con la empresa MCT S.A.S. por contrato a tÃ©rmino indefinido desde el 2011 hasta el 2017, fecha en la que fue terminado el contrato de forma unilateral conforme a los numerales 2 y 9 del artÃculo 62 del CÃ³digo Sustantivo del Trabajo. Durante la vigencia del contrato, la accionante fue diagnosticada con carcinoma de ovario el cual le hizo metÃ¡stasis en el colon, por el que recibiÃ³ tratamiento de quimioterapia en el aÃ±o 2013. Posteriormente en el aÃ±o 2017, en control por oncologÃa fue valorada con calcificaciones perihepÃ¡ticas las cuales se relacionan con el cÃ¡ncer que habÃa padecido.

El Juzgado Setenta y Cinco Civil Municipal de BogotÃ¡ declarÃ³ improcedente la acciÃ³n de tutela al determinar que la jurisdicciÃ³n ordinaria laboral es el medio judicial al que debe acudir la accionante. En la misma medida, considerÃ³ que la terminaciÃ³n del contrato laboral no deviene de su enfermedad, sino de una justa causa.

3. Mediante la sentencia T-305 de 2018 la Sala decidiÃ³ confirmar la decisiÃ³n del juez de segunda instancia que negÃ³ el amparo de los derechos a la vida, la salud, al mÃnimo vital, la seguridad social, la igualdad y la estabilidad laboral reforzada de la seÃ±ora Ana Victoria MartÃnez Cifuentes. Sobre el particular, la Sala de RevisiÃ³n advirtiÃ³ que en el expediente obraba el formato de reporte de novedades que aportÃ³ el accionado de fecha del 23 de agosto de 2017, el cual indica*"desde hace 6 meses se evidencia constantemente ambiente negativo por parte de la trabajadora Ana Victoria MartÃnez, donde indispone a la gente por realizar comentarios hostiles y ofensivos entre los compaÃ±eros de trabajo de la empresa. Hay quejas de los trabajadores donde expresan que se sienten ofendidos, incomodos con los comentarios de la seÃ±ora porque genera un ambiente de trabajo difÃcil. Adicionalmente el tema de bajo desempeÃ±o con la demora en la clasificaciÃ³n de documentos"*[124].

A juicio de la Corte, con dicho formato se corroboraron las faltas disciplinarias y el bajo rendimiento de la accionante, por tanto, existÃa una causa legal para dar por finalizada la relaciÃ³n laboral, no denotÃ¡ndose arbitrariedad o trato discriminatorio alguno referido a su estado de salud. AgregÃ³, que si bien la actora estaba en control mÃ©dico para prevenir la reaparicIÃ³n de la enfermedad, al momento del despido no reportaba incapacidad mÃ©dica ni tratamiento que la hiciese beneficiaria de la protecciÃ³n por la estabilidad laboral reforzada.

4. Sin embargo, no comparto la posiciÃ³n de la mayorÃa de la Sala respecto a este caso puesto que el formato presentado por la empresa MCT S.A.S. no puede considerarse como elemento de juicio suficiente para determinar que hubo justa causa para el despido. El documento hace referencia de forma general a las supuestas infracciones cometidas a lo largo de seis meses por la accionante, de las que no se reportan fechas exactas. No hay claridad sobre el modo, el tiempo, o el lugar de las faltas cometidas. A su vez, no se encuentra anotaciÃ³n alguna en la que se manifieste que se haya efectuado a la trabajadora la oportunidad de defensa.

Es pertinente precisar, que la Corte Constitucional en su jurisprudencia ha establecido que en virtud del artÃculo 29 de la Carta se ha ampliado la aplicaciÃ³n del derecho fundamental al debido proceso a escenarios privados postulando cargas a los particulares.[125] AsÃ, respecto de las relaciones laborales y la terminaciÃ³n unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador la sentencia C-299 de 2018 declarÃ³ exequible el numeral 3 del artÃculo 62 del CÃ³digo Sustantivo del Trabajo bajo el entendido de que para aplicar dicha causal era requisito esencial escuchar con anterioridad al trabajador en ejercicio del derecho de defensa.

Dicha disposiciÃ³n, fue extendida a todas las causales de terminaciÃ³n unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador por la sentencia T-546 de 2006, precepto que se profundiza y se restringe asÃ: *"(i) la legalidad de la causal de justa causa de terminaciÃ³n del contrato invocada[126]; (ii) la manifestaciÃ³n al trabajador acerca de los hechos concretos por los cuales va a ser despedido y (ii) la oportunidad del empleado de controvertir las imputaciones que se le hacen. De lo contrario se entiende vulnerado el derecho al debido proceso del trabajador[127]"*

Entonces, del caso bajo estudio, no se argumenta en profundidad sobre el por quÃ© de los hechos expuestos y la documentaciÃ³n allegada, no se evidencia un despido arbitrario o discriminatorio y se afirma que existe una justa causa legal para dar por terminado el vÃnculo laboral. El bajo rendimiento y las faltas disciplinarias de la accionante alegadas por la parte accionada, no constituyen elementos suficientes para determinar el despido por justa causa, y en el escrito no se vislumbra que la actora se le hubiese respetado el derecho al debido proceso durante el procedimiento de despido, como lo son la oportunidad de controvertir dichas acusaciones, y tener claridad sobre los hechos de que se le acusa haber incurrido, para ser considerados como malos tratamientos y bajo rendimiento en sus labores.

Por lo anterior, tampoco se puede establecer con claridad la ausencia de un acto discriminatorio, ello en razÃ³n al hallazgo de calcificaciones perihepÃ¡ticas en el cuerpo de la accionante como consecuencia del tumor de ovario. En este punto, segÃºn la valoraciÃ³n realizada sobre su estado de salud, se concluyÃ³ que esta no habÃa presentado incapacidad y no se encontraba en tratamiento mÃ©dico. Sin embargo, en el relato de los antecedentes del caso, en el punto 4.1.3 se explica que a partir del nuevo diagnÃ³stico la accionante sÃ inicio *"tratamientos con varias especialidades".*

En esa medida, si bien la accionante finalizÃ³ con el tratamiento de quimioterapia en el aÃ±o 2013, se debe considerar que no han pasado ni siquiera 5 aÃ±os desde que recibiÃ³ la ÃºltimasesiÃ³n de quimioterapia, estando todavÃa en un fase de tiempo limÃtrofe desde su detecciÃ³n, que hace mÃ¡s probable la recurrencia de la enfermedad, mÃ¡s cuando la persona reporta un diagnÃ³stico como el de las calificaciones perihepÃ¡ticas, que segÃºn el mÃ©dico tratante aumentan la posibilidad de contraer nuevamente la enfermedad cancerÃgena.

5. AsÃ las cosas, considero que en el presente caso se debiÃ³ haber revocado la decisiÃ³n del (19) de diciembre de dos mil diecisiete (2017) proferida por el Juzgado Setenta y cinco Civil Municipal de BogotÃ¡ y amparar los derechos fundamentales de la seÃ±ora Ana Victoria MartÃnez Cifuentes dentro del expediente T-6.588.343, ya que a mi juicio su despido no obedeciÃ³ a las faltas disciplinarias alegadas por el accionado, sino porque se encontraba en tratamiento mÃ©dico en varias especialidades por la patologÃa que actualmente padece y que es derivada del cÃ¡ncer que sufriÃ³ en aÃ±os anteriores; por consiguiente, era acreedora de la protecciÃ³n de la estabilidad laboral reforzada por enfermedad.

En estos tÃ©rminos, dejo consignado mi salvamento parcial de voto.

Fecha *ut supra*,

JOSÃ FERNANDO REYES CUARTAS

Magistrado

NOTAS DE PIE DE PÃGINA

1 Mediante el cual revocÃ³ la decisiÃ³n del Juzgado Once Penal Municipal con FunciÃ³n de Control de GarantÃas de MedellÃn que habÃa concedido el amparo solicitado, el 26 de septiembre de 2017.

2 Mediante el cual confirmÃ³ la decisiÃ³n del Juzgado DÃ©cimo Civil Municipal de IbaguÃ© que negÃ³ el amparo solicitado, el 19 de septiembre de 2017.

[3] La Sala de SelecciÃ³n NÃºmero Dos de 2018, integrada por los magistrados Cristina Pardo Schlesinger y Antonio JosÃ© Lizarazo Ocampo.

4 En su escrito de tutela, el actor solicita como medida provisional que se ordene en forma inmediata, continua e ininterrumpida la protecciÃ³n del derecho al trabajo por tratarse de una persona en condiciÃ³n de discapacidad, vÃctima de la violencia.

[5] El Juzgado Segundo de EjecuciÃ³n de Penas y Medidas de Seguridad de Manizales en auto del cinco (5) de octubre de dos mil diecisiete (2017) admitiÃ³ la acciÃ³n de tutela, ordenÃ³ notificar a la entidad accionada y vinculÃ³ al Ministerio de ProtecciÃ³n Social, sede Manizales, para que en el tÃ©rmino de un (1) dÃa a partir de la notificaciÃ³n, se pronunciaran sobre los hechos argumentados en su contra. (ver folio 112 del cuaderno principal del expediente).

6 Ver escrito de contestaciÃ³n a folios 116 a 120 del cuaderno principal del expediente.

[7] Ver folios 126 a 133 del cuaderno principal del expediente.

8 Visible a folios 15 a 23 del cuaderno principal del expediente.

9 Visible a folio 24 del cuaderno principal del expediente.

10 A folios 27 a 29 del cuaderno principal del expediente se observa escrito de peticiÃ³n de fecha 8 de agosto de 2017 en el que la accionante solicita informaciÃ³n sobre las causas de su despido y terminaciÃ³n del contrato. Al expediente no se anexa copia o evidencia de respuesta.

[11] El Juzgado Quinto Municipal Laboral de PequeÃ±as Causas de BogotÃ¡ en auto del dos (2) de noviembre de dos mil diecisiete (2017) admitiÃ³ la acciÃ³n de tutela, ordenÃ³ notificar a la entidad accionada para que en el tÃ©rmino de un (1) dÃa a partir de la notificaciÃ³n, se pronunciaran sobre los hechos argumentados en su contra. En el mismo auto requiriÃ³ a la Nueva EPS para que informara de manera detallada las incapacidades y recomendaciones medico laborales prescritas a la accionante. (ver folio 33 del cuaderno principal del expediente).

12 Ver escrito de contestaciÃ³n a folios 42 a 45 del cuaderno principal del expediente.

13 En el escrito de contestaciÃ³n se advierte la impresiÃ³n del cuadro de incapacidades de la accionante. Ver folio 43 del cuaderno principal del expediente.

14 Aunque a folio 55 del cuaderno principal del expediente se observa informe secretarial (sin rÃºbrica de la secretaria) indicando que pasa al despacho la acciÃ³n con .contestaciÃ³n de la demandada, no se advierte en el expediente documento alguno que contenga una respuesta por parte de la empresa Servilima SAS

[15] Ver folios 58 a 61 del cuaderno principal del expediente.

16 Ver copia de la historia clÃnica a folios 8 a 38 del cuaderno principal del expediente.

[17] El Juzgado Once Penal Municipal con FunciÃ³n de Control de GarantÃas de MedellÃn en auto del catorce (14) de septiembre de dos mil diecisiete (2017) admitiÃ³ la acciÃ³n de tutela y ordenÃ³ notificar a la entidad accionada para que en el tÃ©rmino de dos (2) dÃas a partir de la notificaciÃ³n, se pronunciara sobre los hechos argumentados en su contra. (Ver folio 40 del cuaderno principal del expediente).

18 Ver escrito de contestaciÃ³n a folios 42 a 48 del cuaderno principal del expediente.

19 Ver copia del contrato de trabajo suscrito entre las partes a folio 56 del cuaderno principal del expediente.

20 Ver copia de la carta de terminaciÃ³n del contrato con fecha 24 de julio de 2017 a folio 57 del cuaderno principal del expediente y liquidaciÃ³n de prestaciones sociales a folio 58 del cuaderno principal del expediente.

[21] Ver folios 58 a 61 del cuaderno principal del expediente.

22 Ver folios 80 a 84 del cuaderno principal del expediente.

23 Ver historia clÃnica a folios 11 a 15 y 17 a 43 del cuaderno principal del expediente.

24 Ver documento a folio 16 del cuaderno principal del expediente.

[25] El Juzgado Setenta y Cinco Civil Municipal de BogotÃ¡ en auto del seis (6) de diciembre de dos mil diecisiete (2017) admitiÃ³ la acciÃ³n de tutela, ordenÃ³ notificar a la entidad accionada para que en el tÃ©rmino de dos (2) dÃas a partir de la notificaciÃ³n, se pronunciara sobre los hechos argumentados en su contra. (ver folio 112 del cuaderno principal del expediente).

26 Ver escrito de contestaciÃ³n y anexos a folios 94 a 161 del cuaderno principal del expediente.

27 Ver contrato de trabajo a folios 95 a 97 del cuaderno principal del expediente.

28 Ver documento de recomendaciones medico ocupacionales a folios 103-105 del cuaderno principal del expediente y notificaciÃ³n del cambio de cargo a folios 106 a 110 del cuaderno principal del expediente.

29 Ver folios 99 a 102 del cuaderno principal del expediente

30 Ver documento a folios 131-132 del del cuaderno principal del expediente. Ver examen mÃ©dico de egreso a folio 133 del cuaderno principal del expediente.

31 Ver formato de reporte de novedades disciplinarias a folios 128 a 130 del cuaderno principal del expediente.

32 Ver copia del dictamen de calificaciÃ³n de pÃ©rdida de la capacidad laboral a folios 111 a 122 y conceptos de aptitud laboral a folios 123 a 127 del cuaderno principal del expediente.

[33] Ver folios 126 a 133 del cuaderno principal del expediente.

34 Ver folios 15 a 19 del cuaderno principal del expediente.

35 Ver folios 23 a 31 del cuaderno principal del expediente.

36 Ver historia clÃnica a folios 32 a 48 del cuaderno principal del expediente.

37 Ver folios 20 a 22 del cuaderno principal del expediente.

38 Ver documentos de identidad del nÃºcleo familiar a folios 12 a 14 del cuaderno principal del expediente.

[39] El Juzgado DÃ©cimo Civil Municipal de IbaguÃ© en auto del seis (6) de septiembre de dos mil diecisiete (2017) admitiÃ³ la acciÃ³n de tutela, ordenÃ³ notificar a la entidad accionada y vinculÃ³ al Ministerio de Trabajo y a la EPS Saludtotal para que en el tÃ©rmino de un (1) dÃa a partir de la notificaciÃ³n, se pronunciaran sobre los hechos argumentados en su contra. (ver folio 50 del cuaderno principal del expediente).

40 Ver escrito de contestaciÃ³n y anexos a folios 55 a 72 del cuaderno principal del expediente.

41 Ver relaciÃ³n de incapacidades a folios 71-72 del cuaderno principal del expediente.

42 Ver notificaciÃ³n de calificaciÃ³n por EPS a folio 69 del cuaderno principal del expediente.

43 Ver folio 70 del cuaderno principal del expediente.

44 Ver citaciÃ³n a folio 68 del cuaderno principal del expediente.

45 ver escrito de contestaciÃ³n y anexos a folios 73 a 83 del cuaderno principal del expediente.

46 Ver folios75-76 del cuaderno principal del expediente.

47 Ver escrito de contestaciÃ³n y anexos a folios 85 a 88 del cuaderno principal del expediente.

48 Ver escrito a folio 89 del cuaderno principal del expediente.

49 Ver historia clÃnica a folios 90 a 101 del cuaderno principal del expediente.

[50] Ver folios 126 a 133 del cuaderno principal del expediente.

51 Ver folios 11 a 18 del cuaderno 2 del expediente.

52 *"PRIMERO.- Por SecretarÃa General de esta CorporaciÃ³n, OFICIAR al seÃ±or Uriel Alfonso Roa Osorio para que dentro del tÃ©rmino de dos (2) dÃas hÃ¡biles siguientes al recibo de la notificaciÃ³n de esta providencia, informe a este despacho:*

1. Si con posterioridad a la presentaciÃ³n de la presente acciÃ³n de tutela, acudiÃ³ a la jurisdicciÃ³n ordinaria con fin de resolver sus pretensiones.

2. Si en la actualidad se encuentra trabajando o recibiendo un ingreso adicional a la mesada pensional por invalidez de la que es beneficiario.

3. Si en la actualidad la EPS a la que estÃ¡ afiliado estÃ¡ prestando la atenciÃ³n y el tratamiento mÃ©dico requerido de acuerdo con su patologÃ-a.

4. De quÃ© manera se estÃ¡n cubriendo los gastos del hogar compuesto por usted, su esposa y sus dos hijos.

SEGUNDO.- Por SecretarÃa General de esta CorporaciÃ³n, OFICIAR a la seÃ±ora Blanca Cecilia MartÃnez Parada para que dentro del tÃ©rmino de dos (2) dÃas hÃ¡biles siguientes al recibo de la notificaciÃ³n de esta providencia, informe a este despacho:

1. Si en la actualidad continua desempleada o si por el contrario se encuentra vinculada laboralmente.

2. Si ha realizado gestiones para obtener la calificaciÃ³n de su pÃ©rdida de capacidad laboral y acceder a una pensiÃ³n de invalidez. En caso afirmativo, informar el estado de la solicitud o trÃ¡mite.

3. Si con posterioridad a la presentaciÃ³n de la acciÃ³n de tutela, acudiÃ³ a la jurisdicciÃ³n ordinaria para resolver sus pretensiones.

4. De quÃ© manera se estÃ¡n cubriendo los gastos del hogar compuesto por usted y su esposo.

TERCERO.- Por SecretarÃa General de esta CorporaciÃ³n, OFICIAR a la seÃ±ora Silvia InÃ©s Misas Saldarriaga para que dentro del tÃ©rmino de dos (2) dÃas hÃ¡biles siguientes al recibo de la notificaciÃ³n de esta providencia, informe a este despacho:

1. Si en la actualidad continua desempleada o si por el contrario se encuentra vinculada laboralmente.

2. Si ha realizado gestiones para obtener la calificaciÃ³n de su pÃ©rdida de capacidad laboral y acceder a una pensiÃ³n de invalidez. En caso afirmativo, informar el estado de la solicitud o trÃ¡mite.

3. Si con posterioridad a la presentaciÃ³n de la acciÃ³n de tutela, acudiÃ³ a la jurisdicciÃ³n ordinaria para resolver sus pretensiones.

4. Si la EPS a la que se encuentra afiliada ha continuado la prestaciÃ³n de los servicios requeridos de conformidad con su patologÃa.

5. De quÃ© manera se estÃ¡n cubriendo los gastos del hogar compuesto por usted, su esposo y su hija.

CUARTO.- Por SecretarÃa General de esta CorporaciÃ³n, OFICIAR a la seÃ±ora Ana Victoria MartÃnez para que dentro del tÃ©rmino de dos (2) dÃas hÃ¡biles siguientes al recibo de la notificaciÃ³n de esta providencia, informe a este despacho:

1. Si en la actualidad continua desempleada o si por el contrario se encuentra vinculada laboralmente.

2. Si ha realizado gestiones para obtener la calificaciÃ³n de su pÃ©rdida de capacidad laboral y acceder a una pensiÃ³n de invalidez. En caso afirmativo, informar el estado de la solicitud o trÃ¡mite.

3. Si con posterioridad a la presentaciÃ³n de la acciÃ³n de tutela, acudiÃ³ a la jurisdicciÃ³n ordinaria para resolver sus pretensiones.

4. El rÃ©gimen bajo el cual estÃ¡ afiliado al sistema general de seguridad social en salud (contributivo o subsidiado) y si la EPS a la que se encuentra afiliada ha continuado la prestaciÃ³n de los servicios requeridos de conformidad con su patologÃa.

5. De quÃ© manera se estÃ¡n cubriendo los gastos del hogar compuesto por usted y sus tres hijas, una de ellas, menor de edad.

QINTO.- Por SecretarÃa General de esta CorporaciÃ³n, OFICIAR al seÃ±or Leopoldo RodrÃguez CalderÃ³n para que dentro del tÃ©rmino de dos (2) dÃas hÃ¡biles siguientes al recibo de la notificaciÃ³n de esta providencia, informe a este despacho:

1. Si en la actualidad continua desempleado o si por el contrario se encuentra vinculada laboralmente.

2. Si ha realizado gestiones para obtener la calificaciÃ³n de su pÃ©rdida de capacidad laboral y acceder a una pensiÃ³n de invalidez. En caso afirmativo, informar el estado de la solicitud o trÃ¡mite.

3. Si con posterioridad a la presentaciÃ³n de la acciÃ³n de tutela, acudiÃ³ a la jurisdicciÃ³n ordinaria para resolver sus pretensiones.

4. El rÃ©gimen bajo el cual estÃ¡ afiliado al sistema general de seguridad social en salud (contributivo o subsidiado) y si la EPS a la que se

encuentra afiliado ha continuado la prestaciÃ³n de los servicios requeridos de conformidad con su patologÃa.

5. De quÃ© manera se estÃ¡n cubriendo los gastos del hogar compuesto por usted, su compaÃ±era y sus dos hijas."

53 Ver respuesta a folio 80 del cuaderno 2 del expediente T-6.576.336.

54 Ver escrito a folios 81 a 83 del cuaderno 2 del expediente T-6.576.336.

55 Ver escrito a folios 23 a 36 del cuaderno 2 del expediente T-6.587.506. El escrito de contestaciÃ³n fue allegado en original y copia.

56 Ver folios 19 a 41 del cuaderno 3 del expediente T-6.603.198.

57 Ver folio 34 del cuaderno 3 del expediente.

58 Ver folios 25 a 30 del cuaderno 3 del expediente.

59 Ver folios 39 a 41 del cuaderno 3 del expediente.

60 Ver folio 33 del cuaderno 3 del expediente.

61 Ver resultado de cuadro de hematologÃa a folio 24 del cuaderno 3 del expediente.

62 Ver informe secretarial del 15 de noviembre de 2018 a folio 43 del cuaderno 3 del expediente T-6.603.198.

63 Ver folios 56 a 70 del cuaderno 3 del expediente.

64 Este documento fue recibido luego de poner en consideraciÃ³n de la Sala de RevisiÃ³n el presente proyecto de sentencia.

65 Corte Constitucional. Sentencia T-151 de 2017 (MP. Alejandro Linares Cantillo).

66 Corte Constitucional. Sentencia T-151 de 2017 (MP. Alejandro Linares Cantillo).

67 ProtecciÃ³n que no solo ha sido por nuestra Carta PolÃtica sino tambiÃ©n por distintos tratados internacionales suscritos por Colombia, como la DeclaraciÃ³n de los derechos del deficiente mental aprobada por la ONU en 1971, la DeclaraciÃ³n de los derechos de las personas con limitaciÃ³n, aprobada por la ResoluciÃ³n 3447 en 1975 de la ONU, la ResoluciÃ³n 48/96 del 20 de diciembre de 1993 de la Asamblea General de Naciones Unidas, sobre "Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad", la ConvenciÃ³n Interamericana para la EliminaciÃ³n de todas las Formas de DiscriminaciÃ³n contra las Personas con Discapacidad", la RecomendaciÃ³n 168 de la OIT, el Convenio 159 de la OIT, la DeclaraciÃ³n de Sund Berg de Torremolinos de la UNESCO en 1981, la DeclaraciÃ³n de las Naciones Unidas para las personas con limitaciÃ³n de 1983, entre otras. (Ver sentencia T-198 de 2006 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra).

68 Corte Constitucional. Sentencia T-613 de 2011 (MP Mauricio GonzÃ¡lez Cuervo).

69 Corte Constitucional. Sentencia T-217 de 2014 (MP MarÃa Victoria Calle Correa).

70 Ver entre otras, las sentencias T-141 de 1993 (MP. Vladimiro Naranjo Mesa); T-568 de 1996 (MP Eduardo Cifuentes MuÃ±oz), T-119 de 1997 (MP. Eduardo Cifuentes MuÃ±oz); T-426 de 1998 (MP. Alejandro MartÃnez Caballero); T-961 de 2002 (MP. Eduardo Montealegre Lynett); T-291 de 2005 (MP. Manuel JosÃ© Cepeda); T-898A de 2006 (MP. Marco Gerardo Monroy); T-699 de 2010 (MP. Gabriel Eduardo Mendoza); T-1097 de 2012 (MP. Luis Ernesto Vargas Silva. AV. SV. Mauricio GonzÃ¡lez Cuervo).

71 Ver entre otras las sentencias T-1040 de 2001 (MP. Rodrigo Escobar Gil); T-351 de 2003 (MP. Rodrigo Escobar Gil); T-198 de 2006 (MP. Marco Gerardo Monroy); T-962 de 2008 (MP. Jaime Araujo RenterÃa); T-002 de 2011 (MP. Mauricio GonzÃ¡lez Cuervo); T-901 de 2013 (MP. MarÃa Victoria Calle); T-141 de 2016 (MP. Alejandro Linares Cantillo).

72 Ver entre otras las Sentencias T-029 de 2004 (MP. Ã lvaro Tafur Galvis); T-323 de 2005 (MP. Humberto Sierra Porto); T-249 de 2008 (MP. Jaime CÃ³rdoba TriviÃ±o); T-043 de 2010 (MP. Nilson Pinilla Pinilla. AV. Humberto Sierra Porto); T-220 de 2012 (MP. Mauricio GonzÃ¡lez Cuervo); T-123 de 2016 (MP. Luis Ernesto Vargas. SV. Luis Guillermo Guerrero).

73 Ver entre otras las sentencias T-792 de 2004 (MP Jaime AraÃºjo RenterÃa); T-182 de 2005 (MP. Ã lvaro Tafur Galvis); T-593 de 2006 MP. Clara InÃ©s Vargas); T-384 de 2007 (MP. Manuel JosÃ© Cepeda); T-992 de 2012 (MP. MarÃa Victoria Calle); T-326 de 2014 (MP. MarÃa Victoria Calle).

74 Corte Constitucional. Sentencia T-002 de 2011 (MP Mauricio GonzÃ¡lez Cuervo).

75 Corte Constitucional. Sentencia T-1040 de 2001 (MP. Rodrigo Escobar Gil). En esta oportunidad la Corte indicÃ³ que esta protecciÃ³n implica "(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razÃ³n de la situaciÃ³n de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre y cuando que no se configura una causal objetiva que conlleve a la desvinculaciÃ³n del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificaciÃ³n de la estructuraciÃ³n de la causal objetiva, no relacionada con la situaciÃ³n de vulnerabilidad del trabajador." Esta posiciÃ³n ha sido reiterada en varias oportunidades, en las sentencias T-519 de 2003 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra), T-198 de 2006 (Marco Gerardo Monroy Cabra), T-361 de 2008 (MP Nilson Pinilla Pinilla), T-263 de 2009 (MP Luis Ernesto Vargas Silva), T-784 de 2009 (MP MarÃa Victoria Calle Correa), T-050 de 2011 (MP MarÃa Victoria Calle Correa) T-587 de 2012 (MP Adriana GuillÃ©n) y SU-049 de 2017 (MP. MarÃa Victoria Calle Correa. SPV Alejandro Linares Cantillo, Luis Guillermo Guerrero PÃ©rez y Gloria Ortiz Delgado).

[76] ConstituciÃ³n PolÃtica, artÃculo 1Âº: "Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de RepÃºblica unitaria, descentralizada, con autonomÃa de sus entidades territoriales, democrÃ¡tica, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interÃ©s general".

[77] ConstituciÃ³n PolÃtica. ArtÃculo 13. (…) "[Inciso 2Âº] El Estado promoverÃ¡ las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptarÃ¡ medidas en favor de grupos discriminados o marginados. [Inciso 3Âº] El Estado protegerÃ¡ especialmente a aquellas personas que por su condiciÃ³n econÃ³mica, fÃsica o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionarÃ¡ los abusos o maltratos que contra ellas se cometan".

78 Hoy en dÃa, a raÃz de la ConvenciÃ³n de las Naciones Unidas sobre los Derechos de Personas con Discapacidad ratificada por Colombia, se propende por la implementaciÃ³n del modelo social de discapacidad, segÃºn el cual las personas sufren de limitaciones para desarrollarse plenamente como miembros de la sociedad a raÃz de los lÃmites que les impone su entorno, lo que tiene como consecuencia que dejen de considerarse dichas limitaciones como inherentes a la persona. Al respecto ver las sentencias C-458 de 2015 MP Gloria Ortiz Delgado (SV. Luis Guillermo Guerrero y Gabriel Eduardo Mendoza) y C-659 de 2016 (MP Aquiles Arrieta GÃ³mez).

79 Declarada exequible mediante la Sentencia C-293 de 2010 (MP. Nilson Pinilla Pinilla).

80 Ley Estatutaria "*Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad".*

81 Corte Constitucional. Sentencia SU-049 de 2017 (MP. MarÃa Victoria Calle Correa. SPV Alejandro Linares Cantillo, Luis Guillermo Guerrero PÃ©rez y Gloria Ortiz Delgado).

82 Corte Constitucional. Sentencia T-520 de 2017 (MP. Alejandro Linares Cantillo).

83 Tal como se reconociÃ³ en la Sentencia T-040 de 2016, algunos magistrados han disentido de esta doctrina reiterada por la mayorÃa de las Salas de RevisiÃ³n de la Corte Constitucional, por considerar que "es diferente la protecciÃ³n brindada a las personas discapacitadas -que se entienden calificadas-, a la protecciÃ³n otorgada a las personas en situaciÃ³n de debilidad manifiesta, quienes si bien no han sido calificadas ven disminuido su estado de salud. De esta manera, (i) la estabilidad reforzada del primer grupo se otorga en aplicaciÃ³n de la Ley 361 de 1997 y por tanto, ante el despido de una persona calificada como discapacitada sin la autorizaciÃ³n de la autoridad laboral competente, procede el pago de la indemnizaciÃ³n prevista en la Ley y el reintegro correspondiente. (ii) Respecto del segundo grupo, su protecciÃ³n no se desprende de la ley sino directamente de la ConstituciÃ³n, por ello, al comprobarse el despido de una persona en debilidad manifiesta no es procedente el pago de una indemnizaciÃ³n sino simplemente el reintegro, teniendo en cuenta que la sanciÃ³n se genera por la presunciÃ³n contenida en la ley". Esta discusiÃ³n fue zanjada en la sentencia SU-049 de 2017 (MP: MarÃa Victoria Calle Correa. SPV Alejandro Linares Cantillo, Luis Guillermo Guerrero PÃ©rez y Gloria Ortiz Delgado) en la que se concluyÃ³ que "5.14. Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o comÃºn) una afectaciÃ³n mÃ©dica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeÃ±o de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situaciÃ³n constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminaciÃ³n. La ConstituciÃ³n prevÃ© contra prÃ¡cticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condiciÃ³n de un bien econÃ³mico, medidas de protecciÃ³n, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorizaciÃ³n de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalizaciÃ³n del vÃnculo. De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminaciÃ³n del contrato, sino ademÃ¡s el reintegro o la renovaciÃ³n del mismo, asÃ como la indemnizaciÃ³n de 180 dÃas de remuneraciÃ³n salarial o sus equivalentes. || 5.15. Esta protecciÃ³n, por lo demÃ¡s, no aplica Ãºnicamente a las relaciones laborales de carÃ¡cter dependiente, sino que se extiende a los contratos de prestaciÃ³n de servicios independientes propiamente dichos. (…)".

84 Ver las sentencias T-427 de 1992 (MP Eduardo Cifuentes MuÃ±oz); T-441 de 1993 (MP JosÃ© Gregorio HernÃ¡ndez Galindo); T-576 de 1998 (MP Alejandro MartÃnez Caballero) y T-826 de 1999 (MP JosÃ© Gregorio HernÃ¡ndez) entre otras.

85 Corte Constitucional. Sentencia T-077 de 2014 (MP Mauricio GonzÃ¡lez Cuervo). En esta oportunidad, la Sala de RevisiÃ³n reiterÃ³ la Sentencia T-519 de 2003 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra) en la cual se fijÃ³ el alcance de esta protecciÃ³n.

[86] Corte Constitucional. Sentencia T-576 de 1998 (MP Alejandro MartÃnez Caballero).

[87] Corte Constitucional. Sentencia T-826 de 1999 (MP JosÃ© Gregorio HernÃ¡ndez).

88 Corte Constitucional. Sentencia T-077 de 2014 (MP Mauricio GonzÃ¡lez Cuervo).

89 Corte Constitucional. Sentencia T-040 de 2016 (MP Alejandro Linares Cantillo. SV Gloria Ortiz)

90 ManifestÃ³ el actor que a los 9 aÃ±os de edad fue diagnosticado con fibrosis quÃstica, enfermedad que segÃºn Ã©l es "crÃ³nica letal y de evoluciÃ³n progresiva hacia el deterioro, de carÃ¡cter irreversible, sin posibilidad actual de rehabilitaciÃ³n, sin cura conocida y de pronÃ³stico

reservado." Ver hecho 2.1. de la Sentencia T-040 de 2016 (MP Alejandro Linares Cantillo. SV Gloria Ortiz).

91 Al respecto, en la sentencia T-040 de 2016 (MP Alejandro Linares Cantillo. SV Gloria Ortiz) manifestÃ³ la Sala de RevisiÃ³n que la estabilidad reforzada ha sido aplicada a contratos de prestaciÃ³n de servicios por varias vÃas: || "- La primera, seÃ±ala que la estabilidad laboral reforzada para personas en situaciÃ³n de debilidad manifiesta por su estado de salud aplica a todas las alternativas productivas, incluyendo al contrato de prestaciÃ³n de servicios. Por lo tanto, no es necesario declarar un contrato realidad y con solo demostrarse la discriminaciÃ³n, se debe ordenar reintegro y pago de indemnizaciÃ³n.|| - La segunda, considera necesario declarar la configuraciÃ³n de un contrato realidad para luego sÃ aplicar las reglas de protecciÃ³n reforzada. Probada la existencia del contrato laboral y la discriminaciÃ³n, se debe ordenar reintegro y pago de indemnizaciÃ³n. En estricto sentido no es un caso de contrato de prestaciÃ³n de servicios. || - La tercera, indica que se debe estudiar la configuraciÃ³n de un contrato realidad, sin embargo, si no existen elementos probatorios que permitan verificar su configuraciÃ³n, tambiÃ©n se debe evaluar la discriminaciÃ³n.|| En este evento, la relevancia del vÃnculo se circunscribe a las Ã³rdenes que el juez de tutela debe proferir ante la actuaciÃ³n discriminatoria del empleador o del contratista. De esta manera, si se demuestra que el contrato de prestaciÃ³n de servicios oculta un verdadero contrato laboral, y probada la discriminaciÃ³n, las ordenes serÃ¡n el reintegro y el pago de la indemnizaciÃ³n contenida en la ley (vÃa 2). Contrario sensu, si no se configura un contrato de trabajo, pero se prueba la discriminaciÃ³n, la Ã³rdenes estarÃ¡n dirigidas a buscar que cese la vulneraciÃ³n de derechos constitucionales de manera inmediata, lo que no implica reintegro y pago de salarios pues esta orden es propia del contrato de trabajo. || La Sala acoge la tercera posiciÃ³n por considerar que es la que mÃ¡s se ajusta al mandato constitucional de protecciÃ³n de las personas en situaciÃ³n de debilidad manifiesta. AsÃ, primero analizarÃ¡ las pruebas obrantes en el expediente para determinar si el contrato realidad encubrÃa una verdadera relaciÃ³n laboral, para luego aplicar las reglas correspondientes."

92 Corte Constitucional. Sentencia T-521 de 2016 (MP. Alejandro Linares Cantillo. AV. Gabriel Eduardo Mendoza y Gloria Stella Ortiz).

93 En este caso, se citan las sentencias T-461 de 2015 (MP. Myriam Ã vila RoldÃ¡n), T-674 de 2014 (MP. Jorge IvÃ¡n Palacio Palacio), T-878 de 2014 (MP. Jorge IvÃ¡n Palacio Palacio) y T-440 A de 2012 (MP. Humberto Sierra Porto).

94 Al respecto, se hace referencia a la sentencia T-420 de 2015 (MP. Myriam Ã vila RoldÃ¡n) en la cual se estableciÃ³ como un presupuesto necesario para la protecciÃ³n de la estabilidad laboral reforzada, la exigencia de que el empleador conociera de los padecimientos de salud sufridos por el trabajador. Para la Corte *"(…) la garantÃa del derecho a la estabilidad laboral de un trabajador que presenta alguna limitaciÃ³n fÃ-sica, sensorial o psÃquica implica la constataciÃ³n de los siguientes presupuestos: (i) que el trabajador presente una limitaciÃ³n fÃsica, sensorial o psÃquica (ii) que el empleador tenga conocimiento de aquella situaciÃ³n (iii) que el despido se produzca sin autorizaciÃ³n del Ministerio del Trabajo"* Sin embargo, en la sentencia T-029 de 2016 (MP. Alberto Rojas RÃos) se declarÃ³ que de manera excepcional y sÃ³lo cuando las circunstancias del caso lo ameriten, el juez de tutela puede ordenar el reintegro asÃ el empleador no tuviera conocimiento de la situaciÃ³n de salud del trabajador, pero no con el fin de evitar una discriminaciÃ³n, sino para garantizar la continuidad en el tratamiento de salud y la eficacia del principio de solidaridad. En su momento se indicÃ³ que: "*En vista de ello, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de que son titulares los trabajadores que se hallen en estas condiciones, apareja para los empleadores el deber insoslayable de actuar con solidaridad, como se indicÃ³ en precedencia al abordar la protecciÃ³n que les asiste a las mujeres embarazadas, pese al desconocimiento del estado de gravidez por parte patrono".*

95 Aunque en principio los casos analizados se circunscribÃan a eventos en los cuales mediaba un contrato de trabajo (ver entre otras, las sentencias T-1040 de 2001 (MP Rodrigo Escobar Gil); T-519 de 2003 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra); T-198 de 2006 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra) y T-1038 de 2007 (MP Humberto Sierra Porto), la jurisprudencia de esta CorporaciÃ³n ha aplicado esta protecciÃ³n a todas las relaciones que tienen derechos laborales constitucionales inmersos, entre ellas, el contrato de prestaciÃ³n de servicios. Sin embargo, esta aplicaciÃ³n no era uniforme, toda vez que en algunas providencias las Salas de RevisiÃ³n consideraron declarar la existencia de un contrato realidad antes de otorgar la protecciÃ³n constitucional y en otras, este anÃ¡lisis no fue necesario para conceder el amparo. (Ver entre otras, las sentencias T-490 de 2010 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. SPV. Luis Ernesto Vargas), T-292 de 2011 (MP Luis Ernesto Vargas Silva. SPV Mauricio GonzÃ¡lez), T-988 de 2012 (MP MarÃa Victoria Calle Correa), T-761A de 2013 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub), T-144 de 2014 (MP Alberto Rojas RÃos), T-040 de 2016 (MP Alejandro Linares Cantillo. SV Gloria Ortiz)).

96 "Sentencia T-881 de 2012. En esa oportunidad, la Sala Primera de RevisiÃ³n debÃa resolver el caso de una persona que fue desvinculada mientras se encontraba en condiciones de debilidad manifiesta, en el contexto de un "*contrato de aprendizaje*". En vista de que este Ãºltimo tenÃa caracterÃsticas legales y contractuales que permitÃan diferenciarlo, conforme a la jurisprudencia constitucional, del contrato laboral en sentido estricto, la Corte seÃ±alÃ³ que en vez de hablar de derecho fundamental a la estabilidad *laboral* reforzada se harÃa "referencia al derecho a la estabilidad *ocupacional* reforzada". En ese caso concediÃ³ la tutela de este derecho."

97 Corte Constitucional. Sentencia SU-049 de 2017 (MP. MarÃa Victoria Calle Correa. SPV Alejandro Linares Cantillo, Luis Guillermo Guerrero PÃ©rez y Gloria Ortiz Delgado).

98 Ibidem.

99 El actor Uriel Alfonso Roa Osorio fue calificado con un porcentaje de pÃ©rdida de capacidad laboral equivalente al 88.75% con fecha de estructuraciÃ³n el 25 de abril de 2008 y recibe una pensiÃ³n por un salario mÃnimo legal mensual vigente. (ver certificados de seguros de vida Alfa S.A. a folios 36 y 37 del cuaderno principal del expediente).

100 La carencia actual de objeto, de conformidad con la jurisprudencia constitucional, se presenta en tres hipÃ³tesis: (i) cuando existe un hecho superado, (ii) se presenta un daÃ±o consumado, o (iii) acaece un hecho sobreviniente. En lo que respecta a la carencia actual de objeto por hecho superado, "*este Tribunal en su jurisprudencia ha seÃ±alado que se configura cuando como producto de la acciÃ³n u omisiÃ³n de la entidad accionada, se satisface por completo la peticiÃ³n contenida en la acciÃ³n de tutela, entre el tÃ©rmino de la interposiciÃ³n de la acciÃ³n de tutela y el fallo de la misma*" (Sentencia T-363 de 2017 MP: Alberto Rojas RÃos. Sobre el tema se pueden consultar las siguientes sentencias, entre otras: T-314 de 2011; T-640 de 2011; T-199 de 2011; T-612 de 2012; T-697 de 2012; T-874 de 2013).

101 Historia clÃnica visible a folios 15 a 23 del cuaderno principal del expediente.

102 En el escrito de contestaciÃ³n se advierte la impresiÃ³n del cuadro de incapacidades de la accionante. Ver folio 43 del cuaderno principal del expediente.

103 Visible a folio 27 del cuaderno principal del expediente. La accionante solicita que se le informen los motivos de la terminaciÃ³n del contrato.

104 No existe prueba que permita establecer si se pagÃ³ indemnizaciÃ³n por terminaciÃ³n unilateral.

[105] Ver folios 16 y 17 del cuaderno principal del expediente. Al respecto, es necesario aclarar que la historia clÃnica no indica fecha de cita de control.

106 Ver copia del contrato de trabajo suscrito entre las partes a folio 56 del cuaderno principal del expediente.

107 Ver folio 24 del cuaderno 2 del expediente.

108 Ver folio 10 del cuaderno principal del expediente.

109 Ver folios 19-20 del cuaderno principal del expediente.

110 Ver folios 30 del cuaderno principal del expediente y 34 del cuaderno 2 del expediente. De conformidad con la manifestaciÃ³n hecha por la accionante, la seÃ±ora Laura BlandÃ³n era enfermera de salud ocupacional de la empresa St. Even S.A.

111 Ver folios 78 a 81 del cuaderno principal del expediente.

112 Ver folios 23 a 31 del cuaderno principal del expediente.

113 Ver historia clÃnica a folios 32 a 48 del cuaderno principal del expediente.

114 Ver folios 15 a 19 del cuaderno principal del expediente

115 Ver folios 20 a 22 del cuaderno principal del expediente.

116 Ver folios 32 a 44 del cuaderno principal del expediente. La historia clÃnica aportada corresponde al ingreso por urgencias, diagnÃ³stico y tratamiento durante la hospitalizaciÃ³n los dÃas 25 de mayo a 1 de junio de 2016.

117 Ver folio 72 del cuaderno principal del expediente la relaciÃ³n de incapacidades aportada por la empresa accionada.

118 Ver folios 23 a 31 del cuaderno principal del expediente, se anexan certificados de pago de las incapacidades.

119 Ver folios 90 y 91 del cuaderno principal del expediente

120 Ver folio 45 del cuaderno principal del expediente consulta especializada con neurologÃa del 23 de diciembre de 2016 donde se recomienda remisiÃ³n a medicina laboral.

121 Ver folio 69 del cuaderno principal del expediente y 26 a 30 del cuaderno 2 del expediente.

122 Ver folio 56 del cuaderno 2 del expediente.

123 Ver folio 31 del cuaderno 2 del expediente

124 Sentencia T-305 de 2018.

125 Sentencias T-852/10, T-083/10, T-605/99 y T-433/98.

126 Es preciso recordar que el CÃ³digo Sustantivo del Trabajo exige en el parÃ¡grafo del mismo artÃculo 62 -declarado exequible por la Corte en la sentencia C-594/97-, que quien pretenda finalizar unilateralmente la relaciÃ³n de trabajo, debe dar a conocer a la otra la causal o el motivo de su decisiÃ³n. Causal que, se repite, debe estar plenamente demostrada. En consecuencia, no es posible alegar con posterioridad, causales distintas a las invocadas.

127 Sentencia T 293 de 2017.

Fecha y hora de creación: 2024-05-20 07:26:21