COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/118/19

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/118/19
Expediente	—
Fecha	2018-04-30
Sala	Sala Séptima de Revisión
Magistrado ponente	—
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona Con Limitaciones Fisicas, Psiquicas O Sensoriales
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada
- Principio De Estabilidad Laboral Reforzada En Contrato A Termino Fijo O Por Obra Labor
- Estabilidad Laboral Reforzada De Trabajador En Condicion De Discapacidad
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Estado De Debilidad Manifiesta Por Razones De Salud

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Conociendo la situación, retira del servicio a una persona que por sus condiciones de salud es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada que “con independencia de la denominación, si el trabajador se encuentra en un

Texto completo

T-118-19 Sentencia T-118/19 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD -Reglas jurisprudenciales “(i) que el peticionario pueda considerarse como una persona discapacitada o con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores; (ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) se demuestre el nexo causal entre el despido y el estado de salud del actor” DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA CON LIMITACIONES FISICAS, PSIQUICAS O SENSORIALES- Garantías contenidas en la ley 361 de 1997 y jurisprudencia constitucional sobre su aplicación DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Contenido y alcance PRESUNCION DE DISCRIMINACION- Empleador, conociendo la situación, retira del servicio a una persona que por sus condiciones de salud es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada La Corte considero que “con independencia de la denominación, si el trabajador se encuentra en un periodo de incapacidad transitoria o permanente, sufre de una discapacidad o en razón de sus condiciones de salud se encuentra en estado de debilidad manifiesta, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada” PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO O POR OBRA LABOR- Vencimiento del término no significa necesariamente una justa causa para su terminación sin que medie autorización del inspector de trabajo ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR EN CONDICION DE DISCAPACIDAD- Carece de todo efecto despido o terminación de contrato sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo 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 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Orden de reintegrar de manera transitoria a los accionantes bajo la misma modalidad contractual, en iguales o mejores condiciones DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Se advierte a los accionantes que los efectos de la sentencia se mantendrán mientras las autoridades judiciales competentes decidan definitivamente el asunto Referencia:

expedientes: T- 6.975.775 y T- 6.980.428. Accionantes: Claudia Alejandra Rojas Palacio y Evaristo Conde. Accionados: Novelty Suites S.A. y Unión Temporal “ Los Conejos ”.

Magistrada Ponente: CRISTINA PARDO SCHLESINGER Bogotá D.C., dieciocho (18) de marzo de dos mil diecinueve (2019). La Sala Séptima de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional , conformada por los magistrados Cristina Pardo Schlesinger -quien la preside-, José Fernando Reyes Cuartas y Alberto Rojas Ríos, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, y específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9° de la Constitución Política, profiere la siguiente:

SENTENCIA Dentro del proceso de revisión de los fallos proferidos en las siguientes acciones de tutela: 1. T-6.975.775, de Claudia Alejandra Rojas Palacio contra Novelty Suites S.A , por el Juzgado 29 Penal del Circuito del Distrito Judicial de Medellín [1] , en segunda instancia, que confirmó íntegramente la decisión proferida por el Juzgado 16 Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Medellín [2] (Antioquía) que negó el amparo invocado.

2. T-6.980.428 , de Evaristo Conde contra la Unión Temporal “ Los Conejos ”, por la Sala Única de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Yopal [3] (Casanare), en segunda instancia, que confirmó la decisión proferida por el Juzgado Primero Penal del Circuito para Adolescentes con Funciones de Conocimiento de Yopal que declaró improcedente la acción de la referencia [4] .

Por auto del 28 de septiembre de 2018 la Sala de Selección Número Nueve [5] dispuso seleccionar y acumular los expedientes T- 6.9757.75 y T- 6.980.428 por presentar unidad de materia, para que sean fallados en una sola sentencia.

I. ANTECEDENTES 1. Expediente T- 6.975.775 Claudia Alejandra Rojas Palacio de 39 años de edad promovió acción de tutela contra Novelty Suites S.A. por considerar que ésta última vulneró sus derechos fundamentales a la salud, al trabajo, a la igualdad, a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada, al debido proceso, a la dignidad humana y al mínimo vital, al dar por terminado unilateralmente y sin justa causa su contrato de trabajo, aun cuando, sostiene, conocía de la patología de cáncer de seno que recientemente le había sido diagnosticada.

1.1 Hechos y pretensiones 1.1.1 La accionante refirió que desde el 1° de agosto de 2017 se vinculó laboralmente, a través de un contrato de trabajo a término indefinido, con la empresa Novelty Suites S.A para desempeñar la labor de Directora de Alimentos y Bebidas, con una remuneración equivalente a un salario de $1.600.000.

1.1.2 Indicó la actora que, en razón a una serie de controles médicos que tuvieron lugar los días 12 y 22 de marzo de 2018, se le ordenó realizar una “biopsia en el seno derecho ” [6] la cual se llevó a cabo el 3 de abril del mismo año en la Clínica Soma de la ciudad de Medellín. Sobre el particular, afirmó la accionante, mediante declaración juramentada, que para la fecha de la biopsia le informó al gerente de la empresa que “sentía que tenía una patología porque había algo que le molestaba en el seno” [7] .

1.1.3 Señaló que el día 25 de abril de 2018, su médico tratante le informó que el resultado de la biopsia practicada había arrojado como diagnóstico “(…) un tumor maligno en la mama derecha, es decir CÁNCER DE SENO” [8] .

Por lo anterior, agregó que fue remitida a interconsulta para efectos de estudiar la posibilidad de realizar una cirugía y dar inicio al tratamiento correspondiente mediante quimioterapia.

1.1.4 Adujó la tutelante que el mismo 25 de abril de 2018 puso en conocimiento del gerente de la empresa demandada su diagnóstico de cáncer de seno [9] , vía mensaje de Whatsapp [10] , en los siguientes términos "(…) sí tengo una patología, cuando llegue al hotel le informo".

No obstante lo anterior, sostuvo que cinco días después, el 30 de abril de 2018, la demandada dio por terminado unilateralmente y sin justa causa su contrato de trabajo. Ello, sin que obrara autorización del Ministerio de Trabajo.

1.1.5 Añadió que su enfermedad fue confirmada mediante el examen médico de egreso que le fue practicado con ocasión de la decisión adoptada por su ex empleador, el día 5 de mayo de 2018 [11] .

1.1.6 Finalmente, sostuvo que actualmente no tiene trabajo ni devenga algún tipo de renta o pensión que le permitan solventar sus necesidades básicas.

Con fundamento en lo anterior, la accionante solicitó que se protejan sus derechos fundamentales a la salud, al trabajo, a la igualdad, a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada, al debido proceso, a la dignidad humana y al mínimo vital y que, como consecuencia de ello, se le ordene a la demandada: (i) reintegrarla a un puesto de trabajo de igual o similar categoría al que venía desempeñando al momento de su desvinculación, (ii) cancelar, a título de indemnización, los salarios y prestaciones sociales causados desde el momento de su despido hasta que se materialice su reintegro efectivo y, (iii) pagar a su favor la indemnización a la que se refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

1.2 Contestación de la acción de tutela Mediante auto del 29 de mayo de 2018, el Juzgado Dieciséis Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Medellín (Antioquía) admitió la acción de tutela y corrió traslado a la accionada para que, en un término de dos (2) días, rindiera un informe sobre los hechos y pretensiones en los que se fundamenta la misma.

Encontrándose dentro del término otorgado por el referido despacho judicial, el señor Juan Carlos Tirado Jaramillo, actuando en calidad de representante legal de la sociedad Novelty Suites S.A, se opuso a las pretensiones de la actora tras considerar que su representada "(…) nunca tuvo conocimiento o indicios del estado de salud de la accionante, NI AL MOMENTO DE INGRESAR, NI AL MOMENTO DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL" [12] .

Precisó que la desvinculación de la peticionaria se realizó de conformidad con lo previsto en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo - relacionado con la terminación Unilateral del Contrato de Trabajo sin Justa Causa-.

Explicó que, previo al trámite de tutela, la empresa ignoraba la información registrada en la historia clínica de la accionante, la cual da cuenta de que la misma padecía de varias afecciones de salud, incluso, antes de ser vinculada con Novelty Suites S.A. Al respecto, agregó que en el examen médico de ingreso la señora Rojas Palacio tampoco puso de presente su estado de salud, particularmente, aquel relacionado con un posible cáncer de mama donde la "(…) patología se desarrolla en el transcurso de los años lo que se ratifica con la historia clínica que ella aporta solo con la tutela" [13] .

Todo esto, estimó la accionada, supone una posible actuación de " mala fe " [14] por parte de la demandante. Adicionalmente, informó la demandada que la única incapacidad que registró la accionante mientras estuvo desempeñando su labor fue por un accidente de trabajo leve (contusión o golpe de rodilla). En ese orden, insistió que ni la empresa, ni sus directivos tuvieron conocimiento de la afección de salud a la que se refiere la actora en el proceso tutelar. Sobre el particular, adujó que no es cierto que el gerente de Novelty Suites S.A se hubiese enterado de la patología que padecía la señora Rojas Palacio, afirmación que fue soportada mediante escrito de declaración juramentada anexado al material probatorio allegado.

A lo anterior, añadió que, para el día 25 de abril de 2018, fecha en la cual sostiene la accionante notificó a la empresa de su diagnóstico, el gerente de la misma se encontraba en una Junta Directiva de Cotelco, hecho que pudo verificarse a través de un acta de asistencia, que fue igualmente aportada en el escrito de contestación.

Por otro lado explicó que, en efecto, la terminación unilateral y sin justa cusa del contrato laboral de la señora Rojas Palacio tuvo lugar el día 30 de abril de 2018, razón por la cual ésta fue indemnizada de conformidad con lo previsto en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Sin embargo, precisó que su desvinculación de la empresa obedeció, específicamente, a que para la labor ejecutada por la actora, se contrató al señor Juan David Osorio quien desde el 9 de abril de 2018 pasó a ocupar el cargo de " Jefe de Cocina/ Varios ", quien venía siendo entrenado para tal oficio. Sobre este aspecto, sostuvo entonces, que el nuevo empleado era el reemplazo de la señora Rojas, decisión que "(…) había sido tomada con anterioridad a cualquiera de las fechas indicadas por la accionante sobre sus citas médicas y diagnóstico" [15] y que, además, debía darse en esos términos teniendo en cuenta que el oficio en comento es único, tal y como puede verificarse en certificado de la Directora de Recursos Humanos de la empresa.

Adujó que en tanto Novelty Suites S.A. no conoció previamente de la situación de salud de la accionante "(…) no era requisito, ni aplicaba para el caso concreto, solicitar el respectivo permiso ante el Ministerio de Protección Social, para la terminación del contrato " [16] .

Finalmente, manifestó que si bien a la señora Rojas Palacio se le practicó examen médico de retiro o egreso, el cual se realiza a todos los empleados que por cualquier razón no continúan con la empresa, los resultados del mismo fueron entregados a la interesada lo que, en consecuencia, implicó que Novelty Suites S.A tampoco conociera por ese medio la patología padecida por la actora.

Concluyó su intervención reiterando que la terminación de la relación laboral no estuvo fundada en la enfermedad, pues insistió en que la empresa ignoraba la existencia de la misma y que por el contrario, la tutelante actuó de " mala fe" como quiera que ocultó sus padecimientos de salud desde que ingresó a prestar sus servicios.

Con base en todo lo expuesto, solicitó que se declare la ausencia de vulneración de los derechos fundamentales invocados, así como la inexistencia de la estabilidad laborar reforzada a favor de la peticionaria.

1.3 Pruebas relevantes que obran en el expediente - Certificado de Existencia y Representación Legal de la empresa Novelty Suites S.A [17] . - Copia de la cédula de ciudadanía de la señora Claudia Alejandra Rojas Palacio [18] .

- Carta de Terminación del contrato laboral sin justa causa por parte de Novelty Suites S.A con fecha del 30 de abril de 2018 [19] . - Certificado médico del 25 de abril de 2018 expedido por Sanitas Internacional, el cual da cuenta de la remisión a interconsulta para cirugía de seno " Mastología de mama " por tumor maligno de mama.

[20] - Copia del resultado de la biopsia de seno derecho realizada el día 3 de abril de 2018 expedido por Colsanitas [21] . - Certificado médico de la biopsia de mama expedido por el Departamento de Radiología de la Clínica Soma con fecha del 3 de abril de 2018 [22] .

- Historia Clínica de la señora Rojas Palacio expedida por la EPS Sanitas donde se verifica la patología de la actora [23] . - Ordenes médicas para tratamiento médico de la patología "cáncer de seno" expedidas a la señora Rojas Palacio [24] .

- Contrato laboral entre la tutelante y la accionada a partir del 1 de agosto de 2017 para el cargo de Jefe de Cocina / Varios [25] . - Certificado médico de egreso realizado el 5 de mayo de 2018 por la empresa Colmedicos donde se confirma la patología de cáncer de seno [26] .

- Copia de la liquidación definitiva de prestaciones sociales a favor de la demandante con fecha del 30 de abril de 2018 [27] . - Certificación laboral de la señora Claudia Alejandra Rojas Palacio en la empresa Novelty Suites S.A expedida por la directora de Recursos Humanos [28] .

- Copia de exámenes de ingreso y pre- empleo de la señora Rojas Palacio. - Declaración extra juicio juramentada del señor Herney Arango Suarez en calidad de gerente de la empresa Novelty Suites S.A. donde sostiene que nunca fue notificado del estado de salud de la accionante [29] .

- Declaración extra juicio juramentada de la señora Luisa Fernanda Ramírez en calidad de Directora de Recursos Humanos de la empresa Novelty Suites S.A donde sostiene que nunca fue notificada de ninguna enfermedad o patología de la señora Claudia Alejandra Rojas [30] .

- Declaración extra juicio juramentada del señor Juan Carlos Tirado Jaramillo en calidad de empleador y médico de salud ocupacional de la empresa accionada donde sostiene que nunca recibió reporte de enfermedad alguna por parte de la actora [31] .

- Copia del contrato laboral del señor Juan David Osorio Avendaño a partir del 9 de abril de 2018 para ocupar el cargo de Jefe de Cocina/ Varios [32] .

- Copia de los soportes de afiliación y aportes a la seguridad social del señor Juan David Osorio Avendaño a partir del 9 de abril de 2018 [33] .

- Copia de reporte de ausentismo de la accionante [34] . - Copia de reporte de incapacidades de la accionante [35] . - Copia del certificado expedido por la Directora de Recursos Humanos de Novelty Suites S.A. mediante el cual se establece que al interior de la empresa existe el jefe de cocina y que la fecha dicho cargo es ocupado por el señor Juan David Osorio Avendaño [36] .

- Acta de la Junta Directiva de Cotelco donde se da cuenta que para el día 25 de abril de 2018 el gerente de Novelty Suites S.A se encontraba en la reunión ordinaria de la referida junta [37] .

- Declaración juramentada de la accionante ante el juzgado de conocimiento de la presente acción de tutela [38] [39] . 1.4 Decisiones Judiciales objeto de revisión 1.4.1 Primera instancia [40] El 14 de junio de 2018, el Juzgado 16 Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Medellín negó la protección de los derechos fundamentales invocados por considerar que del material probatorio que obra en el expediente no fue posible establecer con certeza que la empresa accionada había conocido, previa terminación del contrato de trabajo con la señora Claudia Alejandra Rojas Palacio, el estado de salud de la misma. Igualmente, advirtió el juez de instancia que no fue posible inferir que la patología o afección de la accionante hubiese dificultado el desarrollo normal de sus laborales al interior de la empresa.

Así las cosas, concluyó que “(…) no existe nexo de causalidad entre la finalización del vínculo laboral y la patología que padece la actora que dé lugar a la protección por vía de tutela” [41] .

1.4.2 Impugnación [42] Encontrándose dentro del término legal previsto para presentar el escrito de impugnación del fallo proferido por el a quo , la accionante le manifestó al despacho judicial su inconformidad respecto de la decisión adoptada al reiterar que el mismo 25 de abril de 2018, cuando fue informada del resultado de la biopsia, le notificó al gerente de Novelty Suites S.A. a través de un mensaje de whatsapp, acerca de su patología de tumor maligno en la mama derecha, es decir, CÁNCER DE SENO [43] .

A la par, resaltó que no puede aceptarse como cierto lo señalado por la parte accionada en el sentido de sostener que “ el resultado del examen de egreso es entregado al interesado y no al empleador, pues ello no es cierto, dicho examen se entrega tanto a la empresa como al trabajador ” [44] , pues la pertinencia del mismo es para que el empleador pueda corroborar cuál es el estado de salud del trabajador para ese momento y de acuerdo con ello, determinar si es procedente o no su desvinculación.

En ese orden, consideró la impugnante que el a quo incurrió en un desacierto al afirmar que su ex empleador no tenía conocimiento del grave estado de salud en que se encontraba cuando resolvió terminar unilateralmente su contrato de

trabajo.

Respecto de la presunta vinculación del señor Juan David Osorio Avendaño para desempeñar la misma labor, estimó que no está probado que la decisión de terminación de su contrato hubiese sido tomada con anterioridad a las fechas de sus citas médicas y del diagnóstico. Lo anterior, por cuanto el nuevo empleado desempeñaba funciones complemente diferentes a las que ella se encontraba ejecutando.

Finalmente, sostuvo que su desvinculación obedeció a su estado de salud y por lo tanto, solicitó la revocatoria del fallo de primera instancia y, en su lugar, el amparo de los derechos fundamentales invocados.

1.4.3 Sentencia de Segunda Instancia El Juzgado 29 Penal del Circuito del Distrito Judicial de Medellín, mediante sentencia del 11 de julio de 2018 resolvió confirmar el fallo recurrido por considerar que en el caso sub examine "(…) no se acreditó una situación de debilidad manifiesta o la existencia de un perjuicio irremediable (…)" que se pretendiera precaver. Así las cosas, advirtió que la accionante cuenta con la vía ordinaria laboral como medio idóneo para tramitar solicitudes como las que reclama vía acción de tutela.

2. Expediente T- 6.980.428 El señor Evaristo Conde de 42 años de edad promovió acción de tutela contra la Unión Temporal "Los Conejos"- en adelante UT- por considerar que esta última vulneró sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, al mínimo vital, a la igualdad, a la vida digna y a la salud e integridad física, así como también los derechos fundamentales de sus hijos menores de edad, al tomar la decisión de despedirlo sin que mediara la previa autorización del Ministerio del Trabajo, teniendo en cuenta que para dicho momento tenía vigente una incapacidad médica y además, se encontraba en estado de discapacidad por cuanto ya había sido calificado con una pérdida de capacidad laboral del 28.75% que, aduce, conocía su empleador.

2.1 Hechos y pretensiones 2.1.1 El accionante sostuvo que desde el día 12 de julio de 2016 se vinculó laboralmente con la UT, mediante un contrato que reunía todas las características propias de una relación de trabajo, para ejecutar la labor de " Maestro General de Obra " [45] .

Sobre el particular, precisó que, a pesar de haber solicitado copia del mismo, esta nunca le fue expedida. 2.1.2 Refirió que, como contraprestación a sus servicios, percibía un salario de $ 2.000.000 el cual era depositado mensualmente en su cuenta de ahorros.

2.1.3 Informó que sus labores fueron desempeñadas en el municipio de Orocué (Casanare), lugar donde a la fecha, la UT continúa adelantando obras de construcción.

2.1.4 Sostuvo que en razón de su relación laboral con la demandada, fue afiliado a la EPS Capresoca, a la ARL Positiva, a la Caja de Compensación Familiar Camfacasanare y al Fondo de Pensiones Porvenir. Sin embargo, señaló que la empresa "se sustrajo de hacer las cotizaciones respecto de las cesantías (…)" [46] .

2.1.5 Indicó que el día 23 de diciembre de 2016, la accionada le canceló la suma de $700.000 a título de liquidación por terminación del contrato. No obstante, aseguró que la culminación de su relación laboral con la UT nunca se materializó en tanto: (i) continuó laborando y ejerciendo las mismas funciones, esta vez, según lo dicho verbalmente por su patrono, en calidad de contratista y (ii) la accionada siguió realizando los aportes al Sistema de Seguridad Social en salud, pensión y riesgos profesionales.

2.1.6 Refirió el actor que el 6 de enero de 2017, mientras se "(…) disponía a realizar unos arreglos en la bodega de las instalaciones de la empresa ", sufrió un accidente cayendo de una altura de aproximadamente 3 metros generándole una luxación de codo . Hecho que, afirma, fue puesto en conocimiento de su empleador y la ARL Positiva, que se encargó del tratamiento y el pago de múltiples incapacidades médicas generadas como consecuencia de su accidente laboral.

2.1.7 Como consecuencia del accidente, la ARL Positiva le calificó al actor, mediante dictamen del 27 de octubre de 2017, una pérdida de capacidad laboral- en adelante PCL- del 17.50% [47] con fecha de estructuración del 10 de octubre de 2017, la cual fue posteriormente modificada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, a través de dictamen del 16 febrero de 2017, aumentándola a un 28.75% [48] y variando la fecha de estructuración para el 3 de febrero de 2017 [49] .

2.1.8 Adujó el accionante que el 29 de noviembre de 2017, un arquitecto de la UT lo citó en las oficinas de la empresa para efectos de hacerle firmar un “Paz y Salvo” que diera cuenta de su retiro a partir del 13 de junio de 2017 por “ terminación de contrato por labor contratada sin autorización previa y expresa del Ministerio de Trabajo [50] ”.

Respecto de lo último, aseveró el actor que el motivo invocado por la UT para explicar su desvinculación fue falso comoquiera que la empresa (i) continuó adelantando obras de construcción y (ii) sus funciones fueron desempeñadas por otra persona que lo reemplazó.

2.1.9 Sobre el particular, estimó el peticionario que, a su juicio, no había lugar a que la UT diera por terminada su relación de trabajo bajo una “figura de contratación inexistente” , pues en otros procesos de tutela que previamente promovió contra la empresa, y cuyas pretensiones difieren de la presente, la accionada dejó claro que entre las partes siempre existió un contrato laboral con la implicaciones legales que se derivan del mismo [51] .

En todo caso, agregó que para el momento de su desvinculación “ tenía vigente una incapacidad médica ” [52] que había sido expedida por su médico tratante como consecuencia de su accidente laboral y además, se encontraba en condición de discapacidad comoquiera que ya había sido calificado con una PCL tanto por la ARL, como por la Junta Regional de Invalidez de Bogotá [53] .

2.1.10 Finalmente, afirmó que no cuenta con ingresos adicionales para solventar sus gastos personales y familiares relacionados con el cuidado, alimentación, arriendo, educación de sus hijos y demás obligaciones bancarias de las cuales es titular [54] . Precisó que se encuentra en nivel 1 del Sisben y que actualmente vive “(…) en un rancho construido por pedazos de tabla y latas de zinc”.

Con fundamento en lo expuesto el accionante solicitó la protección de sus derechos fundamentales a la salud, al trabajo, a la igualdad, a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada, al debido proceso, a la dignidad humana y al mínimo vital y que, en consecuencia, se le ordene a la UT: (i) su reintegro en una labor igual o semejante a la que venía desempeñando, atendiendo a sus condicionales de salud; (ii) cancelar a su favor el pago de la indemnización equivalente a 180 días por concepto de sanción al no haber solicitado autorización al Ministerio de Trabajo para llevar a cabo su despido; y (iii) pagar los salarios y prestaciones sociales causados desde el momento de su despido hasta que se materialice su reintegro efectivo. Así mismo, requirió al juez de tutela para que declarara que entre él y la UT existe un contrato realidad [55] .

Las mismas pretensiones fueron también invocadas como medidas cautelares. 2.2 Contestación de la acción de tutela 2.2.1 Aclaración previa En este punto, advierte la Sala que inicialmente mediante auto del 16 de abril de 2018, el Juzgado Primero Penal del Circuito para Adolescentes con Función de Conocimiento de Yopal (Casanare) resolvió: (i) Admitir la demanda de tutela y correr traslado a la accionada para que en un término de dos (2) días ejerciera su derecho de defensa y, en iguales términos, vincular a la EPS Capresoca y la ARL Positiva ; y (ii) Ne gar las medidas provisionales a favor del señor Evaristo Conde [56] .

En dicha oportunidad, las entidades vinculadas ejercieron dentro del término previsto su derecho a la defensa. Sin embargo, la UT guardó silencio respecto de los hechos objeto de tutela.

2.2.1.1 En ese orden, la acción de la referencia fue fallada en primera instancia mediante sentencia del 27 de abril de 2018, donde se declaró su improcedencia por falta de subsidiariedad y ausencia de un perjuicio irremediable, decisión que fue impugnada por la parte actora. De allí, que el asunto fuese asignado a la Sala Única de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Yopal, que mediante auto del 21 de mayo de 2018 [57] resolvió declarar la NULIDAD de todo lo actuado por considerar que en el trámite de instancia no se vinculó a los integrantes que conforman la Unión Temporal, gestión que, a su juicio, era necesaria si se tiene en cuenta que, a la luz de la jurisprudencia constitucional [58] , las uniones temporales "(…) no constituyen una persona jurídica diferente de los miembros que la conforman(…) " [59] .

2.2.1.2 En atención a lo anterior, el Juzgado Primero Penal del Circuito para Adolescentes con Función de Conocimiento de Yopal (Casanare), previo a admitir la tutela, requirió a la Alcaldía Municipal de Orocué, así como al señor Diego Alonso Pérez Morales, en calidad de representante legal de la UT, para que informaran los nombres completos y los datos de notificación de las personas naturales o representantes legales de las sociedades que conforman la UT [60] [61] .

2.2.1.3 Una vez suministrada la información señalada en precedencia, el referido Despacho Judicial, mediante auto del 5 de junio de 2018, resolvió admitir la tutela y, en consecuencia, corrió traslado a la accionada, vinculando a la sociedad Construcciones Integrales del Casanare C.I S.A.S, representada legalmente por Diego Alonso Pérez Morales, a la sociedad Sinergya Construcciones Ingeniería S.A.A, representada legalmente por María Diomy Barrera Alfoso y a la sociedad Ingenial Construcciones L.T.D.A, representada legalmente por Lee Marvin Fuentes Patarroyo, a la EPS Capresoca y a la ARL Positiva, para que todas ellas, en un término de (2) dos días, ejercieran su derecho de defensa [62] .

2.2.1 EPS Capresoca [63] Encontrándose dentro del término otorgado por el referido despacho judicial , la Doctora Alba Lucy Cruz Pardo, en su condición de Gerente encargada de Capresoca EPS, desestimó la procedencia de la acción de tutea incoada por el señor Conde al considerar que su representada no se encuentra legitimada en la causa por pasiva para dar solución de fondo a la pretensiones elevadas por el accionante. Lo anterior, por cuanto el peticionario solicita su reintegro y el reconocimiento de prestaciones sociales, aspectos que son directamente imputables a su ex empleador y no a una entidad promotora de salud.

2.2.2 ARL Positiva [64] Encontrándose dentro del término dispuesto por el Despacho Judicial, la señora Yuli Paola Santisteban Osorio, actuando en calidad de apoderada del representante legal de Positiva Compañía de Seguros S.A, allegó un escrito desestimando las pretensiones del accionante y solicitando la improcedencia del amparo invocado con fundamento en las siguientes consideraciones:

Empezó por señalar que, efectivamente, una vez revisada la base de datos de calificación, se pudo establecer que el señor Conde tuvo un accidente laboral el día 6 de enero de 2017, siendo calificado por el equipo médico de la compañía con una perdida de capacidad laboral de 17.50%, debido a "S508 - contusión en brazo izquierdo y S531 luxofractura del codo izquierdo".

Precisó que el aludido porcentaje de PCL fue posteriormente aumentado al 28.75% por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá mediante dictamen N° 74858634-802 del 16 de febrero de 2018 y que, actualmente, cursa recurso de reposición y en subsidio apelación ante dicha Junta en contra de tal determinación.

Aseguró que a la fecha, la ARL Positiva responde integralmente por el tratamiento médico que el accionante ha requerido como consecuencia de su accidente. En ese orden, estimó que la entidad que representa no es la llamada a responder por las obligaciones que adquirió la UT en calidad de empleadora del actor, como tampoco de las decisiones adoptadas respecto del mismo al interior de la empresa. Sobre el particular, explicó que la responsabilidad de la ARL es

de carácter objetivo “(…) originada en el hecho jurídico del aseguramiento del riesgo y el pago de las cotizaciones por el sistema ”, sin que ello implique que con la compañía fungiera como empleadora del señor Evaristo Conde.

Así las cosas, consideró que a la ARL Positiva no le asiste compromiso alguno respecto del objeto de la presente acción de tutela. Ello, por cuanto no hay identidad entre el titular del derecho y la conducta presuntamente vulneratoria del mismo.

2.2.3 Unión temporal “ Los Conejos ” y todos sus miembros [65] No obstante se remitió comunicación a la UT, así como a cada uno de los representantes legales de las sociedades que la conforman para que se pronunciara acerca de los hechos objeto de tutela, estos guardaron silencio.

2.3 Pruebas levantes que obran en el expediente - Copia de la cédula de ciudadanía del actor [66] . - Copia de la historia clínica, incluidas interconsultas, ordenes médicas, autorizaciones e incapacidades médicas [67] .

- Copia del reporte de formato único de accidente de trabajo [68] . - Copia del documento “Paz y Salvo” en el que el actor firmó su retiro de la UT a partir del 13 de junio de 2017 por “ Terminación de labor”.

Mediante este documento la empresa da cuenta de que el actor estuvo vinculado con la empresa mediante un contrato de mano de obra civil. [69] - Copia de las actas expedidas por la Junta Médica de Calificación de la ARL Positiva, dictamen [70] donde se establece que la fecha de estructuración de la PCL fue el 10 de octubre de 2017.

- Copia del dictamen de pérdida de capacidad laboral expedido por la Junta de Calificación de Invalidez de Bogotá con fecha del 16 de febrero de 2018 [71] donde no solo incrementó la PCL del actor sino también, modificó la fecha de estructuración de la misma para el 3 de febrero de 2017.

- Copia de la solicitud de reintegro laboral presentada por el señor Conde ante la UT y todas sus integrantes con fecha del 27 de febrero de 2018 [72] .

- Copia del fallo de la demanda de tutela con fecha del 4 de agosto de 2017, proferido por el Juzgado Único Penal del Circuito Especializado de Yopal, donde se solicitaba la protección de los derechos fundamentales a la salud y a la vida del señor Evaristo Conde y copia de la respuesta presentada por el representante legal de la UT en la referida acción de tutela [73] .

- Copia de los aportes al Sistema de Seguridad Social del actor [74] . - Copia de la orden de reintegro laboral expedida por médico especialista en fisiatría y ortopedia [75] .

- Copia de certificación del SISBEN del actor [76] . - Copia del registro civil de nacimiento de los hijos menores de edad del accionante [77] .

- Registros fotográficos de la vivienda del tutelante [78] . - Copia de la cédula de ciudadanía de la esposa del actor [79] . - Copia de los documentos mediante los cuales se certifican los créditos y obligaciones bancarias adquiridas por el señor Evaristo Conde [80] .

- Copia del fallo de tutela proferido el 21 de marzo de 2018 por el Juzgado Segundo Laboral Circuito de Yopal [81] . 2.4 Decisiones Judiciales objeto de revisión Como se explicó en el numeral correspondiente a la contestación de la tutela, en el presente trámite constitucional se declaró la nulidad de la sentencia que inicialmente había proferido, en primera instancia, el 27 de abril de 2018, e l Juzgado Primero Penal del Circuito para Adolescentes con Función de Conocimiento de Yopal (Casanare). En ese sentido, se advierte que las decisiones que serán objeto de revisión por esta Sala serán aquellas que se profirieron con posterioridad a la orden que dispuso la referida nulidad.

2.4.1 Primera Instancia [82] El 18 de junio de 2018, el Juzgado Primero Penal del Circuito para Adolescentes con Función de Conocimiento de Yopal (Casanare) resolvió declarar improcedente la acción de tutela incoada por el señor

Evaristo Conde contra la UT por falta de subsidiariedad. Al respecto, estimó que en tanto no existe claridad sobre la existencia de una relación laboral entre el actor y la demandada, le corresponde a la jurisdicción laboral valorar las pruebas y los hechos objeto de litigio.

En ese orden de ideas, consideró que para el caso concreto existen otros mecanismos de defensa judicial de los cuales no ha hecho uso el actor para solicitar la salvaguarda de sus derechos presuntamente conculcados. Agregó que del material probatorio que obra en el expediente no fue posible establecer la afectación inminente de los derechos invocados comoquiera que el peticionario no acudió a la acción de tutela tan pronto se produjo su despido sino 5 meses después, no obstante que estaba siendo asistido por apoderado judicial.

Finalmente, destacó que de la lectura del escrito tutelar no se evidencia la existencia de un perjuicio irremediable. Lo anterior, toda vez que el tutelante no presenta una circunstancia especial que le impida desarrollar otro tipo de actividad económica "(…) con la que pueda garantizar los requerimientos básicos indispensables para su subsistencia y la de sus familiares" [83] .

2.4.2 Impugnación [84] Encontrándose dentro del término legal previsto para presentar el escrito de impugnación del fallo proferido en primera instancia, el accionante manifestó su desacuerdo con la decisión adoptada tras considerar que la interposición del amparo en el caso sublite tiene como propósito evitar la consumación de un perjuicio irremediable causado por la UT, la cual aun cuando tenía conocimiento de que este había sufrido un accidente laboral que le generó una pérdida de capacidad laboral del 28.75%, resolvió despedirlo sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Sobre esa base, estimó que la acción de tutela es procedente y que, además, le asiste derecho a la protección a su garantía fundamental a la estabilidad laboral reforzada comoquiera que cumple todos los requisitos previstos por la jurisprudencia constitucional para tales efectos. Sobre el particular, precisó que mediante el amparo es posible ordenar el reintegro del trabajador cuando se advierta que este fue desvinculado por su estado de salud, como adujó, ocurrió en su caso.

2.4.3 Sentencia de Segunda Instancia [85] Mediante sentencia del 24 de julio de 2018, la Sala Única de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Yopal resolvió confirmar en su integridad el fallo de primera instancia proferido por el Juzgado Primero Penal del Circuito para Adolescentes con Función de Conocimiento de Yopal (Casanare).

El ad quem señaló que "(…) la procedencia de la acción de tutela para debatir y resolver controversias de orden laboral como las solicitadas en el presente caso resulta ser excepcional".

Así las cosas, consideró que en el asunto objeto de litigio el accionante no solo reclama su reintegro sino también, que (i) se declare la existencia de un contrato de trabajo y (ii) se cancelen acreencias laborales que no le fueron reconocidas. Controversias que, a su juicio, pertenecen a la órbita de la jurisdicción laboral comoquiera que es necesario realizar un análisis legal – probatorio detallado que desborda las capacidades del juez constitucional.

Concluyó que "(…) el reconocimiento y restablecimiento de los derechos del actor deben ser discutidos en la jurisdicción laboral con el despliegue de medios de prueba adecuados al caso " [86] .

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE 1. Competencia y procedencia 1.1 Competencia La Sala Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional es competente para revisar los fallos de tutela proferidos dentro de los trámites de la referencia. Lo anterior, con fundamento en lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 86 y el numeral 9° del artículo 241 de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33, 34, 35 y 36 del Decreto 2591 de 1991.

1.2 Procedencia 1.2.1 De la legitimación en la causa y la inmediatez 1.2.1.1 Sobre la legitimación de las partes 1.2.1.1.1 Legitimación en la causa por activa.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 86 de la Carta Política, toda persona tiene derecho a interponer acción de tutela por sí misma o por quien actúe a su nombre [87] .

En desarrollo de dicho mandato Constitucional, el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991 [88] dispone que la referida acción de amparo: “ podrá ser ejercida, en todo momento y lugar, por cualquiera persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, quien actuará por sí misma o a través de representante. Los poderes se presumirán auténticos ”.

En esta oportunidad, este presupuesto se encuentra acreditado en tanto las acciones de tutela que se revisan fueron directamente promovidas por los señores Claudia Alejandra Rojas Palacio - T- 6.975.775 - y Evaristo Conde -T- 6.980.428- respectivamente, titulares de los derechos fundamentales que invocan.

1.2.1.1.2 Legitimación en la causa por pasiva El mismo artículo 86 superior dispone que la acción de tutela procede frente a la amenaza o vulneración de derechos fundamentales, cuando la transgresión de los mismos proviene de la acción u omisión de las autoridades públicas, o de los particulares cuando se cumplan las condiciones previstas en la ley. Dicho mandato guarda correspondencia con lo previsto en los artículos 5º y 13 del Decreto 2591 de 1991.

En relación con el primer expediente objeto de revisión - T- 6.975.775- estima la Sala que la empresa Novelty Suites S.A se encuentra legitimada por pasiva en virtud de la relación laboral que mantuvo con la señora Claudia Alejandra Rojas Palacio, la cual fue acreditada mediante copia del contrato laboral a termino indefinido suscrito por ambas partes y copia de la carta de terminación unilateral y sin justa causa del vínculo, en el que de forma expresa la Directora de Recursos Humanos de la accionada reconoce que existía un contrato de trabajo [89] .

Por su parte, frente a la situación particular del señor Evaristo Conde contenida en el expediente T- 6.980.428, estima la Sala que la Unión Temporal “Los Conejos” está legitimada por pasiva en el presente tramite de tutela comoquiera que, mediante “ Paz y Salvo” con fecha del 29 de noviembre de 2017, dio cuenta de que el accionante estuvo vinculado con la empresa mediante “ contrato de mano de obra civil ” [90] .

Dicho vínculo contractual fue expresamente consagrado en el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo como una modalidad del contrato de trabajo en los siguientes términos: “[e] l contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio”.

Así las cosas, advierte la Sala que en los casos objeto de estudio, independientemente de la figura de contratación utilizada, existió una relación de subordinación entre los solicitantes y sus empleadores, lo que determina la procedencia de las dos acciones respecto de los demandados [91] [92] .

Por otro lado, precisa la Sala que si bien la EPS Capresoca y a la ARL Positiva figuran como accionadas dentro proceso de tutela T - 6.980.428 y en efecto, fueron vinculadas dentro del mismo para que ejercieran su derecho de defensa, estas no se encuentran legitimadas en la causa por pasiva en tanto que los derechos invocados por el actor ni sus pretensiones guardan relación con la naturaleza y el servicio que prestan están entidades.

1.2.1.2 Sobre la inmediatez En reiteradas oportunidades, la jurisprudencia de esta Corporación ha sido clara en señalar que la procedencia de la acción de tutela se encuentra sujeta al cumplimiento del requisito de inmediatez. Al respecto, ha precisado que la protección de los derechos fundamentales, vía acción constitucional, debe invocarse en un plazo razonable y oportuno contado entre la ocurrencia del hecho generador de la transgresión y la interposición del amparo. Lo anterior, en procura del principio de seguridad jurídica y de la preservación de la naturaleza propia de la acción de tutela.

Sobre el particular, la Corte Constitucional ha determinado que si bien es cierto la acción de tutela no tiene un término de caducidad, ello no debe entenderse como una facultad para promover la misma en cualquier tiempo. Lo anterior, por cuanto a la luz del artículo 86 superior, el amparo constitucional tiene por objeto la protección inmediata de los derechos fundamentales [93] .

En este orden de ideas, le corresponde al juez constitucional verificar el cumplimiento del principio de inmediatez y en efecto constatar si el tiempo trascurrido entre la aparente violación o amenaza del derecho y la interposición de la tutela es razonable.

En los casos sub examine la Sala estima superado el presupuesto de la inmediatez por cuanto los actores solicitaron el amparo en un término razonable, esto es, menos de seis meses después de ocurrido el hecho generador de la presunta vulneración de los derechos invocados. En efecto, conforme surge de los elementos de juicio allegados al proceso, la acción de tutela promovida por la señora Claudia Alejandra Rojas Palacio (expediente T- 6.975.775) fue presentada el 28 de mayo de 2018 [94] , luego de que se dio por terminado su contrato laboral el 30 de abril de 2018. Por su parte, la acción de tutela incoada por el señor Evaristo Conde fue presentada el 13 de abril de 2018 [95] , después de que su empleador le notificara respecto de su fecha de retiro mediante “Paz y Salvo” del 29 de noviembre de 2017.

1.2.2 Sobre la subsidiariedad De conformidad con lo previsto en el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela es de naturaleza residual y subsidiaria y, en consecuencia, su procedencia se encuentra condicionada a que “(…) el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, ii) cuando existiendo un medio de defensa judicial ordinario este resulta no ser idóneo para la protección de los derechos fundamentales del accionante o iii) cuando, a pesar de que existe otro mecanismo judicial de defensa, la acción de tutela se interpone como mecanismo transitorio para evitar la consumación de un perjuicio irremediable.

” [96] . En los eventos de que el amparo proceda como mecanismo definitivo, ha precisado la propia jurisprudencia que la ineficacia y falta de idoneidad de los medios ordinarios de defensa con que cuente el accionante han de ser estudiadas atendiendo la particularidad del caso y las condiciones de la persona afectada, pues solo así, será posible determinar si tales mecanismos ofrecen una solución integral desde una dimensión constitucional y no meramente formal. En palabras de la Corte “(…) el medio de defensa ordinario debe estar llamado a proteger el derecho fundamental conculcado y, además, a hacerlo de manera oportuna, toda vez que, como ya ha sido señalado por esta Corporación, el Juez de tutela, al interpretar constitucionalmente asuntos laborales, no persigue la solución de un conflicto o diferencia entre el trabajador y el empresario para hallar la solución correcta, sino pretende, la definición de campos de posibilidades para resolver controversias entre derechos o principios fundamentales” [97] .

Ahora bien, para que la acción de tutela proceda como mecanismo transitorio, se requiere la configuración de un perjuicio irremediable, el cual ha reiterado esta Corte debe ser inminente y grave [98] .

De allí que, las medidas para evitar su consumación obedezcan a los criterios de urgencia e impostergabilidad [99] . Sobre esa base, ha agregado la jurisprudencia en la materia que “(…) (ii) el estado de salud del solicitante y su familia; y (iii) las condiciones económicas del peticionario del amparo” se constituyen como criterios orientadores al momento de determinar la existencia o no de una perjuicio irremediable [100] .

En este último escenario, la decisión de amparo constitucional tiene un alcance transitorio, en el sentido que solo se mantiene vigente mientras la autoridad judicial competente decide de fondo sobre la acción ordinaria instaurada por el afectado.

En ese orden de ideas, considera esta Sala que en las acciones de tutela objeto de revisión fue posible establecer, a partir del material probatorio allegado, y coincidiendo con la solicitud formulada por los respectivos accionantes, la existencia

de un perjuicio irremediable que de manera grave e inminente amenaza los derechos fundamentales de los mismos como se explicará a continuación:

· Respecto del expediente T- 6.975.775 , se tiene que la señora Claudia Alejandra Rojas Palacio, de 39 años de edad, obtenía su sustento económico de la relación laboral sostenida con la empresa Novelty Suites S.A , que, por la prestación de sus servicios como Jefe de Cocina, le cancelaba un salario que ascendía a la suma de un millón quinientos mil pesos M/CTE ($1.600.000), hasta que su contrato de trabajo a término indefinido fue terminado, de manera unilateral y sin justa causa, el 30 de abril de 2018, momento para el cual se encontraba en una situación de debilidad manifiesta derivada de la patología de cáncer de seno que le había sido diagnosticada días antes a su despido. A partir de este hecho, advierte la Sala que la accionante se encuentra en una situación de total desprotección, la cual, al margen de las circunstancias reales que dieron lugar a la terminación de la relación laboral, exige en todo caso la especial atención del juez constitucional a efectos de precaver la posible ocurrencia de un perjuicio irremediable que le impida a esta atender sus necesidades básica y requerimientos de salud que necesita con urgencia para tratar la patología que padece. Al respecto, cabe destacar, que, conforme lo expuso la actora mediante declaración juramentada [101] , no cuenta con los ingresos necesarios para: (i) sufragar la totalidad de sus gastos personales los cuales se incrementan en razón de su enfermad y, (ii) contribuir con los gastos del hogar los cuales no pueden ser cubiertos completamente por sus progenitores quienes subsisten de una pensión de jubilación reconocida a su padre y que además, como consecuencia de su despido, contribuyen con el pago de sus aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud imprescindibles para tratar su patología.

· Respecto del expediente T- 6.980.428 , se encuentra que el señor Evaristo Conde de 42 años de edad obtenía sus ingresos económicos de la relación de laboral que sostenía con la UT que, por desempeñarse como Maestro General de Obra, le cancelaba un salario que ascendía a la suma de dos millones de pesos M/CTE ($2.000.000), hasta que el 29 de noviembre de 2017, le notificó que su contratado había terminado desde el 13 de julio del mismo año, momento en el cual se encontraba incapacitado [102] en razón de un accidente laboral que había sufrido en ejercicio de sus funciones dentro de la empresa. A partir de este hecho, considera la Sala que, sin perjuicio de la modalidad de vinculación laboral que haya existido entre las partes y las razones que llevaron a dar por finalizada la relación de trabajo, se estima necesaria la intervención del juez de tutela en aras de evitar la materialización de un perjuicio irremediable en cabeza del accionante y de su núcleo familiar. Pues en efecto, el actor informó que desde su despido se encuentra en nivel 1 del SISBEN y no cuenta con los ingresos necesarios para sufragar sus gastos personales y los de su hogar el cual se encuentra conformado por su esposa y 3 hijos menores de edad, afirmación que pudo ser verificada mediante la plataforma de consultas del SISBEN donde el actor presenta un puntaje 25.88 [103] .

Lo anterior permite suponer que las condiciones actuales de la accionante y su núcleo familiar son precarias. En consecuencia, precisa la Sala que, no obstante se advierte para los casos objeto de revisión la existencia de otro medio de defensa judicial que le permitiría a los accionantes ventilar sus pretensiones dada la inminencia del perjuicio irremediable en cabeza de los mismos , el amparo procederá como mecanismo transitorio de protección sus derechos fundamentales, mientras la jurisdicción laboral se pronuncia en definitiva respecto de la legalidad de sus despidos.

Sobre esa base, se concluye que en los asuntos sub examine la acción de tutela está llamada examinar la posible vulneración de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud de los señores Claudia Alejandra Rojas Palacio y Evaristo Conde .

2. Presentación de los casos, planteamiento del problema jurídico y esquema de resolución 2.1 En los asuntos que son objeto de revisión, los accionantes consideran que las empresas demandadas vulneraron sus derechos fundamentales a la salud, al trabajo, a la igualdad, a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada, al debido proceso, a la dignidad humana y al mínimo vital, al dar por terminada su relación de trabajo, respectivamente, sin mediar la previa autorización

del Ministerio del Trabajo, la cual era necesaria teniendo en cuenta su condición de sujetos de especial protección, derivada de las afecciones de salud en las que se encontraban en el momento del despido.

2.1.1 En el caso del expediente T- 6.975.775 , la actora sostiene que la empresa accionada dio por terminado su contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa, cinco días después de haber sido informada sobre el padecimiento de un cáncer de seno.

Los jueces que conocieron en primera y segunda instancia de la acción de tutela, coincidieron en negar el amparo invocado por considerar que no fue posible establecer con certeza que la empresa accionada había conocido, previa terminación del contrato de trabajo, el estado de salud de la accionante. Del mismo modo, estimaron que la actora cuenta con otros medios de defensa judicial para reclamar la protección de los derechos presuntamente violados, sin que haya podido acreditar la existencia de una situación de debilidad manifiesta o la ocurrencia de un perjuicio irremediable que haga imperativa la procedencia del amparo.

2.1.2 En el caso del expediente T- 6.980.428 , el señor Evaristo Conde afirma que la UT, donde desempeñaba la labor de maestro de obra, lo despidió sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, no obstante para el momento de su desvinculación " tenía vigente una incapacidad médica " [104] que había sido expedida por su médico tratante como consecuencia de un accidente laboral que había tenido lugar en el ejercicio de sus labores en la empresa y además, se encontraba en condición de discapacidad toda vez que ya había sido calificado con una PCL tanto por la ARL, como por la Junta Regional de Invalidez de Bogotá Los jueces de instancia coincidieron en señalar que la tutela es improcedente por falta de subsidiariedad. Sobre el particular, advirtieron que las pretensiones del actor son de competencia exclusiva de la jurisdicción ordinaria máxime cuando lo que se solicita mediante la misma, no solo es el reintegro sino también, la declaratoria de un contrato de realidad y el pago de acreencias laborales que, aduce el demandante, no le fueron reconocidas por la accionada. Agregaron, que no se evidencia la existencia de un perjuicio irremediable por cuanto el tutelante no presenta una circunstancia especial que le impida desarrollar otro tipo de actividad económica para poder garantizar su subsistencia y la de su núcleo familiar.

2.2 De conformidad con las circunstancias fácticas que fueron expuestas y de acuerdo con las decisiones adoptadas por los jueces de las instancias en el marco de las acciones de tutela objeto de análisis, le corresponde a la Sala Séptima de Revisión establecer si el actuar de las empresas demandadas - Novelty Suites S.A y Unión Temporal "Los Conejos" - vulneró los derechos invocados por los actores.

Concretamente, deberá la Sala determinar si los tutelantes son titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada, dadas las condiciones especiales de salud en las que se encontraban al momento de ser desvinculados de sus puestos de trabajo.

Con el fin de resolver el problema jurídico planteado, la Sala reiterará la jurisprudencia en relación con el derecho a la estabilidad laboral reforzada para con ello, resolver los casos concretos sometidos a revisión.

3. Derecho a la estabilidad reforzada. Reiteración de jurisprudencia 3.1 La jurisprudencia constitucional, tanto en el ámbito del control abstracto de constitucionalidad como el campo del control concreto, ha tenido oportunidad de referirse al derecho a la estabilidad reforzada, fijando algunas reglas que determinan su alcance y ámbito de aplicación.

Inicialmente, a través de diversos pronunciamientos [105] ha señalado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada se encuentra estrechamente vinculado a varios mandatos constitucionales, a saber:

(i) en primer lugar, al artículo 53 superior el cual consagra el derecho a la "estabilidad en el empleo" , como principio que rige todas las relaciones laborales y que se manifiesta en " la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las

causales contempladas en la ley como “justa” para proceder de tal manera o, que dé estricto cumplimiento a un procedimiento previo ”;

(ii) en segundo lugar, al artículo 47 que le impone al Estado el deber de adelantar una política de “previsión, rehabilitación e integración social” a favor de las personas en situación de discapacidad;

(iii) En tercer lugar, al artículo 13 que, al consagrar el derecho a la igualdad, le atribuye al Estado el deber de proteger “especialmente” a aquellas personas que por su condición económica, física o mental “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” , con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva” ;

y finalmente, (iv) al artículo 95 que le impone a la persona y al ciudadano el deber de “obrar conforme al principio de solidaridad social” , ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud.

En desarrollo de los precitados preceptos constitucionales, e l legislador expidió la Ley 361 de 1997 [106] “Por la cual se establecen los medios de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones” . Mediante dicho ordenamiento legal se adoptaron medidas de protección especial en favor de las personas que son desvinculadas laboralmente con ocasión de sus afecciones, previendo sanciones frente a cualquier acto de discriminación en contra de estos sujetos.

En ese orden, el artículo 26 de la referida ley consagró la prohibición de la terminación del contrato laboral de un trabajador por razón de su limitación física o mental, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo. A la par, estableció que ante la ausencia de tal aprobación, procede el reconocimiento de una indemnización en favor de quien fuere desvinculado [107] .

3.2 Mediante Sentencia C-531 de 2000 [108] , esta Corporación llevó a cabo el control de constitucionalidad de la referida disposición. En dicho fallo, este Tribunal consideró que el pago de una indemnización en favor de los trabajadores que fueron despedidos y que se encuentraban en situación de discapacidad o debilidad manifiesta “(…) presenta un carácter sancionatorio y suplementario pero que no otorga eficacia jurídica al despido o a la terminación del contrato de la persona con limitación, sin previa autorización de la oficina de Trabajo”.

Bajo esa perspectiva, la Sala Plena de la Corporación resolvió declarar la exequibilidad condicionada de la norma demandada, bajo el entendido de que “ el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria” [109] .

Por otra parte, mediante el comentado fallo, la Corte se ocupó de identificar a los titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Al respecto, no realizó distinción alguna entre quienes se hallan en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y quienes gozan de la condición de invalidez. De allí que estableciera como titulares del derecho a las “personas con limitación física, sensorial y mental” entre los cuales se enlistaron a quienes pertenecen a grupos vulnerables como: (i) las mujeres embarazadas;

(ii) las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) los aforados sindicales; y (iv) las madres cabeza de familia.

3.3 Ahora bien, en el ámbito del control concreto de constitucionalidad, la Corte ha sido pacífica en reconocer que el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada adquiere mayor relevancia cuando el trabajador es un sujeto que se encuentra en condición de invalidez o en situación de debilidad manifiesta por su situación física, síquica o sensorial. Ello, por cuanto son sujetos que han sido tradicionalmente discriminados y marginados debido a “ (…) la estrecha

relación que guarda este asunto con el principio constitucional de igualdad material y prohibición de la discriminación, de solidaridad y del derecho a la estabilidad en el empleo ” [110] .

Bajo esa línea , esta Corte se ha referido al derecho a la estabilidad laboral reforzada como: “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad;

(iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz ” [111] .

Sin embargo, ha precisado la jurisprudencia en la materia que e l derecho a la estabilidad laboral reforzada no se predica exclusivamente de las personas que, producto de una declaración efectuada por autoridad competente en el marco de un dictamen de invalidez, obtienen la calidad de sujetos en condición de discapacidad.

Al contrario, “(…) aquel se hace extensivo a quienes, como consecuencia de una afectación en su salud -debidamente certificada por el médico tratante, se encuentran en situación de debilidad manifiesta y son desvinculados por tal circunstancia ” [112] .

3.4 En ese orden, esta Corporación mediante distintos pronunciamientos, ha reconocido la procedencia del amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada ordenando el reintegro de personas con deteriorado estado de salud, así como de aquellas que se encuentran incapacitadas, sin que medie una calificación que declare la invalidez. Lo anterior, por cuanto, en palabras de la Corte, “ dar un trato diferente a las personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y a las personas calificadas como discapacitados, desconoce los fundamentos constitucionales y, principalmente, su relación con los principios de igualdad y solidaridad, pues resulta discriminatorio tratar de igual manera a una persona sana que a una enferma, esté o no calificada” [113] .

3.5 En suma, el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, a la luz de la Constitución, la Ley y la jurisprudencia constitucional, se concreta en obligación que tiene el empleador de respetar el procedimiento preestablecido para dar por terminado el vínculo laboral de un trabajador que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta. De esta manera, ha sostenido la Corte que si el empleador no procede conforme lo establecido recae sobre él una presunción de despido sin justa causa y por ende discriminatorio.

Todo eso, por cuanto “(…) se sospecha que la terminación del contrato se fundó en la enfermedad del trabajador y se traslada al empleador la carga de la prueba, correspondiéndole demostrar que la desvinculación no se dio con ocasión de la disminución física, sensorial o síquica del empleado y, por ende, se ajustó al ordenamiento jurídico ” [114] .

De acuerdo con lo anterior, esta Corporación ha sido enfática en establecer que el trabajador tiene el deber de informar al empleador sobre su situación de salud, pues en el supuesto de omitir comunicar tal información no opera la presunción de discriminación que recae en cabeza del empleador. En palabras de la Corte:

“ Es forzoso que el empleador conozca la discapacidad del trabajador como instrumento de protección de la seguridad jurídica. Esto evade el hecho de que posteriormente en la jurisdicción se asuma intempestivamente que el trabajador es discapacitado y se le impongan al empleador diversas obligaciones que no preveía, debido a su desconocimiento de la discapacidad. Ahora bien, este deber del trabajador de informar no está sometido a ninguna formalidad en la legislación actual, de modo que atropellaría la Sala el artículo 84 constitucional si impone vía jurisprudencia algún requisito formal para efectos del ejercicio de los derechos que se desprenden de la discapacidad. De tal suerte que el deber de informar puede concretarse con la historia clínica, con frecuentes incapacidades e, incluso, con la realidad cuando ella es apta para dar cuenta de la discapacidad, en concordancia con el principio de primacía de la realidad sobre las formas” [115] .

3.6 Ahora bien, una vez delimitado el alcance de este derecho, cabe mencionar que la Corte se ha encargado de establecer las reglas a aplicar por parte del juez constitucional, en el supuesto en que pretenda conceder la protección del mismo a través de acción de tutela, así:

“(i) que el peticionario pueda considerarse como una persona discapacitada o con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores; (ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) se demuestre el nexo causal entre el despido y el estado de salud del actor” [116] . Así las cosas, de verificarse la configuración de tales requisitos, el juez constitucional podrá ordenar el reintegro del trabajador que ha sido desvinculado, sin que el empleador haya considerado la limitación física o mental que lo aqueja.

3.7 Por otro lado, cabe señalar que mediante sentencia T-521 de 2016 [117] este Tribunal concretó las reglas jurisprudenciales relacionadas con la efectividad de la garantía de estabilidad laboral reforzada con independencia de la vinculación laboral y la presunción de discriminación en la terminación de la relación laboral, en los siguientes términos:

(i) En primer lugar, mediante la aludida providencia se advirtió que existe el derecho a la estabilidad laboral reforzada “ siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales ”. Así, luego de analizar varias providencia s en las que los accionantes, personas incapacitadas o con una discapacidad o problema de salud que disminuía su posibilidad física de trabajar, alegaban haber sido despedidos sin autorización del inspector de trabajo, la Corte consideró que “ con independencia de la denominación, si el trabajador se encuentra en un periodo de incapacidad transitoria o permanente, sufre de una discapacidad o en razón de sus condiciones de salud se encuentra un estado de debilidad manifiesta, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada” .

(ii) En segundo lugar, se precisó que se entiende activada la garantía de estabilidad laboral reforzada una vez el empleador conoce de las afecciones de salud del trabajador retirado [118] .

Sin embargo, respecto de este requisito cabe advertir que mediante sentencia T-029 de 2016 [119] la Sala Octava de Revisión de esta Corporación declaró que de manera excepcional y sólo cuando las circunstancias del caso lo ameriten, el juez de tutela podrá ordenar el reintegro así el empleador no tuviera conocimiento de la situación de salud del trabajador. Ello, no para efectos de evitar una posible discriminación en cabeza del afectado, sino para garantizar la continuidad en el tratamiento de salud y la eficacia del principio de solidaridad, el cual, en el marco del referido fallo, les impone a ciertas personas la obligación de adoptar determinadas conductas de auxilio y colaboración frente a otras.

En otras palabras, Consideró la Corte en dicha oportunidad que “(…) el juez constitucional está investido de la facultad de interceder en procura de la realización de actos de entes privados, encauzados a superar una situación problemática en la que se advierte una amenaza a garantías iusfundamentales” .

Bajo esa línea, mediante la aludida sentencia se precisó la dimensión del principio de solidaridad en el campo de las relaciones laborales, reconociendo la asimetría propia de las mismas. En Palabras de la Corte “(…) la desigualdad entre las partes –patrono y trabajador– se acrecienta significativamente cuando el segundo se encuentra en una situación de vulnerabilidad, como son las mujeres embarazadas o en licencia de maternidad, quienes padecen alguna discapacidad y las personas enfermas y/o convalecientes ” [120] .

Así las cosas se concluyó que el derecho a la estabilidad laboral reforzada de que son titulares los trabajadores que se hallen en condiciones de vulnerabilidad en razón de su estado de salud, “(…) apareja para los empleadores el deber insoslayable de actuar con solidaridad ”. De allí que el juez constitucional tenga la facultad de amparar el referido derecho, aun cuando el empleador desconozca el estado de salud del trabajador.

Ello, en aras de garantizar la continuidad en la prestación de los servicios de cuidado médico que se estiman imprescindibles para el tratamiento de una enfermedad.

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

3.8 Respecto del último de los parámetros la Corte ha estimado que cuando el trabajador es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, lo es con independencia del tipo de vinculación laboral en que se encuentre [121] , esto es, contrato a término fijo, indefinido, por duración de la obra [122] .

Es decir, pese a la existencia de causas objetivas para la terminación del vínculo laboral (art. 61 C.S.T), las mismas no son suficientes para terminar la relación laboral si no se cumplen con las cargas contenidas el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 al cual se hizo mención en precedencia [123] .

De igual manera este Tribunal ha sostenido que la estabilidad laboral reforzada no sólo aplica en los contratos celebrados a término indefinido sino también en aquellos de duración específica como los contratos de labor u obra.

Por lo tanto, "cuando una persona goza de estabilidad laboral reforzada, no puede ser desvinculada sin que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual y legalmente sin que tercie la autorización de la oficina del trabajo " [124] .

En ese orden de ideas, la sola llegada del plazo pactado por las partes en el contrato de trabajo, "no es una razón constitucionalmente sostenible para finalizar el vínculo laboral" [125] , en tanto implica el desconocimiento del principio a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, y de los derechos fundamentales de las personas que tienen algún tipo de discapacidad o limitación , "al quedar en una situación de total desprotección, poniendo en vilo uno de los principios estructurantes del Estado Social de Derecho, cual es, la dignidad humana" [126] .

Finalmente, y a modo de síntesis, es preciso agregar que mediante reciente sentencia SU-049 de 2017 [127] la Corte concluyó que cuando las personas contraen una enfermedad o sufren un accidente, que les dificulte el desempeño de sus labores en condiciones regulares, "experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo".

4. Análisis de los casos concretos En los procesos objeto de revisión, los actores acudieron a la acción de tutela para demandar la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud, entre otros, al considerar que los mismos fueron vulnerados por las empresas accionadas al dar por terminada su relación laboral , sin que mediara la autorización del Ministerio del Trabajo, pese a que se encontraban en situación de debilidad manifiesta, consecuencia de sus afecciones de salud.

De cara a la anterior situación y como se señaló en precedencia, le corresponde a esta Sala determinar si con el accionar de las empresas demandadas se desconocieron los derechos invocados por los accionantes. Concretamente, se procederá a establecer si, en consideración a las condiciones de salud en las que se encontraban la señora Claudia Alejandra Rojas Palacio y el señor Evaristo Conde al momento de ser desvinculados de sus puestos de trabajo, son titulares del derecho a la estabilidad reforzada.

En ese sentido, de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corporación en la materia y tomando en cuenta las pruebas que obran en los respectivos expedientes, deberá la Sala, en cada uno de los casos, verificar los siguientes aspectos: (i) si en

razón del estado de debilidad manifiesta derivado de las afecciones de salud que padecen los actores, estos son sujetos de especial protección constitucional;

(ii) si las empresas de demandadas, en su condición de empleadores, conocieron previamente la situación de vulnerabilidad en la que se encontraba los accionantes comoquiera que estaban al tanto de su estado de salud y; por último, (iii) si la terminación del vínculo laboral de los tutelantes se causó con ocasión de sus problemas de salud.

4.1 Expediente T- 6.975.775 4.1.1 E s preciso empezar por señalar que en lo que respecta al estado de debilidad manifiesta derivado de una limitación física, sensorial o psíquica , la Sala pudo establecer, a partir de los elementos de prueba aportados, que: (i) la señora Claudia Alejandra fue diagnosticada con la patología de " tumor maligno de mama " el día 25 de abril de 2018, momento en el cual se encontraba vigente su relación laboral con el empresa Nolvety Suites S.A a la que se había vinculado desde el 1 de agosto de 2017, a través de un contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar la labor de Directora de Alimentos y Bebidas y (ii) la aludida relación de trabajo fue terminada, de manera unilateral y sin justa causa, por parte de la empresa demandada, el día 30 de abril de 2018.

A partir de lo anterior, concluye la Sala que la accionante se encontraba en estado de debilidad manifiesta, consecuencia de su patología y, por lo tanto, era un sujeto de especial protección constitucional para el momento en que se produjo su despido.

4.1.2 En lo que se refiere concretamente al requisito del conocimiento previo de empleador de la situación de vulnerabilidad en que se encontraba el tutelante , encuentra la Sala que del material probatorio obrante no es posible establecer con plena claridad que ello haya ocurrido.

En efecto, por una parte, la accionante adujo que notificó directamente al gerente de la empresa accionada de la enfermedad que le había sido diagnosticada el mismo día 25 de abril de 2018, mediante mensaje de W hatsapp , sin que aportara prueba alguna que soportara dicha afirmación.

Por la otra, la Empresa Novelty Suites S.A, informó lo siguiente: (i) que para la fecha que refiere la accionante el gerente de la empresa se encontraba en una Junta Directiva de Cotelco, hecho que pudo verificarse a través de un acta de asistencia, que fue aportada en el escrito de contestación de la tutela;

(ii) que ni la empresa, ni sus directivos tuvieron conocimiento de la afección de salud a la que se refiere la actora en el proceso tutelar, afirmación que fue soportada mediante escrito de declaración juramentada por parte del gerente, la Directora de Recursos Humanos y el médico de salud ocupacional de la empresa, (iii) que la única incapacidad que registró la accionante mientras estuvo desempeñando su labor fue por un accidente de trabajo leve (contusión o golpe de rodilla), hecho que fue probado mediante certificado de ausentismo de la misma, y (iv) que en el examen médico de ingreso la señora Rojas Palacio tampoco puso de presente su estado de salud, particularmente, aquel relacionado con un posible cáncer de mama.

Como se advierte de lo anterior, los testimonios de las partes resultan contradictorios en punto a establecer si hubo conocimiento previo del empleador sobre la situación de vulnerabilidad en que se encontraba la tutelante. Sin embargo, la Sala no puede descartar que tal evento haya tenido ocurrencia. Ello, en razón a que como bien lo sostuvo la señora Rojas Palacio, informó de la patología que padece directamente al gerente de la empresa y lo hizo a través de mensaje de whatsapp [128] , hecho que, a juicio de esta Sala, no puede ser descalificado por sí mismo ni a partir de las circunstancias concretas que fueron alegadas por la accionada.

Sobre las declaraciones juramentadas de la Directora de Recursos Humanos y el médico de salud ocupacional de la empresa, las mismas tampoco prueban el punto en discusión pues, se repite, la actora afirmo haber informado su situación de salud concretamente al gerente vía WhatsApp , y no otros miembros de la empresa. Sobre esto último,

destaca la Sala que ni la tutelante ni la empresa demandada aportaron al proceso de tutela prueba que confirme, que el mensaje fue enviado ni que el mismo no fue recibido.

Conforme lo expuesto, debe entenderse que, no obstante no se descarta la configuración del requisito del conocimiento previo de empleador, el mismo tampoco se encuentra plenamente demostrado. De allí que ante la duda y atendiendo a las particulares condiciones de salud en las que se encuentra la accionante, quien en efecto, quedó demostrado, padece de cáncer de mama, sea posible ordenar su reintegro transitorio al puesto de trabajo, con el objeto de garantizarle el acceso a los servicios de salud y, en consecuencia, la continuidad en su tratamiento. Lo anterior, atendiendo a lo dispuesto en la sentencia T- 029 de 2016 [129] a la cual se hizo mención en la parte considerativa del presente fallo, donde se estableció que, ante supuestos como el que en esta ocasión en objeto de estudio , le corresponde al empleador el deber constitucional de solidaridad respecto de quien se encuentra en un estado debilidad manifiesta, sin que ello implique imputarle una actitud discriminatoria.

4.1.3 Ahora bien, en cuanto a establecer si la terminación del vínculo laboral se causó en razón de la limitación física de la actora, considera la Sala que de igual manera dicho presupuesto no se halla probado pero tampoco se descarta su ocurrencia.

Al respecto, la empresa, en su declaración ante el juez de tutela, informó que la desvinculación de actora obedeció, específicamente, a que para la labor ejecutada por la misma, ya se había contratado al señor Juan David Osorio, quien desde el 9 de abril de 2018 pasó a ocupar el cargo de “ Jefe de Cocina/ Varios ” y estaba siendo entrenado para tal oficio. Sobre este aspecto, sostuvo entonces, que el nuevo empleado era el reemplazo de la señora Rojas.

4.1.4 En ese orden, estima la Sala que, ante la falta de certeza que se presenta respecto de la configuración de dos de los requisitos previstos por la jurisprudencia de esta corporación, le corresponde a la jurisdicción ordinaria laboral, de conformidad con lo prescrito en el artículo segundo (2°) del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, con el pleno acatamiento de las garantías del debido proceso, establecer si en efecto la empresa Novelty Suites S.A (i) tuvo conocimiento previo de la patología que padece la actora para el momento de su despido y (ii) si la culminación de relación laboral guarda directa relación con las afecciones de salud de la peticionaria. Lo anterior, en razón a que el debate probatorio que haya de surtirse para determinar el cumplimiento de los presupuestos en discusión, desborda las competencias del juez de tutela.

Sin embargo, al margen de la discusión probatoria que deba llevarse a cabo en el marco del proceso laboral ordinario sobre la forma como terminó la relación de trabajo entre la actora y el empleador, es claro para la Sala, como se advirtió en el acápite relacionado con la subsidiariedad, que el actuar de la demandada acarreó un perjuicio irremediable para la señora Claudia Alejandra Rojas palacio. Hecho que se suma a que, existiendo duda respecto de la manera como finalizó su vínculo laboral, la Sala debe optar por brindarle una protección, al menos transitoria, a la tutelante quien, en todo caso padece de una enfermedad catastrófica que implica la realización de una serie de tratamientos médicos impostergables. En ese orden, se le ordenará a la empresa Novelty Suites S.A proceder a su reintegro laboral transitorio y a la correspondiente afiliación al sistema de salud.

Por lo otro lado, advierte la Sala que no se accederá a las pretensiones económicas que tienen que ver, específicamente, con el reconocimiento y pago de los salarios dejados de percibir, así como con la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por cuanto la viabilidad de las mismas deberá definirse en el respectivo proceso ordinario laboral al que, eventualmente, decida acudir la accionante.

Este último, por cuanto la protección otorgada a través de esta vía es de carácter transitorio y las pretensiones referidas, en este caso concreto, no están directamente relacionadas con los derechos a la estabilidad laboral reforzada, a la salud y

al mínimo vital invocados por la accionante, cuya protección se garantiza con la orden de reintegro y la reactivación de su vinculación al Régimen de Seguridad Social, en particular, al Sistema Contributivo de Salud.

Con fundamento en lo expuesto, la Sala revocará el fallo proferido en segunda instancia el 11 de junio de 2018 por el Juzgado 29 Penal del Circuito del Distrito Judicial de Medellín [130] que confirmó íntegramente la decisión proferida por el Juzgado Dieciséis Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Medellín [131] (Antioquía) que negó el amparo invocado y, en su lugar, procederá a amparar transitoriamente el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora Claudia Alejandra Rojas Palacio, ordenando a la empresa Novelty Suites S.A, reintegrar a la accionante a un cargo equivalente o de superior jerarquía al que ostentaba y bajo la misma modalidad contractual que atienda, en todo caso, a las restricciones médicas que le sean prescritas.

Sobre el particular, advierte la Sala que la protección transitoria solo surtirá efectos durante los cuatro (4) siguientes a la notificación de la presente providencia, periodo durante el cual la actora deberá acudir ante las autoridades judiciales competentes, so pena de que expiren los efectos de esta decisión.

4.2 Expediente T- 6.980.428 4.2.1 Cuestión previa Considera la Sala que, para efectos de abordar el estudio de los presupuestos que dan lugar a determinar si el peticionario de la acción de tutela de la referencia es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, es preciso recordar que en el presente asunto, la Unión Temporal “ Los Conejos ” dio por finalizada la relación de trabajo con el señor Evaristo Conde el día 13 de junio de 2017 por el motivo de terminación de la labor u obra [132] .

Lo anterior, sin que mediara autorización de la autoridad del trabajo y sin tomar en consideración, según lo sostiene el actor, que para el momento de su retiro, este tenía vigente una incapacidad médica y se encontraba en estado de discapacidad toda vez que ya había sido calificado con una PCL tanto por la ARL Positiva como por la Junta Regional de Invalidez de Bogotá, debido a un accidente laboral que tuvo en la empresa el día 6 de enero de 2017.

4.2.1.1 Sobre el particular, se advierte que el actor sostiene que el motivo por el cual la demandada dio por terminado su vínculo de trabajo no obedece a la realidad por cuanto entre las partes lo que existió fue un contrato laboral y no uno de obra. En todo caso, afirma que para la fecha se mantiene la causa objeto del referido contrato toda vez que: (i) la UT continúa adelantado las obras de construcción y (ii) sus funciones están siendo desempeñadas por otra persona que lo reemplazó.

4.2.1.2 Con fundamento en lo anterior, mediante la presente acción de tutela el actor no solo solicitó su reintegro al cargo que venía desempeñando como forma de garantizar sus derechos invocados sino además, requirió que se declare la existencia de un contrato de realidad entre las partes, para que con ello, se le ordené a la UT el pago de diferentes acreencias laborales (salarios, primas y cesantías), que aduce, no le han sido canceladas.

4.2.1.3 Así las cosas, una vez realizado un breve recuento de la situación fáctica objeto de revisión, procede la Sala a llevar a cabo el respectivo análisis de los parámetros previstos por esta Corporación para determinar si el señor Evaristo Conde se encuentra amparado por el derecho a l a estabilidad reforzada.

4.2.2 Análisis de fondo 4.2.2.1 Empieza la Sala por establecer si el actor se encontraba en estado de debilidad manifiesta derivado de una limitación física, sensorial o psíquica , para el momento en que se dio por finalizada su relación de trabajo con la accionada. Al respecto, se advierte que de la información que reposa en el expediente, se encuentra probado que:

(i) Entre el actor y la UT existió un vínculo de trabajo, cuya naturaleza no ha sido definida, hasta el 13 de junio de 2017 [133] . (ii) El día 6 de enero de 2017, el señor Evaristo Conde tuvo un accidente de origen laboral, mientras desempeñaba sus labores como maestro de obra en la UT, que le generó una luxofractura de codo izquierdo.

(iii) En razón del referido accidente, el médico tratante le expidió múltiples incapacidades médicas [134] . Entre ellas, una por un término de (30) días a partir del 8 de junio de 2017 [135] .

(iv) La ARL Positiva, mediante dictamen 27 de octubre de 2017, calificó al señor Conde con un 17.50% [136] de PCL con fecha de estructuración del 10 de octubre de 2017, porcentaje que fue posteriormente incrementado al 28,75 % por la junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá que además, modificó la fecha de estructuración para el 3 de febrero de 2017 [137] .

(v) Mediante "Paz y Salvo" con fecha del 29 de noviembre de 2017, la UT refirió haber dado por terminada la relación de trabajo con el actor a partir del 13 de junio de 2017 [138] , con fundamento en " la terminación de labor" en el marco de un contrato de obra civil [139] .

En ese contexto, concluye la sala que, sin importar la naturaleza jurídica del vínculo de trabajo que existía entre las partes, lo cierto es que para la fecha del retiro del actor, este se encontraba amparado por el derecho a la estabilidad laboral reforzada comoquiera que tenía vigente una incapacidad médica, lo que lleva que a afirmar que se encontraba en un estado debilidad manifiesta, consecuencia del accidente laboral que sufrió mientras desempeñaba sus labores en la empresa demandada y, por lo tanto, era un sujeto de especial protección constitucional.

Además, debe tenerse en cuenta que el actor también tenía la calidad de discapacitado al momento en que se señaló fue retirado de su puesto de trabajo. Esto, por cuanto la Junta Regional de Calificación había previsto como fecha de estructuración de su PCL, el día 3 de febrero de 2017.

4.2.2.2 En lo que se refiere concretamente al requisito del conocimiento previo de empleador de la situación de vulnerabilidad en que se encontraba el tutelante , encuentra la Sala que, a partir de las afirmaciones realizadas por el actor, la UT siempre estuvo informada del estado de incapacidad en el que se encontraba el accionante debido al accidente que había sufrido. Aseveraciones que resultan, a la luz del acervo probatorio aportado por el actor, apenas razonables y que se tomaran por ciertas en tanto la parte accionada guardó silencio en el curso del trámite de tutela y, en consecuencia, no presentó prueba alguna que demuestre lo contrario.

4.2.2.3 Finalmente, en cuanto a establecer si la terminación del vínculo laboral se causó en razón de la limitación física del actor, precisa la Sala que aun cuando el empleador se refirió, en "Paz y Salvo" del 29 de noviembre de 2017, que existió una causal objetiva para terminar la relación trabajo del actor - la finalización de la obra - , en este caso, la Corte ha considerado que cuando el trabajador se encuentra en situación de discapacidad dicha causal no es razón suficiente para efectuar la desvinculación o la no renovación contractual. Lo anterior, por cuanto debe mediar la autorización de la autoridad del trabajo.

Sobre esa base, advierte la Sala que en el caso sub examine no obra prueba alguna que dé cuenta de que el empleador solicitó la referida autorización, motivo por el cual se activa la presunción de despido injusto que debía ser desvirtuada en el proceso de tutela toda vez que se traslada la carga de la prueba al empleador quien debía probar la justa causa para terminar la relación. Hecho que no ocurrió en la presente en tanto, como ya se puso de presente, no obstante la UT fue notificada en dos oportunidades del auto admisorio de la presente acción constitucional, esta resolvió guardar silencio sobre los hechos y pretensiones de la tutela impetrada en su contra.

4.2.2.3.1 De acuerdo con las consideraciones que anteceden, para la Sala no existe duda de que el señor Evaristo Conde es titular del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y por tanto no podía ser despedido sin previa autorización del Ministerio de Trabajo. Lo anterior, porque tal y como quedó probado, este se encontraba incapacitado para el momento del retiro, a lo que se agrega que, de acuerdo con la PCL proferida por la Junta Regional de Invalidez, para ese mismo momento, el actor tenía la condición de discapacitado con un porcentaje del 28,75 % cuya fecha de estructuración fue el 3 de febrero de 2017, es decir, previa a la terminación de la relación de trabajo.

Sobre este punto, estima la Sala oportuno recordar que la jurisprudencia de esta Corporación ha considerado que "(…) e l incumplimiento del trámite ante el Ministerio de Trabajo trae consigo la ineficacia del despido del empleado en estado de debilidad manifiesta, dando lugar al reintegro, al pago de los salarios y demás emolumentos dejados de percibir desde el momento en que se suscitó la desvinculación, previo descuento de los valores recibidos por el actor por concepto de indemnización por despido sin justa causa " [140] .

Ahora bien, tomando en cuenta que las pretensiones del actor no se circunscriben únicamente a ser reintegrado a su empleo y a que se le imponga a la demandada la sanción prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 sino que además, solicita que se declare la existencia de un contrato de realidad entre las partes y, en consecuencia, el pago de acreencias laborales (salarios, primas y cesantías) que sostiene nunca le fueron canceladas, estima la Sala que corresponderá a la jurisdicción ordinaria laboral pronunciarse de manera definitiva respecto de tales requerimientos, razón por la cual, esta Sala le ordenará a la Unión Temporal "Los Conejos" , proceder a su reintegro laboral transitorio y a la consecuente afiliación al sistema de salud. Ello, en aras de evitar la consumación de un perjuicio irremediable como quedo establecido en el acápite de la subsidiariedad.

De otra parte, se advierte que esta Sala no accederá a las pretensiones económicas que tienen que ver, fundamentalmente, con el reconocimiento y de acreencias laborales dejadas de percibir, así como con la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por cuanto ello deberá definirse en el marco del respectivo proceso ordinario laboral. Todo esto, en razón a que la protección otorgada por esta vía es de carácter transitorio y las referidas pretensiones, en este caso concreto, no están directamente relacionadas con los derechos a la estabilidad laboral reforzada, a la salud y al mínimo vital invocados por el actor, cuyo amparo se garantiza con la orden de reintegro y la consecuente vinculación al Régimen de Seguridad Social.

Con base en lo expuesto, la Sala revocará el fallo proferido el 24 de julio de 2018 por la Sala Única de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Yopal [141] (Casanare), en segunda instancia, que confirmó la decisión proferida por el Juzgado Primero Penal del Circuito para Adolescentes con Funciones de Conocimiento de Yopal que declaró improcedente la acción de la referencia [142] y, en su lugar, procederá a amparar transitoriamente el derecho a la estabilidad laboral reforzada del señor Evaristo Conde, ordenando a la Unión Temporal " Los Conejos " reintegrar al accionante un empleo en iguales o mejores condiciones al que ejerció hasta el momento de su desvinculación, afiliándolo de nuevo al Sistema General de Seguridad Social, todo esto, atendiendo las restricciones médicas que le sean prescritas.

Sobre el particular, advierte la Sala que la protección transitoria solo surtirá efectos durante los cuatro (4) siguientes a la notificación de la presente providencia, periodo durante el cual el actora deberá acudir ante las autoridades judiciales competentes, so pena de que expiren los efectos de esta decisión.

III. DECISIÓN Con fundamento en las consideraciones expuestas en precedencia, la Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política, RESUELVE PRIMERO.- REVOCAR el fallo proferido en segunda instancia el 11 de junio de 2018 por el Juzgado 29 Penal del Circuito del Distrito Judicial de Medellín [143] que confirmó íntegramente la decisión proferida por el Juzgado Dieciséis Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Medellín [144] (Antioquía) que negó el amparo invocado y, en su lugar, CONCEDER el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora Claudia Alejandra Rojas Palacio , como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

SEGUNDO.- ORDENAR a la empresa Novelty Suites S.A que, dentro del término improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, proceda a reintegrar a la señora Claudia Alejandra Rojas Palacio , a un empleo, bajo la misma modalidad contractual, en iguales o mejores condiciones al que ejerció hasta el momento de su desvinculación.

TERCERO.- ADVERTIR a la empresa Novelty Suites S.A., que las funciones laborales que se asignen a la señora Claudia Alejandra Rojas Palacio , deberán ser compatibles con sus condiciones actuales de salud y en caso de ser necesario deberá realizar la capacitación que se requiera para tal efecto.

CUARTO.- ORDENAR a la empresa Novelty Suites S.A., restablecer la afiliación de la accionante al Sistema General de Seguridad Social, para asegurar de esta manera la prestación del servicio de salud que requiera.

QUINTO.- REVOCAR el fallo proferido el 24 de julio de 2018 por la Sala Única de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Yopal [145] (Casanare), en segunda instancia, que confirmó la decisión proferida por el Juzgado Primero Penal del Circuito para Adolescentes con Funciones de Conocimiento de Yopal que declaró improcedente la acción de la referencia [146] y, en su lugar CONCEDER el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada del señor Evaristo Conde, como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

SEXTO.- ORDENAR a la Unión Temporal “ Los Conejos ” que, dentro del término improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, proceda a reintegrar al señor Evaristo Conde a un empleo, en iguales o mejores condiciones al que ejerció hasta el momento de su desvinculación.

SEPTIMO.- ADVERTIR a la Unión Temporal “ Los Conejos ”, que las funciones laborales que se asignen al señor Evaristo Conde , deberán ser compatibles con sus condiciones actuales de salud.

OCTAVO.- ORDENAR a la Unión Temporal “ Los Conejos ” restablecer la afiliación del señor Evaristo Conde al Sistema General de Seguridad Social, para asegurar de esta manera la prestación del servicio de salud que requiera NOVENO.- ADVERTIR a los señores Claudia Alejandra Rojas Palacio , y Evarito Conde que los efectos de esta sentencia se mantendrán únicamente mientras las autoridades judiciales competentes deciden en forma definitiva sobre su solicitud, por lo cual deberán interponer la demanda correspondiente, si no lo han hecho todavía, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la fecha en que sea notificado de esta providencia. Si vence este plazo sin que se promueva la acción judicial correspondiente, expirarán los efectos de esta decisión.

DECIMO.- LIBRAR las comunicaciones -por la Secretaría General de la Corte Constitucional-, así como DISPONER las notificaciones a las partes -a través del Juez de tutela de primera instancia-, previstas en el artículo 36 del Decreto Ley 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase. CRISTINA PARDO SCHLESINGER Magistrada JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS Magistrado Con aclaración de voto ALBERTO ROJAS RÍOS Magistrado Salvamento parcial de voto MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General ACLARACIÓN DE VOTO DEL MAGISTRADO JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS SENTENCIA T-118/19 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- El estudio y solución del caso debió atender el precedente jurisprudencial contenido en la sentencia SU-040 de 2018 (aclaración de voto) DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Se debió profundizar en las circunstancias de tiempo, modo y lugar que rodearon el caso (aclaración de voto) DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Se debió profundizar el examen de la jurisprudencia de la Corte en materia del derecho a la salud, porque de acuerdo con las pruebas allegadas, existía la certeza del cáncer de seno que padece la accionante (aclaración de voto) Con el respeto acostumbrado por las decisiones de esta Corporación, me permito aclarar el voto en la sentencia T-118 de 2018.

Para exponer mi discrepancia haré una relación sucinta de las particularidades del caso y de la consecuente exposición de los motivos que la justifican.

1. En síntesis, la Corporación estudió dos (2) casos acumulados en los que se pretendía la protección de los derechos fundamentales a la salud, al trabajo, a la igualdad, a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada, al debido proceso, a la dignidad humana y al mínimo vital. Lo anterior, porque las empresas Novelty Suites S.A. y la Unión Temporal “Los Conejos” dieron por terminada la relación laboral de los actores, pese a que se encontraban en situación de debilidad manifiesta como consecuencia de sus afecciones de salud y sin que mediara la autorización del Ministerio del Trabajo.

1.1. De manera preliminar, la sentencia T-118 de 2019 realizó el estudio sobre el cumplimiento del requisito de subsidiariedad en cada uno de los asuntos y determinó que se encontraba acreditado, pues si bien los accionantes contaban con otro mecanismo de defensa judicial ante la jurisdicción ordinaria laboral, el mismo no era eficaz ni oportuno dada la inminencia del perjuicio irremediable y el estado de debilidad manifiesta en que se hallaban.

Al respecto, la Sala resaltó dos aspectos. En primer lugar, la señora Claudia Alejandra Rojas Palacio obtenía su sustento económico de la relación laboral que sostenía con la empresa accionada hasta que el contrato de trabajo a término indefinido fue finalizado de manera unilateral y sin justa causa el 30 de abril de 2018. Para esa fecha, ella se encontraba en una situación de debilidad manifiesta derivada de la patología de cáncer de seno que le había sido diagnosticada días antes a su despido. En segundo lugar, el señor Evaristo Conde fue desvinculado de la Unión Temporal donde desempeñaba la labor de maestro de obra sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, a pesar de que para el momento del retiro tenía vigente una incapacidad médica en razón de un accidente laboral que había sufrido en ejercicio de sus funciones dentro de la empresa.

1.2. Acto seguido, hizo mención al derecho a la estabilidad laboral reforzada y explicó que este se encuentra estrechamente vinculado a varios mandatos constitucionales dentro de los que se destacan los artículos: 53 que incorporó el concepto de “estabilidad en el empleo” ; el 47 que impone al Estado el deber de adelantar una política de “previsión, rehabilitación e integración social” a favor de las personas en situación de discapacidad; el 13 que consagra el derecho a la igualdad y con ello el deber del Estado de proteger “especialmente” a aquellas personas que “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” y, el 95 encaminado a la solidaridad social.

1.3. Para la Sala de Revisión, el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, a la luz de la Constitución, la ley y la jurisprudencia, se concreta en la obligación que tiene el empleador de respetar el procedimiento preestablecido para dar por terminado el vínculo laboral de un trabajador que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta. De no ser así, esto es, si el empleador no procede conforme a lo establecido recae sobre él una presunción de despido sin justa causa y por ende discriminatoria, por cuanto “(…) se sospecha que la terminación del contrato se fundó en la enfermedad del trabajador y se traslada al empleador la carga de la prueba, correspondiéndole demostrar que la desvinculación no se dio con ocasión de la disminución física, sensorial o síquica del empleado y, por ende, se ajustó al ordenamiento jurídico” [147] .

No obstante, el fallo de tutela referenció que de acuerdo con la jurisprudencia constitucional el trabajador tiene el deber de informar de manera previa al empleador sobre su situación de salud. No hacerlo genera que la presunción de discriminación mencionada no se configure.

1.4. Seguidamente, la sentencia T-118 de 2019 señaló que la Corte se ha encargado de fijar las reglas que debe aplicar el juez constitucional al momento de estudiar asuntos que involucren la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada:

“(i) que el peticionario pueda considerarse como una persona discapacitada o con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores; (ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) se demuestre el nexo causal entre el despido y el estado de salud del actor” .

1.5. En relación con el requisito alusivo al conocimiento previo del empleador frente a las afecciones de salud del trabajador , la Sala de Revisión reiteró los argumentos expuestos en la sentencia T-029 de 2016. De ese pronunciamiento, destacó que el juez de tutela podrá , de manera excepcional y sólo cuando las circunstancias del caso lo ameriten, ordenar el reintegro, incluso si el empleador no conocía de la situación médica del trabajador.

La anterior excepción tiene como finalidad garantizar la continuidad en el tratamiento de salud y la eficacia del principio de solidaridad, el cual, impone a las personas la obligación de adoptar determinadas conductas de auxilio y colaboración frente a otras.

1.6. Con fundamento en lo anterior, concedió de manera transitoria el amparo solicitado. Ello por cuanto evidenció circunstancias especiales que ameritaban la intervención del juez de tutela para evitar la concreción de un perjuicio irremediable en la salud y mínimo vital de la accionante Claudia Alejandra Rojas Palacio y del señor Evaristo Conde. En consecuencia, ordenó el reintegro a un empleo, en iguales o mejores condiciones al que ejercían al momento de su desvinculación.

2. Bajo tal óptica, si bien estoy de acuerdo con la resolución adoptada en la sentencia T-118 de 2019, solo comparto parcialmente los fundamentos utilizados por la Sala de Revisión para conceder el amparo transitorio en el caso de la señora Claudia Alejandra Rojas Palacio. Lo anterior, comoquiera que no tuvo en cuenta la jurisprudencia constitucional en vigor, pues centró su análisis en un fallo de revisión de tutela (T-029 de 2016) y no en la sentencia SU-040 de 2018.

En mi criterio, es claro que la Sala debió analizar el asunto con base en la sentencia SU-040 de 2018, que unificó las reglas jurisprudenciales relacionadas con la efectividad de la garantía a la estabilidad laboral reforzada. Lo anterior, toda vez que la sentencia de Sala Plena, en armonía con lo decidido en el fallo T-029 de 2016, dejó abierta la posibilidad de que, de manera excepcional y sólo cuando las circunstancias del caso lo ameriten, el juez de tutela pueda ordenar el reintegro del trabajador, incluso si el empleador no tenía conocimiento de la situación de salud que afectaba al accionante. Esto, con el objeto de garantizar la continuidad en el tratamiento de salud y la eficacia del principio de solidaridad.

Al respecto, la sentencia SU-040 de 2018, señaló lo siguiente: “(…) (i) En primer lugar, en dicha sentencia se señala que existe el derecho a la estabilidad laboral reforzada ‘siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales’. Luego de analizar varias providencias [148] en las que los accionantes, personas incapacitadas o con una discapacidad o problema de salud que disminuía su posibilidad física de trabajar, alegaban haber sido despedidos sin autorización del inspector de trabajo, la Corte consideró que ‘ con independencia de la denominación, si el trabajador se encuentra en un periodo de incapacidad transitoria o permanente, sufre de una discapacidad o en razón de sus condiciones de salud se encuentra un estado de debilidad manifiesta, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada’.

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

[149] ”. En relación con la importancia de respetar la jurisprudencia en vigor de la Sala Plena, vale la pena recordar que “(…) En torno a los fallos de revisión de tutela, se ha referido que el respeto de su ratio decidendi, logra la concreción de los principios de igualdad en la aplicación de la ley y la confianza legítima. Así, el alcance que esta Corporación da a los derechos fundamentales debe prevalecer sobre la interpretación realizada por otras autoridades judiciales. Igualmente, vale la pena destacar que cuando se trata de sentencias de unificación y de control abstracto de constitucionalidad, basta un pronunciamiento para que exista un precedente, lo anterior debido a que ‘las primeras, unifican el alcance e interpretación de un derecho fundamental para casos que tengan un marco fáctico similar y compartan problemas jurídicos y, las segundas, determinan la coherencia de una norma con la Constitución Política’ [150] .” [151] En

consideración a lo expuesto, considero que no fue adecuado que la Sala de Revisión centrara su análisis en la sentencia T- 029 de 2016, pues lo procedente era el estudio y solución del caso atendiendo al precedente jurisprudencial contenido en la sentencia SU-040 de 2018, máxime si de las pruebas allegadas al trámite no fue posible e stablecer si hubo o no conocimiento previo del empleador sobre la situación de vulnerabilidad en que se encontraba la accionante.

Aunado a lo anterior, estimo que la sentencia objeto de aclaración debió profundizar sobre las circunstancias de tiempo, modo y lugar que rodearon el caso. De un lado, no analizó la proximidad y concomitancia entre la fecha del diagnóstico y la del retiro. De otro, no tuvo en cuenta que el contrato a término indefinido suscrito entre la actora y la empresa Novelty Suites S.A., fue finalizado de manera unilateral y sin justa causa.

A mi juicio, el hecho de que la actora hubiese sido reemplazada por otra persona para desempeñar las mismas funciones y que el despido sin justa causa haya tenido lugar cinco días después del dictamen médico, representaban indicios relevantes para reforzar la decisión de amparar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la accionante.

Finalmente, considero que la Corte también debió profundizar en el examen de su jurisprudencia en materia del derecho a la salud, porque de conformidad con las pruebas allegadas al proceso existía certeza del cáncer de seno que padece la accionante. Enfermedad denominada como catastrófica y de alto costo que requiere un tratamiento continuo, oportuno e integral.

En ese sentido, la desvinculación laboral de la que fue objeto la actora no solo desconoce los derechos al mínimo vital y estabilidad laboral reforzada, sino los relacionados con la seguridad social y la salud, ya que al no contar con los medios económicos para sufragar el tratamiento médico, este se puede interrumpir afectando de manera grave las garantías constituciones mencionadas.

En los anteriores términos dejo consignada mi aclaración de voto. Fecha ut supra , JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS Magistrado [1] Sentencia proferida el 11 de julio de 2018.

[2] Sentencia del 14 de junio de 2018. [3] Sentencia del 24 de julio de 2018. [4] Sentencia del 18 de junio de 2018. [5] Sala de Selección conformada por los Magistrados Cristina Pardo Schlesinger y Luis Guillermo Guerrero Pérez.

[6] Ver a folio 1 del cuaderno principal. [7] Ver a folio 120 del cuaderno principal. [8] Ibídem. [9] Ver a folio 2 del cuaderno principal. [10] La manera de notificación que aduce la actora utilizó para comunicar a su empleador respecto de su patología, solo fue informada mediante declaración juramentada que presentó ante el juez de conocimiento donde la accionante sostuvo en sus palabras lo siguiente “(…) por lo que le dije a través de un mensaje de Whatsapp el siguiente texto [“si tengo una patología, cuando llego al hotel le informo lo detalles ”] (…)”. Ver a folio 120 del cuaderno principal.

[11] Ver a folios 49-52 del cuaderno principal. [12] Ver a folio 62 del cuaderno principal. [13] Ver a folio 64 del cuaderno principal. [14] Ibídem.

[15] Ver a folio 65 del cuaderno principal. [16] Ibídem. [17] Ver a folio 11 del cuaderno principal. [18] Ver a folio 16 del cuaderno principal.

[19] Ver a folio 17 del cuaderno principal. [20] Ver a folios 18 y 19 del cuaderno principal. [21] Ver a folio 20 del cuaderno principal. [22] Ver a folios 23 - 32 del cuaderno principal.

[23] Ver a folios 34- 36 del cuaderno principal. [24] Ver a folios 23 - 32 del cuaderno principal [25] Ver a folios 37 - 48 del cuaderno principal.

[26] Ver a folios 49-52 del cuaderno principal. [27] Ver a folio 53 del cuaderno principal. [28] Ver a folio 56 del cuaderno principal. [29] Ver a folio 88 del cuaderno principal.

[30] Ver a folio 89 del cuaderno principal. [31] Ver a folio 90 del cuaderno principal. [32] Ver a folios 91-100 del cuaderno principal. [33] Ver a folios 101 y 102 del cuaderno principal.

[34] Ver a folio 103 del cuaderno principal. [35] Ver a folio 110 del cuaderno principal. [36] Ver a folio 112 del cuaderno principal. [37] Ver a folio 114 del cuaderno principal.

[38] Ver a folios 120 y 121 del cuaderno principal. [39] Mediante la referida declaración la accionante sostuvo que desde el día 3 de abril de 2018 cuando tuvo la cita para realizar la biopsia le informó al gerente de la empresa, el señor Herney Arango que"(…) sentía una patología y que ya me habían ordenado examen de biopsia porque era algo que ya me estaba molestado en el seno ". Agregó que: "(…) fui personalmente el 25 de abril a la oficina de Herney Arango, Gerente General del Hotel y en esos días él estuvo en juntas directivas y siempre estaba ausente de las instalaciones del hotel por lo que le dije a través de un mensaje de whatsapp el siguiente texto: " si tengo una patología, cuando llegue al hotel le informo los detalles ", mensaje al que no tuve respuesta.

Afirmó la actora en la aludida declaración que dada la rapidez con la que se presentó su despido no le fue posible radicar escrito alguno mediante el cual informara de su patología a su empleador. Sin embargo, insistió que el gerente tenía conocimiento del examen (biopsia) que se había practicado así como el resultado de la misma, dado que ella pudo verificar que había recibido correctamente el mensaje de whatsapp al que hizo mención con antelación. Sobre este punto aclaró que no le era posible allegar copia del referido mensaje comoquiera que su celular se "daño" en el mes de mayo y no guarda registro de dicha conversación.

Finalmente hizo especial hincapié en su situación familiar donde adujó ser hija única y estar a cargo de sus padres mayores con condiciones especiales de salud, añadió que la totalidad de su salario era invertido en el cuidado de sus progenitores, y que, en razón de la decisión de su empleador y su enfermedad se encuentra desempleada sin la posibilidad de colaborar ni económica, ni físicamente en su hogar. Explicó que sus padres subsisten de una pensión de jubilación que no les es suficiente para sufragar todos los gastos del hogar, menos ahora que ella padece de cáncer de seno.

[40] Ver a folios 122-127 del cuaderno principal. [41] Ver a folio 126 del cuaderno principal. [42] Ver a folios 129- 133 del cuaderno principal.

[43] Ver folio 129 del cuaderno principal. [44] Ibídem. [45] Ver a folio 1 del cuaderno principal. [46] Ver a folio 2 del cuaderno principal.

[47] Ver a folio 150 del cuaderno principal, fecha del dictamen 27 de octubre de 2017. [48] Ver a folio 155 del cuaderno principal, fecha del dictamen 16 de febrero de 2017.

[49] Ver a folio 157 del cuaderno principal. [50] Ver a folio 4 del cuaderno principal. [51] Sobre este punto advierte la Sala que en el expediente se hace mención a 2 acciones de tutela interpuestas por el señor Evaristo Conde mediante la cuales solicitó el amparo de sus derechos fundamentales a la salud y a la vida en condiciones dignas, una de ellas (radicado 850013107001-2017-0047, ver a folio 162 del cuaderno principal – sentencia del 4 de agosto de 2017) por cuanto la ARL Positiva no autorizó 40 sesiones de rehabilitación para la lesión que le generó el accidente laboral que tuvo. En esta oportunidad al juez de instancia declaró la carencia actual del objeto por hecho superado comoquiera que la accionada emitió las autorizaciones requeridas. La segunda acción de tutela fue incoada (radicado 850013105002-2018-00050-00, ver a folio 207 del cuaderno principal) para efectos de solicitar el tratamiento integral de su patología a la misma ARL (transporte, alojamiento, entre otros,). En dicha ocasión en juez amparó los derechos invocados mediante sentencia del 21 de marzo de 2018.

Respecto de las aludidas acciones constitucionales cabe precisar que si bien la UT obró como accionada junto con la ARL positiva, tomando en consideración las pretensiones del actor en el marco de las mismas, lo jueces de instancia no profirieron orden alguna en relación con la UT quien a su vez estimó la falta de legitimación en la causa por pasiva dentro de tales tramites.

[52] Ver a folio 9 del cuaderno principal. [53] Ibídem. [54] Refiere deudas de aproximadamente $ 14.000.0000 con distintas entidades bancarias, ver a folio 8 del cuaderno principal.

[55] Ver a folio 14 del cuaderno principal. [56] Al respecto, consideró el juez que la medida provisional solicitada no estaba llamada a prosperar toda vez que al acceder a la misma "(…) se estaría entrando a fallar de inmediato la presente tutela (…)".

Ver a folio 199 del cuaderno principal. [57] Ver a folio 4 del cuaderno N°2. [58] Ct. Sentencia T- 565 de 2006. [59] Ver a folio 4 del cuaderno N ° 2.

[60] Ver a folio 268 del cuaderno principal. [61] Se precisa que tanto el señor Diego Alonso Pérez Morales, como Alcaldía Municipal de Orocué coincidieron en señalar que la UT "Los Conejos" se encuentra conformada por sociedad Construcciones Integrales del Casanare C.I S.A.S, representada legalmente por Diego Alonso Pérez Morales, la sociedad Sinergya Construcciones Ingeniería S.A.A, representada legalmente por María Diomy Barrera Alfonso y la sociedad Ingenial Construcciones L.T.D.A, representada legalmente por Lee Marvin Fuentes Patarroyo [62] Ver a folio 293 del cuaderno principal.

[63] Ver a folio 230 del cuaderno principal. [64] Ver a folio 219 del cuaderno principal. [65] Ver a folio 314 del cuaderno principal. [66] Ver a folio 17 del cuaderno principal.

[67] Ver a folios 18- 146 del cuaderno principal. [68] Ver a folio 147 del cuaderno principal. [69] Ver a folio 149 del cuaderno principal. [70] Ver a folios 150 – 153 del cuaderno principal.

[71] Ver a folios 154- 157 del cuaderno principal. [72] Ver a folios 158 – 161 del cuaderno principal. [73] Ver a folios 162- 178 del cuaderno principal.

[74] Ver a folios 179 -180 del cuaderno principal. [75] Ver a folios 181- 183 del cuaderno principal. [76] Ver a folio 184 del cuaderno principal.

[77] Ver a folios 185- 187 del cuaderno principal. [78] Ver a folios 188- 189 del cuaderno principal. [79] Ver a folio 190 del cuaderno principal.

[80] Ver a folios 191 – 197 del cuaderno principal. [81] Ver a folios 207- 218 del cuaderno principal. [82] Ver a folios 311 – 319 del cuaderno principal.

[83] Ver a folio 318 del cuaderno principal. [84] Ver a folios 325- 330 del cuaderno principal. [85] Ver a folios 14- 18 del cuaderno N° 2. [86] Ver a folio 17 del cuaderno N°2.

[87] Constitución Política, artículo 86. "Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública".

[88] " Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política ". [89] Ver a folios 17 y 37 a 48 del cuaderno principal.

[90] Ver a folio 149 del cuaderno principal. [91] Al respecto la jurisprudencia ha indicado que "[l] a subordinación del trabajador al empleador como elemento distintivo y definidor del contrato de trabajo ha sido entendida, según la

concepción más aceptable por la doctrina y la jurisprudencia, como un poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, en lo relativo a la manera como éste debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos" Sentencia C-386/00 (M.P. Antonio Barrera Carbonell, reiterada en la sentencia T-521 de 2016 (M.P. Alejandro Linares Cantillo) .

[92] En relación con la procedencia de la acción de tutela contra personas jurídicas de derecho privado, el artículo 86 prevé que el mecanismo de amparo puede proteger derechos fundamentales ante particulares. Precisa el último inciso de la norma constitucional:

" La ley establecerá los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión." Del mismo modo, el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 establece las hipótesis en que un ciudadano puede presentar una acción de tutela contra un particular. Puntualmente, el numeral cuarto señala que el amparo constitucional es procedente cuando quien lo incoa se encuentra en una relación de subordinación o indefensión en relación con la persona de derecho privada accionada.

La relación de indefensión es una situación de hecho en que una persona no cuenta con mecanismos de defensa contra un particular, es decir, " cuando la persona afectada en sus derechos por la acción u omisión del particular, se encuentra inerme o desamparada, sin medios físicos o jurídicos de defensa, o cuenta con medios y elementos insuficientes para resistir o repeler la vulneración o amenaza de su derecho fundamental".

Ver sentencia T- 320 de 2016 M.P Alberto Rojas Ríos. [93] Sobre la materia revisar la sentencia SU- 391 de 2016 (M.P Alejandro Linares Cantillo).

[94] Ver a folio 58 del cuaderno principal. [95] Ver a folio 198 del cuaderno principal. [96] Artículo 86 de la Constitución Política. Ver sobre el particular sentencia T-847 de 2014 (M.P Luis Ernesto Vargas Silva).

[97] Sentencia T- 064 de 2016 (M.P Luis Guillermo Guerrero Pérez). [98] Inminente: " que amenaza o está por suceder prontamente (…) se diferencia de la expectativa ante un posible daño o menoscabo, porque hay evidencias fácticas de su presencia real en un corto lapso, que justifica las medidas prudentes y oportunas para evitar algo probable y no una mera conjetura hipotética." Y Grave:

"(…) gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona. La gravedad obliga a basarse en la importancia que el orden jurídico concede a determinados bienes bajo su protección, de manera que la amenaza a uno de ellos es motivo de actuación oportuna y diligente por parte de las autoridades públicas".

Desde Sentencia T-225 de 1993. [99] Respecto de la urgencia precisó la Corte desde sus inicios que: "(…) hay que instar o precisar (…) su pronta ejecución o remedio".

Las medidas urgentes deben adecuarse a la inminencia del perjuicio y a las circunstancias particulares del caso. Y en cuanto a la impostergabilidad ha referido que "l as medidas de protección "(…) deben responder a condiciones de oportunidad y eficacia, que eviten la consumación del daño irreparable". Sentencias T-225 de 1993, T-107 de 2017, T-064 de 2017, entre otras.

[100] Sentencia T- 064 de 2017 (M.P Luis Guillermo Guerrero Pérez). [101] Ver a folios 120 y 121 del cuaderno principal. [102] Ver a folio 59 donde obra a nombre del actor un incapacidad médica por 30 días desde el 8 de junio de 2017 – prorroga por accidente de trabajo.

Diagnostico luxación de codo . [103] Ver https://wssisbenconsulta.sisben.gov.co. [104] Ver a folio 9 del cuaderno principal. [105] Sentencia T- 077 de 2014 (M.P Mauricio González Cuervo), T- 320 de 2016 (M.P Alberto Rojas Ríos), T- 064 de 2017 (M.P Luis Guillermo Guerrero Pérez), T- 317 de 2017 (Antonio José Lizarazo Ocampo), T- 589 de 2017(M.P Alberto Rojas Ríos), entre otras.

[106] " Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones". [107] Artículo 26, inciso 2 de la Ley 361 de 1997.

[108] M.P Álvaro Tafur Galvis. [109] Sentencia C-531 de 2000 M.P. Álvaro Tafur Galvis. [110] Ibídem . [111] Ver Sentencias T-337 y T-791 de 2009, T-118 de 2010, T-002 de 2011 y T-320 de 2016, T 589 de 2017, T- 064 de 2017, entre otras.

[112] Ver Sentencias T-784 de 2009 (M.P María Victoria Calle Correa), T- 064 de 2017 (M.P Luis Guillermo Guerrero Pérez), T-589 de 2017 (M.P Alberto Rojas Ríos), entre otras.

[113] Ver sentencias T-040 de 2016 (M.P Alejandro Linares Cantillo), T- 064 de 2017 (M.P Luis Guillermo Guerrero Pérez), T-589 de 2017 (M.P Alberto Rojas Ríos), entre otras.

[114] Sentencia T-589 de 2017 (M.P Alberto Rojas Ríos). [115] Sentencias T-029 de 2016 y T-589 de 2017 (M.P Alberto Rojas Ríos). [116] Sentencia T- 111 de 2012 (María Victoria Calle Correa), reiterada en sentencia T -877 de 2014, T -077 de 2014 T- 064 de 2017, T-317 de 2017, SU-040 de 2018, entre otras.

[117] Sentencia T-521 de 2016 (MP. Alejandro Linares Cantillo. AV. Gabriel Eduardo Mendoza y Gloria Stella Ortiz, recientemente reiterada en la sentencia SU – 040 de 2018 (M.P Cristina Pardo Schlesinger).

[118] Al respecto, se hace referencia a la sentencia T-420 de 2015 (MP.(e)Myriam Ávila Roldán) en la cual se estableció como un presupuesto necesario para la protección de la estabilidad laboral reforzada, la exigencia de que el empleador conociera de los padecimientos de salud sufridos por el trabajador. Para la Corte "(…) la garantía del derecho a la estabilidad laboral de un trabajador que presenta alguna limitación física, sensorial o psíquica implica la constatación de los siguientes presupuestos: (i) que el trabajador presente una limitación física, sensorial o psíquica (ii) que el empleador tenga conocimiento de aquella situación (iii) que el despido se produzca sin autorización del Ministerio del Trabajo" .

[119] MP. Alberto Rojas Ríos. [120] Corte Constitucional, s entencia T-029 de 2016 (MP. Alberto Rojas Ríos) [121] Sobre la materia revisar la Sentencia T-449 de 2008 mediante la cual la Corte consideró que "la estabilidad laboral forzada, propio de las relaciones jurídicas en las que esté inmersa una de aquellas personas que por razones de orden económico, físico o mental, se encuentre en estado de "debilidad manifiesta", no es aplicable exclusivamente a aquellos celebrados a término indefinido sino también, a aquellos contratos pactados a un término fijo. (…) es una exigencia acudir a la Oficina del Trabajo para obtener la autorización necesaria para dar por terminado el contrato laboral al vencimiento del plazo inicialmente pactado o de una de las prórrogas, si el trabajador es sujeto de especial protección constitucional ya que, en esos casos la llegada del término no es razón suficiente para darlo por terminado".

Ver entre otras, las Sentencias: C-016 de 1998, T-040 A de 2001, T-546 de 2006, T-1083 de 2007 y T-864 de 2011. [122] T-589 de 2017 (M.P Alberto Rojas Ríos).

[123] T-589 de 2017 (M.P Alberto Rojas Ríos). [124] Sentencia T-226 de 2012 (M.P Humberto Sierra Porto), reiterada en la sentencia T-521 de 2016 (M.P Alejandro Linares Cantillo), T-589 de 2017 (M.P Alberto Rojas Ríos), entre otras.

[125] Sentencia T-819 de 2008 (M.P Clara Inés Vargas Hernández) reiterada en la Sentencia T-547 de 2013 (M.P María Victoria Calle Correa). [126] Ibídem.

[127] M.P María Victoria Calle Correa. [128] Ver a folio 2 del cuaderno principal. [129] M.P Alberto Rojas Ríos. [130] Sentencia proferida el 11 de julio de 2018.

[131] Sentencia del 14 de junio de 2018. [132] Sobre el particular, cabe señalar que no obstante la terminación de la relación laboral figura el día 13 de junio de 2017, este hecho se prueba mediante “paz y salvo” con fecha del día 29 de noviembre de 2017 ver a folio 149.

[133] Ver a folio 149 del cuaderno principal. [134] Ver a folios 28, 33, 39, 46, 53, 59,63, 68, 71, 107, 113,118, 135, 114 del cuaderno principal.

[135] Ver a folios 59 y 63 del cuaderno principal. [136] Ver a folio 150 del cuaderno principal. [137] Ver a folios 155 y 157 del cuaderno principal.

[138] Ver a folio 149 del cuaderno principal. [139] Ibídem. [140] Sentencia T-589 de 2017 M.P Alberto Rojas Ríos. [141] Sentencia del 24 de julio de 2018.

[142] Sentencia del 18 de junio de 2018. [143] Sentencia proferida el 11 de julio de 2018. [144] Sentencia del 14 de junio de 2018. [145] Sentencia del 24 de julio de 2018.

[146] Sentencia del 18 de junio de 2018. [147] Sentencia T-589 de 2017. [148] En este caso, se citan las sentencias T-461 de 2015, T-674 de 2014, T-878 de 2014 y T-440 A de 2012.

[149] Al respecto, se hace referencia a la sentencia T-420 de 2015 en la cual se estableció como un presupuesto necesario para la protección de la estabilidad laboral reforzada, la exigencia de que el empleador conociera de los padecimientos de salud sufridos por el trabajador. Para la Corte “(…) la garantía del derecho a la estabilidad laboral de un trabajador que presenta alguna limitación física, sensorial o psíquica implica la constatación de los siguientes presupuestos: (i) que el trabajador presente una limitación física, sensorial o psíquica (ii) que el empleador tenga conocimiento de aquella situación (iii) que el despido se produzca sin autorización del Ministerio del Trabajo” Sin embargo, en la sentencia T-029 de 2016 se declaró que de manera excepcional y sólo cuando las circunstancias del caso lo ameriten, el juez de tutela puede ordenar el reintegro así el empleador no tuviera conocimiento de la situación de salud del trabajador, pero no con el fin de evitar una discriminación, sino para garantizar la continuidad en el tratamiento de salud y la eficacia del principio de solidaridad . En su momento se indicó que: “ En vista de ello, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de que son titulares los trabajadores que se hallen en estas condiciones, apareja para los empleadores el deber insoslayable de actuar con solidaridad, como se indicó en precedencia al abordar la protección que les asiste a las mujeres embarazadas, pese al desconocimiento del estado de gravidez por parte patrono”.

[150] Sentencia T-233 de 2017. [151] Sentencias SU-354 de 2017 y T-018 de 2018.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 4 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.