



Función Pública

Sentencia 410 de 2011 Corte Constitucional

REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENTENCIA T-410/11

ACCIÓN DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL DE TRABAJADOR DISCAPACITADO-Procedencia excepcional

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS CON LIMITACIONES FÍSICAS, PSÍQUICAS O SENSORIALES-Reiteración de jurisprudencia

CONTRATO A TERMINO FIJO O CUYA DURACIÓN DEPENDE DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA

RELACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

Referencia: Expedientes T-2.832.803, T2.857.547, T-2.894.675, T-2.895.762 T-2.899.303, T2.903.601 T-2.904.191, T-2.905.895 T-2.906.302, T2.918.135 (Acumulados)

Accionantes:

Bercely Velasco Pérez, Iván Silvano Pacheco Germán, Eunice Helena Castillo Miranda, Jaime Alejandro Barbosa Valencia, Paulo Alberto Millán Díaz, Luis Alfonso Pulgarín, Juan Alberto Betancur Quiroz, María Cristina Castro de Rolong, Narcisa Vives Canencia e Idelfrank Rodríguez Castillo.

Accionados:

Cooperativa Multiactiva de Transportadores Omega Ltda., Mario Alberto Huertas Cotes y/o MHC Ingeniería y Construcción de Obras Civiles, Laboratorio Químico Clínico Ltda., Ajoever S.A., Recursos Humanos Exclusivos S.A., Cables de Energía y de Telecomunicaciones S.A., Avidesa de Occidente S.A., Ambalá S.A., EPS Comfenalco, Red de Universidades Públicas del Eje Cafetero para el Desarrollo Regional, Servicios Especiales para Empresas & Cía. Ltda., Tubos del Caribe S.A., Atiempo S.A. y Espumas Santafé de Bogotá S.A.

Magistrado Ponente:

GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO

Bogotá D.C., diecisiete (17) de mayo de dos mil once (2011)

La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Jorge Iván Palacio Palacio y Nilson Elías Pinilla Pinilla, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha pronunciado la siguiente

SENTENCIA

En el proceso de revisión de los fallos proferidos por el Juzgado Doce Civil del Circuito de Bogotá (T- 2.832.803); el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Planeta Rica (T-2.857.547.); el Juzgado Primero Civil del Circuito de Santa Marta (T-2.894.675); el Juzgado Veintiuno Penal del Circuito de Bogotá (T-2.895.762); el Juzgado Quince Penal del Circuito de Cali (T-2.899.303); el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Tuluá (T-2.903.601); Juzgado Décimo Civil Municipal de Medellín (T-2.904.191); el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Bogotá (T-2.905.895); el Juzgado Séptimo Civil Municipal de Cartagena (T-2.906.302) y el Juzgado Cincuenta Civil Municipal de Bogotá (T-2.918.135).

Los expedientes de la referencia fueron repartidos a la Sala Cuarta de Revisión por las Salas de Selección Diez y Doce de 2010 y Uno de 2011.

Una vez examinó los expedientes la Sala Cuarta de Revisión, mediante Autos del 3 y 14 de mayo de 2011, decidió acumularlos por encontrar que guardaban unidad de materia.

I. ANTECEDENTES

1. Expediente T-2.832.803

1.1. La solicitud

El 18 de junio de 2010, el señor Bercely Velasco Pérez, presentó acción de tutela, para que le fueran protegidos sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada, en su calidad de persona incapacitada, derechos que, según afirma, le fueron vulnerados por la Cooperativa Multiactiva de Transportadores Omega Ltda., en adelante Omega Ltda., al terminar el contrato laboral a término indefinido, que suscribió con dicha empresa.

1.2. Los hechos

El accionante los narra, en síntesis, así:

1.2.1. El 1 de noviembre de 2009 se vinculó laboralmente con la empresa Omega Ltda., mediante un contrato laboral a término indefinido para desempeñar el cargo de conductor.

1.2.2. El 7 de diciembre de 2009, cuando conducía un bus de la empresa en la ruta Bogotá-Bucaramanga, se vio involucrado en un accidente de tránsito, el cual fue reportado a la empresa.

1.2.3. Del mencionado siniestro se derivó una serie de complicaciones en su estado de salud, específicamente, a nivel de tórax, parte superior de la columna, hombro y brazo derecho.

1.2.4. El incidente en el que se vio involucrado, a pesar de haber ocurrido con ocasión del servicio, no fue reportado a la A.R.P. por parte de Omega Ltda.

1.2.5. El 30 de diciembre de 2009, la empresa accionada le informó, por escrito que el contrato de trabajo a término indefinido, suscrito el 1 de noviembre de 2009, había terminado *“(Estando dentro del período de prueba)”*.

1.2.6. El despido le causa graves perjuicios, pues no cuenta con los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades básicas (arriendo, alimentación servicios públicos, salud, etc.)

1.3. Oposición a la demanda

El Juzgado Catorce Civil Municipal de Bogotá, mediante proveído del 21 de junio de 2010, admitió la demanda y corrió traslado a la entidad demandada para que ejerciera su defensa.

Dentro de la oportunidad legal prevista, Omega Ltda., a través del representante legal, se opuso a las pretensiones del accionante arguyendo lo siguiente:

- El señor Bercely Velasco Pérez suscribió con la empresa un contrato laboral a término indefinido para ejercer el cargo de conductor.

- En la cláusula segunda del contrato de trabajo se estipuló un periodo de prueba de dos meses, *“pudiendo durante tal término cualquiera de las partes darlo por terminado.”*

- El 30 de diciembre de 2009, Omega Ltda. le comunicó al señor Velasco Pérez la terminación del contrato de trabajo, en virtud de encontrarse en período de prueba y se le canceló el valor de las prestaciones sociales.

- En el informe que elaboró el funcionario de tránsito del mencionado accidente no se relacionó ningún herido, tampoco el actor lo mencionó en el que realizó para la empresa.

- Omega Ltda. desconoce las lesiones que según el actor padece como consecuencia del siniestro, pues las mismas no fueron informadas después del aludido accidente. Por ello no se informó a la ARP Positiva, la presunta lesión de origen profesional.

- En este caso existen otros mecanismos de defensa y la tutela no procede ni siquiera como mecanismo transitorio, pues el actor no acreditó la existencia de un perjuicio irremediable. Por el contrario, el hecho de que el actor hubiera acudido al mecanismo de amparo, casi seis meses después de ocurrida la desvinculación, demuestra la inexistencia de un daño irreparable que permita la procedencia de la acción constitucional.

- Al momento de finalizar el contrato de trabajo, el señor Velasco Pérez se encontraba dentro del periodo de prueba por lo que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, podía darse por terminado unilateralmente.

1.4. Pretensiones

El señor Bercely Velasco Pérez solicita que sean protegidos sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada, en su calidad de persona incapacitada y, en consecuencia, se ordene a Omega Ltda. efectuar su reintegro y el pago de los aportes a la seguridad social.

1.5. Pruebas

- Copia del documento de identidad del señor Bercely Velasco Pérez (Folio 1 del cuaderno principal).
- Copia del carné expedido por Omega Ltda. a nombre del demandante (Folio 2 del cuaderno principal).
- Copia de la carta por medio de la cual se le informó al señor Bercely Velasco Pérez la terminación del contrato laboral en periodo de prueba (Folio 3 del cuaderno principal).
- Copia del informe policial de accidentes de tránsito elaborado por la Policía de Carreteras de Aratoca (Folio 4 del cuaderno principal).
- Copia de la historia clínica del señor Velasco Pérez en la IPS Centro Médico Familiar Complejo Sur (Folios 5-34 del cuaderno principal).
- Copia de las órdenes para la práctica de resonancia nuclear magnética (RNM) columna torácica y columna lumbosacra y de control por ortopedia, proferidas por la IPS Centro Médico Familiar Complejo Sur (Folios 38 y 39 del cuaderno principal).
- Copia de las prescripciones de incapacidad a nombre del señor Bercely Velasco Pérez (Folios 40-46 del cuaderno principal).
- Copia del depósito judicial efectuado por concepto de liquidación de prestaciones sociales a nombre del señor Bercely Velasco Pérez (Folio 63 del cuaderno principal).
- Copia de la liquidación del contrato de trabajo del señor Bercely Velasco Pérez (Folios 64 y 65 del cuaderno principal).
- Copia del aviso de siniestro -pólizas responsabilidad civil- (Folio 69 del cuaderno principal).

2. Expediente T-2.857.547

2.1. La solicitud

El 10 de agosto de 2010, el señor Iván Silvano Pacheco Germán, a través de apoderado judicial, interpuso acción de tutela para que le fueran protegidos sus derechos fundamentales a la vida en condiciones dignas, a la salud, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada, en su calidad de persona incapacitada los cuales, según afirma, le fueron vulnerados por Mario Alberto Huertas Cotes y/o MHC Ingeniería y Construcción de Obras Civiles al terminar el contrato laboral pactado en la modalidad de duración de obra o labor determinada, suscrito entre él y la mencionada empresa.

2.2. Los hechos

El demandante los narra, a través de apoderado, en síntesis, así:

2.2.1. El señor Iván Silvano Pacheco Germán, estuvo vinculado laboralmente a la empresa Mario Alberto Huertas Cotes y/o MHC Ingeniería y Construcción de Obras Civiles en el cargo de conductor, mediante un contrato de trabajo de obra o labor contratada desde el 3 de octubre de 2005.

2.2.2. El jefe inmediato del señor Pacheco Germán le asignaba labores distintas a las de conductor, tales como cargar y retirar las señales de tránsito ubicadas en las carreteras que la empresa reparaba o construía.

Precisamente, realizando la labor anteriormente descrita, en cumplimiento de las órdenes del superior y sin elementos de protección, el trabajador sintió un fuerte dolor en la columna cuando estaba retirando una señal de tránsito que se encontraba enterrada en una vía.

2.2.3. Ante la persistencia del dolor, el señor Pacheco Germán, acudió a la EPS Coomeva, entidad que le brindó los servicios médicos. En efecto, el 3 de febrero de 2009, le fue practicado un estudio radiológico que arrojó como resultado *“mínima disminución del espacio L5-S1 hallazgos sugestivos de discopatía”*.

En virtud de este resultado, el 6 de febrero de 2009, fue remitido al especialista en neurocirugía, quien le diagnosticó *un lumbago* y le ordenó fisioterapia. Así mismo, fue remitido a salud ocupacional, área que el 23 de febrero de 2009 dictaminó *lumbalgia en estudio* y ordenó terapia ocupacional y remisión a fisiatría.

2.2.4. El 31 de marzo de 2009, el Director de Recursos Humanos de la empresa demandada, le entregó al actor una serie de recomendaciones médicas sugeridas por la EPS Coomeva.

2.2.5. El 29 de mayo de 2009, el señor Pacheco Germán, acudió a medicina general como consecuencia de la persistencia del dolor a nivel lumbar. El médico tratante definió como plan: *“definir patología ocupacional”*. En consecuencia, el 16 de junio de 2009, la especialista del área de medicina laboral de la EPS Coomeva, decidió continuar la terapia ocupacional y remitió nuevamente al accionante a fisiatría para seguimiento. Así mismo, fueron prescritas nuevas recomendaciones laborales.

2.2.6. El 10 de noviembre de 2009, el Presidente de la compañía accionada, le comunicó por escrito al accionante acerca de la terminación unilateral de su contrato de trabajo, invocando justa causa con fundamento en el numeral 4, literal a) del artículo 7 del Decreto 2352 de 1965 y el numeral 8 del artículo 58 del CST La causal invocada por la empresa para dar por terminado por justa causa el vínculo laboral, no fue

demostrada.

2.2.7. El 19 de noviembre de 2009, al señor Pacheco Germán le fue practicado el examen médico de egreso, quedando consignadas las siguientes afecciones que no padecía al iniciar la relación laboral:

“Enfermedad actual: lumbalgia; antecedentes personales patológicos: dolor lumbar; columna anormal: dolor en región lumbosacra; diagnóstico: hipertensión arterial, lumbalgia, alteración de la refracción; concepto: apto para trabajar sin esfuerzo físico; recomendaciones: valoración por ortopedia, usar lentes.”

2.3. Oposición a la demanda

El Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Planeta Rica, mediante proveído del 17 de agosto de 2010, admitió la demanda y corrió traslado a la entidad demandada para que ejerciera su defensa.

2.3.1. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, el señor Mario Alberto Huertas Cotes, a través de apoderado, consideró que la acción de tutela resulta improcedente para lograr la protección de los derechos fundamentales del accionante, por las siguientes razones:

- En ningún momento la decisión de la empresa para dar por terminada la relación laboral tiene como origen o fundamento las condiciones de salud del señor Pacheco Germán, toda vez que no existe una incapacidad reciente, la última, se expidió en septiembre de 2007.
- No es cierto que al señor Pacheco Germán no se le hubieran suministrado los elementos de protección personal, pues reposan en la empresa recibos firmados por el trabajador indicativos de que efectivamente le fueron entregados.
- No existe reporte del supuesto accidente de trabajo en el que se vio involucrado el actor.
- Como lo afirma el señor Pacheco, existe memorando de recomendaciones, que el debía acatar y no reposa reclamo, por parte suya, de que se le hubieran asignado tareas que por sus condiciones de salud estuviera en imposibilidad de ejecutar.
- Tampoco existe queja por parte del trabajador sobre un supuesto abuso, maltrato u otro vejamen al que hubiera sido sometido por parte de su jefe inmediato y tampoco se adjunta ninguna prueba sobre su afirmación en relación con ello.
- Las causales de terminación del contrato están definidas en el Código Sustantivo del Trabajo y en el Reglamento Interno del Trabajo y fueron consignadas en la respectiva carta de despido.
- En este caso, se surtió todo el procedimiento disciplinario: se citó al trabajador a descargos sobre los hechos informados, los cuales rindió pero se negó a firmar el acta.
- Existen otros mecanismos de defensa judicial y no se cumplió con el principio de la inmediatez.

2.4. Pretensiones

El señor Iván Silvano Pacheco Germán solicita que se tutelen sus derechos fundamentales a la vida en condiciones dignas, a la salud, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada, en su calidad de persona incapacitada y, en consecuencia, se ordene a Mario Alberto Huertas Cotes y/o MHC Ingeniería y Construcción de Obras Civiles, su reintegro, la afiliación al sistema de seguridad social y el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de su despido, así como de la indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario.

2.5. Pruebas

En el expediente obran como pruebas:

- Copia del estudio de columna lumbosacra efectuado al señor Iván Silvano Pacheco Germán (Folio 9 del cuaderno principal).
- Copia de la atención médica que recibió el señor Pacheco Germán en Salud y Vida IPS (Folios 10 -11 y 16 del cuaderno principal).
- Copias de la remisión a fisioterapia, órdenes para terapia ocupacional y uroanálisis a nombre del señor Pacheco Germán (Folios 12-14 del cuaderno principal).
- Copia del memorando suscrito por el Director de Recursos Humanos de MHC Ingeniería y Construcción de Obras Civiles, dirigido al señor Iván Silvano Pacheco Germán en el que constan las recomendaciones médicas efectuadas por la EPS Coomeva (Folio 15 del cuaderno principal).
- Copia de la remisión a fisioterapia, órdenes para terapia ocupacional y cita de control con salud ocupacional a nombre del señor Pacheco Germán (Folios 17-19 del cuaderno principal).
- Copia de las órdenes de servicios para terapia ocupacional y cita de control con salud ocupacional a nombre del señor Pacheco Germán (Folios 20-21 del cuaderno principal).

- Copia la comunicación del Presidente de la empresa MHC Ingeniería y Construcción de Obras Civiles en el que le informa al señor Iván Silvano Pacheco Germán *“la decisión de la empresa de dar por terminado su contrato de trabajo, unilateralmente a partir de la fecha”* (Folio 22 del cuaderno principal).

- Copia del examen de egreso practicado al señor Pacheco Germán (Folios 23-25 del cuaderno principal).

- Copia del contrato de trabajo de obra o labor contratada suscrito entre el señor Mario Huertas Cotes y el señor Iván Silvano Pacheco Germán (Folio 38 del cuaderno principal).

3. Expediente T-2.894.675

3.1. La solicitud

El 2 de junio de 2010, la señora Eunice Helena Castillo Miranda, a través de apoderado, formuló acción de tutela contra el Laboratorio Químico Clínico Ltda., por una presunta violación de sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la vida digna, a la seguridad social y a la protección especial de las personas discapacitadas o en condiciones de inferioridad.

3.2. Los hechos

Los narra la accionante, a través de apoderado, en síntesis, así:

3.2.1 La señora Eunice Helena Castillo Miranda, el 18 de mayo de 2009, celebró un contrato individual de trabajo a término inferior a un año con el Laboratorio Químico Clínico Ltda. para ejercer el cargo de Bacterióloga.

3.2.2 Dicho contrato se prorrogó en dos ocasiones en los siguientes periodos: desde el 18 de agosto al 17 de noviembre de 2009 y del 18 de noviembre de 2009 al 17 de febrero de 2010.

3.2.3. En el mes de octubre de 2009, la señora Castillo Miranda, comenzó a presentar serios quebrantos de salud, que la llevaron a solicitar varias y frecuentes citas médicas en las especialidades de neurología, fisioterapia, cardiología y reumatología.

3.2.4. Después de la práctica de varios exámenes, en particular, de un estudio de Resonancia Magnética Nuclear, a la señora Castillo le fue diagnosticada una alteración cerebral caracterizada por una *“desmielinización en la sustancia blanca subcortical de ambos hemisferios cerebrales”* que explican las convulsiones que padecía.

De estas alteraciones en su estado de salud, la trabajadora le informó verbalmente al administrador del Laboratorio Químico Clínico Ltda. Por esta razón le fueron autorizados todos los permisos para asistir a las valoraciones médicas especializadas, la práctica de varios exámenes médicos y a las distintas terapias físicas que le fueron ordenadas como consecuencia de la afectación motora que empezó a padecer.

3.2.5. Pese a la notoria disminución física y laboral de la señora Castillo Miranda, la empresa accionada, el 18 de enero de 2010, le comunicó por escrito su decisión de no renovar el contrato laboral.

3.2.6. En el mes de febrero de 2010, mes en que por decisión unilateral de la empresa quedaba cesante la señora Eunice Castillo, le fueron expedidas varias incapacidades médicas, las cuales fueron remitidas a la empresa accionada. Precisamente, el 14 de febrero de 2010, encontrándose aún incapacitada, los representantes del laboratorio, resolvieron definitivamente no permitirle que continuara con sus labores como bacterióloga.

3.3. Oposición a la demanda

El Juzgado Segundo Civil Municipal de Santa Marta, mediante auto del 3 de junio de 2009, admitió la demanda y corrió traslado a la empresa Laboratorio Químico Clínico Ltda. para que ejerciera su defensa.

Así mismo, vinculó a Saludcoop EPS con el fin de que rindiera un informe sobre el estado de salud de la señora Eunice Helena Castillo Miranda y sobre las incapacidades generadas.

3.3.1. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, Saludcoop EPS, a través de la Directora Comercial, contestó la acción de tutela en los siguientes términos:

- En la presente acción de tutela la demandante no señala inconformidad alguna hacia la EPS Saludcoop, a la que se encuentra afiliada desde el 6 de enero de 2009. En las pretensiones solicita, un reintegro, situación que es totalmente ajena a la entidad prestadora del servicio de salud, razón por la cual se configura falta de legitimación en la causa por pasiva

- Por lo anterior, no existe ninguna violación o amenaza de derecho fundamental alguno por parte de la EPS.

3.3.2. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, el Laboratorio Químico Clínico Ltda., en escrito dirigido al juez de primera instancia, señaló:

- La empresa nunca fue enterada ni verbalmente, ni por escrito del estado de salud de la trabajadora. No existe ningún documento por parte de la accionante, ni de la EPS que respalde la afirmación hecha en este sentido.

Nunca existió recomendación alguna de la EPS o de los médicos tratantes, en cuanto a la forma o circunstancias en que la accionante debía ejercer sus funciones.

- Algunos permisos fueron otorgados pero nunca fueron posteriormente sustentados con las órdenes de los exámenes médicos o similares, como es la costumbre y la obligación legal de hacerlo.

- De los comentarios extra laborales o de pasillo a sus compañeros de trabajo, que hubiese hecho la trabajadora, no puede inferirse que la empresa tuviera conocimiento pleno y directo de su estado patológico. La obligación legal de la trabajadora, era dar información mediante un mecanismo idóneo acerca de su estado de salud, máxime cuando contaba con los resultados de los exámenes que le habían practicado y el diagnóstico que se le había efectuado.

- El día 18 de enero de 2010, cuando le fue entregada a la señora Castillo Miranda la comunicación de que su contrato de trabajo no sería renovado, ella no estaba incapacitada, por el contrario se encontraba laborando.

- No existe un solo certificado de incapacidad que haga siquiera presumir que la empresa conociera acerca del estado de salud de la accionante.

- No puede inferirse un trato discriminatorio cuando se ejerce una facultad legal, como es la de no renovar un contrato y menos aún cuando quien debe enterar a su empleador de una circunstancia patológica que pueda llevar a alterar su situación contractual, no lo hizo. La accionante informó a la empresa de su situación de salud, un día antes del vencimiento del contrato, pero previamente, con un mes de anticipación ya se le había informado que éste no sería renovado.

- Respecto de las supuestas incapacidades médicas que la trabajadora allegó a la empresa, ninguna de ellas fue presentada de manera oportuna. La empresa sólo conoció de su estado de salud el 17 de febrero de 2010 cuando presentó un certificado de licencia o incapacidad expedido el 11 de febrero de 2010, que sustenta una incapacidad por los días 1 y 2 de febrero del mismo año. Adicionalmente, la referida incapacidad señala que se trata de una enfermedad general y no menciona diagnóstico alguno.

- La señora Eunice Helena Castillo Miranda, nunca fue despedida, sino que su contrato no fue renovado cumpliendo, la empresa, todos los formalismos que la ley exige para ello. Además la trabajadora, no tiene la calidad de discapacitada porque no existe ninguna resolución que así lo sustente. De ahí que no era necesario acudir ante el Ministerio de la Protección Social para solicitar autorización para desvincularla.

- En el presente caso no se configura ninguna de las causales para que proceda el mecanismo de amparo contra el Laboratorio Químico Clínico Ltda., entidad de carácter particular.

- La accionante cuenta con otro mecanismo de defensa, esto es, la jurisdicción laboral y puede además gestionar directamente el reconocimiento de una pensión.

3.4. Pretensiones

La señora Eunice Helena Castillo Miranda solicita que se ordene el amparo definitivo de los derechos fundamentales invocados y, en consecuencia, se ordene al Laboratorio Químico Clínico Ltda. que la reintegre al cargo que venía desempeñando, teniendo en cuenta su estado actual de salud y le cancele la indemnización equivalente a 180 días.

3.5. Pruebas

En el expediente obran como pruebas:

- Copia de la cédula de ciudadanía de la señora Eunice Helena Castillo Miranda (Folio 10 del cuaderno principal).

- Copia del contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año suscrito entre la señora Eunice Helena Castillo Miranda y el Laboratorio Químico Clínico Ltda., suscrito el 18 de mayo de 2009 (Folio 11 del cuaderno principal).

- Copia de la comunicación de fecha 18 de enero de 2010 dirigida a la señora Castillo Miranda en la que el Laboratorio Químico Clínico Ltda. le comunicó que el contrato de trabajo N° 18594448 con fecha de vencimiento 18 de febrero de 2010, no le sería renovado (Folio 13 del cuaderno principal).

- Copia de la solicitud de interconsulta con neurología a nombre de la señora Castillo Miranda de fecha 23 de octubre de 2009 (Folio 14 del cuaderno principal).

- Copia de la solicitud de resonancia magnética expedida por la Neuróloga tratante (Folio 15 del cuaderno principal).

- Copia del reporte de resonancia magnética de fecha 18 de noviembre de 2009 (Folio 16 del cuaderno principal).

- Copia de la historia clínica de la paciente en cardiología y fisioterapia (Folios 17 y 18 del cuaderno principal).
- Copia del reporte del examen de potenciales evocados somato sensoriales de fecha 5 de febrero de 2010 (Folios 19-20 del cuaderno principal).
- Copia de la orden de terapia física ordenada por el Fisiatra tratante de fecha 16 de diciembre de 2009 (Folio 22 del cuaderno principal).
- Copia de la historia clínica en reumatología de la señora Castillo Miranda (Folio 23 del cuaderno principal).
- Copia del certificado de incapacidad proferido por la Corporación IPS Cruz Blanca a nombre de la señora Eunice Helena Castillo Miranda (Folio 25 del cuaderno principal).
- Copia de fórmulas médicas (Folios 26-31 del cuaderno principal).
- Copias de incapacidades concedidas por Saludcoop EPS a la señora Eunice Helena Castillo Miranda (Folios 32-34 del cuaderno principal).
- Copias de liquidación de prestaciones económicas efectuadas por Saludcoop EPS a nombre de la señora Castillo Miranda (Folios 35 -53 del cuaderno principal).
- Copia del reporte de incapacidades concedidas por Saludcoop EPS a la señora Eunice Helena Castillo Miranda (Folio 63 del cuaderno principal).
- Copia del informe acerca del estado de salud de la señora Castillo Miranda suscrito por la Coordinadora Médica de la Corporación IPS Costa Atlántica (Folio 64 del cuaderno principal).
- Copia de la declaración extra proceso rendida por el señor Wilson Clavijo ante la Notaría Primera del Círculo de Barranquilla enviada vía fax al Juzgado Segundo Civil de Santa Marta (Folios 96 y 97 del cuaderno principal).

4. Expediente T-2.895.762

4.1. La solicitud

El 3 de agosto de 2010, el señor Jaime Alejandro Barbosa Valencia interpuso acción de tutela en nombre propio para que le fuera protegido su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, en su calidad de persona incapacitada que, según afirma, le fue vulnerado por Ajoever S.A. y Recursos Humanos Exclusivos S.A. al terminar el contrato laboral pactado en la modalidad de duración de obra o labor determinada, suscrito entre él y la empresa demandada.

4.2. Los hechos

Los describe el accionante así:

4.2.1. Desde el 1 de enero de 2009, prestó sus servicios como vendedor para la empresa Ajoever S.A., por intermedio de la firma Recursos Humanos exclusivos S.A.

4.2.2. A principios del año 2010, presentó serias molestias de salud, tales como: cefalea intensa global, inespecífica, intermitente, pérdida de la memoria ocasional, alteración del equilibrio y episodios de desorientación alternados con episodios de lucidez.

4.2.3. Como consecuencia de los anteriores síntomas acudió a la EPS Saludcoop. El médico general consideró que se trataba de una enfermedad psiquiátrica e inició tratamiento con el medicamento denominado fluoxetina 20 mg, sin lograr mejoría alguna.

4.2.4. De manera inexplicable, el 1 de junio de 2010, recibió una comunicación por parte de la empresa Recursos Humanos Exclusivos S.A. por medio de la cual se le notificó que la empresa Ajoever S.A., previamente, les había informado que su contrato laboral terminaría el 31 de mayo de 2010, por haber finalizado la obra o labor para la cual había sido contratado.

4.2.5. El 10 de junio del 2010, presentó un cuadro convulsivo que hizo necesaria su hospitalización. Los médicos le encontraron una masa de diámetro de 84mm “*de contorno mal definido*” que está en relación con el sistema ventricular, ligera dilatación del mismo y edema vasogénico, razón por la cual fue intervenido quirúrgicamente, el 17 de junio del citado año.

4.2.6. Saludcoop EPS con ocasión de la mencionada intervención quirúrgica le concedió dos incapacidades, la primera, desde el 10 de junio al 9 de julio de 2010 y, la segunda, desde el 10 de julio hasta el 8 de agosto del mencionado año. Sin embargo, aún no le han sido canceladas.

4.2.7. Ante la dramática situación familiar y económica, su compañera permanente presentó ante Recursos Humanos Exclusivos S.A. y Ajoever S.A. una petición por medio de la cual solicitó su reintegro, el pago de los salarios dejados de percibir y que se mantuviera su afiliación a la EPS Saludcoop.

4.2.8. Recursos Humanos Exclusivos S.A., respondió la petición en estos términos:

“(...)”

En relación con su solicitud referente con el caso de su esposo JAIME ALEJANDRO BARBOSA VALENCIA, ex empleado nuestro, me permito hacerle las siguientes aclaraciones:

De acuerdo con la ley 50 de 1990, la empresa usuaria puede cancelar la misión de un trabajador temporal sin que haya lugar a indemnizaciones o justificaciones.

En una empresa como nuestro cliente AJOVER S.A., la VARIACIÓN EN EL SERVICIO ESPECÍFICO, permite de acuerdo con la producción y mercadeo, movilizar el personal temporal, bien sea retirándolo según los picos de producción. Por ello un trabajador puede ser retirado, aunque para otros persista la misma labor.

La empresa usuaria AJOVER S.A., de acuerdo con la ley, solicitó la cancelación del contrato de trabajo en misión del trabajador JAIME ALEJANDRO BARBOSA VALENCIA, el día 31 de mayo de 2010.

A la fecha de esa decisión, no existía ninguna situación violatoria de la ley, que impidiera la cancelación del respectivo contrato en misión, por lo cual se procedió a cumplir con dicha solicitud de la empresa usuaria.

Si posteriormente al retiro del trabajador, es decir el 10 de junio de 2010, diez (10) días después de su retiro, presenta alguna situación de enfermedad general, es una situación ajena a nuestra voluntad y por lo tanto ratificamos que a la cancelación de su misión no existía incapacidad alguna, ni siquiera un ligero indicio de algún tipo de enfermedad.

De acuerdo con todo lo anterior me permito informarle que tanto el cliente usuario AJOVER S.A., y RECURSOS HUMANOS EXCLUSIVOS S.A., cumplieron cabalmente con la ley en lo relativo a la cancelación de un contrato en misión y por lo tanto su solicitud no tiene sustento.

A la afirmación que usted hace de que el retiro del señor JAIME ALEJANDRO BARBOSA VALENCIA, se haya realizado en virtud a su estado de salud, consideramos una afirmación sin fundamento, de acuerdo con lo expuesto en los numerales 4 y 5 de esta comunicación.

(...)”.

4.2.9. Por su parte Ajoover S.A., le respondió:

“(…)”

Dando respuesta a su comunicación le manifestamos que el señor Jaime Alejandro Barbosa no ha sido trabajador de Ajoover S.A., sino empleado en Misión por cuenta de la empresa Temporal Recursos Humanos Exclusivos, por tanto en términos de Ley es esta empresa el verdadero patrono del señor BARBOSA VALENCIA, a quien debe dirigirse a efectos de que le suministren la información requerida.

(...)”.

4.3. Oposición a la demanda

El Juzgado Diecisiete Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, mediante proveído del 6 de agosto de 2010, admitió la demanda y corrió traslado a la EPS Saludcoop y a las empresas Ajoover S.A. y Recursos Humanos Exclusivos S.A. para que ejercieran su defensa.

4.3.1. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, Recursos Humanos Exclusivos S.A., a través de apoderado, esgrimió las razones por las cuales considera que la acción de tutela resulta improcedente para lograr la protección de los derechos fundamentales del accionante y que pueden sintetizarse de la siguiente manera:

- La terminación del contrato de trabajo de misión celebrado con el señor Jaime Alejandro Barbosa Valencia, no obedeció a su estado de salud, pues como se afirmó en la demanda de tutela, el demandante presentó un episodio convulsivo el 10 de junio, cuando ya no existía el contrato de trabajo.

- En la carpeta del señor Barbosa Valencia no existe ninguna información sobre síntomas o dolencias que estuviere padeciendo. Ajoover S.A., empresa que ejercía el control directo sobre el trabajador no le comunicó a la empresa de alguna novedad o incapacidades médicas que se le hubieren concedido al demandante y que permitieran poner en conocimiento su verdadero estado de salud. Ajoover S.A. solamente le notificó a la empresa, que ya no requería más de sus servicios.

- Todas las complicaciones en el estado de salud del accionante ocurrieron cuando ya se había terminado la relación contractual y no, cuando prestaba sus servicios a Ajoover S.A.

- Por razones de reorganización de políticas de venta y dada su vinculación temporal, Ajoover S.A., determinó que no requería más los servicios del señor Barbosa Valencia. Decisión a la que la empresa Recursos Humanos Exclusivos S.A., no podía oponerse porque había celebrado previamente un contrato civil con la empresa usuaria cuyo objeto se limita a enviarle un determinado trabajador por el tiempo que lo requiera.

- En el presente caso no puede predicarse la violación de derechos fundamentales, pues las situaciones descritas se circunscriben al marco previsto en Ley 50 de 1990 que reglamenta el Contrato de Trabajo en Misión, el cual la empresa tiene la autorización del Ministerio de la

Protección Social para celebrarlo.

- Al señor Barbosa Valencia no se le está vulnerando el derecho a la salud porque como lo afirmó en el líbello petitorio ha recibido la atención por parte de la EPS Saludcoop en el tratamiento de la enfermedad que padece, la cual, no es de origen profesional. Al demandante se le ha brindado la asistencia médica necesaria y específica para su caso y la empresa pagó cumplidamente las cotizaciones a la EPS.

- Las reclamaciones laborales de terminación de contrato, entre ellas la de reintegro, deben ser conocidas por la jurisdicción laboral, a la que debe acudir el demandante para que un juez especializado determine la clase de contrato laboral que se celebró y si su terminación se ajustó o no a derecho.

- La acción de tutela, procedería en este caso, solamente si estuviere vulnerado el derecho a la salud, lo cual no acontece, pues al demandante se le ha brindado toda la atención médica que su enfermedad ha requerido.

4.3.2. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, la empresa Ajoever S.A., a través de apoderado, esgrimió las razones por las cuales considera que la acción de tutela resulta improcedente, las cuales pueden resumirse, así:

- El accionante estuvo vinculado en calidad de trabajador en misión en la sociedad Ajoever S.A. El único, verdadero y real empleador es la empresa temporal Recursos Humanos Exclusivos S.A., de acuerdo con el contrato de trabajo que suscribieron el 7 de enero de 2010.

- La mencionada empresa es de servicios temporales, conforme a la Ley 50 de 1990, que suministra servicios a usuarias como Ajoever S.A. de acuerdo con la oferta mercantil.

- Según la información suministrada por la empresa empleadora, el señor Jaime Alberto Barbosa Valencia, no presentó ninguna incapacidad médica, ni notificó o comunicó que sufriera alguna alteración en su condición física.

- La empresa temporal fue quien dio por terminado el contrato de trabajo del señor Barbosa Valencia.

- El retiro del servicio del señor Barbosa Valencia se produjo el 1 de junio de 2010 y sólo hasta el 10 de junio del mismo año, según lo afirmado en la demanda de tutela, se produjo el primer episodio médico. Es decir, transcurrieron 10 días entre la terminación del contrato y el problema de salud del demandante. Lo anterior demuestra que ni Ajoever S.A., ni la empresa temporal Recursos Humanos Exclusivos S.A. fueron notificados o informados de algún antecedente médico del accionante.

- En ese orden de ideas no se puede predicar una estabilidad laboral reforzada, pues en el momento de la terminación del contrato, el demandante, no se encontraba en estado de incapacidad y por lo tanto no se vulneró ninguno de sus derechos fundamentales.

- En este contexto al trabajador no se le terminó el contrato de trabajo en razón de su condición física o incapacidad, pues al momento de su desvinculación, aquél gozaba de plena salud.

4.3.3. El Gerente Regional de Saludcoop EPS dentro de la oportunidad procesal prevista, señaló:

-El señor Jaime Alejandro Barbosa, se encuentra retirado por su empleador en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

-Las prestaciones económicas comprendidas entre los días 10 de junio a 23 de agosto de 2010, no proceden para el pago por la causal -afiliación no vigente-, pues al inicio de las incapacidades, su empleador -Recursos Humanos Exclusivos S.A.-, reportó la novedad de retiro.

-El Sistema General de Seguridad Social en Salud reconoce el pago de las incapacidades a los usuarios que sean trabajadores activos.

-El accionante acude al mecanismo constitucional no con el propósito de que se le ampare un derecho fundamental, sino con el fin de obtener un derecho de contenido patrimonial sin tener en cuenta que para esa fecha no tenía un vínculo laboral.

-La acción de tutela no es el procedimiento para reclamar indemnizaciones, reembolsos o pagos de dineros, pues la finalidad de este mecanismo es la protección de derechos fundamentales.

-Para Saludcoop EPS, no es claro cuál es el derecho fundamental que se vulnera por cuanto la entidad ha obrado de conformidad con la ley y el señor Jaime Alejandro Barbosa Valencia actualmente se encuentra retirado de la entidad.

4.4. Pretensiones

El demandante le pide al juez de tutela conceder el amparo definitivo de sus derechos fundamentales y, en consecuencia, se ordene a Recursos Humanos Exclusivos S.A. y a Ajoever S.A., el reintegro al cargo que venía desempeñando o a uno acorde con su estado de salud.

Así mismo, solicita el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de pagar desde la fecha del despido hasta que se efectúe el reintegro.

Igualmente, pide al juez de tutela se efectúe el pago de los aportes al sistema general de seguridad social y la indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario.

4.5. Pruebas

En el expediente obran como pruebas:

- Copia de los últimos diez desprendibles de pago de salario al señor Jaime Alejandro Barbosa Valencia en la empresa Recursos Humanos Exclusivos S.A. (Folios 13-17 del cuaderno principal).
- Copia de la autorización de servicios N° 44673122 del 26 de mayo de 2010 y de la fórmula médica expedida en la Fundación Clínica Juan N. Corpas (Folios 18 y 19 del cuaderno principal)
- Copia de la comunicación dirigida al señor Barbosa Valencia por parte de la empresa Recursos Humanos Exclusivos S.A., mediante la cual le notificó que su Contrato Laboral en Misión, terminaría a partir del 31 de mayo de 2010 (Folio 20 cuaderno principal).
- Copia de la historia clínica del señor Barbosa Valencia en la Organización Méderi (Folios 21-24 del cuaderno principal).
- Copia del concepto médico en neurocirugía (Folio 25 del cuaderno principal).
- Copia de las peticiones elevadas por la señora Mariela Pita Abella a las empresas accionadas (Folio 17 cuaderno principal).
- Copia del formato de evolución suscrito por el médico tratante (Folio 28 del cuaderno principal).
- Copia de las respuestas a las peticiones presentas por la señora Pita Abella (Folios 29-31 del cuaderno principal).
- Copia de la relación de las incapacidades otorgadas al actor (Folios 32-35 del cuaderno principal).
- Copia del “CONTRATO DE TRABAJO EN MISIÓN PARA SUPLIR PERSONAL EN VACACIONES, INCREMENTO DE PRODUCCIÓN, INCREMENTO DE VENTAS Y/O PRESTACIÓN DE SERVICIOS”, suscrito por el señor Jaime Alejandro Barbosa Valencia y la empresa Recursos Humanos Exclusivos S.A. (Folios 54 y 55 del cuaderno principal).
- Copia de la Liquidación Final de Prestaciones Sociales efectuada por la empresa Recursos Humanos Exclusivos S.A. a nombre del señor Jaime Alejandro Barbosa Valencia (Folio 60 del cuaderno principal).
- Copia de la Oferta Mercantil de Venta dirigida a la empresa Ajover S.A. por parte de la empresa Recursos Humanos Exclusivos S.A. (Folios 73-86 del cuaderno principal).
- Copia de la Certificación de Afiliación Cotizante a nombre del señor Barbosa Valencia expedida por la Directora Nacional de Operaciones de Saludcoop EPS (Folio 92 del cuaderno principal).

5. Expediente T-2.899.303

5.1. La solicitud

El 29 de junio de 2010, el señor Paulo Alberto Millán Díaz, presentó acción de tutela para que le fueran protegidos sus derechos fundamentales al trabajo, a la salud y a la estabilidad laboral reforzada que, según afirma, le fueron vulnerados por Cables de Energía y de Telecomunicaciones S.A., en adelante Centelsa, al terminar el contrato de trabajo a término indefinido, suscrito entre él y la empresa demandada.

5.2. Los hechos

El accionante los narra, en síntesis, así:

5.2.1. Desde el año 2002 fue vinculado a la empresa Centelsa a través de un contrato de trabajo a término indefinido, para prestar sus servicios como Ingeniero Electrónico de Mantenimiento en la ciudad de Cali.

5.2.2. El 13 de enero de 2010, la EPS Sura hizo algunas recomendaciones médicas que debían ser tenidas en cuenta en su actividad laboral, tales como: manipulación de cargas hasta 12 Kg., evitar permanecer de pie por períodos de tiempo prolongados, evitar caminatas prolongadas, alternar posturas sedente/ bípeda.

5.2.3. El 19 de enero de 2010, se levantó un acta en la que se dejó constancia de las restricciones de carácter permanente que se debían tener en cuenta en su actividad laboral y la empresa se comprometió a cumplirlas.

5.2.4. El 11 de marzo de 2010, la Gerente de Recursos Humanos de Centelsa le comunicó que la empresa había decidido terminar su contrato de trabajo unilateralmente a partir del 12 de marzo de 2010.

5.2.5. El 15 de marzo de 2010, acudió a la clínica de Artritis y Reumatología, por presentar dolor en la rodilla izquierda y le fue diagnosticado una Artralgia.

5.2.6. La terminación del contrato, ocurrió como consecuencia de la enfermedad que le fue diagnosticada y sin mediar la autorización de la Oficina de Trabajo.

5.2.7. La Artralgia que le fue diagnosticada no lo inhabilita o limita para el desempeño de las labores en Centelsa.

5.3. Oposición a la demanda

El Juzgado Segundo Penal Municipal de Yumbo, mediante proveído del 30 de junio de 2010, admitió la demanda y corrió traslado a la empresa demandada para que ejerciera su defensa.

Así mismo, ordenó vincular a la EPS Sura y al Ministerio de la Protección Social para que se pronunciaran sobre los hechos narrados en el líbelo petitorio.

5.3.1. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, Centelsa, a través de apoderado judicial, esgrimió las razones por las cuales considera que la acción de tutela resulta improcedente para lograr la protección de los derechos invocados, las cuales pueden sintetizarse, de la siguiente manera:

- El señor Paulo Alberto Millán Díaz, estuvo vinculado mediante contrato de trabajo con Centelsa, desde el 2 de septiembre de 2002 hasta el 12 de marzo de 2010, habiéndose desempeñado en el cargo de ingeniero electrónico de mantenimiento.

- La desvinculación del señor Millán Díaz de la compañía, no ocurrió como él lo afirma, como consecuencia del traumatismo que padece en sus rodillas. Por el contrario, *“la desvinculación se generó como consecuencia de una decisión unilateral y sin justa causa, atemperándose la empresa a una forma de terminación de los contratos laborales en Colombia, contemplada en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50 de 1990, artículo 5, todo lo anterior [conforme] al hecho de que en la legislación laboral vigente no existe la figura de la estabilidad laboral ABSOLUTA en el empleo, pues es el propio Legislador el que ha establecido las formas y causales de los contratos con las correspondientes indemnizaciones en los eventos en que estas se generen.”*

- Obsérvese cómo la fecha en que la empresa decide dar por terminado el vínculo contractual con el accionante, es a partir del 12 de marzo de 2010 y la artralgia que padece, le fue diagnosticada el 15 de marzo de 2010, es decir, con posterioridad al despido.

- La figura del perjuicio irremediable necesaria, para la procedencia de la tutela, demanda que se acredite concurrentemente, a.) Que el perjuicio que se alega es inminente, es decir que, *“amenaza o está por suceder prontamente”*, b.) Que las medidas necesarias para impedir el perjuicio, *“son urgentes, a fin de que no se de la consumación de un daño irreparable”* y, c.) Que el perjuicio es grave, es decir, que afecta seriamente bienes jurídicos que son de *“significación para la persona objetivamente”*.

Por lo tanto, a su juicio, no puede haber un perjuicio grave e irreparable en el caso presente, ya que el propio accionante ha afirmado que la artralgia que le fue diagnosticada no lo inhabilita ni lo limita para el desempeño de sus labores. Dicha afirmación supone que puede desempeñarse de manera independiente o a través de una vinculación laboral con un empleador

- Para la empresa no existe, en el presente caso, un perjuicio irremediable porque no se vislumbra inminencia ya que la desvinculación del demandante se produjo el 12 de marzo de 2010 y la acción de tutela se interpuso el 29 de junio de 2010, es decir tres meses después de la desvinculación, lo que quiere decir que no la interpuso inmediatamente o, por lo menos, con tanta premura que pudiera dar a entender la urgencia de lo pretendido.

- Según el señor Millán Díaz, se encuentra sin la debida asistencia en salud y no podrá acudir a los controles médicos, afirmación que carece de soporte fáctico, en la medida en que puede conseguir un nuevo trabajo, situación que ni siquiera demuestra que haya intentado después de haber sido desvinculado de Centelsa.

- Afirma el tutelante que carece de acceso al trabajo y a la seguridad social, situación que tiene solución, ya que la Corte Constitucional en la jurisprudencia sobre el tema ha señalado que la terminación del contrato de trabajo no faculta a la EPS para suspender inmediatamente la prestación del servicio del afiliado conforme al principio de continuidad en la salud.

Aún suponiendo que el actor, por su desvinculación laboral, sufrió una pérdida de la capacidad económica para seguir cotizando, tiene la posibilidad de afiliarse, junto con su núcleo familiar, al Sistema de Seguridad Social Obligatoria de Salud, en el Régimen Subsidiado (SISBEN).

- En gracia de discusión, si se llega a aceptar que se requería de un permiso previo para desvincular al accionante, se estaría en este caso incurrido en el pago de la correspondiente indemnización prevista en la legislación laboral.

- La desvinculación del señor Millán Díaz no requería de la autorización de la oficina de trabajo, pues no se encontraba en condiciones de debilidad manifiesta, es decir, no estaba discapacitado, minusválido o inválido, pues no demostró con las incapacidades allegadas al proceso que hubiera sido objeto de calificación de pérdida de la capacidad laboral, tampoco la EPS a la que se encontraba afiliado acreditó que la lesión que padece lo incapacita de manera permanente.

- El accionante debe acudir a los jueces laborales a través de una acción ordinaria.

5.3.2. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, la EPS Sura, a través de apoderado judicial, dio respuesta a la acción de tutela, en los

siguientes términos:

- El señor Paulo Alberto Millán Díaz figura como afiliado al Sistema General de Seguridad Social en Salud a través de la EPS Sura “en calidad de cotizante activo para un periodo con inicio el 19 de mayo de 2010, el cual se encuentra vigente actualmente.”

- En la actualidad no existen solicitudes, ni negaciones por parte de la EPS, a prestaciones de salud, en la medida en que el accionante ha recibido toda la atención médica que ha necesitado.

- De acuerdo con su deber legal la EPS Sura ha dado estricto cumplimiento a los preceptos legales y constitucionales en lo que al sistema de seguridad social integral se refiere, y está dispuesta a brindar todas las atenciones requeridas para el tratamiento del señor Millán Díaz. A disposición del accionante está toda la capacidad técnica, médica y administrativa, pues según asevera, nunca será política de la empresa dilatar el cumplimiento de las obligaciones a que haya lugar, cuando asista razón contractual legal y constitucional para cumplir con los mismos, ya que los lineamientos y posturas frente a los afiliados no pretenden y nunca pretenderán afectar su integridad física y psíquica.

- Por último, es importante señalar que el vínculo contractual que existe entre el señor Paulo Alberto Millán y su empleador y el sostenido con la EPS Sura son completamente independientes, motivo por el cual la decisión de terminar o no el contrato laboral del señor Millán Díaz recae única y exclusivamente en el primer estadio de las relaciones descritas.

- Al verificarse la ausencia de violación de algún derecho fundamental, deberá negarse la acción de tutela por falta de presupuesto para la procedencia de la acción de tutela.

- El actor cuenta con otros medios o recursos judiciales para la defensa de sus derechos fundamentales.

5.3.3. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, el Ministerio de la Protección Social, a través de la Coordinadora Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, respecto de la acción de tutela promovida por el señor Millán Díaz señaló:

- Revisada la base de datos no se encuentra reclamación alguna por parte del accionante contra la empresa demandada.

- Por Auto N° 1361 se comisionó a la Dra. Yaneth Amparo Esquivel para que adelantara la investigación administrativa contra la empresa Centelsa por violación al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 de conformidad con los términos establecidos en la Circular 060 de 2008, expedida por el Ministerio de la Protección Social y otorgando el derecho de defensa a la empresa accionada.

Una vez se tengan las pruebas recepcionadas, se procederá a proferir el respectivo acto administrativo que puede finalizar con una sanción por violación a la ley y/o absteniéndose de tomar medida administrativa laboral, por considerar que debe ser el juez quien defina el conflicto. En cualquiera de los eventos proceden los recursos de la vía gubernativa.

-Los funcionarios administrativos no tienen la facultad para ordenar el reintegro del trabajador al cargo que venía desempeñando o a otro de igual o superior categoría acorde con su discapacidad, por cuanto el ordenamiento jurídico legal sólo los faculta para imponer sanciones de carácter administrativo.

5.4. Pretensiones

El señor Paulo Alberto Millán Díaz solicita se tutelen sus derechos fundamentales invocados y, en consecuencia, se ordene a Centelsa su “reinstalación” al cargo que venía desempeñando o a otro de igual o superior categoría y remuneración, acorde con su situación de discapacidad y se le cancele el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de pagar desde la fecha del despido hasta que se efectúe el reintegro.

5.5. Pruebas

En el expediente están las siguientes pruebas:

- Copia del contrato individual de trabajo a término indefinido suscrito por el señor Paulo Alberto Millán Díaz y Centelsa, el 2 de septiembre de 2002 (Folio 10 del cuaderno principal).

- Recomendaciones médicas efectuadas en la especialidad de ortopedia y traumatología a nombre del señor Paulo Alberto Millán Díaz (Folio 11 del cuaderno principal).

- Acta por medio de la cual la empresa como el trabajador se comprometen a cumplir con las recomendaciones emitidas por el médico de la EPS Sura (Folio 12 del cuaderno principal).

- Copia de la historia clínica del señor Millán Díaz (Folios 13-15 del cuaderno principal).

- Copia de la cédula de ciudadanía del señor Paulo Alberto Millán Díaz (Folio 16 del cuaderno principal).

- Copia de la comunicación dirigida por Centelsa al señor Paulo Alberto Millán en la que le notificó la decisión unilateral de la empresa de dar por terminado y sin justa causa, el contrato de trabajo (Folio 17 del cuaderno principal).

- Copia de las recomendaciones funcionales dadas por Medicina Laboral de la EPS Sura (Folio 34 del cuaderno principal).

- Copia de la liquidación del contrato de trabajo a nombre del señor Millán Díaz (Folio 35 del cuaderno principal).

6. Expediente T-2.903.601

6.1. La Solicitud

El 23 de agosto de 2010, el señor Luis Alfonso Pulgarín, a través de apoderado judicial, presentó acción de tutela para que le fueran protegidos sus derechos fundamentales a la vida, al mínimo vital, al trabajo, a la salud, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada, en su calidad de persona incapacitada que, según afirma, le fueron vulnerados por Avidesa de Occidente S.A., al terminar el contrato laboral a término fijo inferior a un año, suscrito entre él y la empresa demandada.

6.2. Los hechos

Los narra el apoderado del accionante, en síntesis, así:

6.2.1. El señor Luis Alfonso Pulgarín, laboró en la empresa accionada, desempeñando el cargo de Administrador de Granja desde el 18 de julio de 2000 hasta el 17 de julio de 2010, fecha en la cual fue despedido de su cargo, sin justa causa.

6.2.2. El señor Pulgarín hace aproximadamente dos años, empezó a sufrir una delicada enfermedad ocular, la cual le fue diagnosticada, como una retinopatía hipertensiva en el ojo izquierdo, con severo retardo del llenado venoso agravada por un edema macular difuso, perdiendo como consecuencia de ello, más del 60% de la visibilidad en dicho órgano.

6.2.3. Que debido a la delicada situación de salud del señor Pulgarín le ordenaron tratamiento médico, consistente en el consumo de unos medicamentos, controles médicos mensuales, cuidados personales y algunas restricciones laborales.

6.2.4. El 27 de abril de 2010, la entidad de Salud Laboral -Cedival Ltda-, le notificó por escrito a la empresa accionada, que el señor Luis Alfonso Pulgarín padecía de una enfermedad ocular y señaló una serie de recomendaciones laborales, tales como evitar conducir vehículos y la protección ocular mientras realiza labores en las cuales pueda estar expuesto a sufrir accidentes con cuerpos extraños.

6.2.5. El 1 de mayo de 2010, la empresa Avidesa de Occidente S.A., le informó por escrito al señor Pulgarín que su contrato de trabajo terminaría a partir del 17 de julio de 2010, no obstante que era conocedora de su delicada situación de salud.

6.2.6. El señor Luis Alfonso Pulgarín, tiene 51 años de edad, convive con su compañera permanente, la señora María del Carmen Girón Pulgarín, unión de la cual procrearon dos hijos, Jorge Enrique y Miguel Ángel Pulgarín Girón, los cuales dependen económicamente de él.

6.3. Oposición a la demanda

El Juzgado Promiscuo Municipal de San Pedro (Valle del Cauca), mediante proveído del 24 de agosto de 2010, admitió la demanda y corrió traslado a la empresa Avidesa de Occidente S.A. y a la señora Luz Helena Patiño Cardona, Directora de Gestión Humana de dicha compañía para que ejercieran su defensa.

Así mismo, decidió vincular a Cedival Ltda. para que se pronunciara sobre los hechos y derechos invocados por el accionante.

6.3.1. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, la empresa Avidesa de Occidente S.A., a través del representante legal y la señora Luz Helena Patiño Cardona, Directora de Gestión Humana de dicha empresa, señalaron:

- Si bien las fechas indicadas en la demanda de tutela corresponden al tiempo laborado por el señor Luis Alfonso Pulgarín, es importante destacar que la desvinculación laboral obedeció al vencimiento del plazo fijo pactado en el contrato individual de trabajo a término inferior a un año, que expiró el 17 de julio de 2010 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo y no como consecuencia de la enfermedad que padece, la cual no ha sido calificada aún por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle.

Al trabajador se le comunicó acerca de la terminación del contrato de trabajo por expiración del plazo fijo pactado, el 1 de mayo de 2010, es decir, con 65 días antes de la terminación del vínculo laboral.

- Cedival Ltda. informó a la empresa que el señor Pulgarín sufría una enfermedad de origen común y señaló una serie de recomendaciones, las cuales fueron efectivamente acatadas.

- Cedival Ltda. notificó a Avidesa de Occidente S.A. que en el caso del señor Pulgarín se debía cumplir una serie de recomendaciones. Sin embargo, por ser la enfermedad que padece el accionante de origen común y no profesional, la empresa desconocía su verdadera situación de salud.

- Avidesa de Occidente S.A. siempre ha cumplido con las normas laborales, especialmente las relacionadas con las formas de expiración o terminación de los contratos de trabajo. La aplicación del artículo 61 del C.S.T., no puede tomarse como una terminación sin justa causa, máxime cuando de esta circunstancia fue enterado el trabajador quien al firmar la comunicación consintió y aceptó el procedimiento

contemplado en la ley.

- La acción de tutela es improcedente para obtener el reintegro laboral, más aún cuando, como en este caso, el trabajador no tenía limitaciones. En el expediente no aparece ninguna notificación por parte de los médicos de la ARP Sura en la que se establezca que el accionante padece de alguna limitación.

6.3.2. Cedival Ltda. en escrito enviado vía fax al Juzgado Promiscuo Municipal de San Pedro (Valle del Cauca), señaló:

- Esta dependencia atendió al señor Luis Alfonso Pulgarín en consulta médica laboral, el 23 de marzo de 2010 y en Junta Médica Laboral Calificadora, el 27 de abril del mismo año, conceptuándose que el origen de su enfermedad es común o general.

Cabe anotar que por no reunir, el caso del señor Pulgarín, en ese momento, los requisitos básicos para ser remitido al fondo de pensiones fueron emitidas recomendaciones laborales por tiempo indefinido según comunicado dirigido a la empresa Avidesa de Occidente, el 27 de abril de 2010.

6.4. Pretensiones

El señor Luis Alfonso Pulgarín solicita que se tutelen sus derechos fundamentales invocados y, como consecuencia de ello, se le ordene a la empresa Avidesa de Occidente S.A. que lo reintegre al cargo que venía desempeñando antes de su desvinculación, cumpliendo las recomendaciones laborales ordenadas por Cedival Ltda. y el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de recibir desde la fecha del despido hasta que se efectúe el reintegro.

Así mismo, se paguen los aportes a la seguridad social y se le cancele la indemnización equivalente a 180 días.

6.5. Pruebas

En el expediente obran como pruebas:

- Copia de la cédula de ciudadanía del señor Luis Alfonso Pulgarín y del carné de afiliación a la Nueva EPS (Folio 2 del cuaderno principal).
- Declaración extra proceso rendida por la señora María del Carmen Girón Aguilar ante la Notaría Única del Círculo de San Pedro (Folio 3 del cuaderno principal).
- Copia de los registros civiles de nacimiento de los hijos del accionante Miguel Ángel y Jorge Enrique Pulgarín Girón (Folios 4 y 5 del cuaderno principal).
- Copia de la constancia de la fecha de ingreso y de retiro del señor Luis Alfonso Pulgarín de la empresa Avidesa de Occidente S.A. (Folio 6 del cuaderno principal).
- Copia de la carta con recomendaciones laborales realizada por Cedival Ltda. y dirigida a la empresa Avidesa de Occidente S.A. (Folio 7 del cuaderno principal).
- Copia de la historia clínica del señor Luis Alfonso Pulgarín (Folios 8-18 del cuaderno principal).
- Copia del contrato a término fijo celebrado entre el señor Luis Alfonso Pulgarín y la empresa Avidesa de Occidente S.A. (Folio 58 del cuaderno principal).
- Copia del preaviso sobre vencimiento del término pactado en el contrato de trabajo (Folio 59 del cuaderno principal).
- Copia del Certificado de existencia y representación legal de la sociedad Avidesa de Occidente S.A. (Folios 60-62).
- Copia de la hoja de vida del señor Luis Alfonso Pulgarín (Folios 63-64 del cuaderno principal).
- Copia del informe de entrevista de ingreso efectuada al señor Pulgarín (Folios 65-70 del cuaderno principal).
- Certificado del Fondo de Pensiones Horizonte (Folio 76 del cuaderno principal).
- Afiliación a la EPS Seguro Social (Folio 77 del cuaderno principal).
- Afiliación a la ARP Suratep (Folio 78 del cuaderno principal).
- Afiliación a la Caja de Compensación Familiar (Folio 79 del cuaderno principal).
- Solicitud de vacaciones y liquidación de los periodos 2000/2001, 2001/2002, 2002/2003, 2003/2004, 2004/2005, 2005/2006 y 2006/2007 (Folios 81-100 y 103- 113 del cuaderno principal).

- Afiliación al seguro de vida grupo (Folio 114 y 115 del cuaderno principal).
- Traslado al Fondo de Pensiones Horizonte (Folio 116 del cuaderno principal).
- Autorización de examen médico de egreso (Folio 117 del cuaderno principal).
- Notificación de retiro del Fondo de Cesantías Horizonte (Folio 118 del cuaderno principal).
- Certificación laboral expedida al momento del retiro (Folio 120 del cuaderno principal).
- Liquidación de prestaciones sociales (123-130 del cuaderno principal).
- Examen médico de egreso (Folios 131-134 del cuaderno principal).
- Recomendaciones médicas (Folio 135 del cuaderno principal).

7. Expediente T-2.904.191

7.1. La solicitud

El 20 de octubre de 2010, el señor Juan Alberto Betancur Quiroz, presentó acción de tutela para que le fueran protegidos sus derechos fundamentales a la vida digna, a la salud, al mínimo vital, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada que, según afirma, le fueron vulnerados por la empresa Ambalá S.A. al terminar el contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, suscrito entre él y la mencionada compañía.

7.2. Los hechos

El accionante los narra, en síntesis, así:

7.2.1. Desde septiembre de 2006 fue vinculado laboralmente a la compañía Ambalá S.A., la cual es una empresa ladrillera. Su labor consistía en cargar y descargar ladrillos, lo cual implicaba movimientos repetitivos.

7.2.2. Aproximadamente en el año 2008, su estado de salud desmejoró porque empezó a presentar problemas en su hombro derecho y una limitación funcional, situación que lo llevó a requerir constantes citas médicas.

7.2.3. Inicialmente, en diciembre de 2008, se le diagnosticó una Bursitis y posteriormente, en mayo de 2009, al practicársele una ecografía de hombro, el médico fisiatra tratante, le diagnosticó síndrome de sobreuso de hombro derecho y le ordenó una serie de terapias.

7.2.4. Como continuó con las molestias y el dolor aún persistía, fue remitido a un especialista en ortopedia quien le diagnosticó una lesión SLAP tipo 11B, quiste paralabral. El tratamiento que se le prescribió, en ese entonces, consistió en el suministro de medicamentos y varias sesiones de fisioterapia.

7.2.5. Con ocasión de su desmejorado estado de salud, Comfenalco EPS, le solicitó a la empresa su reubicación.

7.2.6. El 1 de marzo de 2010, la empresa le respondió a la EPS que *“no existía labor en la que el trabajador no tenga que hacer uso de sus manos, por tanto, solicitó, la expedición de las respectivas incapacidades hasta que le practiquen la cirugía o en caso contrario hasta que se resuelva su estado de salud.”*

7.2.7. Al no presentar ninguna mejoría, el médico tratante decidió programarle para el 17 de abril de 2010 una cirugía en el hombro, para lo cual la EPS Comfenalco profirió una serie de incapacidades y exámenes médicos.

7.2.8. No obstante su deteriorado estado de salud y el apremio de recibir tratamiento médico, estando incapacitado, la empresa, mediante carta de 1 de junio de 2010, le comunicó que su contrato de trabajo terminaría por vencimiento del plazo pactado, el día 9 de julio de 2010.

7.2.9. Como consecuencia de dicha desvinculación fue desafiliado de la EPS, lo que repercutió gravemente en su estado de salud con ocasión de la interrupción en el tratamiento médico.

7.3. Oposición a la demanda

El Juzgado Décimo Civil Municipal de Medellín, mediante proveído del 20 de octubre de 2010, admitió la demanda y corrió traslado a Comfenalco EPS y Ambalá S.A. para que ejercieran su defensa.

Así mismo, decidió vincular al Ministerio de la Protección Social para que se pronunciara sobre los hechos.

7.3.1. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, Comfenalco Antioquia, a través de apoderado, esgrimió las razones por las cuales considera que la acción de tutela resulta improcedente contra la entidad, las cuales pueden sintetizarse, de la siguiente manera:

- La EPS Comfenalco le otorgó al paciente todas las prestaciones médico- asistenciales y económicas requeridas, de acuerdo con las competencias asignadas por ley, expedidas dentro de la prioridad demandada por la patología que aqueja al usuario.

- El señor Juan Alberto Betancur Quiroz se encuentra retirado de la EPS Comfenalco Antioquia, Programa Régimen Contributivo, desde el 9 de julio de 2010, de conformidad con la novedad de retiro que efectuara su empleador. De ahí que el señor Betancur Quiroz haga parte de la población vinculada al sistema a cargo de la Dirección Seccional de Salud de Antioquia.

- De conformidad con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la entidad no vulnera ningún derecho fundamental al no mediar relación contractual alguna con el señor Betancur Quiroz. (Sentencias SU-807 de 1999, T-819 de 2009 y T-740 de 2002).

- En virtud de lo anterior se solicita se declare improcedente la acción de tutela interpuesta y se libere a Comfenalco de la prestación del servicio que se pretende y en su lugar, se vincule a la Dirección Seccional de Salud de Antioquia dada la obligación legal que tiene el ente territorial respecto de la garantía en el aseguramiento de la salud de la población vinculada al sistema.

7.3.2. El Ministerio de la Protección Social, a través del Asesor Grupo Acciones Constitucionales, Oficina Asesora Jurídica y de Apoyo Legislativo, dentro de la oportunidad legal prevista en relación con la acción de tutela promovida por el señor Juan Alberto Betancur Quiroz, señaló:

- Cuando se trate de personas con discapacidades, es claro que para su despido o terminación unilateral del contrato de trabajo, deberá mediar autorización por parte de un Inspector del Trabajo, a fin de que conste la ineptitud o imposibilidad del trabajador para desarrollar la labor para la cual fue contratado (núm. 19 art. 12 Resolución N° 0951 de 2003), so pena de que su inobservancia genere un despido ineficaz.

- Debe declararse la improcedencia de esta acción de tutela contra el Ministerio de la Protección Social por falta de legitimación por pasiva, toda vez que la entidad no es ni fue empleador del accionante, sino que, como se afirma en la demanda, fue trabajador de la empresa Ambalá S.A.

- La acción de tutela, conforme a los hechos y pretensiones, no procede por cuanto existe otros medios de defensa judicial. En este caso el accionante dispone de un medio judicial idóneo y efectivo para lograr lo pretendido.

- Las funciones administrativas de este Ministerio, no pueden invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, contenida en el artículo 2° del Código Procesal Laboral. De ahí que al funcionario administrativo le esté vedado el pronunciamiento de juicios de valor que califiquen los derechos de las partes, función que es netamente de carácter jurisdiccional.

- La función de este Ministerio se cumplió cabalmente ya que el 28 de julio de 2010 se realizó la audiencia de conciliación la cual se declaró fallida. En el acta de dicha diligencia, se dejó constancia que el reclamante está en libertad de acudir ante la justicia ordinaria a reclamar sus derechos, si así lo considera conveniente.

- Por lo expuesto, se solicita declarar la improcedencia de la presente acción de tutela contra el Ministerio de la Protección Social.

7.3.3. La empresa Ambalá S.A. guardó silencio.

7.4. Pretensiones

El señor Juan Alberto Betancur Quiroz solicita se tutelen sus derechos fundamentales invocados y, en consecuencia, se ordene a Comfenalco EPS que le preste toda la atención médica, farmacéutica, hospitalaria y quirúrgica necesaria para la recuperación de su estado de salud y a la empresa Ambalá S.A. su reintegro a un cargo acorde con sus condiciones de salud.

7.5. Pruebas

- Copia de la historia clínica, consultas médicas y órdenes de servicios a nombre del señor Juan Alberto Betancur Quiroz (Folios 16-28 del cuaderno principal).

- Copia de las incapacidades concedidas por Comfenalco EPS al señor Betancur Quiroz (Folios 29, 32, 36, 38, 40 del cuaderno principal).

- Copia de la cédula de ciudadanía del señor Juan Alberto Betancur Quiroz y del carné de afiliación a Comfenalco EPS (Folio 43 del cuaderno principal).

- Copia de la respuesta de la empresa Ambalá S.A. a la solicitud de reubicación elevada por Comfenalco EPS en el caso del señor Betancur Quiroz (Folio 48 del cuaderno principal).

- Copia de la Comunicación de “*anuncio de vencimiento de contrato*” suscrito entre el señor Juan Alberto Betancur Quiroz y la empresa Ambalá S.A. (Folio 49 cuaderno principal).

8. Expediente T-2.905.895

8.1. La Solicitud

El 21 de julio de 2010, la señora María Cristina Castro de Rolong interpuso acción de tutela en nombre propio para que le fueran protegidos sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada, pues, según afirma, le fueron vulnerados por la Red de Universidades Públicas del Eje Cafetero para el Desarrollo Regional, en adelante Red Alma Mater, al terminar el contrato laboral pactado en la modalidad de término fijo inferior a un año, suscrito entre ella y la empresa demandada.

8.2. Los hechos

Los narra la accionante, en síntesis, así:

8.2.1. El 2 de enero de 2007, fue vinculada a la empresa Red Alma Mater a través de un contrato a término fijo inferior a un año para realizar funciones de asistente administrativo.

Dicho contrato fue renovado en varias ocasiones hasta el 30 de junio de 2010.

8.2.2. Su función consistía en recibir y entregar documentación, recibir y hacer llamadas, archivar, digitar, es decir, todo lo relacionado con la gestión administrativa de una secretaria.

8.2.3. Desde mediados del año 2007, empezó a sentir un fuerte dolor en su brazo derecho. Como su dolor se hacía cada día más intenso, decidió acudir al servicio de urgencias de la EPS. Allí le fue diagnosticada una Epicondilitis Medial Derecho - Epicondilitis Lateral Derecha.

8.2.4. El 25 de agosto de 2008 radicó ante la EPS Famisanar, los documentos respectivos con el fin de determinar el origen de la enfermedad.

8.2.5. El 5 de septiembre de 2008, Famisanar EPS determinó respecto de la calificación de origen: *"Epicondilitis lateral y medial de origen profesional"* e hizo a la vez las recomendaciones del caso.

8.2.6. El 13 de febrero de 2009, le fue comunicado por parte de la Comisión Laboral de Suratep, que la epicondilitis lateral derecha que padece cumple los requisitos para ser calificada como enfermedad profesional, razón por la cual las prestaciones económicas estarían cubiertas por esa ARP.

8.2.7. El 6 de febrero de 2009, Suratep le envió al Director Ejecutivo de la empresa Red Alma Mater la calificación del origen de la enfermedad que padece y las recomendaciones a tener en cuenta para su desempeño laboral.

8.2.8. Como no presentó mejoría alguna con el tratamiento que le fue brindado, el médico tratante le ordenó para el 13 de marzo de 2010 una cirugía denominada liberación artroscópica de epicondilitis lateral de codo derecho Baker I-II sinovectomías más acondroplastia cóndilo numeral por artrosis cóndilo hemeral.

8.2.9. Con ocasión de dichas patologías, le fueron concedidas varias incapacidades. Un total de 13 desde marzo de 2008 hasta abril de 2010.

8.2.10. Precisamente estando incapacitada, el 25 de febrero de 2010, la empresa Red Alma Mater, le remitió una carta en la que le notificó que el 30 de marzo de 2010 finalizaba su vinculación laboral.

8.2.11. Como le fue negado por parte de la ARP uno de los medicamentos que le había sido ordenado por estar desvinculada, se comunicó, el 3 de abril de 2010, con el Jefe de Recursos Humanos y le comentó acerca de esa situación. Por ello, y previa aprobación del área de jurídica, fue nuevamente vinculada hasta el 30 de junio de 2010.

8.2.12. Una vez se terminó la incapacidad, el 18 de mayo de 2010, se reintegró a sus labores. Ese mismo día, sufrió un desgarre porque la empresa accionada no cumplió las recomendaciones que se habían proferido en su caso.

8.2.13. El 19 de mayo de 2010, estando en la jornada laboral, la Asistente de Recursos Humanos de la empresa Red de Servicios Alma Mater, le hizo entrega de la carta de despido sin tener en cuenta que la enfermedad que padece estaba en proceso de calificación.

8.2.14. Como consecuencia de la desvinculación, sólo hasta finales del mes de julio de 2010 contó con los servicios de salud pues para ese entonces operó la desafiliación por la novedad de retiro.

8.2.15. Por parte de la empresa le fue comunicado que en adelante debía contactarse con la ARP y que si deseaba recibir los servicios de la EPS debía afiliarse como independiente.

8.2.16. El salario que devengaba constituía su único ingreso para poder suplir sus necesidades básicas y las de su familia, compuesta por una hija, su esposo, que no trabaja, y su madre.

8.3. Oposición a la demanda

El Juzgado Treinta y Ocho Civil Municipal de Bogotá, mediante proveído del 23 de julio de 2010, admitió la demanda y corrió traslado a la empresa Red Alma Mater para que ejerciera su defensa. Así mismo, ordenó vincular a Famisanar EPS y a la ARP Suratep.

8.3.1. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, Famisanar EPS, a través del representante legal, señaló:

- La señora María Cristina Castro de Rolong, se encuentra afiliada al Sistema General de Seguridad Social en Salud, a través de la EPS Famisanar como cotizante desde el 2 de febrero de 2007, siendo su estado de afiliación a la fecha activo.

- La accionante presentó acción de tutela a fin de obtener del juez de tutela la protección de derechos eminentemente laborales. Por lo anterior, los hechos en los cuales se funda la presente acción son ajenos a la voluntad de la entidad.

- EPS Famisanar, atenderá las emergencias y servicios POS que se lleguen a presentar mientras el usuario y su grupo se encuentren afiliados y al día en el pago de los aportes obligatorios en salud.

- De acuerdo con la comunicación de fecha 13 de enero de 2009 suscrita por la Comisión Laboral de Suratep, en la que se calificó la patología Epicondilitis Lateral Derecha como enfermedad profesional, corresponde a la ARP el cubrimiento de los servicios.

- Conforme a lo anterior, no existe la amenaza de un derecho constitucional fundamental que deba ser protegido a través del mecanismo de amparo en relación con Famisanar EPS, ya que, como quedó expuesto, no hay vulneración a derecho fundamental alguno por parte de la entidad.

8.3.2. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, Seguros de Riesgos Profesionales Suramericana S.A. antes Compañía Administradora de Riesgos Profesionales y Seguros de Vida S.A. SURATEP S.A., en adelante ARP Sura, a través de apoderado, esgrimió las razones por las cuales considera que la acción de tutela resulta improcedente contra la entidad, que pueden sintetizarse, así:

- La accionante estuvo afiliada a través de la empresa Red de Universidades Públicas del Eje Cafetero, en el siguiente periodo de cobertura: del 1 de enero de 2010 hasta el 2 de julio de 2010.

- La ARP tuvo conocimiento de la patología de la señora Castro de Rolong el 17 de octubre de 2008, por cuanto la EPS Famisanar profririó dictamen de calificación de origen de la patología Epicondilitis Medial Derecha y Epicondilitis Lateral Derecha, calificando su origen como profesional mediante dictamen del 5 de septiembre de 2008.

- Por lo anterior, la ARP, el 7 de diciembre de 2009, procedió a remitir comunicación al empleador de actualización de recomendaciones médico laborales para la accionante en el cual se indicaba el procedimiento para que esta efectuara sus labores.

- El 13 de enero de 2009, la ARP Sura reconoció el origen profesional de la patología de la señora Castro de Rolong y envió comunicación a la EPS Famisanar por medio de la cual solicitó el redireccionamiento de las prestaciones tanto asistenciales como económicas ante la ARP.

- Desde la fecha de reconocimiento de la enfermedad profesional, la accionante ha recibido tratamiento por parte de la ARP Sura a través de los especialistas en fisioterapia, ortopedia y terapia física. En el último control por ortopedia, realizado el 10 de mayo de 2010, se observó una evolución satisfactoria, siendo programado el próximo para el 2 de agosto de 2010.

- La ARP ha reconocido y pagado por prestaciones asistenciales, de acuerdo con los artículos 5 y 6 del Decreto 1295 de 2004 y el artículo 1 de la Ley 776 de 2002, un total de cinco millones cuatrocientos veintisiete mil doscientos diecinueve pesos (\$5.427.219).

- Así mismo, la ARP ha proporcionado a la accionante las prestaciones económicas por concepto de subsidio por incapacidad temporal por valor de dos millones cuatrocientos ochenta y cuatro mil setecientos diez pesos (\$2.484.710), correspondiente a 60 días. La última fue reconocida y pagada desde el 2 de abril hasta el 11 de mayo de 2010.

- Una vez los especialistas rindan su concepto, se citará a la señora Castro de Rolong a la calificación de pérdida de la capacidad laboral.

- Si bien la demandante se encuentra desvinculada de la empresa desde el 30 de junio de 2010, de acuerdo con el parágrafo 2 del Decreto 776 de 2002 *“las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, serán reconocidas y pagadas por la administradora en la cual se encuentre afiliado el trabajador en el momento de ocurrir el accidente o, en el caso de la enfermedad profesional, al momento de requerir la prestación”*, por lo cual mientras la ARP Sura continúe siendo la última ARP, continuará brindando las prestaciones asistenciales y económicas de ley para la patología profesional de la señora Castro de Rolong.

8.3.3. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, el representante legal de la Red Alma Mater, señaló:

- Red Alma Mater conforme con los artículos 2 numeral 1, literal a) de la Ley 80 de 1993, el 81 de la Ley 30 de 1992 y el 95 de la Ley 489 de 1995, es una entidad estatal, con personería jurídica, sin ánimo de lucro, de carácter gremial y académico, que asocia a instituciones de educación superior estatales.

- Red Alma Mater, ejecuta su objeto social a través de convenios o contratos que celebra con diversas entidades tanto públicas como privadas, convenios que tienen una duración determinada y que establecen la necesidad de servicios profesionales, es decir, que teniendo en cuenta el número de convenios suscritos vigentes y dependiendo de su objeto, se determina el número de unidades ejecutoras para desarrollar la labor, así como de profesionales idóneos para componerlas conforme a las labores específicas a ejecutar.

- Bajo este contexto la señora María Cristina Castro de Rolong, estuvo vinculada a la red por medio de contratos de trabajo ligados a los convenios del distrito capital. El último contrato laboral vigente entre las partes fue el N° 085 cuya duración fue del 1 de abril de 2010 al 30 de

junio de 2010.

- La accionante prestó sus servicios para la Unidad Ejecutora del Distrito, que por las contingencias propias del desarrollo de los convenios a su cargo sería suprimida, puesto que fueron liquidados y por esta razón el contrato finalizado a partir del 20 de marzo de 2010. Con base en lo anterior, la Dirección de Recursos Humanos envió el preaviso con la anterioridad prevista en la ley para finalizar el contrato de trabajo a término fijo, como se realiza a todos los empleados de la red que se encuentran vinculados a través de esta clase de contratos y sometidos a la vigencia de un convenio con institución pública o privada.

Cabe destacar que por desconocimiento por parte del personal de Recursos Humanos, el preaviso fue enviado mientras se encontraba la trabajadora incapacitada. Al percatarse de ello, el Departamento jurídico de la entidad dejó sin efectos el mencionado preaviso, pues es política de la institución actuar de conformidad con la ley, en esos casos, no terminar contratos de trabajo de personal que se encuentre en incapacidad. Fue así como se decidió suscribir un nuevo contrato a partir del 1 de abril de 2010 al 30 de junio de 2010, es decir, que sin solución de continuidad se mantuvo la relación laboral, de ahí que siempre estuvo vinculada al régimen de seguridad social.

- La institución se preocupa por el bienestar y la salud de sus empleados, tanto así, que se viene implementado y desarrollando todo el Programa Básico de Salud Ocupacional con la presencia permanente de un profesional encargado exclusivamente del mencionado programa y prueba de ello, es que el único caso de enfermedad profesional entre sus empleados, es el de la señora Castro de Rolong y en la actualidad no existe ningún reporte de accidente trabajo.

- No es cierta la manifestación de la accionante, según la cual, Red Alma Mater, hizo caso omiso de las recomendaciones de la ARP y por ello sufrió un desgarró, pues la empresa sí ha cumplido todas las recomendaciones que se han proferido en el caso de la señora Castro. Prueba de ello son las actas que se han suscrito por la trabajadora y proferidas por el Comité Paritario de Salud Ocupacional, así como de los diferentes seguimientos laborales que han buscado no agravar las condiciones de salud de la accionante y que consistieron principalmente en:

□ Asistencia a terapias asignadas por la ARP, las cuales finalizaron el 10 de abril de 2009 y fueron ampliadas, a las que se le permitió asistir sin ningún tipo de restricción por parte del empleador.

□ Se le recomendó la realización de pausas activas conforme las recomendaciones de la ARP.

□ Implementación de software especial en el equipo.

□ Implementación de ejercicios terapéuticos para control de la sintomatología.

□ Asistencia de terapias definidas por la ARP.

□ Cambio de la silla ergonómica, con el respaldo más firme y se le hizo entrega de un pad mouse gel.

□ Se reubicaron los elementos de archivo ubicados en la caja y se remitieron a gestión documental.

□ Se reubicó el teclado.

□ Se implemento descansa pies.

□ Se ampliaron las terapias.

□ Despeje del puesto para mayor comodidad en el manejo de los documentos a archivar.

□ Se le prohibió levantar legajadores AZ pesados.

- La comunicación que recibió la accionante, el 19 de mayo de 2010, no era una carta de despido como erradamente lo consideró pues se trató de un preaviso de terminación del contrato de trabajo, según lo dispuesto en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, forma de terminación natural de los contratos laborales por expiración del plazo fijo pactado.

- Con base en lo anterior, la entidad considera que es errónea la apreciación de la ex trabajadora por cuanto confunde la terminación normal del contrato de trabajo a término fijo, amparada en la ley, con el despido que se refiere a la terminación unilateral por parte del empleador del contrato laboral.

- Se erige como argumento adicional para probar que no se le despidió, el hecho que los convenios del Distrito para los cuales se encontraba vinculada y prestaba sus servicios, la señora María Cristina Castro, se terminaron y liquidaron. Por esta razón, el contrato de trabajo con ella suscrito, igualmente, debía terminarse por carencia de objeto contractual.

- La ARP Sura seguirá atendiendo y prestando el servicio de salud que requiera la señora Castro de Rolong, conforme a las condiciones que originaron la enfermedad profesional que padece y ella no deberá cancelar valor alguno por ese servicio.

- Con todo, la entidad no vulneró derecho fundamental alguno, porque como quedó expuesto, el contrato no fue finalizado atendiendo las condiciones de salud de la trabajadora, ni obedeció a un trato discriminatorio. Prueba de ello, es que durante el mes de marzo, en que

inicialmente finalizaba el contrato de la señora Castro de Rolong, finalizaron otros contratos de trabajo debido a la liquidación de los convenios suscritos por la red que eran la razón de ser de los vínculos laborales y el de ella fue prorrogado hasta el 30 de junio de 2010.

- La tutelante no se encuentra en riesgo de sufrir ningún perjuicio irremediable, pues de lo aportado en el acápite de pruebas no se logró demostrar la existencia del mismo y por tal razón no es la tutela el mecanismo apropiado para solucionar controversias que pueden ser resueltas por la justicia ordinaria siendo el medio apropiado la jurisdicción laboral.

8.4. Pretensiones

La señora María Cristina Castro de Rolong solicita que se ordene el amparo definitivo de los derechos fundamentales invocados y, en consecuencia, se ordene el reintegro y el pago de los salarios y prestaciones sociales adeudados desde la fecha del despido hasta que se efectúe el reintegro y cubrir las cotizaciones al sistema de seguridad social.

8.5. Pruebas

Anexas al escrito de la solicitud de tutela reposan las siguientes pruebas:

- Copia de la cédula de ciudadanía de la señora María Cristina Castro de Rolong (Folio 1 del cuaderno principal).
- Copia de las incapacidades concedidas a la señora Castro de Rolong (Folios 2-9 del cuaderno principal).
- Copia de la historia clínica de la señora María Cristina Castro de Rolong y de las distintas órdenes de servicios (Folios 10-21 y 34-45 del cuaderno principal).
- Copia del concepto del equipo interdisciplinario de Famisanar EPS emitido en el caso de la señora Castro de Rolong (Folios 21-23 del cuaderno principal).
- Copias de las notificaciones de no prórroga del contrato laboral N° ADMON-10-085 de fecha 25 de febrero y 14 de mayo de 2010 (Folio 24 del cuaderno principal).
- Copia del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, suscrito el 30 de diciembre de 2009 entre Red Alma Mater y la señora María Cristina Castro de Rolong (Folios 26-31 del cuaderno principal).
- Copia de la notificación por parte de Suratep a Famisanar EPS de la calificación de la patología que padece la señora Castro de Rolong (Folio 32 del cuaderno principal).
- Copia del informe de las recomendaciones médico-laborales proferidas en el caso de la señora Castro a la empresa Red Alma Mater (folio 33 del cuaderno principal).
- Copia de la certificación que contiene el tiempo de servicio prestado por la accionante en la empresa Red Alma Mater (Folios 46-48).

9. Expediente T-2.906.302

9.1. La solicitud

El 16 de abril de 2010, la señora Narcisa Vives Canencia presentó acción de tutela para que le fueran protegidos sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y a la igualdad que, según afirma, le fueron vulnerados por Servicios Especiales para Empresas & Cía. Ltda., en adelante Sespem Ltda. y Tubos del Caribe S.A. al terminar el contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, suscrito entre ella y la primera entidad mencionada.

9.2. Los hechos

- La accionante los narra, en síntesis, así:

- 9.2.1. Desde el año 2003 fue vinculada a la empresa Sespem Ltda., a través de un contrato de trabajo a término fijo, para prestar sus servicios como herramentista II, en calidad de trabajadora en misión, siendo asignada de manera continua a la empresa Tubos del Caribe S.A.

9.2.2. Desde el año 2005 padece de graves trastornos de salud, los cuales le generaron varias incapacidades.

9.2.3. A mediados del año 2007, se le diagnosticó “*Trastorno Depresivo Recurrente*” por lo cual viene en tratamiento permanente y asistiendo a citas de control.

9.2.4. El 29 de agosto de 2009, el médico de Salud Ocupacional de la EPS Salud Total le comunicó a Sespem Ltda. acerca de sus condiciones sicofísicas y de la imposibilidad de laborar en turno nocturno.

9.2.5. El 31 de octubre de 2009, Sespem Ltda., le comunicó que su vinculación laboral terminó porque sus servicios ya no eran requeridos en

Tubos del Caribe S.A., afirmación que no se ajusta a la realidad porque el señor Juan Carlos Orozco la reemplazó en sus funciones y en el cargo.

9.2.6. Es madre cabeza de familia de tres hijas Delia Paola y Grey González Vives y Juliana Álvarez Vives, que tienen 21, 11 y 7 años de edad respectivamente.

9.3. Oposición a la demanda

El Juzgado Séptimo Civil Municipal de Cartagena, mediante proveído del 27 de abril de 2010, admitió la demanda y corrió traslado a las entidades demandadas para que ejercieran su defensa.

9.3.1. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, Sespem Ltda., a través del representante legal, dio respuesta a la acción de tutela, en los siguientes términos:

- Sespem Ltda., es una empresa temporal y tiene como único objeto suministrar personal temporal a sus usuarios con fundamento en la Ley 50 de 1990.

- La señora Vives Canencia celebró varios contratos laborales con la empresa desde el año 2003 pero no de manera continua y ocupando diferentes cargos.

- A la empresa no le consta las condiciones de salud de la accionante, toda vez que en el archivo de la hoja de vida no reposa ninguna comunicación escrita por parte de la EPS o la ARP a la que se encontraba afiliada, en la que conste un diagnóstico definitivo, sólo reposan recomendaciones de restricción a la jornada laboral, las cuales fueron cumplidas.

- El vínculo laboral con la señora Vives Canencia terminó por configurarse una causal legal que así lo permitía, que en este caso, se estructuró como consecuencia de la finalización del plazo para el cual había sido contratada.

- Sespem Ltda., le comunicó a la accionante con antelación de más de 30 días al vencimiento del término estipulado, la decisión de no prorrogar su contrato de trabajo.

- Al momento de terminársele el contrato de trabajo, la accionante no se encontraba incapacitada, razón por la cual no se necesitaba el permiso de la oficina de trabajo.

- No le consta a la empresa que la demandante sea madre cabeza de familia y del parentesco con las personas que relaciona como sus hijas se atiene a lo que se pruebe, haciendo la salvedad de que la última de las niñas que menciona como su hija, -Emily Daiana Rodríguez González-, figura en el registro civil de nacimiento como hija de la señora Delia González Vives.

9.3.2. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, Tubos del Caribe S.A., a través de apoderado, esgrimió las razones por las cuales considera que la acción de tutela resulta improcedente para lograr la protección de los derechos fundamentales de la accionante.

- La señora Vives Canencia prestó sus servicios a la entidad a través de Sespem Ltda., no en forma ininterrumpida como ella lo afirma, sino mediante diferentes contrataciones de acuerdo con las concretas y puntuales necesidades.

- El verdadero empleador de la accionante fue la firma Sespem Ltda.

- Sespem Ltda., le comunicó acerca de una restricción del servicio en el que se estableció que la señora Vives Canencia no debía cumplir horarios nocturnos o vespertinos (alterando de ese modo el diagrama normal de rotación).

- La entidad desconoce los términos en que Sespem Ltda. informó a la demandante sobre la extinción del vínculo por finalización del plazo por el cual había sido contratada, por cuanto, dicha empresa, el 16 de octubre de 2009, le comunicó por escrito a Tubos del Caribe que por decisión de la junta directiva de esa compañía, se daría por terminado el contrato de trabajo de la señora Vives, a partir del 31 de octubre de 2009.

- Al momento de la extinción del vínculo laboral entre la accionante y Sespem Ltda., no existía imposibilidad alguna por parte de la trabajadora de prestar el servicio.

- Para la empresa, ante la terminación del contrato de la señora Vives, fue necesario, con base en la oferta del mercado, contratar otra persona con el fin de satisfacer sus necesidades particulares.

- Respecto de la situación de salud de la accionante, la empresa nunca tuvo conocimiento del padecimiento de una afección que le impidiera realizar sus funciones. Advierte que una afirmación en tal sentido es contraria a la realidad, debido a que la demandante estuvo vinculada contractualmente con la empresa Centro Nacional de Mecanizado S.A. durante los meses de enero y febrero de 2010.

- Por las consideraciones expuestas, la empresa se opone a las pretensiones de la señora Vives Canencia y solicita su rechazo.

- Se advierte, además, la falta de inmediatez por haber transcurrido 7 meses desde que Sespem Ltda., notificó a la accionante acerca de la extinción de su contrato de trabajo.

- Respecto de la empresa Tubos del Caribe S.A., no existe legitimación por pasiva y por ello se solicita sea desvinculada del presente trámite.

9.4. Pretensiones

La señora Narcisa Vives Canencia solicita se tutelen sus derechos fundamentales invocados y, en consecuencia, se ordene a las empresas Sespem Ltda. y Tubos del Caribe S.A. su reintegro a un cargo acorde con su estado de salud actual.

9.5. Pruebas

- Copia de la historia clínica de la señora Narcisa Vives Canencia en los años 2005, 2007 y 2008 (Folios 9-20 cuaderno principal).

- Copia de la incapacidad de veintinueve (29) días otorgada por Salud Total EPS a la actora por enfermedad general que comprende desde el 5 de abril al 3 de mayo de 2009 (Folio 21 del cuaderno principal).

- Copia del certificado laboral expedido por el Director de Recursos Humanos de Sespem Ltda. a nombre de la señora Narcisa Vives Canencia (Folio 22 del cuaderno principal).

- Copia de los registros civiles de nacimiento de Grey Vanesa González Vives y Yuliana Álvarez Vives, hijas de la señora Narcisa Vives Canencia (Folios 24-25 del cuaderno principal).

- Copia de la cédula de ciudadanía de Delia Paola González Vives (Folio 26 del cuaderno principal).

- Copia del registro civil de nacimiento de Emily Daiana Rodríguez González, nieta de la señora Narcisa Vives Canencia (Folio 27 del cuaderno principal).

- Copia de la comunicación dirigida a Tubos del Caribe S.A. por parte de Sespem Ltda. por medio de la cual le notificó acerca de la terminación del contrato de trabajo suscrito entre la señora Narcisa Vives Canencia y la mencionada empresa temporal (Folio 28 del cuaderno principal).

- Copia de la historia clínica de la señora Narcisa Vives Canencia en el año 2009 (Folio 29 del cuaderno principal).

- Copia del contrato de arrendamiento de vivienda urbana suscrito entre la señora Narcisa Vives Canencia y el señor Willian Simancas Rojano (Folio 30 del cuaderno principal).

- Copia del contrato de trabajo a término fijo, suscrito el 1 de diciembre de 2007 por la señora Narcisa Vives Canencia y Sespem Ltda. (Folios 44-45 del cuaderno principal).

- Copia del preaviso de no prórroga del contrato de trabajo suscrito el 1 de diciembre de 2007 por la señora Narcisa Vives Canencia y Sespem Ltda. (Folio 46 del cuaderno principal).

- Copia de distintas incapacidades otorgadas por Salud Total EPS a la actora por enfermedad general (Folios 52-60).

10. Expediente T-2.918.135

10.1. La solicitud

El 28 de septiembre de 2011, el señor Idelfrank Rodríguez Castillo, presentó acción de tutela, para que le fueran protegidos sus derechos fundamentales a la vida digna, a la salud, al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada, en su calidad de persona incapacitada, derechos que, según afirma, le fueron vulnerados por las empresas Atiempo S.A.S. y Espumas Santafé de Bogotá S.A., en adelante, Ramguiflex, al terminar el contrato laboral pactado en la modalidad de duración de obra o labor determinada, que suscribió la empresa de servicios temporales mencionada.

10.2. Los hechos

El accionante los narra, en síntesis, así:

10.2.1. Desde el 28 de septiembre de 2009, fue vinculado a la empresa de servicios temporales, Atiempo S.A.S., para atender requerimientos de la empresa Ramguiflex, en donde desempeñó el cargo de operario.

10.2.2. El 22 de enero de 2010, sufrió un accidente de trabajo al golpear su espalda con una baranda de contención, el cual fue debidamente reportado a la ARP Positiva. Dicho siniestro le ocasionó una lesión en columna lumbar y le generó varias incapacidades.

10.2.3. El 25 de mayo de 2010, el Dr. Giovani Ortiz Muñoz, adscrito a Salud Total, se encontraba en la empresa Ramguiflex y expidió una remisión de servicio con fecha 26 de mayo de 2010 que sugiere reubicación temporal y no cargar un peso mayor a 20 kilos.

Ese 25 de mayo, la señora Angélica Cardona de Recursos Humanos de la empresa Ramguiflex, le manifestó que no podía volver a laboral allí, pues su rendimiento no era el adecuado y le solicitó que se reintegrara cuando tuviera un diagnóstico definido. Este hecho fue informado a la

empresa de servicios temporales.

10.2.4. El 17 de junio de 2010, por escrito, la empresa Atiempo S.A.S. le notificó la finalización de su contrato de trabajo porque la relación había culminado, el 30 de mayo de 2010, por terminación de la obra.

10.3. Oposición a la demanda

El Juzgado Cincuenta Civil Municipal de Bogotá, mediante proveído del 29 de septiembre de 2010, admitió la demanda y corrió traslado a las empresas Atiempo S.A.S. y a Ramguiflex para ejercieran su defensa.

10.3.1. Dentro de la oportunidad legal prevista, la empresa de servicios temporales Atiempo S.A.S., a través del representante legal, se opuso a las pretensiones del accionante arguyendo lo siguiente:

- El señor Idelfrank Rodríguez Castillo estuvo vinculado con la empresa de servicios temporales, en un único periodo que comprendió del 28 de septiembre de 2009 al 31 de mayo de 2010. Fecha esta última en la que finalizó el contrato de trabajo con ocasión de la terminación de la labor para la cual había sido contratado y cuando ya había finiquitado también la única incapacidad que se le concedió.

- El señor Rodríguez Castillo, el 22 de enero de 2010, sufrió un accidente de trabajo, el cual fue reportado a la ARP Positiva, entidad que le prestó toda la asistencia médica.

- De conformidad con los documentos que reposan en la hoja de vida del trabajador, aquél solo presentó a la empresa una incapacidad que inició el 29 de mayo y terminó el 31 de mayo de 2010.

- Respecto de la afirmación hecha por la Jefe de Recursos Humanos de Ramguiflex, al decir del señor Rodríguez Castillo, según la cual no podía seguir laborando allí dado su bajo rendimiento y hasta que no tuviera un diagnóstico definido, no le consta a la empresa.

- Ante la renuencia del trabajador de concurrir a la empresa con el fin de recibir la liquidación de prestaciones sociales, el 17 de junio de 2010, la empresa le envió por correo certificado la carta de terminación del contrato de trabajo.

- La empresa Atiempo S.A.S. terminó el contrato de trabajo con el señor Rodríguez Castillo por cuanto la labor para la cual fue contratado finalizó.

- Es la ARP Positiva, la entidad que debe otorgarle al actor ya sea la indemnización o pensión de invalidez.

- Existen en este caso otros mecanismos de defensa judicial a los cuales puede acudir el actor.

- Al señor Idelfrank Rodríguez Castillo, *“en ningún momento se le despidió sin justa causa, su contrato escrito de trabajo reglado en la modalidad de contrato de trabajo por el término que dure la realización de la obra terminó por justa causa, consistente en la finalización de la labor contratada, esto ocurre [cuando] la contratante de los servicios temporales manifiesta que va a disminuir la producción, de modo que se termina la labor para la cual fue contratado el actor.”*

La conducta desplegada por la empresa se encuentra ajustada a derecho y en ningún caso podría configurarse un despido sin justa causa.

- Así mismo, se demostró que no estaba incapacitado al momento de la finalización del contrato de trabajo, razón por la cual no se requería de la autorización del Inspector del Trabajo.

10.3.2. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, la empresa Ramguiflex, a través de apoderado, esgrimió las razones por las cuales considera que la acción de tutela resulta improcedente para lograr la protección de los derechos fundamentales del accionante y que pueden sintetizarse de la siguiente manera:

- Respecto de la acción de tutela promovida por el señor Idelfrank Rodríguez Castillo, quien tenía la condición de trabajador en misión, en virtud del contrato de servicios temporales suscrito con la empresa Atiempo S.A.S., Ramguiflex afirmó que es totalmente ajena a los hechos relacionados con la terminación del contrato de trabajo suscrito entre el señor Rodríguez y la empresa de servicios temporales mencionada, dada la naturaleza jurídica del contrato de servicios. Por lo tanto, la empresa no está legitimada para ser accionada en este proceso de tutela.

- El accionante cuenta en este caso con otros mecanismos de defensa judicial pues la legislación colombiana ha consagrado instrumentos judiciales ordinarios para hacer efectivo el reconocimiento y pago de derechos de índole laboral, como lo es la justicia laboral ordinaria a la cual debió acudir, a través de un proceso ordinario, para lograr la efectividad de sus derechos laborales.

- En el caso que se examina no se observó el principio de la inmediatez, pues los hechos que sustentan la acción de tutela tuvieron ocurrencia hace 120 días. Además, el actor no ha demostrado su estado actual de salud que amerite la inminencia de la acción incoada en pro de lo pretendido, lo que corrobora la improcedencia de la acción de tutela.

10.4. Pretensiones

El señor Idelfrank Rodríguez Castillo solicita que sean protegidos sus derechos fundamentales a la vida digna, a la salud, al mínimo vital, a la

estabilidad laboral reforzada, en su calidad de persona incapacitada y, en consecuencia, se ordene a las empresas accionadas efectuar su reintegro al cargo que venía desempeñando o a uno de mejor categoría.

Así mismo, solicita sea afiliado al Sistema General de Seguridad Social y se le paguen los salarios y prestaciones dejados de percibir durante el tiempo que estuvo desvinculado de la empresa hasta el reintegro.

10.5. Pruebas

- Copia del formato de informe para accidente de trabajo del empleador o contratante (Folio 12 del cuaderno principal).
- Copia de la comunicación de fecha junio 17 de 2010, dirigida al señor Idelfrank Rodríguez por medio de la cual se remitió la carta de terminación del contrato, copia de la liquidación de prestaciones sociales y los tres últimos pagos al sistema de seguridad social (Folio 14 del cuaderno principal).
- Copias de las incapacidades médicas concedidas al señor Rodríguez Castillo (Folios 18 -22 del cuaderno principal).
- Copia de autorizaciones de servicios proferidas por la ARP Positiva a nombre del señor Idelfrank Rodríguez Castillo (Folios 23 y 24 del cuaderno principal).
- Copia de la historia clínica del señor Rodríguez Castillo (Folios 25 -32 del cuaderno principal).
- Copia de la liquidación definitiva de prestaciones sociales realizada por la empresa Atiempo S.A.S. al señor Idelfrank Rodríguez Castillo (Folio 140 del cuaderno principal).
- Copia del contrato individual de trabajo por duración de una obra o labor determinada suscrito por el señor Idelfrank Rodríguez Castillo y la empresa Atiempo S.A.S. (Folio 148 del cuaderno principal).
- Copia del contrato de prestación de servicios Número A4-033-09 suscrito entre Espumas Santafé de Bogotá S.A. y Atiempo S.A.S. (Folios 156 -165 del cuaderno principal).

II. TRAMITE PROCESAL

1. Expediente T-2.832.803

1.1. Sentencia de primera instancia

El Juzgado Catorce Civil Municipal de Bogotá, mediante Sentencia del 1 de julio de 2010, decidió no tutelar los derechos fundamentales invocados como vulnerados por el señor Bercely Velasco Pérez al considerar que cuenta con otros mecanismos de defensa, esto es, la jurisdicción laboral.

Así mismo, el *a quo* señaló que el demandante “*podrá acudir a los entes del Estado que ejercen control y vigilancia sobre la accionada y allí podrá efectuar las acciones necesarias para lograr el objetivo.*”

1.2. Impugnación

La parte actora impugnó el fallo proferido por el Juzgado Catorce Civil Municipal de Bogotá al considerar que el *a quo* no tuvo en cuenta que el mecanismo ordinario de defensa que está a su alcance se torna ineficaz y que es necesario un pronunciamiento a través del mecanismo expedito de la tutela, pues está ante un perjuicio irremediable por su estado de incapacidad que sobrevino por el accidente de trabajo que sufrió estando al servicio de la empresa demandada.

1.3. Sentencia de segunda instancia

El Juzgado Doce Civil del Circuito de Bogotá, mediante Sentencia del 23 de agosto de 2010, decidió confirmar el fallo impugnado por las mismas razones expuestas en la primera instancia.

Para el *ad quem* no se demostró que el despido ocurrió como consecuencia de la condición de incapacidad del accionante. Además, el contrato no superó los dos (2) meses de trabajo, lo que significa que tampoco se cumple la condición de “... *permanecer en él y gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído.*”

2. Expediente T-2.857.547

2.1. Sentencia de primera instancia

El Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Planeta Rica, mediante Sentencia del 31 de agosto de 2010, consideró que la acción de tutela promovida por el señor Iván Silvano Pacheco Germán contra la empresa MHC Ingeniería y Construcción de Obras Civiles, es improcedente por las siguientes razones:

-No se cumple en este caso con el principio de la inmediatez. En efecto, el actor señala que se desconocieron sus derechos fundamentales como consecuencia de la terminación de su contrato de trabajo por parte de la empresa MHC Ingeniería y Construcción de Obras Civiles la cual ocurrió, el 10 de noviembre de 2009, e instauró la presente acción de tutela el 10 de agosto de 2010, es decir, nueve meses después del hecho supuestamente generador de la vulneración.

-El accionante dispone de otro medio de defensa judicial, cual es la jurisdicción ordinaria. Esto dijo el a quo:

“... lo único que puede disponer este despacho es negar el amparo al estimar que el conflicto [que] subsiste entre las partes debe dirimirse ante la justicia ordinaria laboral, toda vez que por vía de tutela no se puede entrar a determinar ‘si el despido del trabajador fue justificado o no, además si padecía o no una enfermedad profesional’.

Además, lo pretendido por esta acción de tutela es de ‘carácter legal y no constitucional y la naturaleza de la tutela es residual y subsidiaria respecto a los demás mecanismos e instrumentos judiciales de protección de los derechos de las personas’, no correspondiendo aplicarla como mecanismo transitorio, pues ‘n ose está frente a un perjuicio irremediable’.”

Dicha decisión no fue impugnada.

3. Expediente T-2.894.675

3.1. Sentencia de primera instancia

El Juzgado Segundo Civil Municipal de Santa Marta, mediante providencia del 21 de junio de 2010, negó el amparo solicitado por la señora Eunice Helena Castillo Miranda, por la siguiente razón:

En el presente caso, no se cumplen con los supuestos que de conformidad con la jurisprudencia constitucional acreditan una discriminación al momento de efectuarse un despido, esto es: (i) Que el peticionario pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta; (ii) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y, (iii) que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador.

- Respecto del primer requisito, no existe prueba en el expediente que demuestre que la accionante durante la relación laboral estuvo discapacitada o en estado de debilidad manifiesta. Si bien estaba enferma, su diagnóstico no afectó su actividad laboral, prueba de ello es que sólo fue generada una incapacidad por dos días por enfermedad general.

- En torno al segundo requisito, tampoco se cumple en este caso, porque si bien, al decir de la demandante, el administrador de la empresa era quien concedía los permisos, éstos tenían que ser fundamentados y probados ante el empleador, lo cual en este caso no aconteció. Luego, no puede afirmar que la empresa accionada tenía conocimiento de su estado de salud, *“...en esta contienda el referido administrador sostuvo que la actora nunca le comentó su estado de salud, limitándose a pedir algunos permisos esporádicos con el fin de ir donde el médico, pero que luego, no fueron justificados...”*. *“Siendo ello así, se considera que la actora actuó de forma negligente, pues es ella quien debe poner en conocimiento del empleador de su estado de salud, acreditándolo con la historia clínica e incapacidades.”*

La actora allegó varias incapacidades, de las cuales sólo una de ellas, por el término de dos días, se produjo durante el periodo laboral, y sin embargo, no fue puesta en conocimiento del empleador. Las demás, fueron concedidas con posterioridad a la fecha en que el empleador le comunicó su decisión de no prorrogar el contrato.

- En relación con el tercer presupuesto, la señora Castillo Miranda, tampoco acreditó la relación de causalidad entre la no renovación de su contrato y su estado de salud. Por el contrario, la empresa accionada demostró que la decisión adoptada por la configuración de una causal legal de terminación del contrato.

3.2. Impugnación

El apoderado judicial de la parte demandante impugnó el fallo de primera instancia por las siguientes razones:

- El a quo no valoró las pruebas con fundamento y orden cronológico, toda vez que el contrato de trabajo inicial se firmó por tres meses, es decir, del 18 de mayo al 17 de agosto de 2009 y renovado automáticamente en dos ocasiones con los siguientes periodos desde el 18 de agosto al 17 de noviembre de 2009 y del 18 de noviembre del 2009 al 17 de febrero del 2010 y no el 18 de enero, como equivocadamente lo considera el despacho judicial.

Este error, lo llevó a interpretar de forma equívoca, que la incapacidad dada el 11 de febrero del 2010 y presentada por la señora Castillo Miranda a la empresa se realizó de forma extemporánea, hecho que no es cierto, pues se presentó aún en vigencia del contrato de trabajo.

- La empresa accionada, sí conocía del estado de debilidad manifiesta de la demandante, porque de forma verbal la señora Castillo le informó acerca de su deteriorado estado de salud al señor Wilson Clavijo, quien le concedió como administrador de la empresa los múltiples permisos que solicitó con el fin de acudir al sinnúmero de citas con los especialistas.

Verbalmente, la señora Castillo Miranda, le hizo al señor Wilson Clavijo, un detallado informe de todos los exámenes médicos que le fueron

practicados, los controles con los diferentes especialistas, el estado de salud en el que se encontraba y por ello le eran concedidos los permisos.

Además, dentro del objeto social del Laboratorio Químico Clínico Ltda., está el de *“realizar actividades y exámenes de salud ocupacional en todas y cada una de sus aplicaciones y exámenes médicos”*. Esto sumado a la información que poseía el señor Wilson Clavijo, permitía establecer que la trabajadora se encontraba en deterioro progresivo de su estado de salud y en una situación de debilidad manifiesta.

- La señora Castillo Miranda nunca actuó de forma negligente sino orientada por el principio de buena fe, toda vez que la información entregada a la empresa se hacía de forma verbal y a la espera que el grupo de profesionales de la salud establecieran las causas que deterioraban progresivamente su estado de salud.

- El señor Wilson Clavijo en esta instancia, niega el conocimiento del estado de salud de la trabajadora con el fin de proteger sus intereses personales y familiares.

- Las pruebas allegadas al proceso demuestran que el estado de salud de la señora Eunice Helena Castillo se encuentra deteriorado, prueba de ello es que desde el mes de febrero, mes en que fue retirada de la empresa accionada, continúa incapacitada, situación que acredita que la empresa tenía conocimiento del estado de salud de su trabajadora y que con sólo afirmar que no existe documento que demuestre que ella había informado acerca de su situación, no es suficiente para evadir la falla en que incurrió al desvincularla.

3.3. Sentencia de segunda instancia

El Juzgado Primero Civil del Circuito de Santa Marta, mediante providencia del 11 de agosto de 2010, confirmó el fallo impugnado al considerar que *“la accionante cuenta con los medios de defensa judicial contemplados por la justicia ordinaria laboral a fin de dirimir y ventilar el conflicto originado en razón de su presunta injusta desvinculación....”*.

4. Expediente T-2.895.762

4.1. Sentencia de primera instancia

El Juzgado Diecisiete Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, mediante Sentencia del 20 de agosto de 2010, negó el amparo solicitado por el señor Jaime Alejandro Barbosa Valencia, por las siguientes razones:

- Los derechos laborales pretendidos por el señor Barbosa Valencia no han sido soslayados por las empresas accionadas, toda vez que la misión de trabajo suscrita y encomendada al accionante, terminó de conformidad con lo pactado en el contrato de trabajo.

- El presente caso genera un debate que debe ser dirimido ante la jurisdicción laboral.

- Para la procedencia del pago de las incapacidades médicas es imperativo la vigencia del correspondiente contrato laboral. En el presente evento el certificado de licencias o incapacidades se generó el 10 de junio y el 10 de julio del 2010, cuando el contrato de trabajo en misión ya había terminado, el 31 de mayo del citado año. Además, el accionante no comunicó al empleador con anterioridad a esta fecha que padecía de alguna enfermedad.

4.2. Impugnación

El apoderado judicial de la parte demandante impugnó el fallo de primera instancia por las siguientes razones:

- En este caso la acción de tutela se presenta como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, el cual se traduce en que al señor Barbosa Valencia le puede ser suspendido abruptamente el tratamiento de quimioterapia que se le viene realizando por el no pago de los aportes.

- La patología que padece el señor Barbosa Valencia fue diagnosticada mucho antes de la terminación del vínculo laboral y no hay duda que la desvinculación ocurrió como consecuencia de ésta, pues las empresas a las cuales el demandante le vendía los productos de Ajover S.A., aún se encuentran desarrollando su actividad.

- El trabajador no informó acerca de su enfermedad a las empresas accionadas, antes del despido, porque para ese entonces el médico tratante, solamente lo había remitido a psiquiatría.

4.3. Sentencia de segunda instancia

El Juzgado Veintiuno Penal del Circuito de Bogotá, mediante providencia del 29 de septiembre de 2010, confirmó el fallo impugnado por las siguientes consideraciones:

- El despido del señor Jaime Alejandro Barbosa, se originó con antelación al descubrimiento efectivo de la patología que lo afectó. Ello significa que no es viable deducir que la terminación del vínculo laboral tuvo como causa la enfermedad de base del demandante, pues pese a existir con anterioridad, no se observa en la foliatura que el demandante hubiere acudido ante la EPS para que se le dictaminara el origen de sus padecimientos o que se le hubiere otorgado una incapacidad que demostrara su imposibilidad para laborar.

- Se observa en el plenario que el señor Barbosa Valencia, el 26 de mayo de 2010, acudió a Saludcoop EPS y el médico tratante -psiquiatra-, le

prescribió el medicamento denominado fluoxetina clorhidrato por 30 días, sin que pueda concluirse que por esta circunstancia, Recursos Humanos Exclusivos S.A. hubiera adoptado la decisión de desvincularlo, pues es claro según los términos de la comunicación dirigida al demandante que ello obedeció *“por haber finalizado la obra o labor para la cual fue contratado”*.

- De acuerdo con la fecha de finalización del contrato, el señor Jaime Alejandro Barbosa Valencia, no podía ser considerado como una persona en situación de debilidad manifiesta, pues el empleador no tenía conocimiento de sus padecimientos y por ello no era necesario acudir al Ministerio de la Protección Social para poder desvincularlo, toda vez que a la terminación laboral no existía dictamen médico que permitiese conocer su deplorable estado de salud.

5. Expediente T-2.899.303

5.1. Sentencia de primera instancia

El Juzgado Segundo Penal Municipal de Yumbo, mediante providencia del 13 de julio de 2010, concedió el amparo solicitado por el señor Paulo Alberto Millán Díaz al considerar que la empresa Centelsa, sí incurrió en violación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la seguridad social y a la salud en la medida en que no aplicó los principios de solidaridad y de igualdad que deben orientar las relaciones de trabajo. *“En efecto, la referida compañía, en su calidad de empleadora tenía el deber de coordinar armónicamente con las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral y con el trabajador su proceso de recuperación y rehabilitación, hasta que se definiera si vencido el término de 180 días que establece la legislación laboral y de seguridad social, éste tenía derecho a una pensión de invalidez, al reintegro o a la reubicación laboral.”*

5.2. Impugnación

El apoderado judicial de la parte demandada impugnó el fallo proferido en primera instancia, señalando básicamente lo siguiente:

- *“La divergencia con la sentencia recurrida se refiere, al modo como el juzgado fundamenta la decisión adoptada, carente de todo sustento fáctico que le permita elaborar los planteamientos signados en la misma y que le permitan al vencido en juicio tener la seguridad de que los argumentos vertidos por el juez para adoptar su decisión están respaldados sobre pruebas válidamente allegadas al proceso a más del manejo que le da al perjuicio irremediable.”*

- Muchas de las afirmaciones realizadas por el tutelante no se encuentran respaldadas por pruebas idóneas allegadas al proceso.

- Pretende hacer creer el demandante que está amparado por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sin tener en cuenta que la certificación que expidió Medicina Laboral EPS Sura solamente se refirió a *“recomendaciones médicas para Paulo Alberto Millán Díaz”*, sin que allí conste un diagnóstico definitivo.

Aunado a lo anterior, las recomendaciones dadas fueron tenidas en cuenta y cumplidas por Centelsa pero aquellas no se asemejan a *“INCAPACIDADES GENERALES, o INCAPACIDADES PERMANENTES PARCIALES, NI A INVALIDEZ, y la Ley 361 de 1997 cuando se refiere al hecho de que no obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación..., esa limitación hace relación a una INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL o a la INVALIDEZ declarada, no a una INCAPACIDAD GENERAL, que de suyo supone la recuperación TOTAL del individuo en el tiempo sin secuelas a futuro.”*

- El a quo, trae a colación la Ley 361 de 1997 que no es relevante al tema en cuestión, pues ésta tiene la finalidad de proteger a las personas que tienen una incapacidad permanente parcial o invalidez. En el caso específico del señor Millán Díaz, aquél no padece ninguna incapacidad o invalidez, pues como el mismo lo afirmó en el escrito de tutela *“LA ARTRALGIA que me fue diagnosticada no me inhabilita o limita para el desempeño de las labores en CENTELSA”*.

- No existe un perjuicio grave e irreparable en el presente caso, pues el mismo demandante manifestó que la Artralgia que le fue diagnosticada no lo inhabilita ni lo limita para el desempeño de sus funciones.

- El Decreto 917 de 1999, que modifica el Decreto 692 de 1995, crea el Manual Único para la Calificación de la Invalidez y en el presente caso, en el expediente no hay prueba alguna de que conforme a estas regulaciones el accionante haya sido calificado por las autoridades especializadas y con competencia para hacerlo.

- La desvinculación del actor no obedeció al hecho de su Artralgia, la decisión tomada por la empresa se oficializó antes de que la misma le fuera diagnosticada al señor Millán Díaz.

- En este caso no se cumplen los presupuestos que acreditan que existe una discriminación:

El señor Millán Díaz ni es una persona discapacitada por cuanto no ha sido calificado como tal por una autoridad válidamente reconocida para ello, no se encuentra en estado de debilidad manifiesta, por cuanto no acreditó tal debilidad con pruebas debidamente traídas al proceso.

- El empleador tuvo conocimiento de las recomendaciones que le hizo la EPS pero la desvinculación no se dio como consecuencia de la Artralgia, pues el diagnóstico de esta, le fue dado con posterioridad a la fecha de su despido, por lo tanto, mal puede aseverarse que su desvinculación fue consecuencia de un hecho que aún no había ocurrido para la fecha en que se decide desvincularlo.

- El despido del señor Millán Díaz no necesitaba previo permiso del Ministerio de la Protección Social porque no estaba incapacitado ni declarado inválido.

5.3. Sentencia de segunda instancia

El Juzgado Quince Penal del Circuito de Cali, mediante providencia del 27 de agosto de 2010, revocó el fallo proferido en primera instancia bajo las siguientes consideraciones:

- El accionante no se encuentra dentro de las categorías de discapacidad ni invalidez, pues la artralgia que le fue diagnosticada no lo incapacitó para ejercer las funciones que desempeñaba en la empresa demandada, además el mismo actor expresó que esta patología no lo inhabilita o limita para el desempeño de sus labores en Centelsa.

- El empleador no desconoció lo contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en lo relacionado con el deber de consultar previamente a la Oficina de Trabajo, el despido de trabajadores que sufren alguna forma de discapacidad o invalidez, pues el actor no presenta ningún tipo de discapacidad o invalidez, considerándose que no es obligación entonces para el empleador solicitar permiso previo de autoridad administrativa antes de efectuarse el despido.

- Dentro del proceso de tutela no obra una certificación o carta de la ARP en la que se informe que el señor Millán Díaz haya sido incapacitado o que la Artralgia que sufre o sufrió le haya disminuido su capacidad laboral, pues el mismo reconoce que se encuentra habilitado para laborar. Sólo existen unas recomendaciones que no demuestran que se encontrara incapacitado para el momento del despido sin justa causa, lo que da lugar a deducir que la terminación del contrato de trabajo no obedeció a dicha circunstancia, o por lo menos no hay demostración de que ello haya ocurrido.

- Tampoco hay probanza de la que se pueda deducir la afectación del mínimo vital o de otros derechos fundamentales, si se tiene en cuenta que al no tener la calidad de persona discapacitada tiene la posibilidad de desempeñar su profesión u otra de la que pueda derivar su sustento.

- En el presente caso se trata de un conflicto contractual de trabajo entre las partes, circunstancias que pueden ser analizadas dentro de un proceso ordinario, instrumento jurídico principal que puede ser empleado por el accionante en defensa de sus derechos, ya que, como se sabe, la acción de tutela es de naturaleza subsidiaria y residual.

6. Expediente T-2.903.601

6.1. Sentencia de primera instancia

El Juzgado Promiscuo Municipal de San Pedro (Valle del Cauca), mediante providencia del 6 de septiembre de 2010, concedió el amparo de los derechos del señor Luis Alfonso Pulgarín, por las siguientes razones:

- Se encuentra probado que el señor Luis Alfonso Pulgarín celebró un contrato de trabajo con la empresa Avidesa de Occidente S.A. y durante el desarrollo de la relación laboral sufrió una enfermedad que comprometió seriamente su estado de salud, el cual al momento del despido aún no había recuperado. Por ello tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada.

- El estado de salud del señor Pulgarín está seriamente comprometido, según el dictamen de medicina legal que se rindió a instancia del despacho y según el cual:

“(…)

Diagnóstico actual: Hemorragia Vítrea de ojo izquierdo, sin posibilidad de mejoría.

Impresión diagnóstica: Perturbación funcional del órgano de la visión, de carácter permanente y perturbación psíquica secundaria.

Incapacidad laboral: Por 40 días

Posterior valoración por medicina laboral para que determine grado de discapacidad.

(…)”

6.2. Impugnación

La parte demandada impugnó el fallo proferido en primera instancia al considerar que el actor dispone de otros medios de defensa judicial para defender sus derechos.

6.3. Sentencia de segunda instancia

El Juzgado Tercero Civil del Circuito de Tuluá, mediante providencia del 27 de octubre de 2010, revocó el fallo proferido en primera instancia al considerar que en este caso el accionante cuenta con otros mecanismos de defensa como lo es el proceso laboral ante la jurisdicción ordinaria laboral.

7. Expediente T-2.904.191

7.1. Sentencia de primera instancia

El Juzgado Décimo Civil Municipal de Medellín, mediante providencia del 29 de octubre de 2010, negó el amparo al considerar que, no obstante, el señor Juan Alberto Betancur Quiroz se encuentra en estado de debilidad manifiesta como consecuencia de su estado de salud, la empresa Ambalá S.A. no vulneró sus derechos fundamentales, pues su desvinculación de la compañía obedeció al vencimiento del término pactado.

Como consecuencia de la terminación del contrato, se produjo la desvinculación del accionante al Sistema General de Seguridad Social. Por ello no es obligación de Comfenalco EPS la prestación de los servicios de salud al señor Betancur Quiroz. El cumplimiento del principio de continuidad en la prestación de los servicios debe observarse, siempre y cuando se encuentre afiliado el usuario a la EPS. El actor debe afiliarse al régimen subsidiado en salud para no quedar totalmente desprotegido, sino cuenta con los medios económicos para sufragar los aportes al régimen contributivo.

- Existen otros mecanismos de defensa judicial.

El fallo proferido en primera instancia no fue objeto de recurso.

8. T-2.905.895

8.1. Sentencia de primera instancia

El Juzgado Treinta y Ocho Civil Municipal de Bogotá, mediante providencia del 4 de agosto de 2010, negó el amparo solicitado por la señora María Cristina Castro de Rolong con fundamento en la siguiente consideración:

En este caso no se dan los presupuestos establecidos por la Corte para conceder la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada y se pueda catalogar como ilegal el despido. *“Se debe entonces acreditar la existencia del nexo de causalidad entre la ocurrencia del despido y la discapacidad calificada del trabajador, de forma que se evidencie el tratamiento discriminatorio. La ausencia de estos elementos deja sin competencia al juez de tutela de conocer sobre el despido o terminación injusta del contrato de trabajo.”*

8.2. Impugnación

La parte demandante impugnó el fallo proferido en primera instancia por las mismas razones expuestas en el libelo petitorio.

8.3. Sentencia de segunda instancia

El Juzgado Segundo Civil del Circuito de Bogotá, mediante Sentencia del 13 de septiembre de 2010, confirmó el fallo proferido en primera instancia al considerar que *“descendiendo al asunto sub examine se vislumbra que no aparece prueba alguna que respalde las aseveraciones de la accionante en el sentido de que ha sido despedida como consecuencia directa de la enfermedad que la aqueja, ya que una vez terminado el contrato suscrito con aquella, éste no se renovó, opción válida con la que cuenta el empleador al finiquito de una relación laboral. Entonces, si la accionante considera de todas formas que fue despedida y además injustamente, debe acudir a la instancia judicial pertinente a fin de que allí se debata tal asunto.”*

9. Expediente T-2.906.302

9.1. Sentencia de primera instancia

El Juzgado Séptimo Civil Municipal de Cartagena, mediante sentencia del 6 de mayo de 2010, decidió no tutelar los derechos fundamentales invocados como vulnerados por la señora Narcisca Vives Canencia por las siguientes razones:

- De acuerdo con el acervo probatorio, el retiro del servicio de la demandante obedeció a la decisión de Sespem Ltda. de no prorrogar el contrato de trabajo suscrito el 1 de diciembre de 2007 y cuya finalización se pactó para el 31 de octubre de 2009, la cual le fue comunicada a la trabajadora el 1 de septiembre del citado año. *“Lo anterior está fundamentado en normas laborales, no encontrando el despacho que sea posible dar por cierto a través de este mecanismo transitorio lo manifestado por la parte accionante en cuanto a que la terminación unilateral del contrato y por no haberse prorrogado el mismo, fue un acto discriminatorio de parte de su empleador a causa de su enfermedad.”*

- De conformidad con las pruebas allegadas al proceso *“debe darse por cierto lo manifestado por Sespem Ltda., en el sentido que a la fecha de terminación del contrato por vencimiento del término (31 de octubre de 2009) la accionante no se encontraba incapacitada, tampoco existen indicaciones de la EPS o de la ARP, que nos condujeran a que los padecimientos de salud de la accionante son de gravedad y afectaran gravemente su vida”.*

- El derecho a la igualdad no puede predicarse vulnerado en este caso, toda vez que la accionante *“no allegó al expediente prueba alguna que soporte su dicho y que demuestre la existencia de un evidente trato discriminatorio...”*.

- La accionante no está discapacitada para concluir que goza de una estabilidad laboral reforzada. De ahí que las diferencias laborales con los

accionados deben ser puestas en conocimiento de la justicia ordinaria.

9.2. Impugnación

La parte demandante impugnó el fallo de primera instancia en forma extemporánea, razón por la cual el recurso fue declarado desierto.

10. Expediente T-2.918.135

10.1. Sentencia de primera instancia

El Juzgado Cincuenta Civil Municipal de Bogotá, mediante providencia del 11 de octubre de 2010, negó el amparo solicitado por el señor Idelfrank Rodríguez Castillo bajo las siguientes consideraciones:

- De conformidad con las pruebas que se anexaron al expediente, el demandante estuvo incapacitado durante el año 2010 del 23 al 25 de enero, del 12 al 15 de febrero y del 25 al 31 de mayo del citado año.

Sin embargo, no se evidencia que el accionante se encuentre en situación de debilidad manifiesta o en alguna otra circunstancia apremiante o de inminente riesgo, tampoco existe certeza sobre la afectación de su mínimo vital, no se vislumbra la existencia de una amenaza o vulneración contundente, cierta y clara de los demás derechos fundamentales invocados, como quiera que no demostró ni enunció en la demanda argumentos suficientes que reflejen cuáles son las circunstancias concretas que afecten sus derechos al mínimo vital, a la seguridad social, etc., frente a la situación concreta que reclama y que permita concluir que es procedente el reintegro por vía de tutela.

- Existe un medio de defensa idóneo para discutir el tema planteado por el actor quien, si bien no ha sido calificado como discapacitado, podrá tener una limitación física derivada del accidente de trabajo en el que se vio involucrado.

- El actor a pesar de que manifestó en la demanda de tutela que pretende con la acción de tutela evitar un perjuicio irremediable no acreditó la existencia del mismo.

El fallo proferido en primera instancia no fue impugnado.

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

1. Competencia

A través de esta Sala de Revisión, la Corte Constitucional es competente para revisar las sentencias proferidas en el trámite de los procesos de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86 y 241, numeral 9°, de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema jurídico

Corresponde a esta Sala de Revisión determinar si las entidades accionadas vulneraron los derechos fundamentales invocados por los señores Bercely Velasco Pérez, Iván Silvano Pacheco Germán, Eunice Helena Castillo Miranda, Jaime Alejandro Barbosa Valencia, Paulo Alberto Millán Díaz, Luis Alfonso Pulgarín, Juan Alberto Betancur Quiroz, María Cristina Castro de Rolong, Narcisa Vives Canencia e Idelfrank Rodríguez Castillo al terminar los contratos de trabajos que habían suscrito, a pesar de las condiciones de salud en que se encontraban y sin la previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

Para tal fin, esta Sala se referirá, en primer lugar, a la jurisprudencia constitucional existente en relación con la procedencia de la acción de tutela para ordenar el reintegro laboral en los casos de trabajadores discapacitados, en segundo término, a la estabilidad laboral reforzada de las personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, para luego, finalmente, dar solución a cada caso objeto de estudio.

3. Procedencia de la acción de tutela para ordenar el reintegro laboral en los casos de trabajadores discapacitados

La Corte en forma reiterada ha señalado que, en principio, la acción de tutela es improcedente para reclamar el reintegro laboral, por cuanto el ordenamiento jurídico prevé para el efecto, acciones judiciales específicas cuyo conocimiento, según la forma de vinculación de que se trate ha sido asignado a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo.

Sin embargo, esta Corporación ha precisado que, excepcionalmente, la acción de tutela puede ser procedente, de manera transitoria, cuando se involucren los derechos de personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de su condición económica, física o mental y, adicionalmente, en los casos en los cuales se predica el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

La Corte en la Sentencia T-125 de 20091, frente al particular dijo:

“Esta Corporación² ha señalado en su reiterada jurisprudencia que, en principio, la acción de tutela no es el instrumento procesal idóneo para solicitar de una autoridad judicial la orden de reintegro a determinado empleo, pues el ordenamiento jurídico ofrece a los trabajadores acciones judiciales específicas cuya competencia ha sido atribuida a la jurisdicción laboral y a la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

La Corte ha indicado con precisión³, que esta regla general, la cual se sigue del principio de subsidiariedad que condiciona la procedibilidad de

la acción de tutela, debe ser matizada en aquellos eventos en los que el solicitante se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta y, adicionalmente, en los supuestos en los cuales el ordenamiento jurídico confiera al sujeto estabilidad laboral reforzada.

Se arribó a esta conclusión debido a que, si bien no existe un derecho fundamental que asegure a los empleados la conservación del trabajo o un término mínimo de permanencia en él, gracias a la acentuada protección que el texto constitucional ofrece a algunos sujetos en atención a las circunstancias particulares en que se encuentran, las cuales dificultan el pleno goce de los derechos fundamentales, se impone el reconocimiento del 'derecho a una estabilidad laboral reforzada'. Es éste el caso de las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aforados y las personas con limitaciones, entre otros, cuyo despido debe ser previamente autorizado por la oficina del trabajo o el juez. En este caso, por ser sujetos de especial protección, como ya ha sido señalado, la Corte considera procedente su solicitud de reintegro en sede de tutela.

Ahora bien, como ya fue indicado, la acción de tutela resulta procedente en un evento adicional, en el cual el sujeto que solicita el amparo de sus derechos fundamentales se encuentra en una situación de debilidad manifiesta cuya seriedad impone al juez de tutela conceder la petición de tutela como mecanismo transitorio hasta tanto la autoridad judicial competente tome las decisiones respectivas."

Ahora bien, esta Corporación ha puntualizado que, en las situaciones de excepcionalidad señaladas, es menester, en todo caso, para que proceda el mecanismo de amparo, demostrar la condición de trabajador discapacitado o con alguna limitación en su estado de salud y acreditarse la existencia de una relación de causalidad entre las condiciones de salud del trabajador y su desvinculación laboral, de forma tal que pueda configurarse un trato a todas luces discriminatorio.

4. El derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Reiteración de jurisprudencia

Según el artículo 13 del Texto Fundamental todas las personas son iguales ante la ley, y el Estado debe garantizar las condiciones necesarias para que ese mandato sea real y efectivo. De ahí que esta Corporación, haya interpretado que: *"el principio de igualdad deja de ser un concepto jurídico de aplicación formal, para convertirse en un criterio dinámico, que debe interpretarse de conformidad con las circunstancias particulares que rodean a cada persona, pretendiendo con ello el logro de una igualdad material y no formal"*4.

Igualmente, dicho canon constitucional establece que las personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en un estado de debilidad manifiesta, gozan de una especial protección constitucional por parte del Estado.

Respecto del compromiso que tiene el Estado para con las personas discapacitadas de conformidad con la Constitución, la jurisprudencia de este Tribunal ha señalado que es doble, pues *"por una parte, debe abstenerse de adoptar o ejecutar cualquier medida administrativa o legislativa que lesione el principio de igualdad de trato; por otra, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades, debe remover todos los obstáculos que en los ámbitos normativo, económico y social configuren efectivas desigualdades de hecho que se opongan al pleno disfrute de los derechos de estas personas, y en tal sentido, impulsar acciones positivas"*5 (subrayado fuera del texto original)

En relación con las acciones afirmativas, esta Corporación ha señalado que son aquellas que están dirigidas a defender a ciertas personas o grupos para suprimir o aminorar las desigualdades de índole social, cultural, económico o histórico que los perjudican y procurar que los miembros de un grupo discriminado tengan una mayor representación en el marco político o social6. Al respecto la Corte en la Sentencia C-371 de 20007 señaló:

"Con la expresión acciones afirmativas se designan políticas o medidas dirigidas a favorecer a determinadas personas o grupos, ya sea con el fin de eliminar o reducir las desigualdades de tipo social, cultural o económico que los afectan, bien de lograr que los miembros de un grupo subrepresentado, usualmente un grupo que ha sido discriminado, tengan una mayor representación."

Precisamente, de las acciones afirmativas a favor de las personas con limitaciones físicas o mentales, esta Corporación ha establecido que se deriva una estabilidad laboral reforzada, la cual implica:

- El derecho a permanecer en el empleo;
- no ser despedido por causa de la situación de vulnerabilidad;
- permanecer en el empleo hasta que se requiera y hasta tanto no se configure una causal objetiva que obligue la terminación del vínculo;
- Y que la correspondiente autoridad laboral autorice el despido o la terminación del contrato, con fundamento en la previa verificación de la ocurrencia de la causal que se alega para finiquitar el contrato laboral, so pena de que el despido se considere ineficaz.8

Así mismo, el artículo 47 de la Constitución Política, dispone que al Estado le compete gestionar una política de previsión, rehabilitación e integración social dirigida a que los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, reciban la atención especializada que requieren.

Bajo este contexto, la Carta en el artículo 53 prevé, que uno de los principios mínimos que debe encauzar las relaciones laborales, es la estabilidad en el empleo y la garantía de la seguridad social. En armonía con esta disposición, el artículo 54 Superior, dispone que es una obligación del *"Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud"*.

serie de garantías encaminadas, por un lado, a permitir que estas personas ingresen a la actividad laboral y, del otro, a asegurar que sus limitaciones no se constituyan en causales para que sean excluidas de la misma.

En efecto, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, mediante el cual se establecieron los mecanismos de integración social para personas en condición de discapacidad, señala:

“...en ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”⁹

Precisamente, este último inciso fue declarado exequible de manera condicionada por esta Corporación en Sentencia C-531 de 2000¹⁰, en el entendido de que el pago de la indemnización al trabajador discapacitado no torna el despido en eficaz, si previamente no ha mediado la autorización de la Oficina de Trabajo. De ahí que, la indemnización se constituye en una sanción para el empleador, mas no en una opción para éste de despedir sin justa causa a un trabajador discapacitado.¹¹

Así mismo, la Corte en Sentencia T-198 de 2006¹², señaló que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 contiene una protección laboral reforzada que se proyecta en un ámbito positivo, que supone la prohibición de que las limitaciones físicas o mentales de un trabajador sean la causa para su desvinculación laboral, a menos que dicha limitación sea incompatible con el cargo que va a desempeñar, y uno negativo, según el cual, ninguna persona discapacitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que exista autorización de la Oficina de Trabajo. No obstante, quienes hayan sido desvinculados por este motivo, tendrán derecho a una indemnización, sin perjuicio de las demás prestaciones a que hubiere lugar, de acuerdo con lo establecido en las normas correspondientes.

En esta medida, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, busca alcanzar una igualdad en el acceso al mercado laboral y establece, además, una clara limitación a la facultad de los empleadores para despedir o terminar el contrato a los trabajadores que adolecen algún tipo de discapacidad.

Ahora bien, el ámbito negativo que se infiere de la protección laboral reforzada, de acuerdo con reiterada jurisprudencia de esta Corporación, se circunscribe a aquellos casos en los cuales la desvinculación laboral tiene su origen en la enfermedad o discapacidad del trabajador.

En este sentido, esta Corporación ha sostenido:

“Para esta Corporación, como lo ha indicado la Sala Plena, lo que resulta reprochable desde el punto de vista constitucional no es el despido en sí mismo -al que puede acudir todo patrono siempre que lo haga en los términos y con los requisitos fijados por la ley- sino la circunstancia -que debe ser probada- de que la terminación unilateral del contrato por parte del patrono haya tenido origen precisamente en que el empleado esté afectado por el virus o padezca el síndrome del que se trata (SIDA).

(...) En el presente asunto, al no hallarse la relación causal entre el padecimiento del accionante y la terminación del contrato de trabajo a término fijo, el juez constitucional se encuentra ante un asunto que no le compete resolver, por cuanto de lo aportado al proceso no se deduce la violación de los derechos fundamentales de aquél, en el sentido de que haya podido ser discriminado o estigmatizado por el patrono.

En este orden de ideas, al no establecerse la vulneración del derecho a la igualdad del accionante, estima la Sala que se trata de una controversia ordinaria, y que quienes están llamados a resolverla son los jueces laborales, en aplicación del principio de subsidiariedad que rige el amparo constitucional (art. 86 C.P.).¹³”

Con todo, se colige que la especial protección laboral de las personas discapacitadas, tanto en el ámbito positivo como en el negativo, se constata cuando quiera que se imposibilita el acceso al mercado laboral o la exclusión del mismo se causa, por su estado de debilidad manifiesta, toda vez que la protección pretende evitar, precisamente, que ellas sean discriminadas con ocasión de sus limitaciones.

Para la Corte,¹⁴ tanto las personas que tienen la condición de discapacitadas de acuerdo con la calificación efectuada por los organismos competentes, como aquellas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, ya sea por la ocurrencia de un evento que afecte sus condiciones de salud, o de una limitación física, sin importar si ésta tiene el carácter de accidente, enfermedad profesional, o de origen común, ni si es de carácter transitorio o permanente, están amparadas por la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.¹⁵

Precisamente, la Corte frente al particular dijo:¹⁶

“En la actualidad el ordenamiento jurídico colombiano distingue entre trabajadores discapacitados calificados como tales por las normas legales¹⁷, frente a los trabajadores que sufren una disminución en su condición física durante la ejecución del contrato de trabajo, quienes a partir de lo dispuesto en el artículo 13 Superior, exigen una protección especial por parte del Estado dada su situación de debilidad manifiesta¹⁸.

El alcance y los mecanismos legales de protección -en cada caso- son distintos, en primer lugar, porque la Ley 361 de 1997, en su artículo 26, consagra un sistema de estabilidad laboral reforzada y, en segundo término, porque la protección de los trabajadores en situación de debilidad manifiesta se deriva de la aplicación inmediata de la Constitución junto con algunas normas de rango legal que constituyen el denominado

sistema normativo integrado¹⁹.

Por ello, en tratándose de trabajadores puestos en circunstancias de debilidad manifiesta, el juez de tutela puede, al momento de conferir el amparo constitucional, identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y, a su vez, goza de un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o vulnerado. Esto significa, en otras palabras, que la protección laboral de los trabajadores que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no depende de una calificación previa que acredite su condición de discapacitados, sino de la prueba de las condiciones de salud que impidan o dificulten el desempeño regular de sus labores.

Con todo, el alcance constitucional de la protección especial depende de la exigibilidad de la carga impuesta al empleador. De suerte que, como regla general, le corresponde al empleador reubicar a los trabajadores en estado digno y acorde con sus condiciones de salud, en atención al carácter vinculante del principio constitucional de solidaridad. Sin embargo, ‘el empleador puede eximirse de dicha obligación si demuestra que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplirla’ 20 (...)

Precisamente, la Corte, aplicando la jurisprudencia constitucional referida, ha protegido en diversas oportunidades el derecho de las personas con limitaciones -independientemente de la calificación o no de su discapacidad- a no ser discriminadas en el ámbito laboral como consecuencia de sus condiciones de salud y ha señalado, que debe brindárseles un trato especial.

Ahora bien, como quedó expuesto, la protección a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que se hallen en situación de debilidad manifiesta, por causa de una disminución en la capacidad física o mental, comprende: (i) la prohibición impuesta al empleador de dar por terminado el contrato de trabajo en razón de dicha discapacidad y (ii) la reubicación si se requiere, hasta tanto no se verifique una causal objetiva para su desvinculación previa comprobación de la misma por parte de la autoridad laboral competente.

El derecho a la reubicación, según este Tribunal, ha sido entendido como el privilegio que tiene el trabajador de que le sean asignadas funciones conforme a su disminuida condición física ocasionada por una enfermedad y mientras logra una plena mejoría.

Sobre el particular, la Corte, señaló:²¹

“El derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores no puede ser entendido como la simple imposibilidad de retirar a un trabajador que ha sufrido una merma en su estado de salud, sino que comporta el derecho a la reubicación en un puesto de trabajo en el que el discapacitado pueda potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente, no obstante la discapacidad que le sobrevino, de forma que se concilien los intereses del empleador de maximizar la productividad de sus funcionarios y los del trabajador en el sentido de conservar un trabajo en condiciones dignas.”

La aplicación del principio de solidaridad, explica la obligación del empleador de reubicar al trabajador que tiene una discapacidad o una incapacidad física o mental, en una actividad digna y conforme con su estado de salud, salvo que demuestre que “*existe un principio de razón suficiente que lo exonera de cumplirla*”. ²²

Esta Corporación, en la Sentencia T-1040 de 2001,²³ señaló que el derecho a la reubicación laboral tiene diversas implicaciones, según el ámbito en el que se aplique, debiéndose analizar, entonces, una serie de elementos, tales como: la clase de labores encomendadas al trabajador, la naturaleza jurídica del empleador, y las condiciones de la empresa y/o capacidad del empleador para realizar los movimientos de personal. Ello con el propósito de establecer si dicha medida excede la capacidad del empleador o impide el desarrollo de su actividad, pues en estos casos, este derecho debe ceder ante el interés legítimo del empleador, debiendo en todo caso comunicar al trabajador esa circunstancia y brindarle la posibilidad de proponer soluciones razonables.

En la mencionada sentencia, la Corte, dijo:²⁴

“Por supuesto, el alcance constitucional de la protección especial depende de la exigibilidad de la carga impuesta al empleador. En situaciones como éstas, en principio corresponde al empleador reubicar al trabajador en virtud del principio constitucional de solidaridad, asegurándole unas condiciones de trabajo compatibles con su estado de salud, para preservar su derecho al trabajo en condiciones dignas. Sin embargo, el empleador puede eximirse de dicha obligación si demuestra que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplirla.

En efecto, el alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho. Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación.”

Así mismo, este Tribunal ha señalado que en algunos eventos, la reubicación laboral como consecuencia del estado de salud del trabajador, implica no solamente el simple cambio de labores, sino que implica la proporcionalidad entre las funciones y los cargos previamente

desempeñados y los nuevos asignados, así como el deber del empleador de otorgar la capacitación necesaria para que las nuevas tareas sean desarrolladas adecuadamente.²⁵

Conforme a lo anterior, se concluye que el derecho a la estabilidad laboral reforzada de trabajadores que se encuentren en situación de debilidad manifiesta como consecuencia de una disminución de la capacidad física o mental, comporta el derecho a permanecer en el empleo o a ser reubicado si se requiere, asignándole unas funciones acordes con su estado de salud, lo cual debe incluir, de ser necesario, la capacitación para el adecuado cumplimiento.

Otros asuntos que debe abordar la Sala antes de decidir, son los relacionados con el significado y efecto de las relaciones que se presentan en casos como los que se analizan como cuando el trabajador es contratado a través de un contrato de obra o labor determinada y la vinculación se realiza a través una empresa de servicios temporales.

5. Contrato a término fijo o cuya duración dependa de la obra o labor contratada

Según el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, los contratos de trabajo podrán celebrarse por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada. Así, se establece en general, el momento en el que ocurre el vencimiento o la terminación de la relación de trabajo, de tal suerte que el vínculo laboral subsiste mientras el empleador necesite los servicios del trabajador o no se haya finalizado la obra para la cual fue contratado.

Este Tribunal, en relación con este tipo de vinculación laboral, ha señalado que no obstante lo dicho, en ciertas circunstancias especiales, el derecho a la estabilidad laboral reforzada puede oponerse, incluso, a la terminación del contrato de obra o labor determinada. Sobre el particular en la Sentencia T-1046 de 2008,²⁶ la Corte dijo:

“(...) la jurisprudencia constitucional ha reconocido que la simple finalización de un contrato laboral de tales características, arguyendo la culminación de la labor, no es una razón suficiente para dar por terminado un vínculo de esta naturaleza, en especial, si la empresa escudada en la finalización del contrato de obra, desconoce los requisitos legales para su terminación o finiquita un contrato bajo supuestos que denoten discriminación²⁷. Estas consideraciones resultan particularmente relevantes cuando se trata de la terminación de contratos laborales celebrados con personas en condiciones de debilidad manifiesta.”

En la sentencia transcrita, esta Corporación también destacó que el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no es suficiente para legitimar la determinación de un empleador de no renovar esa clase de contratos o darlos por terminado cuando:

- Subsiste la materia del trabajo, las causas que lo originaron o la necesidad del empleador;
- el trabajador ha cumplido efectivamente sus obligaciones contractuales y,
- Se trate de una persona en una situación de debilidad. Por ello, el trabajador goza de estabilidad laboral reforzada, no puede ser desvinculada sin que exista una razón objetiva para terminar el vínculo laboral y medie la autorización de la oficina del trabajo, que avale dicha decisión.

6. Relaciones laborales en las empresas de servicios temporales

La Ley 50 de 1990 reglamentada por el Decreto 4369 de 2006, define a la empresa de servicios temporales como aquella que contrata la prestación con terceros beneficiarios para colaborar de manera temporal en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor efectuada por personas naturales contratadas directamente por la empresa, la cual funge como su empleadora. La persona natural o jurídica que contrata los servicios se denomina usuario.

Dicha normativa, señala que los trabajadores vinculados a estas empresas pueden ser de “planta” -desarrollan su actividad en las dependencias propias de las empresas de servicios temporales- y de “misión” -aquellos enviados por la empresa a las dependencias de los usuarios- con el propósito de cumplir la tarea o el servicio contratado por éstos cuando sea necesario reemplazar personal, en situaciones como: vacaciones, licencias, incapacidades por enfermedad o para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales en cosechas o en la prestación de servicios, por un término de 6 meses prorrogable hasta por 6 meses más.²⁸ Servicios que se refieren a labores de carácter ocasional, accidental o transitoria.

A los trabajadores en misión, se les aplica, en lo pertinente, las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del régimen laboral y tienen derecho a un salario ordinario, equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que ejecuten la misma labor, a los mismos beneficios que aquella tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo en lo relacionado con transporte, alimentación y recreación, a la compensación monetaria por vacaciones y primas de servicios proporcional al tiempo laborado, cualquiera que éste sea. En materia de salud ocupacional es responsable la empresa de servicios temporales.

Los contratos celebrados entre las empresas de servicios temporales y sus usuarios deberán extenderse por escrito y cumplir con las especificaciones consagradas en el artículo 81 de la Ley 50 de 1990. El Ministerio de la Protección Social, al tener a su cargo el control y vigilancia de esas empresas, debe aprobar las solicitudes de autorización de funcionamiento, sus reformas y el reglamento interno.

De lo anteriormente expuesto, se colige que quienes celebren un contrato de trabajo con una empresa de servicios temporales establecen con ella una relación de índole laboral de carácter subordinado, siendo esta su empleador para todos los efectos legales. Relación completamente diferente de la que establece dicha empresa con los usuarios, en la que se obliga a remitirle personal a cambio de un precio determinado para lo

cual deberá vincular trabajadores mediante la modalidad contractual que se adecue a la necesidad del servicio y duración de la misión.

En reiterada jurisprudencia, esta Corporación ha reconocido el carácter laboral de la relación jurídica entre el trabajador y la empresa de servicios temporales, puntualizando que subsiste mientras el usuario necesite de los servicios del trabajador o haya finalizado la obra para la cual fue contratado. Así mismo, ha advertido que cuando el usuario requiera de la contratación permanente del servicio de los trabajadores en misión, debe acudir a otra forma de contratación distinta a la que se cumple a través de dichas empresas.

Con todo, según la Corte, la garantía de la estabilidad en el empleo comprende todas las modalidades de contratos, incluidos los que suscriben las empresas de servicios temporales, los cuales tienen, en principio, una vigencia condicionada al cumplimiento pactado o a la finalización de la obra.

Lo anterior, por cuanto el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores, sin distingo de la naturaleza del vínculo contractual *“en tanto lo que se busca es asegurar al empleado la certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera tal que este no quede expuesto, en forma permanente, a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del empleador”*.²⁹

Para la Corte la calidad de empleador de la empresa de servicios temporales respecto de los trabajadores que envía en misión a las dependencias de los usuarios *“brinda la debida seguridad a una y otros y principalmente en beneficio de la clase asalariada, pues, como la vinculación en primer término se hace directamente con la empresa, la cual posteriormente remite al trabajador al usuario, era menester precisar responsabilidades y por lo tanto identificar al patrono, quien se incorpora a la categoría de contratista independiente prevista en el artículo 34 del C.S.T., lo cual no obsta para que a su vez surja la responsabilidad solidaria de los beneficiarios del servicio”*.³⁰

7. Estudio de los casos concretos

Con fundamento en las consideraciones y fundamentos expuestos anteriormente, esta Sala de Revisión determinará si las empresas Cooperativa Multiactiva de Transportadores Omega Ltda., Mario Alberto Huertas Cotes y/o MHC Ingeniería y Construcción de Obras Civiles, Laboratorio Químico Clínico Ltda., Ajover S.A., Recursos Humanos Exclusivos S.A., Cables de Energía y de Telecomunicaciones S.A., Avidesa de Occidente S.A., Ambalá S.A., EPS Comfenalco, Red de Universidades Públicas del Eje Cafetero para el Desarrollo Regional, Servicios Especiales para Empresas & Cía. Ltda., Tubos del Caribe S.A., Atiempo S.A.S. y Espumas Santafé de Bogotá S.A., vulneraron el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, entre otros, de los señores Bercely Velasco Pérez, Iván Silvano Pacheco Germán, Eunice Helena Castillo Miranda, Jaime Alejandro Barbosa Valencia, Paulo Alberto Millán Díaz, Luis Alfonso Pulgarín, Juan Alberto Betancur Quiroz, María Cristina Castro de Rolong, Narcisca Vives Canencia e Idelfrank Rodríguez Castillo, al terminar unilateralmente sus contratos de trabajo no obstante su deteriorado estado de salud y de no contar con el permiso de las autoridades laborales correspondientes.

En las consideraciones generales de esta providencia la Sala concluyó que en virtud del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, el trabajador con limitaciones físicas o mentales tiene derecho a: (i) conservar el empleo; (ii) no ser despedido por causa de su situación de vulnerabilidad; (iii) permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación y (iv) que la correspondiente autoridad laboral autorice el despido, previa verificación de la causal que se alega para finiquitar el contrato.

Igualmente, la Sala indicó que si en estos casos, se comprueba que el despido o la no renovación de los contratos ocurrió sin la autorización de la autoridad laboral competente, el juez de tutela deberá presumir que el vínculo laboral fue terminado unilateralmente por el empleador en razón de las afecciones de salud que padece el trabajador, derivándose, además, una grave afectación de los derechos fundamentales que dará lugar a conceder el amparo invocado, declarar la ineficacia del despido y ordenar su reintegro a un cargo acorde con su situación de salud, si el trabajador está de acuerdo y el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (180 días de salario).

Conforme con lo expuesto, para la Sala, en los asuntos sometidos a revisión, las acciones de tutela son procedentes y deben prosperar en relación con la pretensión relativa al reintegro, la cual fue esbozada por cada uno de los accionantes en sus demandas y el pago de la aludida indemnización.

Lo anterior, por cuanto la Sala no comparte el criterio expuesto por los jueces de instancia, en el sentido de considerar que la acción de tutela, en los casos planteados, era improcedente por incumplimiento del requisito de subsidiariedad previsto en el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991 porque analizadas las circunstancias específicas en que se encontraban los demandantes -sujetos de especial protección por sus condiciones físicas y mentales- al momento de invocar la protección de sus derechos presuntamente vulnerados o amenazados, la acción constitucional resulta más eficaz que la acción judicial prevista en la jurisdicción ordinaria laboral.

En todos los casos, se acreditó que los accionantes se encuentran en circunstancia de debilidad manifiesta, por sus condiciones de salud con ocasión de las distintas enfermedades que padecen. Igualmente, se comprobó que la terminación de sus contratos de trabajo implicó la grave afectación de sus derechos fundamentales a la seguridad social y a la salud, como consecuencia de la desafiliación del sistema de salud y, por ende, la interrupción de los tratamientos médicos.

En lo que respecta al principio de la inmediatez, la Sala tampoco comparte el criterio de los jueces de instancia según el cual, en la mayoría de las acciones de tutela que se analizan, no fue satisfecho, toda vez que el ejercicio de la acción de tutela fue tardío, pues la Corte ha señalado, que en aras de garantizar la eficacia y prevalencia de los derechos fundamentales, el mecanismo de amparo será procedente en todos aquellos casos en que a pesar de que no transcurrió un término razonable desde la ocurrencia del hecho vulnerador y la fecha de interposición de la acción de tutela, se demuestre que: *“(i) la afectación de los derechos fundamentales permanece en el tiempo y, por tanto, la situación*

desfavorable en que se encuentra el accionante es continua y actual; y (ii) la situación de indefensión y vulnerabilidad del actor, convierte en desproporcionada la exigencia relativa al uso de los medios ordinarios de defensa judicial.”³¹ Reglas que en este caso resultan aplicables atendiendo la necesidad de proteger la salud y la vida de sujetos en estado de debilidad manifiesta.

En efecto, se encuentra probado que la caótica situación de los accionantes derivada de sus condiciones de salud es una razón suficiente para considerar que la exigencia de adelantar un proceso judicial ante la jurisdicción ordinaria con el propósito de obtener el reintegro, se torna desproporcionada si se tiene en cuenta que tal exigencia prolongaría injustificadamente la situación de vulnerabilidad de cada uno de ellos. Además porque no obstante sus disminuidas capacidades físicas y de la premura de recibir tratamiento médico, al que no han podido acceder dada su desafiliación del sistema de salud por la desvinculación laboral, es una circunstancia que permite colegir que la afectación de sus derechos fundamentales no ha cesado, continúa y es actual y, que por tanto, se hace apremiante la intervención del juez de tutela.

Ahora bien, para resolver el problema jurídico planteado, se analizará, si la desvinculación de los accionantes por parte de las empresas accionadas obedeció a sus deplorables condiciones de salud, es decir si las demandadas, incurrieron en un trato a todas luces discriminatorio.

Dicha discriminación se acredita cuando en cada caso particular se compruebe:

- Que el peticionario pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta;
- Que el empleador tenga conocimiento de tal situación;
- Que se halle probado el nexo causal entre el despido o la terminación del contrato y el estado de salud del trabajador; y
- Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester.

7.1. T-2.832.803

Las pruebas obrantes en el proceso demuestran que:

- El señor Bercely Velasco Pérez se vinculó a la empresa Omega Ltda., el 1 de noviembre de 2009, a través de un contrato laboral a término indefinido para desempeñar el cargo de conductor.
- El 7 de diciembre de 2009, se vio involucrado en un accidente de tránsito, cuando conducía un bus de la empresa en la ruta Bogotá-Bucaramanga.
- Once días después de dicho episodio, el señor Velasco Pérez acudió a la IPS CB Complejo Sur porque le persistía un dolor a nivel de hombro irradiado a región de tórax. Los facultativos que lo valoraron, concluyeron que se trataba de *“PACIENTE SINTOMÁTICO, LIMITADO, CON CUADRO DE TIPO POSTRAUMÁTICO AL PARECER CON COSTOCONDRIITIS Y TENDINITIS SECUNDARIA, SE DA INCAPACIDAD MÉDICA Y SE INSISTE EN MEDIDAS FÍSICAS.”*
- El 23 de diciembre de 2009, continuó con dolor en las regiones de hombro derecho y cervical, disnea ocasional, cefalea ocasional y sangrado nasal. En el examen médico practicado al actor, se observó: *“SANGRADO ANTIGUO FOSA NASAL IZQUIERDA, DOLOR EN REGIÓN PARAVERTEBRAL, LIMITACIÓN MOVILIZACIÓN DE CUELLO, SIBILANCIAS OCASIONALES”* y le fue recomendado *“CONTINUAR CUIDADOS, SE SOLICITA RX DE TORAX CERVICAL, PARACLINICOS DE CONTROL, SE DA MEDICACIÓN... SE DA INCAPACIDAD...”*.
- El 30 de diciembre de 2009, el señor Velasco Pérez, acude nuevamente al servicio de salud porque persiste el dolor como consecuencia del trauma en codo derecho y en columna. Posteriormente se le diagnostica cervicalgia y es remitido a valoración por fisioterapia y le es ordenado un tratamiento.
- Al demandante le fueron concedidas varias incapacidades médicas, en razón de su estado de salud.

Para lo que interesa a la presente causa, en el expediente obran las siguientes incapacidades concedidas al actor antes de la terminación de su vínculo laboral:

Fecha de inicio	Fecha de terminación	Número de días
2009/12/16	2009/12/18	3 días
2009/12/19	2009/12/20	2 días
2009/12/21	2009/12/22	2 días
2009/12/23	2009/12/29	7 días

- Según, la empresa Omega Ltda., en este caso acudió a la posibilidad legal que tiene el empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo dentro del periodo de prueba.

De los hechos relatados y probados se colige que la desvinculación del señor Bercely Velasco Pérez, por parte de su empleador, constituye un grave desconocimiento de los derechos fundamentales reclamados, por las siguientes razones:

- i. Cuando la empresa Omega Ltda., terminó de manera unilateral su contrato de trabajo, era palmario que aquel se encontraba en situación de

debilidad manifiesta porque sus condiciones de salud se encontraban disminuidas por la afectación en la zona cervical y en el codo derecho después del episodio ya narrado. Como dicho siniestro no fue reportado como accidente laboral, las atenciones médicas venían siendo atendidas por la EPS Famisanar.

ii. El deterioro en el estado de salud del actor era suficientemente conocido por la empresa Omega Ltda., si se tiene en cuenta que la atención médica brindada ocurrió durante la vigencia de la relación laboral y al menos se generaron cuatro incapacidades cuando acudió a la EPS a la que se encontraba afiliado con ocasión de sus afecciones y después del episodio relatado.

iii. Las pruebas del proceso demuestran que la empresa Omega Ltda. no obstante conocer que el señor Velasco Pérez presentaba una disminución de su capacidad física, no solicitó la autorización del Ministerio de la Protección Social en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, desconociendo, como quedó reseñado en esta providencia, que se trataba de un sujeto de especial protección constitucional, respecto de quien se predica la garantía de una estabilidad laboral reforzada, extensiva a los contratos a término indefinido.

Para esta Corporación, en el presente caso, el vínculo laboral del accionante fue terminado de manera unilateral por parte del empleador, como consecuencia de su aminorado estado de salud, con lo que se vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Lo anterior, por cuanto la empresa Omega Ltda. tenía conocimiento de la condición de discapacidad del trabajador y no cumplió el procedimiento establecido en el inciso 1° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, según el cual ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo.

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, revocará el fallo de fecha 23 de agosto de 2010, proferido por el Juzgado Doce Civil del Circuito de Bogotá y, en su lugar, concederá el amparo de los derechos a la vida digna y la estabilidad laboral reforzada del demandante. En consecuencia, ordenará a la empresa Cooperativa Multiactiva de Transportadores Omega Ltda., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que dé cuenta de que es apto para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar al señor Bercely Velasco Pérez, si él está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

Así mismo, se ordenará a la empresa Cooperativa Multiactiva de Transportadores Omega Ltda. que reconozca y pague a favor del señor Bercely Velasco Pérez una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para el cumplimiento de dicha orden, se debe precisar que el reconocimiento y pago de las prestaciones y demás emolumentos que se deriven del reintegro del señor Bercely Velasco Pérez, podrán ser exigidos ante la jurisdicción ordinaria, pues, de acuerdo con los supuestos fácticos que fundamentan el presente caso y la jurisprudencia de la Corte, en principio, la acción de amparo constitucional resulta improcedente frente a una pretensión en ese sentido.

7.2. T-2.857.547

Del material probatorio allegado al expediente, se desprenden los siguientes hechos:

- El señor Iván Silvano Pacheco Germán, el 3 de octubre de 2005, celebró un contrato de trabajo por la duración de la obra o labor contratada con Mario Alberto Huertas Cotes y/o MHC Ingeniería y Construcción de Obras Civiles para prestar sus servicios como ayudante de pavimento.

- Estando en ejecución el contrato de trabajo, le fue diagnosticada una lumbalgia ocasionada, al decir del accionante, por realizar una actividad laboral sin los elementos de seguridad, específicamente, al recoger una señal de tránsito que se encontraba enterrada en una vía, lo cual le causó un fuerte y agudo dolor lumbar que posteriormente se irradió a la pierna izquierda.

- En febrero de 2009, el demandante, acudió a la EPS a la cual se encontraba afiliado porque el dolor en la región lumbar se agudizaba luego de realizar cualquier esfuerzo físico. El estudio radiológico que le fue practicado al señor Pacheco Germán arrojó *“mínima disminución del espacio L5-S1 hallazgos de discopatía”*. Posteriormente, le fue diagnosticada una lumbalgia y le fue ordenada una serie de terapias.

- El 31 de marzo de 2009, la EPS Coomeva le dictaminó al señor Pacheco Germán varias recomendaciones médicas para el tratamiento del dolor lumbar que presentaba.

- El 29 de mayo de 2009 al persistir el dolor en la región lumbar, el demandante, acudió nuevamente a medicina general y el médico tratante como plan a seguir determinó que se definiera patología ocupacional. Así, en medicina laboral, al petente le fueron ordenadas nuevamente terapias ocupacionales y la remisión a la especialidad de fisiatría.

- Según la empresa empleadora, el vínculo laboral finalizó porque el trabajador incurrió en una justa causa de despido al incumplir con una de sus obligaciones, como quedó consignado en la respectiva carta de despido.³²

- Con fundamento en la reseña fáctica expuesta y las pruebas que obran dentro del expediente, la Sala infiere que la desvinculación del señor Iván Silvano Pacheco Germán, por parte de su empleador, desconoció los derechos fundamentales invocados, por las siguientes razones:

i. Cuando Mario Alberto Huertas Cotes y/o MHC Ingeniería y Construcción de Obras Civiles, tomó la iniciativa de poner fin al contrato de trabajo suscrito con el demandante, este se encontraba en condición de debilidad manifiesta por el deterioro en su estado de salud debido a los problemas en la región lumbar que padece, diagnosticado como lumbalgia, en proceso de valoración por parte del Área de Medicina Laboral de la EPS Coomeva al momento de la terminación del contrato.

ii. La discapacidad sufrida por el señor Pacheco Germán era de conocimiento de su empleador, si se tiene en cuenta que la enfermedad se desarrolló durante la vigencia del vínculo laboral y frente a la cual, dentro del tratamiento propuesto por la EPS Coomeva, se emitieron varias recomendaciones médicas.

iii. En el expediente no se incorpora ninguna prueba que revele que el empleador, no obstante conocer que el actor presentaba una disminución de su capacidad física, haya solicitado la autorización del Ministerio de la Protección Social, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para dar por terminado el contrato de trabajo. Lo anterior, significa que si para el empleador existía una justa causa de despido, aquella debió ser verificada por la autoridad laboral correspondiente, más aún cuando en virtud de los hechos acaecidos y que fueron descritos en la carta de terminación del contrato de trabajo, era notoria la existencia de argumentos objetivos y razonables que evidenciaban la necesidad de la ruptura de la relación laboral.

Para la Corte, la empresa demandada debió acreditar la ausencia de conexidad entre la condición del trabajador y la terminación del contrato de trabajo ante la autoridad laboral correspondiente.

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, revocará el fallo de fecha 31 de agosto de 2010 proferido por el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Planeta Rica y, en su lugar, concederá el amparo de los derechos a la vida digna y la estabilidad laboral reforzada del demandante. En consecuencia, ordenará a Mario Alberto Huertas Cotes y/o MHC Ingeniería y Construcción de Obras Civiles, por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que dé cuenta de que es apto para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar al señor Iván Silvano Pacheco Germán, si él está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

Así mismo, se ordenará a Mario Alberto Huertas Cotes y/o MHC Ingeniería y Construcción de Obras Civiles, que reconozca y pague a favor del señor Iván Silvano Pacheco Germán, una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para el cumplimiento de dicha orden, se debe precisar que el reconocimiento y pago de las prestaciones y demás emolumentos que se deriven del reintegro del señor Iván Silvano Pacheco Germán, podrán ser exigidos ante la jurisdicción ordinaria, pues, de acuerdo con los supuestos fácticos que fundamentan el presente caso y la jurisprudencia de la Corte, en principio, la acción de amparo constitucional resulta improcedente frente a una pretensión en ese sentido.

7.3. Expediente T- 2.894.675

Del material probatorio allegado al expediente, se desprenden los siguientes hechos:

- La señora Eunice Helena Castillo, el 18 de mayo de 2009, celebró un contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año. Dicho contrato se prorrogó en dos ocasiones. La relación laboral tuvo vigencia hasta el 18 de febrero de 2010, fecha en la cual fue terminada de manera unilateral.

- La accionante empezó a padecer, a finales del año 2009, serios quebrantos de salud, que se reflejaron con convulsiones, cefalea, dolor ocular y trastornos durante la marcha.

- El 18 de noviembre de 2009, le fue diagnosticada una enfermedad desmielinizante del sistema nervioso central e inició tratamiento con medicamentos, terapias, citas en varias especialidades médicas y la práctica de varios exámenes médicos. Algunos de los controles médicos en las especialidades de neurología y fisioterapia y exámenes como la resonancia nuclear magnética de cerebro, y el estudio de los registros de la actividad eléctrica sobre el nervio tibial y mediano se realizaron durante días hábiles.

- A la accionante con ocasión de la enfermedad que padece le fueron concedidas varias incapacidades médicas. La parte demandante allegó al expediente varias de ellas concedidas en la vigencia del vínculo laboral como a continuación se relacionan:

Fecha de inicio	Fecha de terminación	Número de días
2009/21/10	2009/22/10	2
2010/01/02	2010/02/02	2
2010/11/02	2010/02/13	3
2010/14/02	2010/15/02	1
2010/16/02	2010/16/02	0
2010/17/02	2010/19/02	2

Existe constancia de la liquidación que Saludcoop EPS realizó de las incapacidades concedidas en el mes de febrero de 2010, entre otras y que

fueron remitidas a la empresa Laboratorio Químico Clínico Ltda.

Para la Sala, la empresa sí conocía el deteriorado estado de salud de la señora Castillo Miranda porque los síntomas de la enfermedad que padece se presentaron de manera repetitiva y estando en ejecución el contrato de trabajo y obligaron a la demandante a someterse a una serie de exámenes diagnósticos y de controles en distintas especialidades durante días hábiles.

En efecto si bien en la contestación de la demanda, la empresa señala que no conoce de ninguna enfermedad profesional que aqueje a la accionante, porque no ha sido notificada al respecto, señala que conoció el estado de salud de la accionante hasta el 17 de febrero de 2010, fecha en la que aún se encontraba vigente el vínculo laboral, a través del conocimiento de una incapacidad que le había sido concedida a la petente y que hace referencia a enfermedad general.

- Según la empresa Laboratorio Químico Clínico Ltda. el vínculo laboral finalizó porque hizo uso de una facultad legal, como es la de no renovar un contrato laboral.

Con fundamento en la reseña fáctica expuesta y las pruebas que obran dentro del expediente, la Sala infiere que la desvinculación de la señora Eunice Helena Castillo Miranda a iniciativa de su empleador, la empresa Laboratorio Químico Clínico Ltda. desconoció los derechos fundamentales invocados, por las siguientes razones:

i. Cuando la empresa accionada, tomó la iniciativa de poner fin a su contrato de trabajo, la demandante se encontraba en condición de debilidad manifiesta por el deterioro en su estado de salud como consecuencia de las convulsiones, cefaleas, dolor ocular y trastornos durante la marcha. Por estos síntomas a la señora Castillo Miranda le fue diagnosticada una enfermedad desmielinizante del sistema nervioso central.

ii. La discapacidad sufrida por la señora Castillo Miranda debió conocerla la empresa, por el grado de deterioro en sus condiciones de salud que se hizo evidente durante la vigencia de la relación laboral y que afectó de manera evidente, inclusive, su marcha.

iii. En el expediente no se incorpora ninguna prueba que revele que la empresa demandada, no obstante conocer que la actora presentaba una disminución de su capacidad física haya solicitado la autorización del Ministerio de la Protección Social, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para dar por terminado el contrato de trabajo. Lo anterior, significa que si para el Laboratorio Químico Clínico Ltda., existía una justa causa de despido, amparada en una facultad legal, aquella debió ser verificada por la autoridad laboral correspondiente.

Para la Corte, en el presente caso, se presume que el contrato de trabajo de la accionante no fue renovado por parte del empleador, en razón de las afecciones de salud que padece, con lo que se vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Ello, por cuanto debió demostrar la existencia de argumentos objetivos y razonables que evidenciaran la necesidad de la ruptura de la relación laboral, es decir, debió acreditar la ausencia de conexidad entre la condición de la trabajadora y la no renovación del contrato de trabajo ante la autoridad laboral correspondiente.

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, revocará el fallo de fecha 11 de agosto de 2010 proferido por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Santa Marta y, en su lugar, concederá el amparo de los derechos a la vida digna y la estabilidad laboral reforzada de la demandante. En consecuencia, ordenará a la empresa Laboratorio Químico Clínico Ltda., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que dé cuenta de que es apta para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar a la señora Eunice Helena Castillo Miranda, si ella está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud de la trabajadora, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

Así mismo, se ordenará al Laboratorio Químico Clínico Ltda., que reconozca y pague a favor de la señora Eunice Helena Castillo Miranda, una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para el cumplimiento de dicha orden, se debe precisar que el reconocimiento y pago de las prestaciones y demás emolumentos que se deriven del reintegro de la señora Eunice Helena Castillo Miranda, podrán ser exigidos ante la jurisdicción ordinaria, pues, de acuerdo con los supuestos fácticos que fundamentan el presente caso y la jurisprudencia de la Corte, en principio, la acción de amparo constitucional resulta improcedente frente a una pretensión en ese sentido.

7.4. Expediente T- 2.895.762

De las pruebas que reposan en el expediente la Sala encuentra acreditados los siguientes hechos:

- Que el señor Jaime Alejandro Barbosa Valencia, estuvo vinculado a la empresa Recursos Humanos Exclusivos S.A., mediante un "CONTRATO DE TRABAJO EN MISIÓN PARA SUPLIR PERSONAL EN VACACIONES, INCREMENTO DE PRODUCCIÓN, INCREMENTO DE VENTAS Y/O PRESTACIÓN DE SERVICIOS".³³

- El señor Barbosa Valencia, prestó sus servicios como trabajador en misión en la empresa Ajoever S.A.

-Estando en ejecución el contrato de trabajo, a comienzos del año 2010, el demandante presentó cefalea intensa, global, inespecífica, intermitente, pérdida de la memoria ocasional, alteración del equilibrio, episodios de desorientación alternados con episodios de lucidez.

- Por sus condiciones de salud, el señor Barbosa Valencia acudió a la EPS Saludcoop, el 26 de mayo de 2010. El médico tratante, lo remitió a valoración por psiquiatría y le ordenó el suministro de un medicamento denominado fluoxetina Clorhidrato 20 mg.

- El 1 de junio de 2010, la empresa Recursos Humanos Exclusivos S.A., envió al señor Barbosa Valencia, por correo a la dirección de su domicilio, una comunicación en la que le informó que la empresa Ajover S.A. terminó su contrato el 31 de mayo de 2010 por haber finalizado la obra o labor para la cual fue contratado.

- El 10 de junio de 2010, el señor Jaime Alejandro Barbosa, presentó un episodio convulsivo que hizo necesaria su hospitalización para estudio y manejo de los antecedentes presentados. Después de la práctica de un Tac Craneal Simple, le fue hallada una *“gran masa bifrontal con compromiso ventricular”* por lo cual se sugirió seguimiento por neurocirugía.

- El 17 de junio de 2010, el señor Barbosa Valencia, fue intervenido quirúrgicamente y se le realizó resección tumoral frontal.

- El 18 de junio de 2010, el neurocirujano tratante emitió su concepto médico, que por su importancia será citado *in extenso*:

“Paciente que ingresa por cuadro clínico de seis meses de evolución consistente en cefalea intensa global, inespecífica, intermitente, pérdida de la memoria ocasional, alteración del equilibrio, episodios de desorientación alternados con episodios de lucidez. Síntomas que se exacerbaron hace dos meses, por lo que consultó a su EPS donde el médico general consideró que se trataba de una enfermedad psiquiátrica e inició fluoxetina 20mg al día sin ninguna mejoría.

El paciente en mención consulta (SIC) el día 10 de junio, presentó episodio convulsivo y se documenta extensa masa de diámetro mayor de 84 mm de contornos mal definidos que está en relación con el sistema ventricular y ligera dilatación del sistema ventricular y edema vasogénico. Que por las imágenes se establece como principal posibilidad diagnóstica la de neoplasia de tipo neurocitoma central; como diagnósticos diferenciales menos probables Ependimoma y Subependimoma. Los hallazgos están más en relación con tumor maligno en espera de reporte de patología.

Considero que por la evolución clínica de seis meses es probable que el paciente haya presentado cambios en su esfera mental alternando con episodios de lucidez, y/a su vez es probable que haya realizado actuaciones o toma de decisiones sin estar en pleno uso de sus facultades mentales.”

- Según Recursos Humanos Exclusivos S.A., la terminación del vínculo laboral con el señor Barbosa Valencia obedeció a que Ajover S.A., empresa a la que fue vinculado, terminó la obra o labor para la cual había sido contratado.

De los hechos relatados y probados se infiere que la desvinculación del señor Jaime Alejandro Barbosa Valencia, a iniciativa de su empleador, la empresa Recursos Humanos Exclusivos S.A. constituye un grave desconocimiento de sus derechos fundamentales, por las siguientes razones:

i. Cuando Recursos Humanos Exclusivos S.A. tomó la iniciativa de poner fin a su contrato de trabajo, el demandante se encontraba en condición de debilidad manifiesta por el deterioro en su estado de salud, como consecuencia de los síntomas que padecía como cefalea intermitente, global e intensa, vértigo, incoherencias fluctuantes, entre otros, los cuales fueron diagnosticados, inicialmente, como un problema de tipo siquiátrico.

ii. La discapacidad sufrida por el señor Barbosa Valencia, era de pleno conocimiento de Recursos Exclusivos S.A., si se tiene en cuenta que el desarrollo de la enfermedad que aminoró su estado de salud acaeció durante la vigencia de la relación laboral. Según la historia clínica del señor Barbosa Valencia, los síntomas de *“cefalea intermitente, global e intensa, vértigo, incoherencias fluctuantes, temblor en hemicuerpo derecho con alteración de memoria reciente y cambios de ánimo frecuentes”*, se presentaron a comienzos del año 2010. Refuerza lo anterior, el concepto emitido por el neurocirujano tratante que da cuenta que el paciente presentó un cuadro clínico de evolución de 6 meses, antes de la resección tumoral frontal a que fue sometido y es probable por la evolución clínica, que haya presentado no sólo cambios en su esfera mental alternando con episodios de lucidez sino también haya realizado actuaciones o toma de decisiones sin estar en pleno uso de sus facultades mentales.³⁴

iii. En el expediente no existe un elemento probatorio que demuestre que la empresa Recursos Humanos Exclusivos S.A. no obstante conocer que el actor presentaba una disminución de su capacidad física haya solicitado la autorización del Ministerio de la Protección Social, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para dar por terminado el contrato de trabajo, con lo cual se desconoció, como quedó reseñado en esta providencia, que se trataba de un sujeto de especial protección constitucional, respecto de quien se predica la garantía de una estabilidad laboral reforzada.

El alcance de esta protección especial ha logrado en la jurisprudencia de esta Corporación un reconocimiento amplio, tanto así, que se ha resaltado que la misma debe otorgarse con independencia del tipo de contrato de trabajo de que se trate, bien sea a término fijo, indefinido, por obra o labor.

Para la Corte en el presente caso, el vínculo laboral del accionante fue terminado unilateralmente por el empleador, no obstante las afecciones de salud que padecía, con lo que se vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Ello, por cuanto Recursos Humanos Exclusivos S.A. tenía conocimiento de la condición de incapacidad del trabajador y no cumplió el procedimiento establecido en el inciso 1° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, según el cual ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo.

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, revocará el fallo de fecha 29 de septiembre de 2010, proferido por el Juzgado Veintiuno Penal del Circuito de Bogotá y, en su lugar, concederá el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y la estabilidad laboral reforzada del demandante. En consecuencia, ordenará a la empresa Recursos Humanos Exclusivos S.A. por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que dé cuenta de que es apto para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar al señor Jaime Alejandro Barbosa Valencia, si él está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior, bien sea en las instalaciones de la temporal o en una empresa usuaria. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

Así mismo, se ordenará a Recursos Humanos Exclusivos S.A., que reconozca y pague a favor del señor Jaime Alejandro Barbosa Valencia, una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para el cumplimiento de dicha orden, se debe precisar que el reconocimiento y pago de las prestaciones y demás emolumentos que se deriven del reintegro del señor Jaime Alejandro Barbosa Valencia, podrán ser exigidos ante la jurisdicción ordinaria, pues, de acuerdo con los supuestos fácticos que fundamentan el presente caso y la jurisprudencia de la Corte, en principio, la acción de amparo constitucional resulta improcedente frente a una pretensión en ese sentido.

7.5. T-2.899.303

Del material probatorio allegado al expediente, se desprenden los siguientes hechos:

- El señor Paulo Alberto Millán Díaz, fue vinculado a la empresa Centelsa, a través de un contrato a término indefinido, desde el 2 de septiembre de 2002 hasta el día 12 de marzo de 2010, fecha en la cual le fue terminado de manera unilateral.

- El cargo que desempeñaba el señor Paulo Alberto Millán Díaz era el de Ingeniero Electrónico de Mantenimiento.

- Estando en ejecución el contrato de trabajo, el señor Millán Díaz empezó a padecer un severo dolor y cansancio en miembros inferiores y fueron emitidas por el médico de la EPS una serie de recomendaciones como consecuencia del antecedente de síndrome patelofemoral que inicialmente le fue diagnosticado.

- El 19 de enero de 2010, se levantó un acta en la que constan las recomendaciones emitidas por el médico tratante del señor Millán Díaz y fue suscrita por el trabajador, su jefe inmediato, el representante del COPASO y los representantes de Centelsa.

En dicho documento, se estableció que las recomendaciones se emitieron por el médico de la EPS, teniendo en cuenta el estado de salud del actor, con diagnóstico inicial de síndrome patelofemoral, de carácter permanente desde el 18 de enero de 2010.

- Las restricciones emitidas por el galeno tratante del señor Millán Díaz fueron las siguientes:

- Puede manipular cargas hasta 12 Kg.
- Evitar permanecer de pie por periodos de tiempo prolongados.
- Evitar caminatas prolongadas.
- Contar con un ayudante para las tareas que requiera.
- Realizar primer turno por dos semanas.
- Evitar posturas donde la rodilla se encuentre flexionada por tiempos prolongados.
- Subir y bajar escaleras despacio.
- Evitar correr.
- Seguimiento por salud ocupacional de la empresa.

- En el acta mencionada se consignó, además, que: *“con base en lo anterior se concertó con el jefe, para que desempeñe sus funciones como ingeniero de mantenimiento eléctrico (planta 2), siguiendo a cabalidad las restricciones anteriores y [el] tiempo que duran las mismas; cualquier cambio de puesto será concertado con el jefe de sección, el COPASO y fisioterapia e implicará que se sigan cumpliendo las restricciones.”*

- El 10 de marzo de 2010, el actor acudió al Centro Médico Imbaco de Cali como consecuencia del dolor en sus rodillas. Precisamente, en el acápite de causa de consulta y anamnesis de la historia clínica textualmente se lee: *“hace 6 meses dolor en rodilla, sin edema. Se Dx Tendinitis, para lo cual recibió Arcoxia y TF con mejoría temproal (SIC). Nuevamente regresa el dolor, asociado al trabajo. Luego dolor en rodilla derecha, sin edema...”* y se le diagnosticó una Artralgia.

- El 11 de marzo de 2010, la Gerente de Recursos Humanos de Centelsa, le comunicó por escrito al señor Millán Díaz que la empresa decidió dar por terminado su contrato de trabajo, unilateralmente y sin justa causa a partir del 12 de marzo de 2010.

- El 15 de marzo de 2010, el señor Millán Díaz fue valorado en la Clínica de Artritis y Reumatología y le fue diagnosticado un síndrome de hiperpresión patelar.

- Según Centelsa, la desvinculación se generó como consecuencia de una decisión unilateral que adoptó la empresa al acudir a una forma de terminación del contrato laboral, contemplada en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50 de 1990, artículo 5.

De conformidad con la reseña fáctica expuesta y las pruebas arrimadas al plenario, la Sala determina que la desvinculación del señor Paulo Alberto Millán, por parte de su empleador, Centelsa vulneró los derechos fundamentales invocados, por las siguientes razones:

i. Cuando Centelsa terminó de manera unilateral el contrato de trabajo suscrito con el demandante, aquel se encontraba en condición de debilidad manifiesta por su deteriorado estado de salud con ocasión del dolor en sus rodillas.

ii. El menoscabo en el estado de salud del actor era conocido por Centelsa, si se tiene en cuenta que el padecimiento del trabajador ocasionado por el dolor en sus rodillas, se desarrolló durante la vigencia de la relación laboral.

Tal consideración la refuerza el hecho de que las recomendaciones que efectuó el médico tratante de la EPS en el tratamiento de la enfermedad que padece el señor Millán Díaz fueron conocidas por la empresa accionada. Además como se dejó constancia en el acta de fecha 19 de enero de 2010, ya reseñada, aquellas fueron explicadas al trabajador, a su jefe inmediato y al COPASO.

iii. No obra en el informativo elemento probatorio alguno que acredite que Centelsa, a pesar de tener conocimiento de que el demandante presentaba una disminución de su capacidad física, haya solicitado la autorización del Ministerio de la Protección Social en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para dar por terminado, unilateralmente, el contrato de trabajo, desconociéndose, como quedó reseñado en esta providencia, que se trataba de un sujeto de especial protección constitucional, respecto de quien se predica una estabilidad laboral reforzada, extensiva a todos los contratos de trabajo, bien sea a término fijo, indefinido, por obra o labor contratada.

Para esta Corporación, en el presente caso, el vínculo laboral del accionante, se presume fue terminado de manera unilateral por parte del empleador, en razón de las condiciones de salud en que se encuentra, con lo que se vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Lo anterior, por cuanto Centelsa tenía conocimiento de la situación de incapacidad del trabajador y no cumplió el procedimiento establecido en el inciso 1° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, según el cual ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo.

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, revocará el fallo de fecha 27 de agosto de 2010, proferido por el Juzgado Quince Penal del Circuito de Cali y, en su lugar, concederá el amparo de los derechos a la vida digna y la estabilidad laboral reforzada del demandante. En consecuencia, ordenará a la empresa Cables de Energía y de Telecomunicaciones S.A., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que dé cuenta de que es apto para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar al señor Paulo Alberto Millán Díaz, si él está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

Así mismo, se ordenará a la empresa Cables de Energía y de Telecomunicaciones S.A., que reconozca y pague a favor del señor Paulo Alberto Millán Díaz, una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para el cumplimiento de dicha orden, se debe precisar que el reconocimiento y pago de las prestaciones y demás emolumentos que se deriven del reintegro del señor Paulo Alberto Millán Díaz, podrán ser exigidos ante la jurisdicción ordinaria, pues, de acuerdo con los supuestos fácticos que fundamentan el presente caso y la jurisprudencia de la Corte, en principio, la acción de amparo constitucional resulta improcedente frente a una pretensión en ese sentido.

7.6. T-2.903.601

Con base en las pruebas incorporadas al plenario la Sala tiene por demostrado:

- El señor Luis Alfonso Pulgarín, desde el año 2000 suscribió varias vinculaciones con la empresa accionada. La última vinculación, como las anteriores, fue mediante un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, la cual estuvo vigente hasta el 17 de julio de 2010, prestando sus servicios inicialmente como galponero y más recientemente como administrador de granja.

- El señor Pulgarín, desde comienzos del año 2009, empezó a perder agudeza visual en el ojo izquierdo. El oftalmólogo tratante le diagnosticó “oclusión de vena central de retina en ojo izquierdo de características isquémicas con edema macular asociado a isquemia severa”.

- En la EPS en la que se encontraba afiliado, el señor Pulgarín, recibió tratamiento mediante la aplicación del medicamento denominado avastin intraocular y técnica de láser (fotocoagulación láser), sin obtener plena mejoría.

-El 27 de abril de 2010, la Junta Médica Laboral Calificadora conceptuó que el origen de la enfermedad que padece el señor Luis Alfonso Pulgarín es de origen común.

Como en dicha fecha, el señor Pulgarín no reunía los requisitos para ser remitido al fondo de pensiones, Cedral Ltda., procedió a emitir unas recomendaciones laborales por tiempo indefinido, las cuales fueron comunicadas a la empresa Avidesa de Occidente S.A. Dichas recomendaciones consistieron en: (i) *“Evitar conducir vehículos”* y (ii) *“Protección ocular mientras realiza labores en las cuales pueda estar expuesto a sufrir accidentes con cuerpos extraños”*.

Por lo anterior, se solicitó a la mencionada empresa que hiciera las modificaciones respectivas a las labores que realizaba el trabajador para lo cual de requerir asesoría para dicho trámite debía solicitarlo a la ARP respectiva.

- Según la empresa Avidesa de Occidente S.A., el vínculo laboral se extinguió por expiración del plazo fijo pactado, decisión que fue comunicada al señor Pulgarín, el 1 de mayo de 2010, es decir, con una antelación de 65 días a la fecha de terminación del contrato, la cual previamente se estipuló para el 17 de julio de 2010.

De los hechos relatados y probados es posible concluir que la desvinculación del señor Luis Alfonso Pulgarín, a iniciativa de su empleador, la empresa Avidesa de Occidente S.A. vulnera gravemente los derechos fundamentales invocados, por las siguientes razones:

i. Cuando la empresa Avidesa de Occidente S.A., tomó la iniciativa de poner fin a su contrato de trabajo, el demandante se encontraba en condición de debilidad manifiesta por la perturbación funcional del órgano de la visión de carácter permanente en proceso de valoración por parte del Área de Medicina Laboral de Coomeva EPS, al momento de la terminación del contrato laboral.

ii La discapacidad que deteriora el estado de salud del señor Pulgarín era de pleno conocimiento de la empresa Avidesa de Occidente S.A., si se tiene en cuenta que la enfermedad se desarrolló durante la vigencia del vínculo laboral. Además la empresa fue informada de las recomendaciones laborales que debía cumplir el trabajador con el fin de obtener un proceso adecuado para el tratamiento de la enfermedad.

iii. En el informativo no existe prueba alguna que acredite que la empresa Avidesa de Occidente S.A., no obstante que conocía que el actor presentaba una disminución de su capacidad física, haya solicitado la autorización del Ministerio de la Protección Social en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para dar por terminado el contrato de trabajo, con lo cual se desconoció, como quedó reseñado en esta providencia, que se trataba de un sujeto de especial protección constitucional, respecto de quien se predica una estabilidad laboral reforzada, extensiva a todos los contrato de trabajo, bien sea a término fijo, indefinido, por obra o labor contratada.

Para la Corte, en el presente caso, el vínculo laboral del accionante fue terminado unilateralmente por el empleador, en razón de las afecciones de salud que padece, con lo que se vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Ello, por cuanto Avidesa de Occidente S.A. tenía conocimiento de la condición de discapacidad del trabajador y no cumplió el procedimiento establecido en el inciso 1° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, según el cual ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo.

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, revocará el fallo de fecha 27 de octubre de 2010, proferido por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Tuluá y, en su lugar, concederá el amparo de los derechos a la vida digna y la estabilidad laboral reforzada del demandante. En consecuencia, ordenará a la empresa Avidesa de Occidente S.A., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que dé cuenta de que es apto para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar al señor Luis Alfonso Pulgarín, si él está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

Así mismo, se ordenará a la empresa Avidesa de Occidente S.A., que reconozca y pague a favor del señor Luis Alfonso Pulgarín, una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para el cumplimiento de dicha orden, se debe precisar que el reconocimiento y pago de las prestaciones y demás emolumentos que se deriven del reintegro del señor Luis Alfonso Pulgarín, podrán ser exigidos ante la jurisdicción ordinaria, pues, de acuerdo con los supuestos fácticos que fundamentan el presente caso y la jurisprudencia de la Corte, en principio, la acción de amparo constitucional resulta improcedente frente a una pretensión en ese sentido.

7.7. Expediente T- 2.904.191

Las pruebas obrantes en el proceso demuestran que:

- El señor Juan Alberto Betancur Quiroz, estuvo vinculado con la empresa Ambalá S.A. a través de un contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, el cual fue prorrogado en siete ocasiones.

La última vinculación, como las anteriores, mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, terminó el 9 de julio de 2010.

- En el año 2008, estando vigente el vínculo laboral con la empresa Ambalá S.A., el actor empezó a sentir un permanente dolor en el hombro derecho y limitación funcional. Inicialmente, le fue diagnosticado bursitis y síndrome de sobre uso del hombro derecho para lo cual le ordenaron una serie de fisioterapias. Al no presentar mejoría alguna, el señor Betancur Quiroz fue sometido a una serie de exámenes que permitieron que los facultativos le diagnosticaran una lesión slap tipo 11B y quiste paralabral.

El demandante, como consecuencia de estas afecciones, ha visto seriamente aminoradas sus condiciones de salud y le fueron concedidas varias incapacidades médicas como se señala a continuación:

Fecha de inicio	Fecha de terminación	Número de días
2010/06/17	2010/07/03	17 días
2010/05/22	2010/06/15	25 días
2010/05/17	2010/05/21	5 días
2010/04/04	2010/04/18	15 días
2010/03/20	2010/04/03	15 días
2010/03/05	2010/03/19	15 días
2010/02/18	2010/02/28	11 días
2010/02/13	2010/02/17	5 días
2010/01/29	2010/02/12	15 días
2010/01/23	2010/01/27	5 días
2010/01/19	2010/01/22	4 días
2009/11/12	2009/11/15	4 días
2009/10/21	2009/10/24	4 días
2009/10/17	2009/10/19	3 días
2009/08/27	2009/08/29	3 días
2009/08/22	2009/08/23	2 días
2009/03/07	2009/03/09	3 días
2008/12/19	2008/12/25	7 días
2008/12/12	2008/12/14	3 días
2008/12/03	2008/12/06	4 días

- El 17 de abril de 2010, el señor Betancur Quiroz fue intervenido quirúrgicamente para efectuarle una reparación artroscópica, sin que haya logrado una recuperación plena.

- El 1 de junio de 2010, la empresa Ambalá S.A., le comunicó al demandante que su contrato de trabajo terminaría el 9 de julio de 2010, fecha pactada en el contrato de trabajo a término fijo inferior a un año que habían suscrito.

La empresa accionada, guardó silencio.

De los hechos relatados y probados se concluye que la desvinculación del señor Juan Alberto Betancur Quiroz, a iniciativa de su empleador, la empresa Ambalá S.A. constituye un grave desconocimiento de los derechos fundamentales reclamados, por las siguientes razones:

i. Cuando la empresa Ambalá S.A., tomó la iniciativa de poner fin al contrato de trabajo del demandante, era incuestionable que se encontraba en situación de debilidad manifiesta porque no había logrado una recuperación plena a pesar del tratamiento y de la intervención quirúrgica a la que fue sometido, pues el dolor en el hombro derecho continuó, así como la merma de la fuerza y su limitación funcional.

ii. El deterioro en el estado de salud del actor era suficientemente conocido por la empresa Ambalá S.A., si se tiene en cuenta que el desarrollo de la enfermedad, el diagnóstico, el tratamiento médico y la intervención quirúrgica practicada ocurrieron durante la vigencia de la relación laboral.

iii. Las pruebas del proceso demuestran que la empresa Ambalá S.A., no obstante conocer que el señor Betancur Quiroz presentaba una disminución de su capacidad física, no solicitó la autorización del Ministerio de la Protección Social en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para dar por terminado el contrato de trabajo, desconociendo, como quedó reseñado en esta providencia, que se trataba de un sujeto de especial protección constitucional, respecto de quien se predica la garantía de una estabilidad laboral reforzada, extensiva a los contratos a término fijo inferior a un año.

Para esta Corporación, en el presente caso, el vínculo laboral del accionante fue terminado unilateralmente por el empleador como consecuencia de su deteriorado estado de salud, con lo que se vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Lo anterior, por cuanto la empresa Ambalá S.A. tenía conocimiento de la condición de discapacidad del trabajador y no cumplió el procedimiento establecido en el inciso 1° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, según el cual ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo.

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, revocará el fallo de fecha 11 de junio de 2010, proferido por el Juzgado Décimo Civil Municipal de Medellín y, en su lugar, concederá el amparo de los derechos a la vida digna y la estabilidad laboral reforzada del demandante. En consecuencia, ordenará a la empresa Ambalá S.A., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que dé cuenta de que es apto para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar al señor Juan Alberto Betancur Quiroz, si él está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad

laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

Así mismo, se ordenará a la empresa Ambalá S.A., que reconozca y pague a favor del señor Juan Alberto Betancur Quiroz, una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para el cumplimiento de dicha orden, se debe precisar que el reconocimiento y pago de las prestaciones y demás emolumentos que se deriven del reintegro del señor Juan Alberto Betancur Quiroz, podrán ser exigidos ante la jurisdicción ordinaria, pues, de acuerdo con los supuestos fácticos que fundamentan el presente caso y la jurisprudencia de la Corte, en principio, la acción de amparo constitucional resulta improcedente frente a una pretensión en ese sentido.

7.8. Expediente T-2.905.895

Con base en las pruebas incorporadas al plenario la Sala tiene por demostrado:

- La señora María Cristina Castro de Rolong, se vinculó laboralmente con la Red Alma Mater, desde el 2 de enero de 2007, mediante un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, el cual fue prorrogado en varias ocasiones.

- La última vinculación, como las anteriores, fue mediante un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año la cual estuvo vigente desde 1 de abril de 2010 hasta el 30 de junio del mismo año.

- La señora Castro de Rolong desempeñaba las funciones del cargo de asistente administrativa.

- Estando vigente la relación laboral de la señora Castro de Rolong con la Red Alma Mater, empezó a sufrir un fuerte dolor en su brazo derecho. El médico tratante le diagnosticó una epicondilitis medial derecha y epicondilitis lateral derecha.

Según dictamen del 5 de septiembre de 2008, proferido por el Equipo Interdisciplinario de la EPS Famisanar, la epicondilitis medial derecha y la epicondilitis lateral derecha fueron calificadas como de origen profesional.

Dicho dictamen fue corroborado el 13 de enero de 2009, por la ARP Suratep, la entidad Administradora de Riesgos Profesionales que consideró que la epicondilitis lateral derecha es una enfermedad de origen profesional.

La ARP Suratep, el 6 de febrero de 2009, envió una comunicación a la Red Alma Mater mediante la cual le informó que la epicondilitis lateral derecha, diagnosticada a la señora María Cristina Castro de Rolong es de origen profesional y en proceso de rehabilitación física y funcional. Así mismo, presentó una serie de conclusiones y recomendaciones a tener en cuenta para el desempeño laboral de la trabajadora, las cuales fueron actualizadas, el 7 de diciembre de 2009, de acuerdo con los seguimientos por parte de medicina laboral y el análisis de los requerimientos del cargo de Asistente Administrativa.

Desde la fecha de reconocimiento de la enfermedad profesional, la señora Castro de Rolong recibió tratamiento por parte de la ARP Sura por los especialistas de fisioterapia, ortopedia y terapia física.

Por esta enfermedad, la señora Castro de Rolong fue incapacitada en varias ocasiones. La parte demandante allegó al proceso las siguientes prescripciones de incapacidad:

Fecha de inicio	Fecha de terminación	Número de días
2009/10/02	2009/10/02	1 día
2009/10/05	2009/10/06	2 días
2010/04/12	2010/05/?	30 días
2010/03/13	2010/04/11	30 días
2008/02/25	2008/02/27	3 días
2008/02/22	2008/02/23	2 días
2008/01/20	2008/01/22	3 días
2008/06/18	2008/06/18	1 día
2008/07/28	2008/07/30	3 días
2009/07/27	2009/07/28	2 días
2009/08/03	2009/08/05	3 días
2009/09/03	2009/09/04	2 días
2010/02/23	2010/03/05	11 días
2010/06/08	2010/06/11	4 días

- Según Red Alma Mater, el vínculo laboral se extinguió porque los convenios del Distrito Capital que se habían suscrito y de los cuales dependía el contrato laboral con la señora Castro de Rolong fueron liquidados.

De los hechos relatados y probados es posible concluir que la desvinculación de la señora María Cristina Castro de Rolong, a iniciativa de su empleador, la Red Alma Mater vulnera gravemente los derechos fundamentales invocados, por las siguientes razones:

i. Cuando Red Alma Mater mediante preaviso, dio lugar a la terminación del contrato de trabajo suscrito con la demandante, aquella se

encontraba en condición de debilidad manifiesta por el deterioro en su estado de salud debido a la epicondilitis lateral derecha que se la había diagnosticado. La señora Castro de Rolong recibió inicialmente tratamiento en la EPS Famisanar y, después del reconocimiento de la enfermedad como profesional, la ARP Sura le brindó todas las prestaciones económicas y asistenciales derivadas de la patología mencionada.

ii. La discapacidad que deteriora el estado de salud de la señora Castro de Rolong era de pleno conocimiento de la empresa Red Alma Mater, si se tiene en cuenta que la enfermedad se desarrolló durante la vigencia del vínculo laboral. Precisamente la ARP Sura presentó una serie de conclusiones y recomendaciones a tener en cuenta para el desempeño laboral de la demandante y originó, además, una serie de incapacidades.

iii. En el informativo no existe prueba alguna que acredite que la empresa Red Alma Mater, no obstante conocía que la actora presentaba una disminución de su capacidad física haya solicitado la autorización del Ministerio de la Protección Social en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para dar por terminado el contrato de trabajo, con lo cual se desconoció, como quedó reseñado en esta providencia, que se trataba de un sujeto de especial protección constitucional, respecto de quien se predica una estabilidad laboral reforzada, extensiva a todos los contratos de trabajo, bien sea a término fijo, indefinido, por obra o labor contratada.

Para la Corte, en el presente caso, el vínculo laboral de la accionante fue terminado unilateralmente por el empleador, en razón de las afecciones de salud que padece, con lo que se vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Ello, por cuanto la empresa Red Alma Mater, tenía conocimiento de la condición de discapacidad de la trabajadora y no cumplió el procedimiento establecido en el inciso 1° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, según el cual ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo.

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, revocará el fallo de fecha 13 de septiembre 2010, proferido por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Bogotá y, en su lugar, concederá el amparo de los derechos a la vida digna y la estabilidad laboral reforzada de la demandante. En consecuencia, ordenará a la empresa Red de Universidades Públicas del Eje Cafetero para el Desarrollo Regional, por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que dé cuenta de que es apta para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar a la señora María Cristina Castro de Rolong, si ella está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud de la trabajadora, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

Así mismo, se ordenará a la empresa Red de Universidades Públicas del Eje Cafetero para el Desarrollo Regional, que reconozca y pague a favor de la señora María Cristina Castro de Rolong, una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para el cumplimiento de dicha orden, se debe precisar que el reconocimiento y pago de las prestaciones y demás emolumentos que se deriven del reintegro de la señora María Cristina Castro de Rolong, podrán ser exigidos ante la jurisdicción ordinaria, pues, de acuerdo con los supuestos fácticos que fundamentan el presente caso y la jurisprudencia de la Corte, en principio, la acción de amparo constitucional resulta improcedente frente a una pretensión en ese sentido.

7.9. Expediente T-2.906.302

Con las pruebas que reposan en el expediente la Sala encuentra acreditados los siguientes hechos:

- Que la señora Narcisa Vives Canencia, estuvo vinculada a Sespem Ltda. desde el año 2003, a través de varios contratos a término fijo inferior a un año y prestó sus servicios como trabajadora en misión en la empresa usuaria, Tubos del Caribe S.A. desempeñando el cargo de Herramentista II.

- El último contrato de trabajo se suscribió el 1 de diciembre de 2007 y fue estipulada como fecha de finalización, el 31 de octubre de 2009.

- Desde el año 2005, la señora Vives Canencia presentó varias crisis de agresividad y depresión que fueron recurrentes con el paso del tiempo y le fue diagnosticado trastorno mixto de ansiedad y depresión, por lo cual recibió tratamiento médico por la especialidad de psiquiatría.

- El 1 de septiembre de 2009, Sespem Ltda. informó a la señora Vives Canencia que *“...una vez que expire el plazo señalado en el contrato de trabajo a término fijo que se inició el 01 DE DICIEMBRE DE 2007 la empresa no se lo prorrogará”*.

- Acerca de dicha determinación fue informada la empresa Tubos del Caribe S.A., el 16 de octubre de 2009, fecha en la que el Director Administrativo de Sespem Ltda. informó *“...nos permitimos comunicarles que por decisión de la junta directiva de la compañía, se estableció que el contrato de la señor Narcisa Vives Canencia, se dará por terminado a 31 de octubre de 2009...”*.

- Según Sespem Ltda., la terminación del vínculo laboral con la señora Vives Canencia obedeció a que finalizó el plazo para el cual había sido contratada.

De los hechos relatados y probados se colige que la desvinculación de la señora Narcisa Vives Canencia, unilateralmente por su empleador, la empresa de servicios temporales Sespem Ltda., constituye un grave desconocimiento de sus derechos fundamentales, por las siguientes razones:

i. Cuando Sespem Ltda. tomó la iniciativa de poner fin a su contrato de trabajo, la demandante se encontraba en condición de debilidad manifiesta por el menoscabo en su estado de salud, como consecuencia del trastorno mixto de ansiedad y depresión que padece, el cual venía siendo tratado por la especialidad de psiquiatría.

ii. La discapacidad sufrida por la señora Vives Canencia era de pleno conocimiento de Sespem Ltda., si se tiene en cuenta que el desarrollo de la enfermedad que aqueja a la actora acaeció durante la vigencia de la relación laboral y la empresa conocía, incluso, las recomendaciones médicas de restricción a la jornada laboral que se expidieron como parte del tratamiento médico que se le brindó a la trabajadora, como lo aseveró en la contestación de la demanda de tutela.

iii. En el expediente no existe elemento probatorio que demuestre que la empresa Sespem Ltda. no obstante conocer que la actora presentaba una disminución de su capacidad física haya solicitado la autorización del Ministerio de la Protección Social, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para dar por terminado el contrato de trabajo, con lo cual se desconoció, como quedó reseñado en esta providencia, que se trataba de un sujeto de especial protección constitucional, respecto de quien se predica la garantía de una estabilidad laboral reforzada.

El alcance de esta protección especial ha logrado en la jurisprudencia de esta Corporación un reconocimiento amplio, tanto así, que se ha resaltado que la misma debe otorgarse con independencia del tipo de contrato de trabajo de que se trate, bien sea a término fijo, indefinido, por obra o labor.

Para la Corte, en el presente caso, el vínculo laboral de la accionante fue terminado unilateralmente por el empleador, no obstante las afecciones de salud que padecía, con lo que se vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Ello, por cuanto Sespem Ltda. tenía conocimiento de la condición de incapacidad de la trabajadora y no cumplió el procedimiento establecido en el inciso 1° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, según el cual ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo.

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, revocará el fallo de fecha 6 de mayo de 2009, proferido por el Juzgado Séptimo Civil Municipal de Cartagena y, en su lugar, concederá el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y la estabilidad laboral reforzada de la demandante. En consecuencia, ordenará a la empresa Servicios Especiales para Empresas & Cía. Ltda., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que dé cuenta de que es apta para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar a la señora Narcisca Vives Canencia, si ella está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud de la trabajadora, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

Así mismo, se ordenará a la empresa Servicios Especiales para Empresas & Cía. Ltda., que reconozca y pague a favor de la señora Narcisca Vives Canencia, una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para el cumplimiento de dicha orden, se debe precisar que el reconocimiento y pago de las prestaciones y demás emolumentos que se deriven del reintegro de la señora Narcisca Vives Canencia, podrán ser exigidos ante la jurisdicción ordinaria, pues, de acuerdo con los supuestos fácticos que fundamentan el presente caso y la jurisprudencia de la Corte, en principio, la acción de amparo constitucional resulta improcedente frente a una pretensión en ese sentido.

7.10. Expediente T- 2.918.135

De las pruebas que reposan en el expediente la Sala encuentra que están acreditados los siguientes hechos:

- Que el señor Idelfrank Rodríguez Castillo, estuvo vinculado a la empresa de servicios temporales Atiempo S.A.S. desde el 28 de septiembre de 2009 hasta el 31 de mayo del 2010, mediante contrato de trabajo cuya duración estaba sujeta a una labor determinada, prestando sus servicios como trabajador en misión en la empresa Ramguiflex.

- Estando en ejecución este contrato de trabajo, el 22 de enero de 2010, el actor sufrió un accidente laboral del cual la A.R.P. Positiva tuvo conocimiento, el mismo día de su ocurrencia, a través del empleador, mediante el informe individual de accidente de trabajo en el que se indicó que el señor Rodríguez Castillo, se encontraba halando el carro de producción de casata y se golpeó contra una baranda al caer de espalda lo que le ocasionó un fuerte dolor lumbar.

El diagnóstico inicial fue lumbago no especificado y posteriormente lumbalgia por discopatía crónica y trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía.

- Como consecuencia del accidente de trabajo, el actor, en varias ocasiones, fue atendido en la Clínica Palermo por presentar inicialmente dolor en la región lumbar, el cual luego irradió en toda la columna, con corrientazos y sensación de espasmo.

- La enfermedad que padece el señor Rodríguez Castillo, le generó varias incapacidades, como se muestra a continuación:

Fecha de inicio	Fecha de terminación	Número de días
2010/01/23	2010/01/25	3 días
2010/02/12	2010/12/15	4 días

2010/05/29

2010/05/31

3 días

- El 17 de junio de 2010, la empresa Atiempo S.A.S. informó al señor Rodríguez Castillo que, como se le había comunicado verbalmente, su contrato de trabajo se había terminado, el 30 de mayo de 2010. Según la mencionada empresa, la terminación del vínculo laboral con el señor Rodríguez Castillo obedeció a que la empresa, a la cual fue vinculado, terminó la labor por él desempeñada porque disminuyó la producción.

De los hechos relatados y probados se colige que la desvinculación del señor Idelfrank Rodríguez Castillo, a iniciativa de su empleador, la empresa de servicios temporales Atiempo S.A.S. constituye un grave desconocimiento de sus derechos fundamentales, por las siguientes razones:

i. Cuando Atiempo S.A.S. tomó la decisión de poner fin a su contrato de trabajo, el demandante se encontraba en condición de debilidad manifiesta por el deterioro en su estado de salud, como consecuencia del constante y agudo dolor que padecía en la región lumbar que después se irradió en toda la columna, diagnosticado inicialmente como un Lumbago no especificado y posteriormente como trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía.

ii. La discapacidad sufrida por el señor Rodríguez Castillo era de pleno conocimiento de la empresa Atiempo S.A.S., si se tiene en cuenta que el desarrollo de la enfermedad que lo aqueja acaeció durante la vigencia de la relación laboral.

iii. En el expediente no existe elemento probatorio alguno que demuestre que la empresa Atiempo S.A.S., no obstante conocer que el actor presentaba una disminución de su capacidad física, haya solicitado la autorización del Ministerio de la Protección Social, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para dar por terminado el contrato de trabajo, con lo cual se desconoció, como quedó reseñado en esta providencia, que se trataba de un sujeto de especial protección constitucional, respecto de quien se predica la garantía de una estabilidad laboral reforzada.

El alcance de esta protección especial ha logrado en la jurisprudencia de esta Corporación un reconocimiento amplio, tanto así, que se ha resaltado que la misma debe otorgarse con independencia del tipo de contrato de trabajo de que se trate, bien sea a término fijo, indefinido, por obra o labor.

Para la Corte, en el presente caso, el vínculo laboral del accionante fue terminado unilateralmente por el empleador, no obstante las afecciones de salud que padecía, con lo que se vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Ello, por cuanto Atiempo S.A.S., tenía conocimiento de la condición de incapacidad del trabajador y no cumplió el procedimiento establecido en el inciso 1° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, según el cual ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo.

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, revocará el fallo de fecha 11 de octubre de 2009, proferido por el Juzgado Cincuenta Civil Municipal de Bogotá y, en su lugar, concederá el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y la estabilidad laboral reforzada del demandante. En consecuencia, ordenará a la empresa Atiempo S.A.S, por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que dé cuenta de que es apto para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar al señor Idelfrank Rodríguez Castillo, si él está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

Así mismo, se ordenará a la empresa Atiempo S.A.S., que reconozca y pague a favor del señor Idelfrank Rodríguez Castillo, una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para el cumplimiento de dicha orden, se debe precisar que el reconocimiento y pago de las prestaciones y demás emolumentos que se deriven del reintegro del señor Idelfrank Rodríguez Castillo, podrán ser exigidos ante la jurisdicción ordinaria, pues, de acuerdo con los supuestos fácticos que fundamentan el presente caso y la jurisprudencia de la Corte, en principio, la acción de amparo constitucional resulta improcedente frente a una pretensión en ese sentido.

RESUELVE:

PRIMERO. REVOCAR el fallo de fecha 23 de agosto de 2010, proferido por el Juzgado Doce Civil del Circuito de Bogotá, el cual confirmó el dictado por el Juzgado Catorce Civil Municipal de Bogotá, el 1 de julio de 2010 negando la tutela solicitada por el señor Bercely Velasco Pérez en el trámite del proceso T-2.832.803. En su lugar, CONCEDER por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada del señor Bercely Velasco Pérez y, en consecuencia, ORDENAR a la empresa Cooperativa Multiactiva de Transportadores Omega Ltda, por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que dé cuenta de que es apto para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar al señor Bercely Velasco Pérez, si él está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

SEGUNDO. ORDENAR a la empresa Cooperativa Multiactiva de Transportadores Omega Ltda., el reconocimiento y pago a favor del señor Bercely Velasco Pérez de una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

TERCERO. ADVERTIR al señor Bercely Velasco Pérez que debe acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, por ser esta competente para reconocer el pago de los salarios y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculado de la empresa demandada, si considera que tal derecho le asiste.

CUARTO.- REVOCAR el fallo de fecha 31 de agosto de 2010, proferido por el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Planeta Rica en el trámite del proceso de tutela T-2.857.547. En su lugar, CONCEDER por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada del señor Iván Silvano Pacheco Germán y, en consecuencia, ORDENAR a Mario Alberto Huertas Cotes y/o MHC Ingeniería y Construcción de Obras Civiles, por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que dé cuenta de que es apto para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar al señor Iván Silvano Pacheco Germán, si él está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

QUINTO. ORDENAR al señor Mario Alberto Huertas Cotes y/o MHC Ingeniería y Construcción de Obras Civiles, el reconocimiento y pago a favor del señor Iván Silvano Pacheco Germán de una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

SEXTO. ADVERTIR al señor Iván Silvano Pacheco Germán que debe acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, por ser esta competente para reconocer el pago de los salarios y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculado de la empresa demandada, si considera que tal derecho le asiste.

SÉPTIMO. REVOCAR el fallo de fecha 11 de agosto de 2010, proferido por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Santa Marta, el cual confirmó el dictado por el Juzgado Segundo Civil Municipal de Santa Marta, el 21 de junio de 2010 negando la tutela solicitada por la señora Eunice Helena Castillo Miranda en el trámite del proceso de tutela T-2.894.675. En su lugar, CONCEDER por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada de la señora Eunice Helena Castillo Miranda y, en consecuencia, ORDENAR a la empresa Laboratorio Químico Clínico Ltda., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que dé cuenta de que es apta para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar a la señora Eunice Helena Castillo Miranda, si ella está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud de la trabajadora, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

OCTAVO. ORDENAR al Laboratorio Químico Clínico Ltda., el reconocimiento y pago a favor de la señora Eunice Helena Castillo Miranda de una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

NOVENO. ADVERTIR a la señora Eunice Helena Castillo Miranda que debe acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, por ser esta competente para reconocer el pago de los salarios y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculada de la empresa demandada, si considera que tal derecho le asiste.

DÉCIMO. REVOCAR el fallo de fecha 29 de septiembre de 2010, proferido por el Juzgado Veintiuno Penal del Circuito de Bogotá, el cual confirmó el dictado por el Juzgado Diecisiete Penal Municipal, con Función de control de Garantías de Bogotá, el 20 de agosto de 2010 negando la tutela solicitada por el señor Jaime Alejandro Barbosa Valencia en el trámite del proceso de tutela T-2.895.762. En su lugar, CONCEDER por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada del señor Jaime Alejandro Barbosa Valencia y, en consecuencia, ORDENAR a la empresa Recursos Humanos Exclusivos S.A., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que dé cuenta de que es apto para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar al señor Jaime Alejandro Barbosa Valencia, si él está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior, bien sea en las instalaciones de la temporal o en una empresa usuaria.. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

DÉCIMO PRIMERO. ORDENAR a Recursos Humanos Exclusivos S.A., el reconocimiento y pago a favor del señor Jaime Alejandro Barbosa Valencia de una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

DÉCIMO SEGUNDO. ADVERTIR al señor Jaime Alejandro Barbosa Valencia que debe acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, por ser esta competente para reconocer el pago de los salarios y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculado de la empresa demandada, si considera que tal derecho le asiste.

DÉCIMO TERCERO. REVOCAR el fallo de fecha 27 de agosto de 2010, proferido por el Juzgado Quince Penal del Circuito de Cali, el cual revocó el

dictado por el Juzgado Segundo Penal Municipal de Yumbo, el 13 de julio de 2010 concediendo la tutela solicitada por el señor Paulo Alberto Millán Díaz en el trámite del proceso de tutela T-2.899.303. En su lugar, CONCEDER por las razones y en los términos de esta sentencia el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada del señor Paulo Alberto Millán Díaz y, en consecuencia, ORDENAR a la empresa Cables de Energía y de Telecomunicaciones S.A., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que dé cuenta de que es apto para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar al señor Paulo Alberto Millán Díaz, si él está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

DÉCIMO CUARTO. ORDENAR a la empresa Cables de Energía y de Telecomunicaciones S.A., el reconocimiento y pago a favor del señor Paulo Alberto Millán Díaz de una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997

DÉCIMO QUINTO. ADVERTIR al señor Paulo Alberto Millán Díaz que debe acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, por ser esta competente para reconocer el pago de los salarios y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculado de la empresa demandada, si considera que tal derecho le asiste.

DÉCIMO SEXTO. REVOCAR el fallo de fecha 27 de octubre de 2010, proferido por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Tuluá, el cual confirmó el dictado por el Juzgado Promiscuo Municipal de San Pedro (Valle del Cauca), el 6 de septiembre de 2010 negando la tutela solicitada por el señor Luis Alfonso Pulgarín en el trámite del proceso de tutela T-2.903.601. En su lugar, CONCEDER por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada del señor Luis Alfonso Pulgarín y, en consecuencia, ORDENAR a la empresa Avidesa de Occidente S.A., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que dé cuenta de que es apto para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar al señor Luis Alfonso Pulgarín, si él está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

DÉCIMO SÉPTIMO. ORDENAR a la empresa Avidesa de Occidente S.A., el reconocimiento y pago a favor del señor Luis Alfonso Pulgarín de una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

DÉCIMO OCTAVO. ADVERTIR al señor Luis Alfonso Pulgarín que debe acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, por ser esta competente para reconocer el pago de los salarios y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculado de la empresa demandada, si considera que tal derecho le asiste.

DÉCIMO NOVENO. REVOCAR el fallo de fecha 29 de octubre de 2010, proferido por el Juzgado Décimo Civil Municipal de Medellín en el trámite del proceso de tutela T-2.904.191. En su lugar, CONCEDER como mecanismo transitorio, por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada del señor Juan Alberto Betancur Quiroz y, en consecuencia, ORDENAR a la empresa Ambalá S.A., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que dé cuenta de que es apto para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar al señor Juan Alberto Betancur Quiroz, si él está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

VIGÉSIMO. ORDENAR a la empresa Ambalá S.A., el reconocimiento y pago a favor del señor Juan Alberto Betancur Quiroz de una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

VIGÉSIMO PRIMERO. ADVERTIR al señor Juan Alberto Betancur Quiroz que debe acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, por ser esta competente para reconocer el pago de los salarios y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculado de la empresa demandada, si considera que tal derecho le asiste.

VIGÉSIMO SEGUNDO. REVOCAR el fallo de fecha 13 de septiembre de 2010, proferido por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Bogotá, el cual confirmó el dictado por el Juzgado Treinta y Ocho Civil Municipal de Bogotá, el 4 de agosto de 2010 negando la tutela solicitada por la señora María Cristina Castro de Rolong en el trámite del proceso de tutela T-2.905.895. En su lugar, CONCEDER por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada de la señora María Cristina Castro de Rolong y, en consecuencia, ORDENAR a la empresa Red de Universidades Públicas del Eje Cafetero para el Desarrollo Regional, por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces, que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que dé cuenta de que es apta para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar a la señora María Cristina Castro de Rolong, si ella está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior.

Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud de la trabajadora, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

VIGÉSIMO TERCERO. ORDENAR a la empresa Red de Universidades Públicas del Eje Cafetero para el Desarrollo Regional, el reconocimiento y pago a favor de la señora María Cristina Castro de Rolong de una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

VIGÉSIMO CUARTO. ADVERTIR a la señora María Cristina Castro de Rolong que debe acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, por ser esta competente para reconocer el pago de los salarios y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculada de la empresa demandada, si considera que tal derecho le asiste.

VIGÉSIMO QUINTO. REVOCAR el fallo de fecha 6 de mayo de 2010, proferido por el Juzgado Séptimo Civil Municipal de Cartagena en el trámite del proceso de tutela T-2.906.302. En su lugar, CONCEDER por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada de la señora Narcisa Vives Canencia y, en consecuencia, ORDENAR a la empresa Servicios Especiales para Empresas & Cía. Ltda., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que dé cuenta de que es apta para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar a la señora Narcisa Vives Canencia, si ella está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud de la trabajadora, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

VIGÉSIMO SEXTO. ORDENAR a la empresa Servicios Especiales para Empresas & Cía. Ltda., el reconocimiento y pago a favor de la señora Narcisa Vives Canencia de una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

VIGÉSIMO SÉPTIMO. ADVERTIR a la señora Narcisa Vives Canencia que debe acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, por ser esta competente para reconocer el pago de los salarios y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculada de la empresa demandada, si considera que tal derecho le asiste.

VIGÉSIMO OCTAVO. REVOCAR el fallo de fecha 11 de octubre de 2010, proferido por el Juzgado Cincuenta Civil Municipal de Bogotá en el trámite del proceso de tutela T-2.918.135. En su lugar, CONCEDER por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada del señor Idelfrank Rodríguez Castillo y, en consecuencia, ORDENAR a la empresa Atiempo S.A.S., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que dé cuenta de que es apto para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar al señor Idelfrank Rodríguez Castillo, si él está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

VIGÉSIMO NOVENO. ORDENAR a la empresa Atiempo S.A.S., el reconocimiento y pago a favor de la señor Idelfrank Rodríguez Castillo de una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

TRIGÉSIMO. ADVERTIR al señor Idelfrank Rodríguez Castillo que debe acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, por ser esta competente para reconocer el pago de los salarios y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculado de la empresa demandada, si considera que tal derecho le asiste.

TRIGÉSIMO PRIMERO. LÍBRENSE por la Secretaría General de esta Corporación, en cada uno de los procesos, la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

CÓPIESE, COMUNÍQUESE, INSÉRTESE EN LA GACETA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL, Y CÚMPLASE.

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

¹. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

². “Véanse, entre otras, las sentencias T-198 del 16 de marzo de 2006. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra y T-1038 del 4 de diciembre de 2007. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.”

³. “En el mismo sentido, Sentencia T-576 del 14 de octubre de 1998. M. P. Alejandro Martínez Caballero.”

⁴. “Ver Sentencia T-871 del 21 de julio de 2005. M. P. Manuel José Cepeda Espinosa.”

⁵. Véase, Sentencia T-1167 del 17 de noviembre de 2005. M. P. Humberto Antonio Sierra Porto.

⁶. Ibídem.

⁷. M. P. Carlos Gaviria Díaz.

⁸. Véase, Sentencia T-337 de 2009. M. P. Luis Ernesto Vargas Silva.

⁹. Sin embargo, cabe señalar que en pronunciamientos anteriores a la promulgación de la Ley 361 de 1997, esta Corte ya había sostenido que las personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, en directa aplicación de los mandatos constitucionales. Al respecto, puede consultarse, entre otras, la sentencia T-427 de 1992, Magistrado Ponente: Eduardo Cifuentes Muñoz.

¹⁰. M. P. Álvaro Tafur Galvis.

¹¹. Véase, Sentencia T-129 del 24 de febrero de 2009. M. P. Humberto Antonio Sierra.

¹². M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

¹³. “Sentencia T-826 del 21 de octubre de 1999. M. P. José Gregorio Hernández. En esta ocasión se negó la tutela interpuesta por un enfermo de VIH que había sido desvinculado de su cargo; en este caso, la Corte encontró que no se encontraba acreditado que la desvinculación se hubiera producido por razón de su enfermedad.

En el mismo sentido, en sentencia T-434 del 28 de mayo de 2002 (Magistrado Ponente: Rodrigo Escobar Gil), la Corte Constitucional negó la tutela a una persona portadora de VIH a quien la empresa despidió unilateralmente, por considerar que durante más de un año después del aviso de la enfermedad, el empleador había apoyado solidariamente al accionante, aun cuando después, por razón de una reestructuración empresarial, el cargo del peticionario fue suprimido. Similares hechos se analizaron en la sentencia T-066 de 2000, (Magistrado Ponente: Alfredo Beltrán Sierra); en esa ocasión, la accionante, portadora de VIH y quien había sido despedida por la empresa, solicitaba que ésta continuara asumiendo sus gastos de afiliación al Seguro Social. La Corte denegó la tutela por encontrar que el motivo del despido no fue la enfermedad de la actora, sino el indebido comportamiento de la accionante en el sitio de trabajo.”

¹⁴. Véanse, Sentencias T-1040 del 27 de septiembre de 2001 y T-256 del 24 de marzo de 2003. M. P. Rodrigo Escobar Gil y T-1183 del 24 de noviembre de 2004. M. P. Manuel José Cepeda.

¹⁵. Véase, Sentencia T-830 del 28 de agosto de 2008. M. P. Mauricio González Cuervo.

¹⁶. Véase, Sentencia T-351 del 5 de mayo de 2003. M. P. Rodrigo Escobar Gil.

¹⁷. “El artículo 5 de la Ley 361 de 1997 ‘Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones’, establece que para hacerse acreedores a la protección legal especial que consagra, es necesaria la previa calificación médica que acredite la discapacidad. Dice: ‘Las personas con limitación deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado. Para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar la existencia de la respectiva limitación en el carné de afiliado, para lo cual solicitarán en el formulario de afiliación la información

respectiva y la verificarán a través de diagnóstico médico en caso de que dicha limitación no sea evidente.’

¹⁸ “El artículo 13 de la Constitución establece: ‘El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.’

¹⁹ “En efecto, en Sentencia SU-480 del 25 de septiembre de 1997 (M. P. Alejandro Martínez Caballero), esta Corporación manifestó que: “La realización del servicio público de la Seguridad Social (art. 48) tiene como sustento un sistema normativo integrado no solamente por los artículos de la Constitución sino también por el conjunto de reglas en cuanto no sean contrarias a la Carta. Todas esas normas contribuyen a la realización del derecho prestacional como status activo del Estado. Es decir, el derecho abstracto se concreta con reglas y con procedimientos prácticos que lo tornan efectivo. Lo anterior significa que si se parte de la base de que la seguridad social se ubica dentro de los principios constitucionales de la igualdad material y el Estado social de derecho, se entiende que las reglas expresadas en leyes, decretos, resoluciones y acuerdos no están para restringir el derecho (salvo que limitaciones legales no afecten el núcleo esencial del derecho), sino para el desarrollo normativo orientado hacia la optimización del mismo, a fin de que esos derechos constitucionales sean eficientes en gran medida. Es por ello que, para dar la orden con la cual finaliza toda acción de tutela que tenga que ver con la salud es indispensable tener en cuenta esas reglas normativas que el legislador desarrolló en la Ley 100/93, libro II y en los decretos, resoluciones y acuerdos pertinentes. Lo importante es visualizar que la unidad de los principios y las reglas globalizan e informan el sistema y esto debe ser tenido en cuenta por el juez de tutela”.

²⁰ “Recuérdese que los trabajadores forman parte de una empresa, la cual se encuentra sujeta a la dirección, manejo y coordinación del correspondiente empresario (artículo 25 del C. Co.). Por ello, en estos casos, debe apelarse a la adopción de medidas de protección que no limiten irrazonable o desproporcionadamente los derechos a la libertad de empresa y a la libertad de establecimiento.”

²¹ Véase, Sentencia T-504 del 16 de mayo de 2008. M. P. Rodrigo Escobar Gil.

²² T-1040 del 27 de septiembre de 2001. M. P. Rodrigo Escobar Gil.

²³ M. P. Rodrigo Escobar Gil.

²⁴ Véase, Sentencia T-1040 del 27 de septiembre de 2001. M. P. Rodrigo Escobar Gil.

²⁵ Véase, Sentencia T-198 de 2006. M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

²⁶ M. P. Mauricio González Cuervo.

²⁷ “Sentencias T-1101 del 18 de octubre de 2001. M. P. Manuel José Cepeda Espinosa y T-739 del 1 de diciembre de 1998. M. P. Hernando Herrera Vergara.”

²⁸ Esta Corporación con ocasión de una demanda de inconstitucionalidad presentada contra la expresión “por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más” contenida en el numeral 3 del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 en Sentencia C-330 de 1995 consideró que ese límite temporal para que los usuarios de las empresas de servicios temporales contraten con éstas, es constitucional pues su finalidad es proteger a los trabajadores para que las empresas no abusen de la posibilidad de contratar trabajadores temporales, con perjuicio de los permanentes

²⁹ Sentencia T-889 de 2005. M. P. Jaime Araujo Rentería.

³⁰ Corte Suprema de Justicia, Sala Plena, N° 1019 de septiembre 19 de 1991, M. P. Simón Rodríguez Rodríguez.

³¹ Véase, Sentencia T-554 del 19 de agosto de 2009. M. P. Luis Ernesto Vargas Silva.

³² En la Carta de despido de fecha 10 de noviembre de 2009, textualmente dice:

"Me dirijo a usted con el fin de comunicarle la decisión de la empresa de dar por terminado su contrato de trabajo, unilateralmente a partir de la fecha.

Obedece la anterior determinación, al hecho de haber operado el vehículo a su cargo de manera descuidada e irresponsable.

Tal es el caso como ocurrió la semana pasada cuando al manejar el vehículo Trooper placas CRA-206 no atendió la luz de testigo de problemas en el motor y continuó conduciendo el vehículo hasta ocasionar el daño total y definitivo del motor del vehículo.

Su conducta se traduce en justa causa para dar por terminado su contrato toda vez que ella implica una grave negligencia que puso en peligro la seguridad de las personas y las cosas, como lo prevé el numeral 4. Del aparte a) del artículo 7 del Decreto 2352 de 1965, en concordancia con la regla 8 del artículo 58 del C. S. T."

³³ Según Recursos Humanos Exclusivos S.A., el señor Jaime Alejandro Barbosa Valencia, fue vinculado a la empresa desde el 7 de enero de 2010, lo cual acredita con la copia del "CONTRATO DE TRABAJO EN MISIÓN PARA SUPLIR PERSONAL EN VACACIONES, INCREMENTO DE PRODUCCIÓN, INCREMENTO DE VENTAS Y/O PRESTACIÓN DE SERVICIOS", suscrito entre las partes, el 6 de enero de 2010. En la demanda de tutela, el señor Barbosa Valencia, señaló que se vinculó a la compañía desde enero de 2009 y adjunta, entre otros documentos, los comprobantes de pago de julio, septiembre y diciembre de 2009 realizados por la mencionada entidad.

³⁴ A Folio 25 del cuaderno principal del expediente de tutela se encuentra el concepto médico del Dr. Luis Alejandro Osorio Bohórquez, Neurocirujano.

GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO

Magistrado

JORGE IVÁN PALACIO PALACIO

Magistrado

NILSON ELÍAS PINILLA PINILLA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 10:58:31