

Sentencia T/094/23

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/094/23
Expediente	T-9.026.096.
Fecha	2023-04-10
Sala	Sala Primera
Magistrado ponente	Natalia Ángel Cabo
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Estado De Debilidad Manifiesta Por Razones De Salud
- Estabilidad Laboral Reforzada De Trabajador En Situacion De Debilidad Manifiesta
- Presuncion De Despido Discriminatorio Y Proteccion A La Estabilidad Laboral Reforzada Presuncion De Veracidad En Tutela

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Afectación en su salud y esa circunstancia les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares prestaciones dejadas de percibir, al igual que pagar indemnización, según ley

Texto completo

T-094-23 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Vulneración al terminar la relación laboral con trabajadora en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo (...) la empresa conocía de la situación de salud de la accionante, tenía la obligación de solicitar la autorización del Ministerio de Trabajo para poder desvincularla... no se acreditó que (la empresa accionada) contara con autorización de la autoridad mencionada previa al despido de la (accionante) y la empresa no explicó ni justificó una causa objetiva para esa decisión, razón por la que opera la presunción según la cual el despido se sustentó en razones discriminatorios por el estado de salud de la accionante.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Reiteración de jurisprudencia sobre protección por vía de tutela de manera excepcional ACCION DE TUTELA DE MADRE CABEZA DE FAMILIA- Procedencia excepcional como sujeto de especial protección constitucional ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Protección especial a trabajadores en condiciones de debilidad manifiesta DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Reglas jurisprudenciales DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Se extiende a todos aquellos que tengan una afectación en su salud y esa circunstancia les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Requisito de conocimiento previo del empleador de las afecciones de salud del trabajador

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR EN SITUACION DE DEBILIDAD MANIFIESTA- Despido requiere autorización del Ministerio de Trabajo PRESUNCION DE DESPIDO DISCRIMINATORIO Y PROTECCION A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA PRESUNCION DE VERACIDAD EN TUTELA- Naturaleza y fines DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Orden de reintegrar, reconocer y pagar salarios y prestaciones dejadas de percibir, al igual que pagar indemnización, según ley 361/97 REPÚBLICA DE COLOMBIA CORTE CONSTITUCIONAL Sala Primera de Revisión Sentencia T- 094 DE 2023 Referencia:

expediente T-9.026.096. Acción de tutela instaurada por Nini Joanna Peña Ardila en contra de Hospital en Casa S.A.S. Magistrada ponente: Natalia Ángel Cabo Bogotá, D.C., diez (10) de abril de dos mil veintitrés (2023) La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por las magistradas Natalia Ángel Cabo (quien la preside) y Diana Fajardo Rivera, y por el magistrado Juan Carlos Cortés González, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política y en los artículos 32 y siguientes del Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente:

SENTENCIA. La decisión se profiere en el trámite de revisión de los fallos que expidieron, en primera instancia, el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá , el 14 de julio de 2022 y, en segunda instancia, el Juzgado 36 Laboral del Circuito de Bogotá, el 18 de agosto de 2022, dentro de la acción de tutela instaurada por Nini Joanna Peña Ardila en contra de Hospital en Casa S.A.S.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, que establece la obligación de remitir el expediente de tutela a esta Corporación para su eventual revisión, el Juzgado 36 Laboral del Circuito de Bogotá remitió a la Corte Constitucional el expediente T-9.026.096.

La Sala Once de Selección de Tutelas eligió dicho expediente para su revisión [1] y, por sorteo, le correspondió a la magistrada Natalia Ángel Cabo la elaboración de la ponencia [2] .

I. ANTECEDENTES El 30 de junio de 2022, la ciudadana Nini Joanna Peña Ardila presentó acción de tutela en contra de Hospital en Casa S.A.S. con el fin de que se amparen sus derechos a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y móvil, a la vida digna, a la igualdad y a la salud.

A continuación, se resumen los hechos relevantes en relación con la acción de tutela. 1. Hechos y pretensiones [3] 1. La accionante señaló que trabajó para Hospital en Casa desde 2014, sociedad con la cual firmó contrato a término fijo nominal el 5 de diciembre de ese año para desempeñar el cargo de auxiliar de enfermería y mantuvo la relación laboral con esa sociedad hasta el 21 de abril de 2022.

2. La señora Peña relató que, en el año 2015, empezó un cuadro clínico de dolor consistente y adormecimiento del codo derecho hasta el quinto dedo, que posteriormente se le presentó en el codo izquierdo también.

En consecuencia, los médicos tratantes de la accionante, en órdenes del 11 de abril de 2019, 31 de marzo de 2020, 27 de febrero, 2 de agosto, 2 de septiembre y 31 de diciembre de 2021, entre otras, emitieron las siguientes recomendaciones: (i) evitar ciertos movimientos con los brazos y cambios bruscos de temperatura; (ii) hacer pausas activas cada dos horas; (iii) no manipular cargas superiores a tres kilogramos con las manos sin ayudas mecánicas; y (iv) valoración por salud ocupacional con su empresa, entre otras.

La accionante alegó que su empleador tenía conocimiento de estas recomendaciones y allegó los correos electrónicos que envió a la empresa al respecto.

3. En octubre de 2019, en atención a las mencionadas recomendaciones médicas, Hospital en Casa S.A.S. reubicó a la señora Peña en el área administrativa, donde debía contestar correos y teléfonos, entregar suministros biomédicos y

enviar agendas a médicos, terapeutas y auxiliares de enfermería, entre otras labores.

4. El 30 de octubre de 2020, la EPS de la señora Peña emitió diagnóstico de epicondilitis medial derecho, epicondilitis lateral bilateral y atrapamiento del nervio ulnar derecho, enfermedades de origen laboral. La ciudadana argumentó que dichas enfermedades se desarrollaron como consecuencia de sus labores como enfermera, particularmente por los esfuerzos físicos que debía realizar en el cuidado de una paciente que pesaba alrededor de 130 kilogramos, pues debía levantarla y asistirle en el desarrollo de ejercicios de movilidad siete veces al día en un horario de 12 horas.

5. La ARL Positiva no estuvo de acuerdo con la calificación del origen de las enfermedades determinado por la EPS, por lo cual el caso fue enviado a la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca. Esta última, emitió dictamen N.º 1024477302 – 4511 el 2 de julio de 2021, en el que determinó que la accionante tenía epicondilitis medial derecho, epicondilitis lateral bilateral y lesión del nervio cubital – atrapamiento del nervio ulnar derecho, y que estas enfermedades eran de origen común.

6. Tanto la EPS como la accionante controvirtieron el dictamen expedido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez. Por lo anterior, el 23 de junio de 2022, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez emitió dictamen N.º 1024477302 – 10619, en el que determinó que las enfermedades de la accionante eran de origen laboral. En este dictamen no se estableció el porcentaje de pérdida de capacidad laboral, pues su objeto únicamente consistía en determinar el origen de las enfermedades.

7. El 21 de abril de 2022, es decir, antes de la expedición del dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, Hospital en Casa S.A.S. dio por terminado, de forma unilateral y sin justa causa, el contrato laboral con la accionante.

8. El 30 de junio de 2022, la señora Nini Joanna Peña Ardila presentó acción de tutela, en la que alegó que su empleadora no contaba con autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado su contrato de trabajo y, por lo tanto, desconoció la estabilidad laboral reforzada de la que es titular como consecuencia de su situación de salud. Asimismo, expuso que es madre cabeza de familia, su única fuente de ingresos es su salario, del que también depende su hijo menor de edad, no cuenta con los recursos económicos para satisfacer sus necesidades básicas y requiere terapias para rehabilitar su codo izquierdo, ya que presenta inestabilidad, dolor constante y limitación en su movimiento.

Con fundamento en lo expuesto, la accionante solicitó, como medida de protección de sus derechos fundamentales, que se ordene a la sociedad accionada: (i) reintegrarla laboralmente en un cargo de igual o superior jerarquía y remuneración al que venía ocupando; (ii) pagarle todos los salarios, prestaciones y aportes a seguridad social con destino a las entidades gestoras correspondientes desde el momento del despido hasta que se haga efectivo el reintegro laboral, y (iii) pagarle la indemnización equivalente a 180 días de salario prevista en el art. 26 de la Ley 361 de 1997.

2. Actuación procesal en el trámite de tutela 9. El trámite le correspondió, por reparto, al Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá. Esta autoridad judicial, mediante auto del 30 de junio de 2022 [4] , admitió la tutela y requirió a la EPS Sanitas, a la ARL Positiva, a la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez para que informaran todo lo relacionado con el estado de salud de la accionante.

10. La sociedad accionada y la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá no emitieron respuesta. 11. Por su parte, la EPS Sanitas [5] alegó falta de legitimación en la causa por pasiva, pues las pretensiones y los hechos de la tutela no plantearon una vulneración derivada de una acción u omisión de dicha entidad. En este sentido, la EPS solicitó que se declarara la improcedencia de la acción de tutela en su contra y se ordenara su desvinculación del trámite.

Adicionalmente, la entidad informó que: (i) la accionante se encuentra afiliada como cotizante a la EPS Sanitas y no registra accidente de trabajo; (ii) el 30 de octubre de 2020, mediante dictamen 770-20, la EPS realizó la calificación del

origen de las enfermedades de la accionante y advirtió que son de origen laboral; (iii) el 2 de julio de 2021, la Junta Regional de Calificación de Invalidez calificó las enfermedades de la accionante como de origen común; y (iv) el 23 de junio de 2022, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez varió la calificación y advirtió que las enfermedades de la accionante son de origen laboral.

De otra parte, la EPS manifestó que no conoce las recomendaciones hechas por los médicos tratantes de la accionante, pues cada especialista es autónomo en el manejo, control y seguimiento de cada paciente. Adicionalmente, la entidad hizo un recuento de las incapacidades reconocidas a la señora Peña, las cuales se otorgaron por los siguientes períodos:

Inicio Terminación 28/12/2016 29/12/2016 29/08/2019 31/08/2019 21/01/2020 23/01/2020 09/03/2020 13/03/2020
Finalmente, la entidad indicó que cumplió con sus obligaciones en la prestación de los servicios de salud y que la acción de tutela plantea una controversia laboral entre la actora y su empleadora, razón por la que la sociedad accionada es la llamada a satisfacer las pretensiones formuladas en la solicitud de amparo.

12. La Junta Nacional de Calificación de Invalidez [6] y Positiva Compañía de Seguros S.A. [7] argumentaron su falta de legitimación en la causa por pasiva, debido a que las pretensiones de la acción de tutela no se dirigieron en su contra y en el marco de sus actuaciones no han vulnerado los derechos de la accionante.

3. Fallo de primera instancia [8] 13. Mediante sentencia del 14 de julio de 2022, el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá declaró improcedente la acción de tutela instaurada por la señora Peña en contra de Hospital en Casa S.A.S. El juez consideró que la acción incumplió el requisito de subsidiariedad, ya que la accionante no acudió a la jurisdicción ordinaria laboral para resolver el conflicto con su empleador. Igualmente, la autoridad judicial indicó que, en este caso, no procede la tutela como un mecanismo transitorio de protección, pues no se configura una afectación inminente, grave, urgente e impostergable de los derechos fundamentales de la accionante.

Para descartar la configuración del perjuicio irremediable, el juzgado presentó cuatro argumentos. En primer lugar, indicó que la condición de salud de la accionante no configura, por sí sola, el perjuicio en mención y en el trámite de la tutela no se aportaron pruebas que demostraran la incidencia de las enfermedades de la accionante en el desempeño de sus funciones. En segundo lugar, el juez argumentó que no se demostró, con claridad, el nexo causal entre el despido y el estado de salud de la actora. En tercer lugar, la autoridad consideró que en el trámite de tutela no se probaron condiciones socioeconómicas indicativas de la afectación del mínimo vital. Finalmente, el juez argumentó que la actora no acreditó su condición de madre cabeza de familia.

4. Impugnación [9] 14. La accionante impugnó la sentencia de primera instancia y alegó que el juez no estudió su situación específica, pues es claro que las enfermedades que le han sido diagnosticadas no le permiten desarrollar sus actividades laborales y cotidianas de manera adecuada y en igualdad de condiciones con respecto a otras personas sin esas patologías. Adicionalmente, la señora Peña puso de presente que los procesos laborales se pueden demorar varios años y que la jurisprudencia constitucional ha establecido que los requisitos de procedibilidad de la tutela deben ser flexibilizados cuando la acción se instaura por personas en especial condición de vulnerabilidad o en circunstancias de debilidad manifiesta [10]. En ese orden de ideas, la ciudadana alegó que el juez se apartó de las reglas definidas en las sentencias C-200 de 2019 y SU-354 de 2017 sin presentar una justificación suficiente.

Igualmente, la señora Peña cuestionó que en la sentencia de primera instancia no se evaluó la protección de la estabilidad laboral reforzada, que constituye el fundamento de sus pretensiones, y que se desconocieron sus problemas de salud, los cuales le impiden realizar actividades que requieran de gran movilización y esfuerzos físicos [11].

Finalmente, la accionante manifestó que su subsistencia y la de su hijo se encuentran amenazadas porque dependen enteramente de su salario y es madre cabeza de familia, tal y como lo manifestó en el escrito de tutela.

5. Fallo de segunda instancia [12] 15. En sentencia del 18 de agosto de 2022, el Juzgado 36 Laboral del Circuito de Bogotá confirmó el fallo de primera instancia, que declaró improcedente el amparo, por el incumplimiento del requisito de subsidiariedad. En concreto, indicó que la accionante cuenta con mecanismos ordinarios ante la jurisdicción laboral para plantear las pretensiones formuladas en la acción de tutela.

Adicionalmente, el juez evaluó las condiciones de la accionante para determinar si es sujeto de especial protección constitucional y si es titular de estabilidad laboral reforzada. Al respecto, el juzgado citó las sentencias T-413 de 2014, T-647 de 2015 y T-052 de 2020, y determinó que la accionante no demostró que se cumplían las condiciones exigidas en el fuero de salud, pues: (i) no acreditó que el deterioro de su salud fuera significativo;

(ii) no probó que su condición de salud impidiera o dificultara el desempeño de sus funciones, ya que desarrolló su actividad laboral desde el año 2014 hasta el 2020, y (iii) solo probó que su empleadora conocía las recomendaciones que le realizó la EPS con anterioridad al despido. En consecuencia, la autoridad determinó que no procedía la acción de tutela como mecanismo principal.

Finalmente, el juzgado encontró que la tutela tampoco procedía como mecanismo transitorio, pues la accionante no aportó concepto de rehabilitación o dictamen que estableciera de forma efectiva su capacidad laboral ni que el despido tuviera relación directa con su estado de salud.

6. Actuaciones en sede de revisión y pruebas 16. En autos del 20 de enero [13] y 20 de febrero de 2023 [14] , la magistrada ponente ordenó a las partes que aportaran información relacionada con los hechos que motivaron la formulación de la acción de tutela. Si bien la parte accionada no allegó respuesta alguna, a continuación se reseñan las respuestas de la accionante y la intervención de la ARL Positiva.

a. Respuestas de la señora Nini Joanna Peña Ardila 17. Mediante correos del 31 de enero [15] y el 1º de marzo de 2023 [16] , la accionante dio respuesta a las preguntas realizadas a través los mencionados autos. En estas, la actora informó que: (i) su núcleo familiar se compone de su hijo menor de edad, su madre, su padre, su hermana y su sobrino menor de edad;

(ii) los miembros de su núcleo familiar la han asistido económicamente desde mayo de 2022, vive con sus padres actualmente y no aporta para el arriendo o los servicios; (iii) desde el 20 de enero de 2023 se encuentra afiliada al Sistema de Seguridad Social en Salud en el régimen subsidiado y, previo a eso, se encontró desafiada una vez culminó el periodo de protección laboral tras su despido; (iv) actualmente se encuentra en tratamiento médico por parte de la ARL Positiva, particularmente, tiene controles por especialista en una clínica del dolor; (v) no cuenta con ingresos propios y vive de la caridad de sus familiares, y (vi) no recibe servicio asistencial o subsidio alguno por parte del Estado.

Respecto de su situación al momento del despido, la accionante manifestó que vivía con sus padres, pero cubría gastos de arriendo, servicios y alimentación de ella y su hijo. Adicionalmente, la señora Peña indicó que ella se encargaba de la educación y el cuidado del niño.

En relación con los últimos servicios médicos que ha requerido, la señora Peña enlistó los siguientes: Fecha Servicio requerido 06/07/2016 Cita por medicina general.

01/09/2016 Cita por medicina general. 04/10/2021 Cita médica por medicina física y rehabilitación. 31/12/2021 Cita médica por medicina física y rehabilitación.

18/05/2022 Cita médica por medicina física y rehabilitación. 25/07/2022 Valoración por medicina laboral. 18/08/2022 Cita por control con médico fisiatra.

12/09/2022 Valoración por fisiatría. 12/10/2023 Valoración por fisiatría. 26/09/2022 Terapias de ondas de choque extracorpórea radiales, sesiones 1 y 2.

03/10/2022 Terapias de ondas de choque extracorpórea radiales, sesiones 3 y 4. 10/10/2022 Terapias de ondas de choque extracorpórea radiales, sesiones 5 y 6.

18/10/2022 Valoración por consulta del dolor. 27/10/2022 Terapias de ondas de choque extracorpórea radiales, sesión 1 de 3. 03/11/2022 Terapias de ondas de choque extracorpórea radiales, sesión 2 de 3.

11/11/2022 Terapias de ondas de choque extracorpórea radiales, sesión 3 de 3. 19/01/2023 Valoración por consulta del dolor. Adicionalmente, la accionante informó que su empleador tenía información sobre las siguientes circunstancias. Primero, conocía las citas médicas prescritas con medicina general y especialistas desde 2016 hasta la fecha del despido. Segundo, tuvo acceso al dictamen de determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral y ocupacional realizado el 2 de julio de 2021 por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá, en el cual se incluyó el análisis de riesgo solicitado a Hospital en Casa y que realizó el 19 de septiembre de 2020. Tercero, se le notificó el dictamen del 23 de junio de 2022 realizado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

Cuarto, la empleadora conoció que las enfermedades de la accionante se calificaron como de origen laboral. La señora Peña también manifestó que envió correos electrónicos al área de talento humano en los que le informó a su empleadora sobre las recomendaciones médicas que se le realizaron, y la empresa le practicó un examen médico ocupacional. Sin embargo, la accionante precisó que los resultados de dicha valoración no le fueron entregados, razón por la que solicitó que se requiera a Hospital en Casa para que suministre dichos resultados.

La accionante también informó que, en virtud de la información enviada, la empresa realizó modificaciones en las labores que ella debía desempeñar. Primero, cambiaron a la señora Peña a diferentes pacientes para que evitara realizar movimientos repetitivos y hacer fuerza, conforme a las recomendaciones de la fisiatra de la EPS. Luego, en octubre de 2019, Hospital en Casa reubicó a la accionante en el área administrativa, donde debía contestar correos y teléfonos, entregar suministros biomédicos y enviar agendas a médicos, terapeutas y auxiliares de enfermería, entre otras labores.

Por último, la accionante aclaró que suscribió un único contrato a término fijo nominal administrativo asistencial en el año 2014 y con fecha de vencimiento en 2015. Dicho contrato fue renovado automáticamente hasta la fecha del despido, de acuerdo con el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

b. Intervención de Positiva ARL [17] 18. El 13 de febrero de 2023, la ARL Positiva informó que en sus bases de datos obra registro del 30 de octubre de 2020, en el que se precisa que la accionante fue diagnosticada con epicondilitis medial derecha, epicondilitis lateral bilateral y lesión del nervio cubital – atrapamiento del nervio ulnar derecho. Estas enfermedades se calificaron como de origen laboral por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, mediante dictamen N° 1024477302 – 10619 del 23 de junio de 2022.

Adicionalmente, Positiva informó que ha garantizado todas las prestaciones médicas y asistenciales para atender las enfermedades de la accionante, conforme a la Ley 776 de 2002. Por último, la entidad remitió la bitácora de servicios de salud [18] prestados a la señora Peña, de la cual se extrae que la accionante inició tratamiento médico con la ARL en julio de 2022 hasta el presente.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1. Competencia 1. La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar los fallos proferidos dentro del trámite de la tutela de la referencia, con fundamento en el inciso 3 del artículo 86 y el numeral 9 del artículo 241 de la Constitución, en concordancia con los artículos 32 a 36 del Decreto 2591 de 1991 [19] .

2. Procedencia de la acción de tutela 2. Antes de evaluar de fondo la tutela presentada por Nini Joanna Peña Ardila, es necesario determinar la procedencia de la acción de tutela. Con ese objetivo, se pasa a evaluar si se cumplen los

requisitos mínimos de procedencia, esto es: (i) legitimación en la causa por activa; (ii) legitimación en la causa por pasiva;

(iii) inmediatez; y (iv) subsidiariedad. 3. En primer lugar, el requisito de legitimación en la causa por activa se refiere a la titularidad de los derechos cuya protección se reclama conforme al artículo 86 de la Constitución. En otras palabras, este requisito busca asegurar que el derecho fundamental que se alega amenazado o vulnerado en la acción de tutela sea uno propio del demandante y no de otra persona [20] .

En este caso, dicho requisito se cumple, pues la señora Peña Ardila formuló la acción de tutela directamente y es la titular de los derechos que alega vulnerados -estabilidad laboral reforzada, mínimo vital y móvil, vida digna, igualdad y salud-.

4. En segundo lugar, el requisito de legitimación en la causa por pasiva se refiere a aquellas entidades o particulares contra las cuales se puede presentar una acción de tutela, y a las que se les atribuye la violación de un derecho fundamental. En este caso, la acción de tutela se presentó contra Hospital en Casa S.A.S., sociedad a la que se le atribuye la violación de los derechos fundamentales de la accionante, debido a que presuntamente terminó la relación laboral que sostenía con la actora, en desconocimiento del fuero de estabilidad laboral reforzada que cobijaba a la trabajadora por sus condiciones de salud.

Cabe resaltar que, en concordancia con el artículo 86 superior y de conformidad con los artículos 5 y 42 numerales 4 y 9 del Decreto 2591 de 1991, las acciones de tutela son procedentes cuando se interponen en contra de acciones u omisiones de particulares respecto de los cuales el solicitante se encuentre en estado de subordinación. En el presente caso, la legitimación por pasiva se encuentra acreditada, pues la tutela fue interpuesta en contra de la actuación de un particular, Hospital en Casa S.A.S., frente al cual la accionante se encontraba en estado de subordinación porque tenía una relación laboral con esta.

5. En tercer lugar, el requisito de inmediatez se refiere al tiempo que transcurre entre la vulneración o amenaza contra un derecho fundamental y la presentación de la acción de tutela. Esta Corte ha determinado que para que se satisfaga este requisito debe existir un plazo razonable entre la ocurrencia del hecho que se invoca como violatorio de derechos fundamentales y la presentación de la tutela [21] .

En el caso bajo estudio se advierte que la señora Peña presentó la acción de tutela el 30 de junio de 2022 y, de acuerdo con las manifestaciones de la accionante, fue despedida por Hospital en Casa el 21 de abril de 2022. De manera que, entre la fecha en la que se dio la presunta vulneración de derechos fundamentales y la presentación de la acción de tutela transcurrieron aproximadamente 2 meses. En ese sentido, es claro que la solicitud de amparo se presentó en un plazo razonable y, por lo tanto, se cumple el requisito de inmediatez.

6. En cuarto lugar, se encuentra el requisito de subsidiariedad , que hace referencia a la existencia de mecanismos ordinarios para proteger los derechos en el caso particular. En este sentido, la tutela resultará improcedente cuando sea utilizada como mecanismo alternativo de defensa a los medios judiciales ordinarios previstos en la legislación, salvo que se requiera el amparo constitucional para evitar la consumación de un perjuicio irremediable o que los mecanismos ordinarios no resulten idóneos o eficaces para garantizar la protección de los derechos presuntamente vulnerados o amenazados [22] .

En este caso se advierte que la tutela interpuesta por Nini Joanna Peña Ardila es procedente, pues el mecanismo ordinario con el que cuenta, que corresponde a iniciar un proceso laboral ante la Jurisdicción Ordinaria, no resulta eficaz para proteger sus derechos. Esto es así por dos motivos.

En primer lugar, la accionante se encuentra en estado de debilidad manifiesta por su condición de salud y su situación económica. Frente a su estado de salud, la señora Peña explicó y acreditó en el trámite de tutela que tiene varias enfermedades de origen laboral que afectan su desempeño en su trabajo como enfermera. En efecto, la ciudadana demostró que desde el año 2015 presentó molestias en sus brazos, razón por la que debió ser atendida en múltiples ocasiones por su EPS y los médicos tratantes le recomendaron evitar ciertos movimientos, no manipular cargas pesadas y hacer pausas activas, entre otras medidas. Además, en el trámite de tutela se constató que la accionante actualmente continua en tratamiento para sus enfermedades por medio de la ARL Positiva, lo cual dificulta su búsqueda de trabajo.

En relación con su situación económica, la señora Peña puso de presente que el sueldo que recibía como contraprestación a sus servicios en Hospital en Casa era la única fuente de ingresos con la que contaba para asegurar su sustento y el de su hijo menor de edad. Aunque, al parecer, la accionante recibió un monto de dinero correspondiente a la liquidación por parte de la empresa al momento del despido, lo cierto es que, a pesar de ello, manifestó de forma clara que, a partir del despido, no ha podido acceder a otro trabajo ni cuenta con ingreso alguno, razón por la que su familia le ha brindado soporte económico desde entonces. En efecto, la ciudadana explicó que al momento del despido vivía con su hijo en la casa de sus padres, pero debía asumir el pago de arriendo, servicios y alimentación, así como la manutención, el cuidado y la educación de su hijo. No obstante, una vez dejó de recibir el sueldo por su trabajo en Hospital en Casa, su familia la auxilió.

A pesar de este apoyo y de la eventual liquidación que pudo haber recibido, la accionante y su hijo se encuentran clasificados en el nivel C2 del Sisbén [23] , lo cual implica que se encuentran en situación de vulnerabilidad [24] .

Sobre sus condiciones actuales, la accionante indicó que no cuenta con un sustento propio para asumir sus gastos y los de su hijo. Finalmente, la actora señaló que, como consecuencia de la terminación de la relación laboral, temporalmente estuvo desafiada del sistema de salud y actualmente está afiliada al régimen subsidiado, lo cual fue corroborado por el despacho a través de una consulta en la página web de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES).

En consecuencia, a partir de las condiciones de salud de la accionante y de su situación socioeconómica, se advierte una situación de debilidad manifiesta, debido a que: (i) actualmente se encuentra en tratamiento médico relacionado con varias enfermedades que le impiden el desarrollo de sus labores profesionales; (ii) en virtud de lo anterior, la accionante no ha podido conseguir un nuevo trabajo para sostenerse a sí misma y a su hijo menor de edad; y (iii) si bien la accionante cuenta con un apoyo económico transitorio de su familia, este no es suficiente, pues está clasificada en el nivel C2 del Sisbén y se encuentra afiliada al Sistema de Seguridad Social en salud en el régimen subsidiado.

Vale la pena señalar que, en contextos como el presente, en los que se advierte que la accionante se encuentra en condiciones de vulnerabilidad y en los que se reclama la protección reforzada de la estabilidad laboral por condiciones de salud, la Corte ha reconocido que la acción ordinaria laboral no es eficaz para brindar un remedio integral [25] .

Al respecto, la Corte ha establecido que la acción de tutela, en principio, no es la vía judicial idónea para obtener el reintegro laboral, pues existe una jurisdicción especializada que ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad [26] . Pero, excepcionalmente, el amparo constitucional es viable para obtener el reintegro de una trabajadora si esta se encuentra inmersa en una situación de debilidad manifiesta que puede impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna [27] .

Por lo tanto, particularmente en casos en que la accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada en razón de que se encuentra en condición de debilidad manifiesta y sea desvinculada de su empleo sin la autorización necesaria de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela perderá su carácter subsidiario para convertirse en el mecanismo de protección principal [28] .

Entonces, la protección procederá de manera definitiva, en aras de no imponer una carga desproporcionada a la accionante, en consideración a que “experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial” [29] .

7. En segundo lugar, se advierte que la accionante alegó ser madre cabeza de familia, situación que la convierte en un sujeto de especial protección constitucional. En efecto, en el escrito de tutela y en el trámite de revisión, la señora Peña explicó que tiene un hijo de 11 años que depende de ella enteramente tanto para su cuidado como para su sustento. Luego, como consecuencia de la terminación del contrato laboral y de las barreras que enfrenta para acceder a otro trabajo por su condición de salud, su familia debió prestarle apoyo económico transitorio. De manera que, si bien la accionante cuenta provisionalmente con ayuda de sus padres y su hermana, lo cierto es que del escrito de tutela y de una declaración extrajudicial [30] aportada por la accionante se desprende que su hijo depende 100% de ella económicamente y en lo que respecta a su cuidado, lo cual no fue desvirtuado por la entidad accionada. Adicionalmente, en la ADRES, la accionante figura como “cabeza de familia”.

Sobre el concepto de madre cabeza de familia, vale la pena señalar que la jurisprudencia ha indicado que se refiere a aquellas mujeres que proporcionan un sustento económico, social y afectivo en el hogar [31] .

Estas no necesariamente deben ejercer la maternidad, sino que puede ser que estén a cargo de sus padres o de personas muy allegadas que conformen su núcleo [32] .

Pero no toda mujer puede ser considerada como madre cabeza de familia por el sólo hecho de que esté a su cargo la dirección del hogar [33] . La jurisprudencia de esta Corte ha establecido los siguientes presupuestos para ostentar dicha calidad:

(i) tener a cargo responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar. (ii) Que dicha responsabilidad sea permanente.

(iii) Que la pareja no solo se ausente de forma permanente o abandone el hogar, sino que se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre, o que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental o, la muerte.

(iv) Que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar [34] .

Al respecto del último presupuesto, la Corte ha indicado que el juez debe valorar para el caso específico si la persona que alega ser cabeza de hogar recibe amplio y sustancial apoyo de los demás miembros de la familia [35] . No obstante, la protección del derecho fundamental de estos sujetos no puede verse afectado si su familia les brinda un apoyo mínimo en razón de la solidaridad familiar, pues esto no obsta para que haya una verdadera afectación al mínimo vital a causa del despido, el cual también debe ser protegido en concordancia con la autonomía a que tiene derecho toda persona para procurarse su propio sustento [36] .

Para el caso concreto, las primeras tres condiciones mencionadas se cumplen, pues, como se explicó, la accionante: (i) tiene a cargo el 100% de la responsabilidad de su hijo menor de edad; (ii) dicha responsabilidad es permanente; y (iii) el padre del menor de edad no tiene presencia en la vida de este de forma alguna.

Ahora bien, con respecto a la última condición, es decir, que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, el despacho considera que en este caso también se cumple. Esto se debe a que, si bien la accionante comparte techo con sus padres y su hermana, ella debe asumir por su cuenta los gastos de arriendo, servicios y alimentación sobre ella y su hijo, así como los gastos de la educación del menor de edad y el cubrimiento de todas sus

necesidades, incluyendo su cuidado. En este sentido, se puede concluir que la señora Peña asume de forma solitaria la responsabilidad sobre hijo.

En adición, si bien es cierto que actualmente sus padres y su hermana le están prestando apoyo económico a la accionante, este ha sido mínimo y en razón de la solidaridad familiar, debido a la precaria situación en la que se encuentra la señora Peña en conjunto con su hijo de 11 años. Así, como lo ha entendido la jurisprudencia, esta ayuda no obsta para que haya una verdadera afectación al mínimo vital de estos sujetos a causa del despido de la accionante, la cual tiene derecho, además, de procurarse su propio sustento para no necesitar vivir de la caridad de sus familiares.

En consecuencia de lo anterior, este despacho encuentra acreditada la calidad de madre cabeza de familia de la accionante. En este contexto, cabe resaltar que el hecho de que la señora Peña sea madre cabeza de familia implica que la posible amenaza de sus derechos se extiende a su núcleo familiar dependiente, es decir, a su hijo, que también es sujeto de especial protección por ser menor de edad.

En escenarios como este, la Corte ha dicho que la tutela es procedente pues “ofrece la celeridad y la eficacia necesarias para asegurar el derecho a la estabilidad laboral, al mínimo vital, a la seguridad social, y de aquellos sujetos vulnerables que se encuentran a su cargo” [37] .

Esto encuentra su fundamento en que la falta de ingresos de la madre cabeza de familia podría comportar eventualmente mayor perjuicio, pues las personas a su cargo quedan completamente desprotegidas y en un estado de indefensión inminente [38] . Además, en casos en los cuales se encuentra en riesgo el derecho al mínimo vital de sujetos en estado de especial protección constitucional, la acción de tutela se convierte en el mecanismo de protección principal por ser el más adecuado [39] .

En conclusión, en este caso se encuentra acreditado el requisito de subsidiariedad, pues la acción laboral ordinaria resulta no ser eficaz para proteger los derechos de la accionante y su hijo, toda vez que la señora Peña se encuentra en estado de debilidad manifiesta, es madre cabeza de familia y el mínimo vital de ella y su hijo depende del salario que la accionante recibía por su trabajo en Hospital en Casa.

8. En definitiva, la tutela presentada por la señora Peña Ardila, cumple con los requisitos generales de procedencia de la acción. Por esa razón, se pasará a estudiar de fondo las solicitudes presentadas por la accionante en el proceso de la referencia.

3. Delimitación del problema jurídico y metodología de la decisión 9. La señora Nini Joanna Peña Ardila interpuso acción de tutela contra la empresa Hospital en Casa S.A.S. por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y móvil, a la vida digna, a la igualdad y a la salud. La accionante alegó que fue despedida sin justa causa en razón a que fue diagnosticada con epicondilitis medial derecho, epicondilitis lateral bilateral y lesión del nervio cubital – atrapamiento del nervio ulnar derecho, enfermedades que le impiden realizar normalmente sus labores como auxiliar de enfermería.

Adicionalmente, la señora Peña manifestó que, debido a su condición de salud, Hospital en Casa debía contar con autorización del Ministerio del Trabajo para desvincularla, requisito que no fue atendido por la empresa. Así las cosas, la accionante solicitó que se amparen sus derechos y, en consecuencia, que se ordene a la sociedad accionada: (i) reintegrarla laboralmente en un cargo de igual o superior jerarquía y remuneración al que venía ocupando; (ii) pagarle todos los salarios, prestaciones y aportes a seguridad social con destino a las entidades gestoras correspondientes desde el momento del despido hasta que se haga efectivo el reintegro laboral, y (iii) pagarle la indemnización equivalente a 180 días de salario prevista en el art.

26 de la Ley 361 de 1997. 10. En atención a los hechos planteados y en virtud de que la acción de tutela es procedente , corresponde establecer si, en este caso:

¿un empleador vulnera los derechos a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y móvil, a la vida digna, a la igualdad y a la salud de una empleada que se desempeñaba como auxiliar de enfermería, es madre soltera y cuenta con una calificación de pérdida de capacidad laboral que indica que sus enfermedades tienen un origen laboral, al dar por terminado su contrato de trabajo sin justa causa y sin que haya mediado autorización del Ministerio de Trabajo? En caso de que se encuentre que el empleador efectivamente vulneró los derechos de la accionante, corresponderá a la Sala analizar la eventual procedencia del reintegro laboral, el pago de acreencias laborales dejadas de percibir desde la desvinculación y el reconocimiento y pago de la indemnización por despido injustificado contenido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

11. Para responder el problema jurídico, se reiterará brevemente lo establecido por la jurisprudencia constitucional en relación con: (i) la protección de las personas en estado de debilidad manifiesta y la estabilidad laboral reforzada; y (ii) la estabilidad laboral reforzada para personas en condición de debilidad manifiesta por situaciones de salud. Adicionalmente, en vista de que la empresa accionada no allegó respuesta alguna en el trámite de tutela, se reiterará brevemente lo dicho por esta Corte respecto de la presunción de veracidad que asiste a los accionantes. Finalmente, se resolverá el caso concreto.

4. Reiteración de jurisprudencia sobre la protección de las personas en estado de debilidad manifiesta y la estabilidad laboral reforzada 12. La protección de las personas en estado de debilidad manifiesta se traduce en la obligación del Estado de adoptar y promover medidas para favorecer a grupos de personas que se encuentran en situación de debilidad generada por desigualdades históricas, sociales, culturales, físicas o económicas, para que puedan gozar plenamente y de forma efectiva de sus derechos [40] . Esta prerrogativa encuentra su fundamento en el artículo 1º de la Constitución, el cual consagra el principio de solidaridad social, así como en el artículo 13 superior, que contempla la igualdad material. De esta última norma se deriva, además, la obligación estatal de propiciar las condiciones para que las personas que se encuentren en estado de debilidad manifiesta tengan una protección diferencial.

13. Una de las medidas que ha tomado el Estado para amparar a las personas en situación de debilidad manifiesta es la estabilidad laboral reforzada, cuyo objetivo es proteger a las personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral [41] . Esta protección tiene carácter de derecho fundamental y encuentra su fundamento, además de en los artículos 1º y 13 superiores, en el artículo 53 constitucional y en los artículos 2 y 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [42] .

Si bien la estabilidad en el empleo es un derecho en cabeza de todas las personas, esta puede ser clasificada en tres categorías a partir de su intensidad: (i) precaria [43] , (ii) relativa [44] o (iii) reforzada, lo cual dependerá del sujeto en relación con el que se predique la estabilidad correspondiente. De acuerdo con la jurisprudencia de esta Corte, algunos de los titulares de la estabilidad laboral reforzada son las mujeres embarazadas, las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, los aforados sindicales y las madres cabeza de familia [45] .

Para estos sujetos, la ley y la Constitución: “prevén requisitos cualificados que condicionan la legalidad y eficacia de la desvinculación laboral y otorgan garantías constitucionales de protección diferenciadas a sus derechos fundamentales una vez el contrato laboral termina por cualquier causa” [46] .

Reiteración de jurisprudencia sobre la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de debilidad manifiesta por salud 14. Si bien hay múltiples sujetos titulares de la estabilidad laboral reforzada, en esta providencia solo se hará referencia a la protección definida para los sujetos en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud por su relevancia en la resolución del caso concreto.

15. En primer lugar, hay que señalar que una persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta por motivos de salud en el ámbito laboral cuando: “su situación de salud le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad” [47].

En este sentido, la Corte ha establecido que para determinar si una persona es titular de la garantía de estabilidad laboral reforzada no se requiere una calificación de pérdida de capacidad laboral, sino que se deben cumplir los siguientes tres presupuestos [48]. Primero, que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades. Segundo, que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido. Tercero, que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de tal forma que sea claro que el despido fue discriminatorio.

En cuanto al primer presupuesto, en la Sentencia SU-087 de 2022 se recopilaron y sistematizaron algunas reglas establecidas previamente en la jurisprudencia de la Corte, así:

Supuesto Eventos que permiten acreditarlo Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral (a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.

(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral. (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.

(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL [49] tiene lugar antes del despido.

Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral (a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.

(b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.

(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL. Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral (a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.

(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.

Con respecto al segundo presupuesto, en la misma Sentencia SU-087 de 2022, la Corte estableció que se acredita que el empleador tenía conocimiento de la condición de debilidad manifiesta del trabajador cuando:

“ 1) [l]a enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria. 2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.

3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.

4) El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.

5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.

6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.

7) Los indicios probatorios evidencian que durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador .

Por el contrario, este conocimiento no se acredita cuando (i) ninguna de las partes prueba su argumentación; (ii) la enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato;

(iii) el diagnóstico médico se da después del despido; y (iv) pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas” [50] .

Finalmente, en lo que respecta al tercer presupuesto, la jurisprudencia de este Tribunal ha señalado que se presume que el despido se dio a causa de la debilidad manifiesta del trabajador. Así las cosas, el empleador tiene la carga de la prueba en este escenario para demostrar que el despido obedeció a una justa causa y así desvirtuar dicha presunción [51] .

16. Ahora bien, el derecho a la estabilidad laboral reforzada para personas en situación de vulnerabilidad en razón de su estado de salud se concreta en las garantías de protección especiales y diferenciadas que hacen parte del fuero de salud [52] . Este se encuentra previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual dispone que:

“ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo” [53] . La misma disposición dicta que en caso de que el contrato de una persona en situación de discapacidad sea terminado sin la mencionada autorización, dicha persona tendrá:

“derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario” [54] . Si bien dicha norma solo menciona a las personas en situación de discapacidad, la jurisprudencia de este Tribunal ha hecho extensivo su alcance a toda persona que se encuentre en situación de debilidad manifiesta por razones de salud [55] .

Adicionalmente, es necesario tener en cuenta que el fuero de salud no solo comprende la indemnización descrita, sino que también incluye las siguientes garantías:

(i) la ineficacia del despido o de la terminación del contrato de trabajo que tenga como causa el estado o condición de salud del trabajador. Esta prohibición cubre la decisión de no renovar contratos a término fijo [56] .

(ii) El derecho a permanecer en el empleo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral [57] . (iii) La obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al inspector de trabajo para desvincular al trabajador, que de incumplirse tornará el despido o terminación del contrato ineficaz [58] .

(iv) La presunción de despido discriminatorio, que implica que se asumirá que la desvinculación se dio a causa del deterioro en la salud del trabajador con fuero de salud [59] . En este sentido, le corresponde al empleador demostrar que el despido no se dio con ocasión de dicha circunstancia, sino que obedeció a una justa causa o a una causa objetiva [60] .

La finalidad de que medie autorización del Ministerio de Trabajo para la desvinculación de un trabajador amparado con fuero de salud es brindar una medida de protección a un sujeto en situación de vulnerabilidad frente a una posible discriminación, sin cerrar la posibilidad de que el empleador pueda desvincularlo en caso de que se configure una causal objetiva [61] , pues no se trata de un derecho absoluto.

17. Ahora bien, una vez se comprueba la violación del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, existen múltiples remedios para el restablecimiento de los derechos del trabajador, los cuales fueron recogidos en la Sentencia T-195 de 2022 y corresponden a:

“ (i) la ineficacia del despido, (ii) el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir durante el periodo de desvinculación, (iii) el reintegro del afectado, (iv) la capacitación para cumplir las tareas del nuevo cargo, de ser necesario, y (v) el pago de una indemnización equivalente a 180 días del salario (...)” .

Con respecto a la procedencia y pertinencia del reintegro, la citada sentencia sintetizó las diferentes reglas establecidas en la jurisprudencia de la Corte, así:

“(i) [e]l reintegro sólo es procedente si, al momento de que la sentencia que lo ordena es proferida, el accionante desea regresar a su puesto de trabajo.

(ii) El empleador tiene la obligación de reubicar al trabajador en un cargo que este pueda desempeñar y en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud.

(iii) El juez debe examinar en cada caso concreto si la medida de reubicación es fácticamente posible a partir de 3 elementos (a) el tipo de función que desempeña el trabajador, (b) la naturaleza jurídica del empleador y (c) las condiciones de la empresa y/o la capacidad del empleador para efectuar los movimientos de personal.

(iv) En caso de que la posibilidad de reubicación definitivamente exceda la capacidad del empleador, este tiene la obligación de (a) poner tal hecho en conocimiento del trabajador y (b) brindarle la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación.” [62] .

18. En resumen, una persona se encuentra en estado de debilidad manifiesta por su condición de salud si esta le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus funciones. Las personas que se encuentran en esta situación gozan del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el cual implica, entre otras cosas, que sus contratos solo podrán terminarse por causales objetivas y deberá mediar autorización del Ministerio de Trabajo para que su desvinculación sea válida. En estas situaciones opera una presunción de despido discriminatorio, lo cual significa que el empleador es quién deberá probar que la desvinculación se dio por causas objetivas y no tuvo que ver con la condición de salud del trabajador. Y, en caso de que el trabajador no cumpla con dicha carga, procederá el reintegro del empleado, entre otros posibles remedios.

La presunción de veracidad en el trámite de tutela. Reiteración de jurisprudencia. 19. Dado que Hospital en Casa omitió pronunciarse respecto de la acción de tutela interpuesta por Nini Joanna Peña Ardila tanto en el trámite adelantado en las instancias ordinarias como en el trámite en sede de revisión, es necesario hacer una referencia a la presunción de veracidad que prevé el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991.

20. La presunción de veracidad en el trámite de tutela encuentra su origen en el Decreto 2591 de 1991, cuyo artículo 19 dispone que el juez de tutela podrá requerir a la parte accionada para que presente informes sobre los hechos que derivaron en la solicitud de amparo. En consonancia con esto, el artículo 20 del mismo decreto dicta que si el informe no fuere rendido en el plazo otorgado, “se tendrán por ciertos los hechos y se entrará a resolver de plano, salvo que el juez estime necesaria otra averiguación previa” [63] .

Esto quiere decir que los accionados tienen la obligación de rendir los informes que les sean solicitados en el proceso de tutela y dentro del plazo establecido por el juez, so pena de que se presuman como ciertos los hechos relatados por el

accionante.

Esta presunción de veracidad, que favorece al promotor del amparo, tiene dos finalidades principales. De un lado, se trata de una herramienta que pretende contribuir en la decisión pronta y oportuna de las acciones de tutela, pues de por medio se encuentra la amenaza o afectación de derechos fundamentales. La segunda, es que se pretende asegurar la obligatoriedad de las órdenes judiciales, como las que emiten los jueces de tutela y la Corte Constitucional, al solicitar los informes a los sujetos accionados, las cuales no pueden ser desatendidas sin consecuencias [64] . Así, esta presunción también se utiliza como una sanción al desinterés o negligencia de la autoridad o particular contra quien se interpuso la tutela, además de asegurar que el trámite constitucional siga su curso sin verse supeditado a la respuesta del accionado [65] .

La jurisprudencia constitucional ha señalado, además, que esta presunción se debe aplicar de forma más rigurosa cuando el accionante se encuentra en condición de subordinación o dependencia respecto del accionado.

Esto es así, ya que en estos escenarios la parte menos fuerte de la relación usualmente tiene una mayor dificultad para acceder al material probatorio necesario para demostrar que una situación le es desfavorable y que se configuró una violación a sus derechos fundamentales [66] .

Así las cosas, la parte que se encuentra en una mejor situación probatoria es la llamada a asumir la carga de la prueba en estas circunstancias [67] .

Finalmente, cabe aclarar que, si bien la presunción de veracidad constituye una valiosa herramienta que, como se explicó, contribuye a que la acción de tutela se decida de forma célere y así logre su propósito de protección y restablecimiento efectivo de los derechos fundamentales, en todo caso los jueces de tutela tienen la obligación de hacer un examen integral y crítico de las circunstancias alegadas y de los elementos de prueba obrantes en el trámite.

Adicionalmente, en ejercicio de sus facultades probatorias, el juez de tutela podrá decretar y practicar las pruebas que considere necesarias, en aras de buscar los elementos de juicio que le permitan llegar a una convicción seria y suficiente sobre la situación fáctica del caso a estudiar [68] .

7. Análisis del caso concreto 21. Como quiera que la accionante planteó que su empleadora, la sociedad Hospital en Casa S.A.S., terminó la relación laboral que se extendió por más de siete años, en desconocimiento de la protección especial de la que es sujeto como consecuencia de su situación de salud y, por lo tanto, solicitó que se ampare su derecho a la estabilidad laboral reforzada, entre otros, se examinará si en el presente caso concurren las condiciones definidas en la jurisprudencia constitucional para que proceda el reintegro laboral de la accionante. Por lo tanto, (i) se analizará si para el momento del despido la accionante tenía una condición de salud que le impedía o dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) en caso de que se encuentre efectivamente acreditada la primera condición, se determinará si la situación de salud era conocida o no por la empresa accionada; y (iii) se estudiará si existió una justificación suficiente para la desvinculación o se trató de un despido discriminatorio. Finalmente, en caso de ser procedente, se analizarán los remedios más adecuados para la situación concreta.

22. Antes de comenzar con el examen anunciado, es fundamental aclarar que la sociedad accionada, pese a ser requerida en el trámite de las instancias ordinarias y en dos oportunidades en sede de revisión, no se manifestó respecto de los hechos planteados en el escrito de tutela presentado por Nini Joanna Peña. Así, en virtud de la presunción de veracidad prevista en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991, se tendrán por ciertos los hechos que la señora Peña expuso sin dejar de examinar, de forma integral, los elementos de prueba obrantes en el proceso y las circunstancias planteadas como fundamento de la solicitud de amparo.

23. Como ya se estableció en las consideraciones de esta sentencia, se deben acreditar tres elementos para determinar si una persona es titular de la garantía de estabilidad laboral reforzada. Primero, se debe establecer si el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.

Segundo, se debe estudiar si la condición de debilidad manifiesta era conocida por el empleador en un momento previo al despido. Tercero, se debe analizar si existe o no una justificación suficiente para la desvinculación, de tal forma que sea claro que el despido fue discriminatorio.

24. Para determinar la primera condición, la jurisprudencia ha planteado factores relevantes de análisis, como el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico o si al momento del despido existían recomendaciones médicas. Igualmente, para examinar este presupuesto es necesaria la consideración de las labores que desempeñaba el trabajador.

En el presente asunto se advierte que la accionante fue diagnosticada por su EPS con epicondilitis medial derecho, epicondilitis lateral bilateral y atrapamiento del nervio ulnar derecho, el 30 de octubre de 2020, y posteriormente, la Junta Regional de Calificación de Invalidez reiteró el diagnóstico, el 2 de julio de 2021 [69]. Si bien de las pruebas aportadas se evidencia que la accionante inició tratamiento médico para estas enfermedades con la ARL Positiva con posterioridad a su despido [70], también es claro que existían recomendaciones médicas previas a la desvinculación de la señora Peña. Particularmente, los médicos tratantes de la accionante emitieron recomendaciones médicas en los siguientes términos:

“RECOMENDACIONES ERGONÓMICAS X 6 MESES: *Evitar posturas repetitivas en flexión y extensión de codo DERECHO, así como, la pronación, supinación, extensión y flexión de muñeca combinada con el movimiento repetitivo en ciclos de trabajo *Evitar cambios bruscos de temperatura *Realizar agarres de forma bimanual *Hacer pausas activas de trabajo cada dos horas por cinco minutos para ejercicio de estiramiento *Manipulación de carga sin adecuadas ayudas mecánicas con mano derecha hasta 3 Kg” [71].

Dichas recomendaciones fueron realizadas en abril de 2019, y luego fueron reiteradas, en términos similares, en octubre de 2019 [72], marzo [73] y septiembre de 2020 [74], en febrero [75], agosto [76] y diciembre de 2021 [77] y en mayo de 2022 [78]. Así las cosas, se evidencia que para el momento del despido existía un diagnóstico médico y unas recomendaciones médicas. Y, luego del despido, la accionante inició tratamiento médico a través de la ARL.

Ahora bien, es necesario examinar las labores que desempeñaba la accionante en su trabajo para determinar si sus enfermedades le impedían o dificultaban significativamente su realización. Al respecto, se tiene en consideración que, de acuerdo con el contrato de trabajo [79] aportado como anexo al escrito de tutela, la señora Peña desempeñaba funciones como auxiliar de enfermería para la sociedad Hospital en Casa. Adicionalmente, a partir de los hechos relatados por la accionante y de los dictámenes emitidos por las juntas nacional [80] y regional de calificación de invalidez [81], se constató que la señora Peña debía movilizar, desplazar y cambiar de posición a una paciente de aproximadamente 140kg 7 veces al día, así como asistirle con terapias físicas, respiratorias y ocupacionales, cambiarle el pañal, lubricarle la piel y vestirla, entre otras actividades. Para llevar a cabo todas estas labores, la accionante debía realizar movimientos repetitivos y grandes esfuerzos con sus brazos.

Entonces, se advierte que las enfermedades de la accionante le impedían realizar normalmente las funciones que le habían sido asignadas en el marco de su cargo como auxiliar de enfermería, pues gran parte de sus actividades se concentraba en ayudar a movilizar a la paciente, para lo cual debía hacer grandes esfuerzos, así como movimientos repetitivos, los cuales fueron prohibidos por sus médicos. Adicionalmente, cabe resaltar que la empresa Hospital en Casa modificó las labores que la accionante debía desempeñar, la reubicó en diferentes domicilios y, finalmente, en octubre de

2019, la reubicó en el área administrativa . Esto también deja en evidencia que la señora Peña no podía realizar las labores que le habían sido asignadas como enfermera con normalidad.

De manera que, a partir de los criterios definidos en la jurisprudencia, se encuentra que en el presente asunto se configuró uno de los eventos que permite tener por acreditada la primera condición, pues se probó que antes del despido, la accionante fue diagnosticada con una enfermedad que le impedía realizar gran parte de sus labores como auxiliar de enfermería y contaba con recomendaciones médicas que representaban una barrera para realizar sus funciones con normalidad.

En consecuencia, se encuentra que en este caso efectivamente se acreditó que, para el momento de la terminación del contrato laboral, esto es, el 21 de abril de 2022, la accionante presentaba una condición de salud que le impedía significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades. De hecho, como consecuencia de las enfermedades en mención y de las recomendaciones emitidas sobre el desarrollo de las labores como enfermera fue reubicada para que desarrollara labores en el área administrativa, como contestar correos y teléfonos, entregar suministros biomédicos y enviar agendas a médicos, terapeutas y auxiliares de enfermería, entre otras.

25. En el examen de la segunda condición, es necesario reiterar que, como se explicó en el fundamento jurídico 19, el silencio de las autoridades o de los particulares accionados genera una consecuencia probatoria, en la que se tienen por ciertos los hechos relatados por la accionante. Ahora bien, la jurisprudencia ha establecido algunas circunstancias que permiten acreditar el conocimiento del empleador sobre las condiciones de salud del trabajador, entre las que se encuentran que el trabajador deba cumplir con recomendaciones de medicina laboral y que haya indicios que evidencien que durante la ejecución del contrato el trabajador debió acudir al médico en múltiples oportunidades, presentó incapacidades médicas y en la tutela afirmó que le informó de su condición de salud al empleador.

En este caso, se puede concluir que Hospital en Casa conocía de la situación de debilidad manifiesta en la que se encontraba la accionante. Esto es así debido a que la señora Peña señaló en el escrito de tutela que le informó a su empleador sobre su condición de salud y esta manifestación no fue confrontada ni desvirtuada por el empleador, por lo cual se presume cierto el conocimiento de este sobre el diagnóstico de la señora Peña. Adicionalmente, la señora Peña manifestó que su empleador tenía conocimiento respecto las citas médicas prescritas con medicina general y especialistas desde 2016 hasta la fecha del despido, sobre las recomendaciones realizadas por los médicos. Asimismo, la accionante dijo que Hospital en Casa la reubicó al área administrativa en razón de su condición de salud.

No obstante las declaraciones de la accionante se tengan como ciertas, el conocimiento del empleador también puede corroborarse con fundamento en las pruebas allegadas al trámite de tutela y que corresponden a: (i) los correos enviados el 2 de octubre de 2019 [82] , el 1º de abril de 2020 [83] , el 27 de febrero de 2021 [84] , el 3 de agosto de 2021 [85] y el 31 de diciembre de 2021 [86] por la accionante a la empresa, que contenían las recomendaciones médicas que afectaban el desempeño en su trabajo; (ii) los dictámenes expedidos por las juntas nacional [87] y regional [88] de calificación de invalidez, en los que se estableció que la accionante fue reubicada al área administrativa; y (iii) el hecho de que la Junta Regional de Calificación de Invalidez haya emitido un dictamen previo al despido de la accionante, en el cual se consagró que la accionante tenía epicondilitis medial derecho, epicondilitis lateral bilateral y lesión del nervio cubital – atrapamiento del nervio ulnar derecho [89] , y el cual fue notificado al empleador, de acuerdo con la accionante.

26. Por último, en lo que respecta la tercera condición, se debe tener en cuenta que la accionante remitió a esta Corte la comunicación del 21 de abril de 2022 [90] , en la que la sociedad Hospital en Casa terminó el contrato de trabajo de forma unilateral y reconoció directamente que se hacía sin justa causa, esto es, que no existía una razón objetiva para dar por terminado el contrato laboral. Esto sumado al silencio de la entidad accionada en el trámite de tutela, permite concluir que no existió una justificación suficiente para la desvinculación.

Así las cosas, y como quiera que la empresa conocía de la situación de salud de la accionante, tenía la obligación de solicitar la autorización del Ministerio de Trabajo para poder desvincularla, en virtud del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la jurisprudencia de esta Corte. En el presente asunto no se acreditó que Hospital en Casa contara con autorización de la autoridad mencionada previa al despido de la señora Peña y la empresa no explicó ni justificó una causa objetiva para esa decisión, razón por la que opera la presunción según la cual el despido se sustentó en razones discriminatorios por el estado de salud de la accionante.

27. Igualmente, se advierte que Hospital en Casa tenía la posibilidad de desvirtuar la presunción de despido discriminatorio. No obstante, al abstenerse de manifestarse respecto de la presente acción de tutela, la empresa no cumplió con la carga probatoria que recaía sobre ella. En este sentido, y en atención a que la terminación del contrato se dio sin justa causa y sin autorización del Ministerio de Trabajo, se concluye que la relación laboral fue terminada en razón de la condición de salud de la accionante y, por lo tanto, se produjo la violación a los derechos a la igualdad, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la vida digna de la señora Peña.

28. Finalmente, se debe precisar que, en relación con el derecho a la salud de la accionante, no ha habido vulneración alguna de dicho derecho fundamental, pues la señora Peña ha recibido la atención en salud que ha requerido a través de su EPS o de la ARL.

29. Ahora bien, identificada la transgresión de los derechos a la igualdad, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la vida digna de la accionante como consecuencia del despido discriminatorio por sus condiciones de salud, se protegerán los derechos transgredidos y, como medida de restablecimiento, de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corporación se ordenará que la sociedad proceda a reintegrar a la accionante al mismo cargo que desempeñaba antes del despido, esto es, en el área administrativa, o a uno en el que no sufra riesgo de empeorar su salud. En este caso procede el reintegro, puesto que la accionante solicitó expresamente en el escrito de tutela que ser reintegrada a su trabajo y lo reiteró en las respuestas que allegó a esta Corporación en sede de revisión.

En vista de que la señora Peña ya había sido reubicada por Hospital en Casa, previo a su despido, para que ejerciera labores que no representaban un riesgo para su salud, se considera que, en principio, no es necesario que la reubiquen. No obstante, la empresa deberá evaluar junto con la accionante la posibilidad de la reubicación en caso de que dicho cargo ya haya sido ocupado o este represente algún riesgo para la salud de la señora Peña. En caso de que sea necesaria la reubicación, la empresa deberá asegurar a la accionante condiciones similares o mejores a las del cargo que desempeñaba al momento de su despido, así como brindarle las capacitaciones que correspondan para ejercer su nuevo cargo. Adicionalmente, Hospital en Casa deberá afiliar nuevamente a la accionante a la seguridad social en pensiones, riesgos profesionales y salud.

Por lo demás, en virtud de la jurisprudencia constitucional y del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la empresa deberá reconocer y pagar a la señora Peña las prestaciones, los salarios y los aportes causados y dejados de percibir desde la fecha de terminación del contrato, así como la indemnización equivalente a 180 días de salario a forma de indemnización. No obstante, se advierte que es posible que la empresa haya pagado a la accionante la liquidación final de salarios, como lo indicó en la carta de terminación del contrato. En caso de que efectivamente se haya pagado dicha liquidación a la accionante, se ordenará que sea descontada del monto adeudado por la empresa a la señora Peña en virtud de la presente sentencia.

Como acotación final, cabe resaltar que el reintegro y la vinculación laboral de la accionante deberán persistir hasta tanto el empleador no adelante el procedimiento respectivo ante el Ministerio del Trabajo para la desvinculación de la señora Peña.

Síntesis de la decisión 30. La señora Nini Joanna Peña Ardila interpuso acción de tutela contra Hospital en Casa S.A.S., debido a que la empresa terminó su contrato laboral sin justa causa y sin que mediara autorización del Ministerio del Trabajo, en desconocimiento de la estabilidad laboral reforzada de la que es titular en virtud de su condición de salud. Adicionalmente, la accionante alegó que la empresa accionada vulneró sus derechos al mínimo vital, a la igualdad y a la vida digna, pues su subsistencia y la de su hijo menor de edad dependían del salario que recibía y actualmente no cuenta con los recursos económicos para satisfacer sus necesidades mínimas.

Los jueces de instancia declararon improcedente la acción, por considerar que no cumplía con el requisito de subsidiariedad. No obstante, esta Sala de Revisión, con sustento en el material probatorio recaudado, encontró que en este caso: (i) se cumple el requisito de subsidiariedad en razón a que la accionante se encuentra en una situación de debilidad manifiesta por su condición de salud y socioeconómica y porque es madre cabeza de familia, lo cual la convierte en sujeto de especial protección constitucional; y (ii) se acreditaron los tres elementos para determinar que la señora Peña efectivamente es titular de la garantía de estabilidad laboral reforzada en razón a su condición de salud.

En vista de lo anterior, la Corte procederá a conceder el amparo solicitado por la señora Nini Joanna Peña Ardila respecto de sus derechos a la igualdad, al mínimo vital, a la igualdad y a la vida digna, y a ordenar su reintegro, el pago de las prestaciones y salarios dejados de percibir y la indemnización correspondiente, conforme a las consideraciones de esta sentencia y a las peticiones de la accionante.

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Corte Constitucional de la República de Colombia, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política, RESUELVE PRIMERO.

– REVOCAR la Sentencia del 14 de julio de 2022, proferida por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá y la Sentencia del 18 de agosto de 2022, proferida por el Juzgado 36 Laboral del Circuito de Bogotá y, en su lugar, CONCEDER el amparo de los derechos a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la igualdad y a la vida digna de la señora Nini Joanna Peña Ardila.

SEGUNDO. – En consecuencia, DECLARAR la ineficacia de la terminación del vínculo laboral entre la accionante y Hospital en Casa S.A.S. y ORDENAR a esta última que, en las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia: (i) reintegre a la accionante a la empresa y la reubique en un cargo que ofrezca condiciones similares o mejores que las del cargo desempeñado por ella hasta su desvinculación, acorde con sus condiciones de salud actuales;

(ii) la afilie a la seguridad social en pensiones, riesgos profesionales y en salud; (iii) le brinde capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, de ser necesario, y (iv) le reconozca y pague la indemnización prevista en el inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y las prestaciones, los salarios y los aportes causados y dejados de percibir desde la fecha de terminación del contrato, con la salvedad de que, en caso de que la liquidación de salarios haya sido pagada por la empresa, esta podrá descontar el monto pagado del monto adeudado a la accionante.

TERCERO. – Por Secretaría General de la Corte Constitucional, LÍBRESE la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, publíquese y cúmplase.

NATALIA ÁNGEL CABO Magistrada DIANA FAJARDO RIVERA Magistrada JUAN CARLOS CORTÉS GONZÁLEZ Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] Expediente digital T-9.026.096, documento “01AUTO SALA DE SELECCION 29 DE NOVIEMBRE DE 2022 NOTIFICADO EL 15 DE DICIEMBRE 2022”.

[2] Expediente digital T-9.026.096, documento “03constanciaRepartoAuto 29 Nov 22 (Not 15 Dic 22) (1)”. [3] Expediente digital T-9.026.096, documento “2_11001410500320220048700-(2022-09-16 15-14-14)-1663359254-1.pdf”.

[4] Expediente digital T-9.026.096, documento “20_11001410500320220048700-(2022-10-31 08-58-49)-1667224729-19.pdf”. [5] Expediente digital T-9.026.096, documento “10_11001410500320220048700-(2022-10-31 08-57-13)-1667224633-9.pdf”.

[6] Expediente digital T-9.026.096, documento “11_11001410500320220048700-(2022-10-31 08-57-13)-1667224633-10.pdf”. [7] Expediente digital T-9.026.096, documento “12_11001410500320220048700-(2022-10-31 08-57-13)-1667224633-11.pdf”.

[8] Expediente digital T-9.026.096, documento “13_11001410500320220048700-(2022-10-31 08-57-13) -1667224633-12.pdf”. [9] Expediente digital T-9.026.096, documento “14_11001410500320220048700-(2022-10-31 08-57-13)-1667224633-13.pdf”.

[10] La accionante citó la sentencia T-052 de 2020. [11] En este punto la accionante citó la sentencia SU-049 de 2017. [12] Expediente digital T-9.026.096, documento “14SentenciaSegundaInstancia.pdf”.

[13] Expediente digital T-9.026.096, documento “04AUTO T-9026096 Pruebas 20 Ene-23 (1).pdf”. [14] Expediente digital T-9.026.096, documento “05AUTO T-9026096 Requerimiento Feb 20-23.pdf”.

[15] Expediente digital T-9.026.096, documento “Oficio No. OPTC-01523 EXPEDIENTE T-9.026.096.pdf”. [16] Expediente digital T-9.026.096, documento “SALA DE REVISION GRUPO CORTE 27-03-23 (1).docx”.

[17] Expediente digital T-9.026.096, documento “MEMORIAL - CONTESTACIÓN”. [18] Expediente digital T-9.026.096, documento “Bitácora de servicios de salud.pdf”.

[19] “Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política”. [20] Sentencia T-511 de 2017. [21] Sentencia SU-241 de 2015.

[22] Sentencia T-647 de 2015. [23] Expediente digital T-9.026.096, documento “PRUEBAS T-9.026.096.pdf”, pág. 40 y 41. [24] De acuerdo con la metodología del Sisbén IV, el nivel C2 hace referencia a la población vulnerable que está en riesgo de caer en pobreza.

https://www.sisben.gov.co/Paginas/conoce_el_sisben.aspx [25] Sentencia T-647 de 2015. [26] Sentencia T-151 de 2017, reiterada por la Sentencia T-052 de 2020.

[27] Ibídem. [28] Ibídem. [29] Sentencia SU-047 de 2017, reiterada por la Sentencia T-052 de 2020. [30] Expediente digital T-9-026.096, documento “ 2_11001410500320220048700-(2022-09-16 15-14-14)-1663359254-1.pdf ”, pág. 32.

[31] Sentencia T-388 de 2020. [32] Ibídem. [33] Sentencia SU-338 de 2005. [34] Ibídem. [35] Sentencia T-388 de 2020. [36] Ibídem. [37] Sentencia T-803 de 2013.

[38] Ibídem. [39] Ver: Sentencias T-052 de 2020, T-041 de 2019, T-442 de 2017 y T-317 de 2017. [40] Sentencias T-500/02, C-1036 de 2003, C- 707 de 2005, C-989 de 2006, T-1031 de 2006, T-061 de 2006, T-932 de 2007 y T-864A de 2011.

[41] Sentencia T-434 de 2020. [42] Ratificado mediante la Ley 74 de 1968. [43] La estabilidad en el empleo precaria implica que el trabajador puede ser desvinculado en ejercicio del amplio margen de discrecionalidad con que cuenta el empleador, como ocurre en los cargos de libre nombramiento y remoción. Las personas con estabilidad laboral precaria pueden ser despedidas sin que el empleador demuestre la existencia de una justa causa y sin derecho a indemnización. Sentencias T-195 de 2022, T-445 de 2014, T-449 de 2010 y T-546 de 2000.

[44] La estabilidad laboral relativa es la que, por regla general, acompaña todo contrato laboral. En estos casos, el empleador sólo está autorizado para terminar la relación laboral cuando existe una justa causa de despido, o ante la ausencia de una, indemniza al trabajador. En el caso de los servidores públicos con estabilidad laboral relativa, estos solo

podrán ser retirados por causales objetivas, previstas en la Constitución y la ley, o para proveer el cargo que ocupa una persona que haya superado satisfactoriamente el respectivo concurso de méritos. Este derecho lo ostentan, por ejemplo, los servidores públicos nombrados en provisionalidad en cargos de carrera. Sentencias T- 195 de 2022, T-464 de 2019, T-096 de 2018 y T-445 de 2014, entre otras.

[45] Sentencias T-195 de 2022 y SU-040 de 2018. [46] Sentencia T-195 de 2022. [47] Sentencia SU-040 de 2018. [48] Estos presupuestos fueron retomados de la Sentencia SU-087 de 2022.

[49] Pérdida de Capacidad Laboral. [50] Sentencia SU-087 de 2022. [51] Ibídem. [52] Sentencia T-195 de 2022. [53] Ley 361 de 1997, artículo 26.

[54] Ley 361 de 1997, artículo 26. [55] Sentencia T-195 de 2022. [56] Ibídem. [57] Ibídem. Ver también sentencias T-020 de 2021, SU-040 de 2018, T-664 de 2017 y T-188 de 2017, entre otras.

[58] Sentencia T-195 de 2022. [59] Sentencias T-195 de 2022 y T-420 de 2015. [60] Sentencias T-195 de 2022, T-434 de 2020, SU-049 de 2017 y T-589 de 2017.

La jurisprudencia constitucional ha establecido que esta presunción cubre la terminación o no renovación de los contratos a término fijo, lo cual significa que en estos casos el empleador también deberá solicitar la autorización del inspector del trabajo- [61] Sentencia T-002 de 2011.

[62] Sentencia T-195 de 2022. [63] Decreto 2591 de 1991, artículo 20. [64] Sentencia T-229 de 2007. [65] Ibídem. [66] Sentencia T-260 de 2019.

[67] Ibídem. [68] Sentencia T-229 de 2007. [69] Expediente digital T-9-026.096, documento “PRUEBAS T-9.026.096.pdf”, págs. 58 a 67. [70] Expediente digital T-9-026.096, documento “Bitácora de servicios de salud.pdf”.

[71] Expediente digital T-9-026.096, documento “ 2_11001410500320220048700-(2022-09-16 15-14-14)-1663359254-1.pdf ”, pág. 45. [72] Ibídem, pág. 47.

[73] Ibídem, pág. 42. [74] Ibídem, pág. 40. [75] Ibídem, pág. 36 [76] Ibídem, pág. 38. [77] Ibídem, pág. 34. [78] Ibídem, pág. 52. [79] Ibídem, págs. 25 a 30.

[80] Ibídem, págs. 53 a 66. [81] Expediente digital T-9-026.096, documento “PRUEBAS T-9.026.096”, pág. 58 a 67. [82] Ibídem, pág. 73. [83] Ibídem, pág. 72.

[84] Ibídem, pág. 70. [85] Ibídem, pág. 71. [86] Ibídem, pág. 68. [87] Expediente digital T-9-026.096, documento “ 2_11001410500320220048700-(2022-09-16 15-14-14)-1663359254-1.pdf ” , págs. 53 a 66.

[88] Expediente digital T-9-026.096, documento “PRUEBAS T-9.026.096”, pág. 58 a 67. [89] Ibídem. [90] Expediente digital T-9-026.096, documento “ 2_11001410500320220048700-(2022-09-16 15-14-14)-1663359254-1.pdf ”, pág. 31.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:

Copia de consulta hecha el 2 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.