COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/188/17

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/188/17
Expediente	—
Fecha	2017-03-28
Sala	Sala Primera de Revisión
Magistrado ponente	MARÍA VICTORIA CALLE CORREA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Legitimacion Por Pasiva En Tutela
- Accion De Tutela Contra Particulares
- Accion De Tutela Contra Particulares Cuando Existe Una Relacion De Indefension O Subordinacion
- Accion De Tutela Para Obtener Reintegro Laboral
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Estado De Debilidad Manifiesta Por Razones De Salud
- Estabilidad Laboral Reforzada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

En el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela es un mecanismo preferente, cautelar, residual y sumario de protección de los derechos fundamentales que sean vulnerados o amenazados por la acción o la

Texto completo

T-188-17 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-188/17 LEGITIMACION POR ACTIVA EN TUTELA- Persona natural que actúa en defensa de sus propios intereses LEGITIMACION POR PASIVA EN TUTELA- Autoridad pública ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES- Procedencia excepcional De conformidad con lo previsto en el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela es un mecanismo preferente, cautelar, residual y sumario de protección de los derechos fundamentales que sean vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares (i) encargados de la prestación de un servicio público; (ii) cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo o (iii) respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión.

ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES CUANDO EXISTE UNA RELACION DE INDEFENSION O SUBORDINACION- Jurisprudencia constitucional sobre procedencia excepcional SUBORDINACION E INDEFENSION- Concepto La Corte ha entendido la subordinación, como “el acatamiento y sometimiento a órdenes proferidas por quienes, en razón de sus calidades, tienen la competencia para impartirlas”, encontrándose entre otras, (i) las relaciones derivadas de un contrato de trabajo; (ii) las relaciones entre estudiantes y directivas del plantel educativo; (iii) las relaciones de patria potestad originadas entre los hijos menores y los incapaces respecto de los padres, o (iv) las relaciones entre los residentes de un conjunto residencial y las juntas administradoras de los mismos. Por su parte, la

indefensión alude a la persona que “ha sido puesta en una situación que la hace incapaz de repeler física o jurídicamente las agresiones de las cuales viene siendo objeto por parte de un particular, las cuales ponen en peligro sus derechos fundamentales . En otras palabras, no tiene posibilidades jurídicas ni fácticas para reaccionar defendiendo sus intereses. En cada caso, el juez debe realizar un análisis relacional con la finalidad de determinar el estado de indefensión en la que se encuentra la persona”.

SUBORDINACION E INDEFENSION- Diferencias La principal diferencia entre estas dos figuras, radica en “el origen de la dependencia entre los sujetos. Si el sometimiento se presenta como consecuencia de un título jurídico nos encontraremos frente a un caso de subordinación y (sic) contrario sensu si la dominación proviene de una situación de hecho, podremos derivar la existencia de una indefensión”.

ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES -Procedencia en razón de la subordinación que se halla implícita en toda relación de naturaleza laboral ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL- Procedencia excepcional Para tramitar estas pretensiones el ordenamiento prevé en abstracto otros medios de defensa judicial susceptibles de instaurarse ante la justicia ordinaria. No obstante, la tutela ha sido excepcionalmente declarada procedente por esta Corporación cuando la parte activa es una persona en circunstancias de debilidad manifiesta o un sujeto de especial protección constitucional, que considera lesionados sus derechos fundamentales con ocasión de la terminación de su relación laboral, y cuando el goce efectivo de su derecho al mínimo vital o a la salud se ve obstruido.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Reglas jurisprudenciales ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Ineficacia del despido sin autorización previa y expresa del Ministerio de Trabajo DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Es procedente independientemente del contrato o vínculo laboral que se tenga DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA POR RAZONES DE SALUD CUANDO NO SE HA CALIFICADO SU DISCAPACIDAD POR LA AUTORIDAD COMPETENTE- Protección especial DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA- No se circunscribe a quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda PRESUNCION DE DESPIDO DISCRIMINATORIO Y PROTECCION A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Se extiende a todos aquellos que tengan una afectación en su salud y esa circunstancia les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO DE OBRA O LABOR DETERMINADA- Reiteración de jurisprudencia 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 DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA- Alcance UNIFICACION DE JURISPRUDENCIA EN MATERIA DE DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD FISICA, SENSORIAL Y PSIQUICA El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA- Aplicación de precedente establecido en la sentencia SU-049/17 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, AL MINIMO VITAL Y A LA SALUD- Casos en que se dieron por terminados contratos de trabajo a término fijo y por obra o labor contratada de accionantes sin autorización previa del ministerio del trabajo DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA Y AL MINIMO VITAL- Caso en que se dio por terminado contrato de prestación de servicios de accionante sin autorización previa del ministerio del trabajo Referencia:

expedientes T- 5813545, T-5886149, T-5889183, T-5904926 y T-5905097. A cumulados Acciones de tutela presentadas por Ady Esperanza Aragón Bernate contra Jah Company Services S.A.S. (T-5813545); Ruvinson Morales Peñuela contra el Consorcio Marpetrol (T-5886149); Gizethe Estefanía Rico Díaz contra Activos S.A. (T-5889183); Luis Ramón Amay Martínez contra la E.S.E. Hospital el Socorro de San Diego, Cesar (T-5904926), y Blanca Cecilia Ríos Remicio contra ConSalfa S.A.S. (T-5905097) Magistrada ponente:

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Bogotá, D.C., veintiocho (28) de marzo de dos mil diecisiete (2017) La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por la magistrada María Victoria Calle Correa y los magistrados Luis Guillermo Guerrero Pérez y Alejandro Linares Cantillo, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA En el trámite de revisión de los fallos proferidos en el expediente T-5813545 , en primera instancia por el Juzgado Veintisiete Civil Municipal de Bogotá el 3 de agosto de 2016, y en segunda instancia por el Juzgado Veintidós Civil del Circuito de Bogotá el 9 de septiembre del mismo año, dentro del proceso de tutela iniciado por Ady Esperanza Aragón Bernate contra Jah Company Services S.A.S.

; en el expediente T-5886149 , en primera instancia por el Juzgado Primero Penal Municipal para Adolescentes con Función de Garantías de Villavicencio, Meta, el 13 de julio de 2016, y en segunda instancia por el Juzgado Primero Penal del Circuito para Adolescentes con Función de Conocimiento de Villavicencio el 22 de agosto de 2016, dentro del proceso de tutela iniciado por Ruvinson Morales Peñuela contra el Consorcio Marpetrol;

en el expediente T-5889183 , en primera instancia por el juzgado Setenta y Uno Civil Municipal de Bogotá el 1 de septiembre de 2016, y en segunda instancia por el Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Bogotá el 14 de octubre de 2016, dentro del proceso de tutela iniciado por Gizethe Estefanía Rico Díaz contra Activos S.A.; en el expediente T-5904926 , en primera instancia por el Juzgado Promiscuo Municipal de San Diego, Cesar, el 12 de julio de 2016, y en segunda instancia por el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Valledupar, Cesar, el 6 de septiembre de 2016, dentro del proceso de tutela iniciado por Luis Ramón Amay Martínez contra la E.S.E. Hospital el Socorro de San Diego, Cesar; y en el expediente T-5905097 , en primera instancia por el Juzgado Tercero Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Ibagué, Tolima, el 14 de julio de 2016, dentro del proceso de tutela iniciado por Blanca Cecilia Ríos Remicio contra ConSalfa S.A.S.

Los expedientes de la referencia fueron seleccionados para revisión por la Sala de Selección de Tutelas Número Doce, mediante auto proferido el 14 de diciembre de 2016, en donde se decidió su acumulación por presentar unidad de materia.

I. ANTECEDENTES En los procesos de la referencia los ciudadanos interpusieron sendas acciones de tutela solicitando la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral/ocupacional reforzada, al mínimo vital y a la salud, entre otros, al considerar que sus derechos fueron vulnerados por la terminación de sus contratos de trabajo a término fijo o por obra o labor contratada, o de prestación de servicios, sin la autorización del Ministerio del Trabajo, pese a que, en unos casos, se trata de personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta en razón de su estado de salud y, en otro, se trata de una persona en condición de discapacidad .

A continuación se exponen los antecedentes de cada uno de los expedientes acumulados: 1. Expediente T-5813545 1.1. Demanda y solicitud El 26 de julio de 2016, Ady Esperanza Aragón Bernate actuando por conducto de apoderada judicial [1] , interpuso acción de tutela contra la sociedad Jah Company Services S.A.S.

[2] por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la vida en condiciones dignas, a la seguridad social y al mínimo vital, debido a la terminación de su contrato de trabajo a término fijo el 26 de mayo de 2016, pese a que ya había operado la prórroga automática del mismo y se encontraba en estado de debilidad manifiesta en razón de su condición de salud, además, sin que mediara la respectiva autorización del Ministerio del Trabajo [3] .

En consecuencia, solicitó que se declare la ineficacia de la terminación de la relación contractual y, por efecto de ello, se ordene a la empresa Jah Company Services S.A.S.

(i) su reintegro a un cargo en similares condiciones a las que tenía al momento de la terminación del contrato, sin solución de continuidad; (ii) el pago de la indemnización correspondiente a 180 días de salario por omitir el trámite de autorización del despido ante el Ministerio de Trabajo, y (iii) el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que se verifique su efectivo reintegro [4] .

La apoderada judicial de la accionante fundamentó su solicitud de tutela en los siguientes hechos: - Entre la señora Ady Esperanza Aragón Bernate y la sociedad Jah Company Services S.A.S. se celebró un contrato de trabajo a término fijo de 3 meses, con fecha de inicio de labores del 27 de agosto de 2015, para desempeñar el cargo de auxiliar de reclamaciones y tesorería. El salario inicial pactado fue la suma de un millón de pesos m.l. ($1.000.000) más el auxilio de transporte [5] .

- Señaló la apoderada que posteriormente, y a través de acuerdo verbal, la señora Ady Esperanza fue ascendida al cargo de asistente de mercadeo, devengando un salario básico de un millón ciento diez mil pesos m.l.

($1.110.000) más el auxilio de transporte [6] . - Afirmó la apoderada que su representada desde el 26 de enero de 2016, se encontraba en la EPS Cafesalud en estudios clínicos debido al resultado de una ecografía transvaginal en donde se observaban miomas, cuya diagnosis fue “ miomatosis uterina. || quiste simple anexial izquierdo ” [7] .

- Sostuvo que tras varios seguimientos médicos se evidenció la evolución de la enfermedad y el crecimiento de los miomas, motivo por el cual la EPS Cafesalud decidió programarla para una cirugía de Miomectomía.

- Señaló la apoderada que del diagnóstico y la evolución de la enfermedad tenía pleno conocimiento la empresa accionada, pues la señora Ady Esperanza le indicó al menos a su jefe directa, la Gerente de Mercadeo Jenny Alejandra Cruz, y al abogado de la Compañía Fredy Antonio Casas Reyes, la evolución de su enfermedad y la posible programación de cirugía.

- Informó que el 27 de abril de 2016 se expidió la boleta de solicitud de sala de cirugía por parte de la CF Unidad Integral de Alto Riesgo Obstétrico Esimed, de la paciente Ady Esperanza Aragón Bernate, para el siguiente procedimiento: “ miomectomía uterina y escisión de tumor fibroide único o múltiple por laparotomía ” [8] .

- Señaló que el 12 de mayo de 2016 la empresa accionada le comunicó a la señora Ady Esperanza la no renovación del contrato de trabajo “ a partir del día 25 de mayo de 2016 ” [9] .

- Según la apoderada, para la fecha de presentación de la carta de no renovación, el contrato laboral ya se encontraba renovado, pues de conformidad con el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo el preaviso debía ser informado con 30 días de anticipación, es decir, mínimo el 26 de abril de 2016 [10] .

- Indicó que el 27 de mayo de 2016 la EPS Cafesalud programó cirugía de “ miomectomía uterina y escisión de tumor fibroide único o múltiple por laparotomía ” para el 30 de mayo de 2016 en la Clínica Esimed Materno Infantil [11] . Efectivamente en dicha fecha le fue practicada la cirugía a la accionante [12] .

- Sostuvo que posterior a la cirugía, a la señora Ady Esperanza le fueron expedidas las siguientes incapacidades médicas por parte de Cafesalud: una incapacidad inicial por 15 días, del 30 de mayo al 13 de junio de 2016 [13] , y una prórroga de 15 días, del 14 de junio al 28 de junio de 2016 [14] . Para un total de 30 días de incapacidad.

- Informó que con ocasión de la terminación del contrato de trabajo la accionante fue desafiliada de la EPS Cafesalud y, por ende, no ha podido continuar con el tratamiento postoperatorio ni con los controles médicos.

- Señaló que la accionante no cuenta con recursos económicos para atender su propia subsistencia, al punto que se encuentra residiendo en la casa de una amiga.

- Consideró que el despido de la señora Ady Esperanza Aragón Bernate fue discriminatorio pues fue en razón de su estado de salud, además eludió el trámite de autorización ante el Ministerio de Trabajo de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

- Agregó que no ha recibido el pago de las incapacidades que tuvo entre el 30 de mayo y el 13 de junio de 2016 y entre el 14 de junio y el 28 de junio de 2016, y que están a cargo de la EPS Cafesalud, quien en el momento de su reclamación por parte de la accionante se negó a pagarlas bajo el argumento de que era la empresa empleadora la que debía hacer el cobro de las mismas [15] .

El 26 de julio de 2016 el Juzgado Veintisiete Civil Municipal de Bogotá admitió la acción de tutela instaura por Ady Esperanza Aragón Bernate contra la sociedad Jah Company Services S.A.S., corrió traslado de la misma a la empresa accionada y le reconoció personería a la abogada Cindy Julliet Piraguata Niño [16] .

1.2. Respuesta de la empresa accionada El 28 de julio de 2016, el representante legal suplente de Jah Company Services S.A.S. [17] radicó escrito de contestación ante el Juzgado oponiéndose a todas las pretensiones de la tutelante [18] .

Señaló los siguientes hechos y argumentaciones: - Reconoció la celebración de un contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año (3 meses) entre la accionante y la empresa que representa, en la fecha y en el cargo indicado. Sin embargo, precisó que en la cláusula quinta contractual las partes estipularon lo siguiente: “ […] Si la duración del contrato fuere superior a treinta días e inferior a un año, se entenderá por renovado por un término inicial al pactado, si antes de la fecha del vencimiento ninguna de las partes avisare por escrito la terminación (sic) de no prorrogarlo, con una antelación no inferior a quince (15) días ” [19] .

- En relación con la remuneración pactada, precisó que en un inicio se acordó un salario mensual de un millón de pesos m.l. ($1.000.000) pagadero en dos contados quincenales de quinientos mil pesos m.l. ($500.000), más el subsidio de transporte legal [20] .

- Negó el representante que la señora Ady Esperanza hubiera sido ascendida y precisó que sus labores iniciales consistían en asistir a la directora del Departamento de Reclamaciones en las “ funciones de consecución y recolección de documentos de reclamaciones de certificados de seguro de transporte de mercancías y alimentar la plataforma de la compañía en el módulo de reclamaciones, por ello el contrato individual de trabajo se pactó por tres meses ya que solo se contrataría o se crearía el cargo para asistir a la directora de reclamaciones por un lapso de corto tiempo ” [21] . Y continuó: “ Al terminar dicha labor se trasladó para asistir a la directora de mercadeo (cargo temporal) para reemplazar las actividades ejercidas [por] su anterior asistente. El departamento de mercadeo se suprimió a partir del 15 de mayo de los corrientes con ocasión de la renuncia prematura de la directora de mercadeo […]. Al renunciar la directora del departamento finiquita[n] también las funciones de su asistente; por ende y por trámites internos de entrega de la gestión

a su cargo se decide No renovar el contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, una vez cumplida la segunda prórroga. De tal forma se concluye que termina justificadamente el objeto de su contrato ” [22] .

- Señaló que no es cierto que funcionarios de la empresa tuvieran conocimiento del diagnóstico y de la enfermedad padecida por la accionante.

Además, que durante la ejecución del contrato no presentó incapacidad alguna ni por enfermedad común ni por enfermedad profesional. - Aclaró que la carta de no renovación del contrato de trabajo fue redactada el 10 de mayo de 2016 y recibida por la trabajadora el 12 de mayo, y que las prestaciones sociales se liquidaron hasta el 26 de mayo inclusive [23] , fecha en que terminó el contrato de trabajo a término fijo inferior a un año.

- Insistió en que la accionante no fue despedida sino que su contrato de trabajo terminó con ocasión del cumplimiento de la temporalidad pactada, por lo que no existe vulneración a sus derechos fundamentales.

- En relación con el no pago de las incapacidades por parte de la EPS informó que la señora Ady Esperanza solicitó por medio de correo electrónico una certificación para agilizar dicho trámite, el cual le fue diligenciado en forma oportuna [24] .

- Finalmente, planteó que las reclamaciones que realiza la accionante son de naturaleza patrimonial por lo que deben resolverse ante la jurisdicción ordinaria laboral y no ante el juez de tutela.

1.3. Decisión que se revisa del juez de tutela de primera instancia El Juzgado Veintisiete Civil Municipal de Bogotá mediante sentencia del 3 de agosto de 2016 [25] , resolvió conceder la tutela de los derechos invocados por la señora Ady Esperanza Aragón Bernate y le ordenó a la empresa Jah Company Services S.A.S. reintegrarla “ en un cargo igual o equivalente al que ocupaba en el seno de dicha entidad, sin solución de continuidad, debiendo en consecuencia resarcir de inmediato todos los derechos laborales y de seguridad social dejados de cubrir durante el lapso de su desvinculación ” [26] .

Igualmente, le ordenó cancelar a la accionante el equivalente a 180 días de su salario al tiempo de la terminación del contrato de trabajo, por el hecho de haber terminado la relación contractual sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo [27] .

1.4. Impugnación El 5 de agosto de 2016, el representante legal suplente de Jah Company Services S.A.S. [28] impugnó la sentencia de tutela de primera instancia alegando que la decisión carecía de congruencia por (i) falta de apreciación de la prueba;

(ii) errónea aplicación de las disposiciones constitucionales y legales, y (iii) carencia de fundamento en la aplicación de la ley en relación con la indemnización concedida a la accionante [29] .

Reiteró que no es cierto que la empresa hubiera terminado el contrato obviando la condición de salud de la trabajadora, toda vez que desconocía tal situación.

Por ello, no existió el deber de tramitar autorización alguna ante el Ministerio del Trabajo. Expuso que las pruebas documentales allegadas por la accionante dan cuenta de una cirugía que le fuera practicada el 30 de mayo de 2016, es decir, 4 días después de haber terminado el contrato a término fijo inferior a un año, y de su evolución médica [30] , y que no se tuvo en cuenta el hecho de no haber presentado prueba alguna en la que se evidenciara que la empresa tenía conocimiento de su enfermedad, ya fuera a través de una certificación médica, un examen o una incapacidad.

El 8 de agosto de 2016 la apoderada judicial de Ady Esperanza Aragón Bernate presentó escrito informando que tanto la accionante como su abogada se presentaron en las instalaciones de la empresa el 8 de agosto de 2016, en cumplimiento a la citación realizada por el director de Recursos Humanos para efectos de proceder al reintegro. Sin embargo, manifestó

que no se atendió lo ordenado por el juez de primera instancia, pues el contrato que sería suscrito era a término fijo de 3 meses y que no se pagarían los salarios causados desde la fecha de desvinculación hasta el reintegro [31] .

1.5. Decisión que se revisa del juez de tutela de segunda instancia El Juzgado Veintidós Civil del Circuito de Bogotá mediante sentencia del 9 de septiembre de 2016 [32] , revocó el fallo del 3 de agosto del mismo año proferido en primera instancia y negó la protección constitucional. Sostuvo que no resulta procedente el reintegro pretendido por la accionante porque no hay prueba de que la causa de terminación del contrato haya sido su estado de salud, pues no se demostró que la empresa tuviera conocimiento de algún padecimiento médico sufrido por la trabajadora. Así mismo, señaló que la controversia acerca de la eficacia del término del preaviso para la no renovación del contrato, tanto la legal (30 días conforme al artículo 46 del Código Sustantivo del trabajo), como la establecida en el contrato laboral suscrito por las partes (15 días), no es del resorte del juez constitucional y debe ser expuesta ante la jurisdicción ordinaria laboral; y, finalmente, que no se advierte la existencia de un perjuicio irremediable que haga procedente la acción de tutela como mecanismo transitorio [33] .

2. Expediente T-5886149 2.1. Demanda y solicitud El 28 de junio de 2016, Ruvinson Morales Peñuela interpuso acción de tutela contra la empresa Consorcio Marpetrol [34] por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, al debido proceso, a la salud, a la seguridad social, a la igualdad, a la no discriminación, al mínimo vital y a la dignidad humana, debido a la terminación de su contrato de trabajo de obra o labor contratada el 16 de diciembre de 2015, sin que mediara la respectiva autorización del Ministerio del Trabajo, pese a que se encontraba en estado de debilidad manifiesta en razón de su condición de salud [35] .

En consecuencia, solicitó que se declare la ineficacia de la terminación de la relación contractual y, por efecto de ello, se ordene a la empresa Consorcio Marpetrol (i) su reintegro;

(ii) el pago de los salarios dejados de percibir y las correspondientes prestaciones sociales desde la fecha de terminación de la relación contractual hasta que se efectúe su reintegro, y (iii) el pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario de acuerdo a lo regulado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 [36] .

El accionante fundamentó su solicitud de tutela en los siguientes hechos: - Ingresó a laborar a la empresa Consorcio Marpetrol el 17 de marzo de 2014 mediante contrato de trabajo de obra o labor contratada, desempeñando funciones de obrero [37] .

- Indicó que como requisito de ingreso en el Consorcio Marpetrol se realizó un examen médico laboral el cual demostró que estaba apto para desempeñar sus funciones, toda vez que se encontraba en buen estado de salud física y mental.

- Señaló que el 16 de mayo de 2014 acudió al Hospital Local de San Martín E.S.M. por presentar un fuerte dolor en la región supraumbilical de pared abdominal anterior, luego de que hiciera un esfuerzo físico al levantar piedras de la vía cuando se encontraba en horario laboral. En la anterior consulta le especificaron “ DX. || Dolor abdominal E/E posterior a esfuerzo físico. || Contractura muscular. || Hernia supraumbilical? || […] || Plan. || Salida con recomendaciones generales y signos de alarma. || Ecografía de tejidos blandos de pared abdominal anterior ”, por lo que le dieron una incapacidad médica del 16 de mayo hasta el 19 de mayo de 2014 (4 días) [38] .

- A partir de ese momento tuvo que acudir a la I.P.S. San Martín en reiteradas oportunidades debido a que continuaba con el dolor umbilical. A continuación se presenta un cuadro que resume lo anterior.

Fecha Indicaciones, recomendaciones y/o diagnóstico Incapacidad 20 de mayo de 2014 Motivo de consulta: paciente de 33 años con antecedentes de salud, que hace más o menos 5 días después de haber presentado un esfuerzo en su área laboral presentó dolor intenso en región abdominal que se le irradia a zona inguinal izquierda. Refiere intenso dolor al ejercer algún tipo de fuerza.

DX: principal: hernia abdominal no especificada, sin obstrucción ni gangrena. Diagnóstico: hernia inguinal bilateral, sin obstrucción ni gangrena.

Plan: salida más recomendaciones de signo de alarma más reconsulta por consulta externa. Orden de ultrasonido de tejidos blandos y pared abdominal. Remisión prioritaria al servicio de cirugía para valoración y manejo. Incapacidad médica por 10 días [39] .

Del 20 de mayo hasta el 29 de mayo de 2014 (10 días) 17 de julio de 2014 Motivo de consulta: hernia umbilical sin obstrucción ni gangrena. El paciente asiste solicitando procedimiento quirúrgico.

Recomendaciones: signos de alarma (para asistir de inmediato al servicio de urgencias). Dolor abdominal intenso, vomita todo, presenta cambios de coloración o temperatura en la piel del abdomen, aparece fiebre con el dolor.

Procedimiento: cirugía general consulta, hernia umbilical [40] . 30 de julio de 2014 Se programa procedimiento “HERNIORRAFIA UMBILICAL REPRODUCIDA SOD”.

Tipo de cirugía: prioritaria [41] . 29 de agosto de 2014 Realización de procedimiento Herniorrafia umbilical. Diagnóstico: hernia umbilical sin obstrucción ni gangrena.

Concepto: enfermedad general. Del 29 de agosto al 6 de septiembre de 2014 (9 días) [42] . 17 de septiembre de 2014 Motivo de consulta: pop de herniorrafia umbilical. Enfermedad actual: paciente que en su postoperatorio refiere dolor en flanco izquierdo. A físico se palpa dolor abdominal sin masas ni megalias. Se revisa región inguinal izquierda leve dilatación del anillo inguinal. Se ordena ecografía de pared abdominal y de tejidos blandos en región inguinal [43] .

15 de octubre de 2014 Paciente trae resultados ecográficos. El de tejido blando reporta adenopatías inespecíficas. Ecografía abdominal normal. Paciente refiere dolor que se irradia al testículo izquierdo. Dolor físico en flanco izquierdo a determinar [44] .

21 de noviembre de 2014 Motivo de consulta: control. Paciente quien refiere meses de evolución de dolor de pared abdominal izquierda irradiado a testículo izquierdo. Al examen de pared abdominal sin focos de hernia, anillo inguinal externos normales, testículos normales, de alta por urología [45] .

28 de noviembre de 2014 Motivo de consulta: dolor abdominal. Paciente con cuadro clínico caracterizado por dolor abdominal crónico sin mejoría al tratamiento con estudios dentro de los límites. Valorado por urólogo descarta patología, se solicita laparoscopia DX ya que hay etiología evidente por lo que se solicita estudio.

Procedimiento: Laparoscopia diagnóstica sod [46] . 6 de diciembre de 2014 Motivo de consulta: dolor abdominal crónico. Recomendaciones: paciente con dolor abdominal crónico de etiología desconocida a quien se le han realizado estudios como tac en el cual se descarta patología intrabdominal pero persiste con dolor abdominal al levantar cualquier objeto pesado. Tiene pendiente estudio de laparoscopia dx.

Recomendaciones: el paciente tiene que ser REUBICADO LABORALMENTE hasta determinar la causa del dolor. El paciente no puede levantar peso [47] .

15 de diciembre de 2014 Motivo de consulta: dolor abdominal de larga evolución. Se corrigió hernia umbilical en agosto de 2014. Persiste dolor en la región inguinal izquierda.

Enfermedad actual: dolor en la región inguinal izquierda. Diagnóstico principal: dolor localizado en otras partes inferiores del abdomen. Recomendaciones: se solicita ecografía de la pared anterior izquierda [48] .

9 de febrero de 2015 Motivo de consulta: control. IDX: Hernia umbilical recidivante vs granuloma a material de sutura. Se desconoce el tipo de material utilizado en la herniorrafia. Hernia de spgeel? Procedimiento: resonancia nuclear magnética de tejidos blandos.

Diagnóstico principal: hernia umbilical sin obstrucción no gangrena. Tipo de diagnóstico: confirmado nuevo. Procedimiento: resonancia nuclear magnética de tejidos blandos [49] .

25 de marzo de 2015 Se autoriza procedimiento de “HERNIORRAFIA EPIGÁSTRICA SOD”. 18 de abril de 2015 Motivo de consulta: ingresa programado para realización de herniorrafia epigástrica.

Motivo de consulta: paciente ingresa programado para realización de herniorrafia epigástrica. Diagnóstico principal: hernia abdominal no especificada, sin obstrucción ni gangrena [50] .

31 de julio de 2015 Motivo de consulta: control. Enfermedad actual: paciente con dolor pararectal izquierdo. Trae RNM de pared abdominal normal al EF: dolor localizado sin masa definida.

Plan: segundo concepto. Diagnóstico principal: Otros dolores abdominales y los no especificados [51] . 25 de agosto de 2015 Motivo de consulta: por hernias.

Enfermedad actual: paciente quien presenta cuadro de dolor en pared abdominal izquierda por lo cual ha sido valorado en repetidas ocasiones. Remitido para segundo concepto. Abdomen es blando no masas ni megalias, hay dolor al palpar borde lateral de recto izquierdo mayor en tercio inferior. Dolor a la exploración de canal inguinal izquierdo.

Observación: Ecografía de tejidos blandos región inguinal izquierda con el fin de descartar o confirmar hernia inguinal [52] . 28 de septiembre de 2015 Motivo de consulta: paciente en estudio por probable hernia inguinal izquierda.

Enfermedad actual: asiste con ecografía que reporta hernia inguinal izquierda con saco de 14x6x13 MLMS. Persiste dolor en región inguinal izquierda irradiando testículo. Se le explican hallazgos encontrados, procedimiento quirúrgico al igual que riesgos y beneficios de manera clara y amplia. Sangrado infección dolor POP.

Pendiente concepto por parte de medicina laboral. Se contra remite con Dr. Covelli, médico tratante. Diagnóstico principal: hernia inguinal unilateral o no especificada, sin obstrucción ni gangrena [53] .

28 de septiembre de 2015 Se aprueba cirugía general consulta, detección temprana de enfermedad general [54] . 3 de noviembre de 2015 Motivo de consulta: control.

Paciente trae ecografía Dr. Monsalve 24/09/15 como hallazgo hernia inguinal izquierda con saco herniario de 14x6x13MM durante las maniobras de vansalva.

Plan: Ss Herniorrafia inguinal izquierda por vía laparoscópica. Ss Preqx Vx por anestesia. Se le explica su patología, riesgos, complicaciones y la propuesta quirúrgica con sus riesgos y complicaciones.

Diagnóstico principal: hernia inguinal unilateral o no especificada, sin obstrucción ni gangrena. Tipo de diagnóstico: confirmado nuevo. Procedimiento: Herniorrafia inguinal con injerto o prótesis sod (hernioplastia con malla de polipropileno no recubierta) [55] .

3 de noviembre de 2015 Se autoriza el procedimiento “HERNIORRAFIA INGUINAL CON INJERTO O PRÓTESIS SOD (HERNIOPLASTIA CON MALLA DE POLIPROPILENO NO RECUBIERTA)” [56] - Narró que el 9 de diciembre de 2014 le envió a través de correo electrónico a Erika Liliana Ramírez, funcionaria de la empresa, su historia clínica [57] .

- Señaló que el 16 de diciembre de 2015 la empresa Consorcio Marpetrol le comunicó la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, pese a que tenía pleno conocimiento de su condición de salud que lo ubicaba en un estado de debilidad manifiesta [58] .

Ello implicó la interrupción abrupta de su proceso de rehabilitación médica, pues se encontraba con medicación, exámenes médicos pendientes por realizar y una cirugía programada.

- Expuso que el 23 de diciembre de 2015 la Inspectora de Trabajo de Granada, Meta, le comunicó que la empresa Consorcio Marpetrol había solicitado la autorización para la terminación del contrato de trabajo y lo citó para llevar a cabo diligencia de trámite administrativo [59] . Lo anterior, cuando ya había tenido ocurrencia su despido y había interrumpido su tratamiento médico.

- Indicó que el 25 de mayo de 2016, después de una inspección realizada, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Meta del Ministerio de Trabajo, emitió la Resolución No. 00471, " por la cual se resuelve una solicitud de autorización para la terminación de un contrato de un trabajador en estado de discapacidad ", en donde se resuelve:

" ARTÍCULO PRIMERO: No autorizar la terminación del contrato de trabajo del señor RUVINSON MORALES PEÑUELA, […], A LA EMPRESA Consorcio Marpetrol […], por solicitud presentada por el empleador con Radicado No. 05419 del 08 de Octubre de 2015 […] " (mayúsculas originales) [60] .

- Finalmente, sostuvo que se encuentra en grave estado de salud y con un tratamiento médico ya ordenado en riesgo de ser interrumpido. Además, sin empleo y con una deficiencia física que afecta su mínimo vital y el de su familia, teniendo en cuenta que él es el proveedor de su núcleo familiar.

El 29 de junio de 2016 el Juzgado Primero Penal Municipal para Adolescentes con Función de Garantías de Villavicencio, Meta, admitió la acción de tutela instaura por Ruvinson Morales Peñuela contra el Consorcio Marpetrol, corrió traslado de la misma a la empresa accionada y ordenó a la oficina de Trabajo que informara si la accionada había tramitado permiso de despido del trabajador accionante [61] .

2.2. Respuesta de la empresa accionada y del Ministerio del Trabajo 2.2.1. Mediante oficio 7050001-059 (sin fecha), la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites del Ministerio del Trabajo [62] informó que la empresa Consorcio Marpetrol presentó solicitud de autorización de despido del accionante Ruvinson Morales Peñuela, y que mediante la Resolución No. 00471 del 25 de mayo de 2016 el despacho resolvió " No autorizar la terminación del contrato al trabajador accionante ". Indicó, además, que dicha resolución fue notificada a la compañía el 27 de junio del mismo año [63] .

2.2.2. El 7 de julio de 2016, el representante legal del Consorcio Marpetrol [64] presentó respuesta solicitando negar la acción de tutela con fundamento en que su representada no había violado ningún derecho fundamental del extrabajador Ruvinson Morales Peñuela, dado que su contrato era de obra o labor contratada y fue terminado por la finalización del objeto contractual, más no por su condición de salud [65] .

Señaló que al momento de dar por terminado el contrato de obra del accionante este no se encontraba incapacitado ni en tratamiento médico, además, que le fueron liquidadas y pagadas todas sus prestaciones sociales [66] .

Entre otras, aportó como prueba una comunicación que fuera enviada a la empresa por la ARL Sura el 9 de julio de 2014, en la que indicaba que luego de analizar la información suministrada por la accionada se había concluido que el evento que le había ocurrido al trabajador el 16 de mayo del mismo año, no correspondía con la definición de un accidente de trabajo y que, por ende, las prestaciones económicas y asistenciales debían solicitarse a la EPS a la cual se encontraba afiliado el mismo [67] . Además señaló que la enfermedad sufrida por el trabajador era de origen común y no laboral, es decir, que no fue imputable al trabajo de obrero que desempeñaba el señor Ruvinson Morales Peñuela.

2.3. Decisión que se revisa del juez de tutela de primera instancia El Juzgado Primero Penal Municipal para Adolescentes con Función de Garantías de Villavicencio, Meta, mediante sentencia del 13 de julio de 2016 [68] , resolvió declarar improcedente la tutela presentada por el señor Ruvinson Morales Peñuela contra el Consorcio Marpetrol, por el incumplimiento de los requisitos de inmediatez y subsidiaridad. En relación con el primer aspecto,

explicó que si bien la empresa terminó el contrato de trabajo el 16 de diciembre de 2015, el trabajador decidió acudir a la acción de tutela el 28 de junio de 2016, es decir, luego de que transcurrieran cerca de 7 meses, sin señalar las razones que justificaran dicha tardanza. En lo que tiene que ver con la subsidiaridad, sostuvo que como el mecanismo de amparo perseguía un reintegro, para lo cual era posible acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, se requería verificar la existencia de un perjuicio irremediable que justificara la protección constitucional, como, por ejemplo la afectación del mínimo vital, sin que tal situación apareciera probada en el proceso.

2.4. Impugnación El 2 de julio de 2016 Ruvinson Morales Peñuela impugnó la sentencia de tutela de primera instancia [69] . Además de reiterar los hechos planteados en su demanda de tutela, expuso:

- Para la fecha de terminación del contrato, 16 de diciembre de 2015, la empresa Consorcio Marpetrol tenía pleno conocimiento de la enfermedad que padecía y del tratamiento médico que le estaban realizando, pues, señaló, que siempre le notificó dichas novedades a su jefe inmediato de campo, y, pese a ello, su contrato fue terminado desconociendo su estado de debilidad manifiesta y sin que mediara la autorización del Ministerio del Trabajo.

- La hernia inguinal que le fue diagnosticada se produjo durante la relación laboral con la empresa accionada. Señaló que dicha enfermedad es muy común en la industria del petróleo por el exceso de fuerzas que se realizan diariamente.

- Acerca de la falta de inmediatez en la interposición de la acción de tutela, sostuvo que fue despedido el 16 de diciembre de 2015, e inmediatamente adelantó las diligencias que consideró pertinentes para solicitar la protección de sus derechos ante la Oficina de Trabajo de Granada, trámite que concluyó con la expedición de la Resolución No. 00471 del 25 de mayo de 2016 en donde se indicó que la empresa no tenía la facultad de despedirlo en el estado de debilidad manifiesta en que se encontraba. Tal trámite demoró cinco (5) meses. Cuando finalizó le solicitó a su empleador su reintegro y ante la negativa instauró la acción de tutela.

- El perjuicio irremediable deriva de la interrupción abrupta de su tratamiento, pues para la época del despido ya tenía una cirugía programada para tratar el padecimiento, que a la fecha no se ha realizado.

El 29 de julio de 2016, en el término de traslado de la impugnación, el representante legal del Consorcio Marpetrol [70] solicitó negar dicho recurso y mantener el fallo de tutela de primera instancia, para lo cual reiteró los argumentos fácticos y jurídicos expuestos en el escrito de contestación [71] .

2.5. Decisión que se revisa del juez de tutela de segunda instancia El Juzgado Primero Penal del Circuito para Adolescentes con Función de Conocimiento de Villavicencio mediante sentencia del 22 de agosto de 2016 [72] , confirmó en su integridad el fallo de primera instancia, reiterando la existencia de otro mecanismo de defensa judicial para la solución de la controversia.

3. Expediente T-5889183 3.1. Demanda y solicitud El 28 de junio de 2016, Gizethe Estefanía Rico Díaz interpuso acción de tutela contra Activos S.A.

[73] por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada de los disminuidos físicos, al trabajo, a la salud, a la seguridad social, al mínimo vital, a la no discriminación y a la vida en condiciones dignas, debido a la terminación de su contrato de trabajo de obra o labor contratada el 27 de mayo de 2016, sin que mediara la respectiva autorización del Ministerio del Trabajo, pese a que padecía una discapacidad auditiva que venía siendo tratada médicamente por su EPS [74] .

En consecuencia, solicitó que se declare la ineficacia de la terminación de la relación contractual y, por efecto de ello, se ordene a la empresa Activos S.A.

(i) su reintegro en un puesto de igual o superior categoría al que venía desempeñando, sin solución de continuidad; (ii) el pago de los salarios dejados de percibir y las correspondientes prestaciones sociales desde la fecha de terminación de la

relación contractual hasta su efectivo reintegro, y (iii) el pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario de acuerdo a lo regulado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 [75] .

La accionante fundamentó su solicitud de tutela en los siguientes hechos: - Ingresó a laborar a Activos S.A. el 24 de abril de 2014 mediante contrato individual de trabajo por el término de duración de la obra o labor contratada" [76] .

Dicho contrato fue renovado el 26 de junio de 2014 con la temporal Coltempora S.A. [77] ; el 11 de diciembre de 2014 también con la temporal Coltempora S.A.

[78] ; el 1 de abril de 2015 con la temporal Activos S.A. [79] y, finalmente, el 1 de febrero de 2016 con esta última empresa [80] . Todas las cuatro renovaciones se hicieron sin solución de continuidad.

- Indicó que durante la ejecución del contrato su cargo fue de profesional II, que desempeñó sus funciones en la empresa usuaria Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones, Gerencia Nacional de Reconocimiento, Grupo LMD 10 ENTES, que su última jefe inmediata fue Diana Consuelo Mantilla Ayala, y que las funciones que tenía a cargo eran:

(i) sustanciar las solicitudes de prestaciones económicas en todas sus instancias (primera decisión, recursos de reposición y apelación, revocatoria directa, queja, nuevo estudio y cumplimiento de sentencias), radicadas en Colpensiones o las trasladadas del I.S.S. en liquidación;

(ii) contestar derechos de petición; (iii) atender las tutelas en todas sus instancias; (iv) realizar los informes que le requirieran; (v) apoyar los procesos de control de calidad requeridos, (vi) además de las asignadas por el jefe inmediato [81] .

- Sostuvo que al momento de la vinculación laboral medió un concepto de aptitud ocupacional favorable, sin reporte de enfermedades o padecimientos de salud [82] .

- Señaló que para el puente festivo del 11 al 13 de octubre de 2014 acudió al médico para diagnosticar y tratar su pérdida súbita de audición por el oído izquierdo, siendo diagnostica en principio con " H907 Hipoacusia mixta conductiva y neurosensorial - unilateral con audición irrestricta contralateral " [83] .

- Planteó que después de una serie de citas y exámenes médicos, no fue sino hasta diciembre de 2015 que la otorrinolaringóloga tratante de la EPS Compensar a la cual se encontraba afiliada, le diagnosticó que posiblemente padecía " H906 Hipoacusia mixta conductiva y neurosensorial - bilateral ", sin embargo al existir una marcada variabilidad en los estudios realizados en diciembre de 2015 en relación con los del 2014, fue remitida a " Audiometría y ss impedanciometría " [84] , examen con el cual se confirmó el anterior diagnóstico" [85] .

- Narró que para la renovación de su contrato laboral efectuado en el mes de febrero de 2016 y ya conociendo su padecimiento, informó a su empleador acerca del diagnóstico, el cual quedó registrado en el concepto de aptitud ocupacional practicado el 29 de enero de 2016 por la especialista médica de reclutamiento, quien hizo la recomendación específica de continuar con el médico especialista de la EPS Compensar [86] .

- Señaló que el 27 de mayo de 2016, antes de terminar su jornada laboral, la empresa Activos S.A. le comunicó que su contrato culminaría el 27 de mayo del mismo año inclusive, debido a que la labor para la cual había sido contratada había finalizado [87] .

Lo anterior, sin tener en cuenta su discapacidad y que se encontraba en un tratamiento médico. Además, sin que mediara autorización del Ministerio de Trabajo conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

- Sin embargo, informó que el grupo LMD 10 ENTES de la Gerencia Nacional de Reconocimiento de Colpensiones, dependencia en donde se desempeñaba, aún existe y sigue desarrollando las mismas funciones que ella realizaba, además se encuentra integrado por personas con el mismo cargo y modo contractual que ella ostentaba, es decir, que Activos

S.A. aún tiene suscrito un contrato con Colpensiones para el suministro de trabajadores en misión para la ejecución de las labores por ella realizadas.

- Planteó que en la última cita con el especialista tratante (otólogo) de la EPS Compensar, se determinó que su padecimiento era “ H809 otosclerosis - no especificada H902 hipoacusia conductiva - sin otra especificación ”, enfermedad que es lentamente progresiva [88] .

Así, con base en la última audiometría se determinó que su pérdida auditiva es “ moderada izquierda y leve derecha ” y se ordenó un nuevo examen.

- Practicada la nueva evaluación audiológica el 2 de julio de 2016, según explicó, se determinó que padece “ Hipoacusia mixta bilateral, con compromiso moderado en el oído derecho y compromiso moderado-severo en el oído izquierdo ” [89] , razón por la cual siguió en tratamiento médico de su discapacidad con el fin de determinar si es apta para una cirugía de reconstrucción de cadena ósea o para la colación de unos aparatos auditivos.

- Señaló que debido a que su médico tratante aún no ha expedido concepto de rehabilitación integral, su discapacidad no ha sido calificada. - Explicó que su enfermedad es de origen común y que es progresiva y degenerativa, esta situación le ha dificultado llevar a cabo actividades cotidianas, y la ha puesto en una posición de desventaja a nivel laboral y personal debido a su discapacidad, por lo que requiere una protección especial.

- Informó que con la ayuda de la Defensoría del Pueblo realizó una gestión directa, urgente y preferente con oficio No. 814 del 6 de julio de 2016, ante su anterior empleadora Activos S.A., consistente en solicitar el reintegro con fundamento en la garantía de la estabilidad laboral reforzada en razón de su actual condición de salud [90] .

Sin embargo, la empresa no dio respuesta alguna. - Finalmente, narró que el único ingreso con el que contaba derivaba de su salario, el cual utilizaba para cubrir sus necesidades básicas y pagar el arriendo [91] , las facturas de servicios públicos domiciliarios y las cuotas mensuales de un apartamento de interés social en Solsticio Parque Residencial que había separado y cuyo pago tuvo que suspender a raíz de la pérdida de su empleo [92] . Así mismo, que no cuenta con recursos económicos para financiar la cirugía que pudiera llegar a necesitar o los audífonos para el mejoramiento de su capacidad auditiva, la cual progresivamente se ha deteriorado.

El 23 de agosto de 2016 el Juzgado Setenta y Uno Civil Municipal de Bogotá admitió la acción de tutela instaura por Gizethe Estefanía Rico Díaz contra Activos S.A., vinculó al Ministerio de Salud y Protección Social, a Compesar EPS, al Ministerio del Trabajo, a Colpensiones y a Coltempora Colombiana de Temporales S.A., para que se manifestaran acerca de los hechos narrados en la solicitud de amparo, y, finalmente, corrió traslado de la misma a la empresa accionada [93] .

3.2. Respuesta de las empresas accionada y vinculada y de las entidades vinculadas 3.2.1. Mediante oficio 153478 del 26 de agosto de 2016, el Jefe de la Oficina Jurídica del Ministerio del Trabajo [94] dio respuesta a la acción de tutela solicitando declarar su improcedencia en relación con la cartera que representa y, en consecuencia, exonerarla de responsabilidad dado que no hay obligación de su parte ni es quien ha vulnerado ni puesto en peligro derechos fundamentales de la accionante. Así mismo, peticionó que si a bien lo considera la autoridad judicial, acceda a la protección de los derechos invocados por Gizethe Estefanía Rico Díaz, pues el sentir del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y de la jurisprudencia constitucional “ es el de brindar protección especial al trabajador que se encuentre en estado de evidente discapacidad, representada en una disminución o limitación física que le impida al empleado desarrollar su labor ” [95] . No obstante lo anterior, planteó la improcedencia del mecanismo constitucional activado para el reconocimiento y pago de acreencias laborales, salvo que esté de por medio la vulneración del mínimo vital de quien acciona [96] .

3.2.2. El 26 de agosto de 2016, el representante legal de Coltempora S.A. [97] presentó respuesta solicitando declarar la falta de legitimación en la causa por pasiva en relación con la sociedad que representa, dado que no tiene ninguna obligación laboral con la accionante puesto que no hay un vínculo contractual desde el 1 de abril de 2015. Al respecto, precisó que la señora Gizethe Estefanía Rico Díaz estuvo vinculada a Coltempora S.A. mediante dos contratos de trabajo, " cada uno totalmente independiente, ajeno y autónomo del otro " [98] . El primer contrato de obra o labor se inició el 26 de junio de 2014 y terminó el 10 de diciembre de 2014, en el cargo de profesional II en misión en la empresa usuaria Colpensiones, y el motivo de la finalización fue el fin de la obra o labor. El segundo contrato de obra o labor se inició el 11 de diciembre de 2014 y terminó el 31 de marzo de 2015, también en el cargo de profesional II en misión en la empresa usuaria Colpensiones, y el motivo de la finalización fue el fin de la obra o labor [99] .

Además, señaló que cada contrato estuvo regulado por las normas del servicio temporal en Colombia y no superó más de un año de prestación de servicios en aplicación del inciso tercero del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 [100] , que la empresa que representa cumplió con las obligaciones que le impone la ley (salariales y prestacionales) en su calidad de empleadora [101] y que en la actualidad no vulnera derecho fundamental alguno de la extrabajadora, por lo que no se encuentra en el deber jurídico de soportar una condena en su contra derivada de los hechos que fundamentaron la solicitud de amparo constitucional [102] .

3.2.3. El 26 de agosto de 2016, la apoderada de la Caja de Compensación Familia Compensar - Compensar EPS [103] , solicitó que se declarara la improcedencia de la acción de tutela interpuesta por Gizethe Estefanía Rico Díaz debido a la subsidiaridad del mecanismo constitucional y por la inexistencia de un perjuicio irremediable [104] .

Señaló que la EPS que representa no ha vulnerado derechos fundamentales de la accionante ya que no hay evidencia alguna de negación de servicios solicitados por ella. Además, informó que para el momento de la respuesta la señora Gizethe Estefanía se encontraba afiliada en el Plan Obligatorio de Salud (POS) de la EPS Compensar por la empresa Grupo ASD S.A.S. en calidad de dependiente y que la fecha de afiliación fue el 18 de julio de 2016 [105] , que desde junio de 2016 le han sido autorizados cuatro servicios médicos [106] , que estuvo vinculada como cotizante dependiente de la empresa Activos S.A. hasta el 27 de junio de 2016 [107] , y que medicina laboral no tiene solicitudes de calificación de presuntos accidentes o enfermedades ni se evidencian incapacidades radicadas para estudio de reconocimiento económico [108] .

3.2.4. El 29 de agosto de 2016, la representante legal de Activos S.A. [109] se opuso a todas las pretensiones de la demanda señalando que la empresa no vulneró derechos fundamentales de Gizethe Estefanía Rico Díaz, pues cumplió con todas las obligaciones que le correspondían en el marco del contrato de trabajo suscrito con la accionante. Al respecto señaló:

"La señora Rico sostuvo varios vínculos laborales con [la] Empresa de Servicios Temporales, vínculos que se generaron para atender la necesidad temporal que en su momento surgió en [la] Empresa Usuaria, conforme al contrato de prestación de servicios No. 005 suscrito entre la temporal y la ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - COLPENSIONES, en el cargo de PROFESIONAL II, […] [110] .

[…] Debido a lo anterior, conforme se ha superado la necesidad temporal que se generó en el Contrato de Suministro de Trabajadores en misión No. 005, ha sido necesario desvincular gradualmente los trabajadores en misión asignados a la Empresa Usuaria […] COLPENSIONES, así:

CONTRATO No. 005 MES No. DE TRABAJADORES EN MISIÓN RETIRADOS FEBRERO 46 MARZO 61 ABRIL 66 MAYO 40 JUNIO 10 TOTAL 223 El día 29 de enero de 2016, la tutelante se realizó examen médico de ingreso, cuyo concepto fue APTO PARA EL CARGO […].

Una vez finalizó la Obra o Labor para la cual fue vinculada, procedió la terminación del contrato de trabajo, tal como se permite de acuerdo con lo dispuesto en el literal d) del artículo 5º de la Ley 50 de 1990, que subrogó el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, situación que además cobijó a 39 trabajadores en misión más asignad[o]s a la misma Empresa Usuaria [111] , para atender la misma necesidad temporal, sin que tuviera relación alguna con el supuesto detrimento en su estado de salud, que ahora se alega, y además, hecho que era conocido y aceptado por la trabajadora, tal como consta en la cláusula segunda del contrato suscrito.

[…] La Empresa de Servicios Temporales, ACTIVOS S.A. vinculó mediante contrato de trabajo por el término que dure la obra o labor contratada a la señora GIZETHE ESTEFANÍA RICO DÍAZ, el día 01 de [f]ebrero de 2016 y [fue] asignada como trabajador en misión a la Empresa Usuaria […] COLPENSONES, de conformidad a lo previsto en los artículos 71 y siguientes de la Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006.

Para el 27 de [m]ayo de 2016, fecha en que se culminó el vínculo laboral entre ACTIVOS S.A. y la tutelante, esta NO SE ENCONTRABA INCAPACITADA, ni contaba con RECOMENDACIONES MÉDICAS VIGENTES O ALGUNA OTRA CONDICIÓN QUE INSINUARA ESTAR EN UN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA y/o SER DISCAPACITADA" [112] (mayúsculas y negrillas originales).

Además, planteó la improcedencia de la acción de tutela dado su carácter subsidiario y la inexistencia de un perjuicio irremediable, resaltando que la accionante reclama beneficios netamente económicos lo que está fuera del ámbito del juez constitucional.

Con la respuesta se anexó copia de una carta enviada el 27 de mayo de 2016 por una profesional asignada en funciones de gerente nacional de gestión de talento humano de Colpensiones [113] , a la representante legal de Activos S.A., que hace referencia al Contrato No. 005 de 2016 y al retiro de un número importante de trabajadores en misión con fecha de efectividad 27 de mayo de 2016 [114] .

3.2.5. El 29 de agosto de 2016, el vicepresidente de financiamiento e inversiones con funciones asignadas de vicepresidente jurídico y secretario general de Colpensiones [115] , planteó que la acción de tutela no es el medio para debatir las facultades de un empleador en relación con la terminación contractual o para determinar si hay o no justa causa en una terminación contractual y mucho menos para solicitar el reintegro a un cargo, máxime cuando no se demuestra la existencia de un perjuicio inminente, urgente, grave e impostergable. En relación con las pretensiones de la accionante, solicitó que se deniegue el reintegro o cualquier responsabilidad económica a cargo de Colpensiones toda vez que la entidad no fue sujeto de relación legal o contractual alguna con la señora Gizethe Estefanía Rico Díaz [116] . Frente a algunos hechos de la demanda, se pronunció en el siguiente sentido:

Durante todo el tiempo en que la accionante señora GIZETHE ESTEFANÍA RICO DÍAZ prestó sus servicios en calidad de trabajador en misión en Colpensiones, jamás informó de manera formal ni a la empresa de servicios temporales ACTIVOS S.A. (su último, verdadero y único empleador), ni a […] COLPENSIONES que padeciera de una enfermedad. En dicho tiempo Colpensiones solo conoció dos (2) solicitudes de permiso remunerado elevadas a ACTIVOS S.A., quien, en virtud del contrato de prestación de servicios suscrito con [su] representada, comunicó a Colpensiones los ausentismos de dicha trabajadora en misión. Los permisos concedidos por ACTIVOS S.A., fueron los siguientes: || 1. Por haber votado, el once (11) de noviembre de 2015. || 2. Para asistir a una prueba de conocimientos pues estaba postulándose a un empleo el trece (13) de mayo de 2016.

De otra parte, de conformidad con el soporte probatorio que acompaña la tutela, más específicamente el examen médico ocupacional de ingreso, informa que la accionante es apta para el empleo y en ninguna parte se relaciona que tenga alguna limitación, restricción o prescripción que debiera ser atendida por su eventual empleador. Tampoco en el soporte probatorio aparece incapacidad médica, permiso remunerado o licencia sin remuneración para asistir a citas médicas o

para hacerse algún tratamiento médico. Los documentos en donde aparece que ella tiene una afectación [en] su salud y que fueron aportados en la tutela, son documentos que hacen parte de la historia clínica de la ex trabajadora en misión que ni su empleador y mucho menos Colpensiones puede conocer pues, tales documentos tienen reserva.

[…] Por lo anterior y en el entendido que los contratos de prestación de servicios independientes suscritos con empresas de servicios temporales para el suministro de trabajadores en misión, toda vez que atienden la demanda de personal sujeto a las necesidades de Colpensiones, al avance en el cumplimiento de las metas dispuestas por la Corte Constitucional, el avance de procesos, procedimientos, proyectos, fases, etapas, la consolidación de labores ocasionales, accidentales o transitorias, que pueden empezar o terminar independientemente unas de otras, pueden dar lugar a la terminación gradual o sucesiva de las etapas o frentes de trabajo donde el trabajador en misión desempeña sus labores en la empresa usuaria, así las cosas cualquiera de las anteriores permite, según lo pactado, un modo de terminación del contrato de trabajo por vencimiento de la obra o labor contratada y fue justamente lo que sucedió con la accionante, toda vez que [se desconocía] el estado de enfermedad que hasta ahora manifiesta" [117] (mayúsculas y subrayas originales.

3.2.6. El 31 de agosto de 2016, el Director Jurídico del Ministerio de Salud y Protección Social [118] solicitó declarar la improcedencia de la acción de tutela en relación con la cartera ministerial por falta de legitimación en la causa por pasiva, toda vez que la entidad no sostuvo ninguna relación laboral con la accionante. Además, señaló que la acción de tutela es un medio judicial subsidiario y residual que no tiene por fin reemplazar los procedimientos previstos en la legislación para hacer valer derechos de naturaleza laboral [119] .

3.3. Decisión que se revisa de la juez de tutela de primera instancia El Juzgado Setenta y Uno Civil Municipal de Bogotá mediante sentencia del 1 de septiembre de 2016 [120] , resolvió declarar improcedente la tutela presentada por Gizethe Estefanía Rico Díaz contra Activos S.A. por el incumplimiento del requisito de subsidiaridad, toda vez que la accionante cuenta con el proceso ordinario laboral para reclamar ante los jueces las peticiones invocadas.

3.4. Impugnación El 9 de septiembre de 2016 la accionante impugnó la sentencia de tutela de primera instancia [121] . Además de reiterar algunos hechos planteados en su demanda de tutela, expuso que como se encuentra en un estado de debilidad manifiesta por su condición de salud debe ser considerada como una persona de especial protección constitucional, por lo tanto la acción de tutela procede como mecanismo transitorio de protección de sus derechos fundamentales. Así mismo afirmó que:

- No se encuentra trabajando y no tiene ningún vínculo laboral con la empresa Grupo ASD S.A.S. - Con un préstamo que le hizo su madre, quien es pensionada y obtiene ingresos de un arriendo de un local comercial, logró cotizar sobre un salario mínimo para el mes de agosto de 2016 para no perder la continuidad de su tratamiento.

- No cuenta con un salario que le permita proveer y sanear sus necesidades básicas y las obligaciones ya adquiridas [122] . - Narró que tardó un par de meses en conseguir empleo en Activos S.A. por lo que hacía su mayor esfuerzo para mantenerlo, pese a lo cual su contrato fue terminado sabiendo que todavía hay muchos empleados que están cumpliendo la misma labor que ella desempeñaba en la Colpensiones, y que con su discapacidad sensorial conseguir empleo se le dificulta aún más.

3.5. Decisión que se revisa del juez de tutela de segunda instancia El Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Bogotá mediante sentencia del 14 de octubre de 2016 [123] , confirmó en su integridad el fallo de primera instancia, reiterando la existencia de otro mecanismo de defensa judicial para la solución de la controversia. Al respecto, concluyó " que no se encuentra un acto grotesco y caprichoso en el despido que careciera de justificación y que ameritara la intervención por vía de tutela, razón por la cual [esa] instancia no puede sustituir los mecanismos judiciales ordinarios " [124] .

4. Expediente T-5904926 4.1. Demanda y solicitud El 24 de junio de 2016, Luis Ramón Amaya Martínez interpuso acción de tutela contra la E.S.E. Hospital el Socorro de San Diego, Cesar, por considerar vulnerados sus derechos

fundamentales a la estabilidad ocupacional reforzada, al trabajo digno y justo, al salario mínimo vital y móvil, a la vida en condiciones dignas, a la igualdad, a la seguridad social y al debido proceso, en razón de la terminación de su contrato de prestación de servicios el 1 de junio de 2016, sin que mediara la respectiva autorización del Ministerio del Trabajo, pese a que se encontraba en condición de discapacidad física [125] .

En consecuencia, solicitó que sea declarada la ineficacia de la terminación de la relación contractual y, por efecto de ello, se ordene a la E.S.E. Hospital el Socorro de San Diego (i) que renueve su vinculación contractual en el cargo que venía desempeñando o en uno de similares condiciones, sin solución de continuidad;

(ii) el pago de los honorarios y emolumentos dejados de percibir desde el día de la terminación del contrato de prestación de servicios hasta la fecha en que sea renovado el mismo; y (iii) el pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario de acuerdo a lo regulado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 [126] .

El accionante fundamentó su solicitud de tutela en los siguientes hechos: - Afirmó que es una persona en condición de discapacidad física y que se encuentra registrado en el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad manejado por el Ministerio de Salud [127] .

- Señaló que el 7 de enero de 2015 suscribió el contrato de prestación de servicios No. 036 cuyo objeto consistía en la “ prestación de servicios como auxiliar del área de facturación de la E.S.E. Hospital el Socorro de San Diego Cesar ”, con un término de ejecución de cuatro (4) meses y un valor total de tres millones ochocientos mil pesos m.l. ($3.800.000) pagadero en honorarios mensuales de novecientos cincuenta mil pesos m.l. ($950.000) [128] .

- Sostuvo que el 7 de mayo de 2015 se suscribió entre las partes un nuevo contrato bajo el radicado No. 082, con igual objeto, con un plazo de ejecución de seis (6) meses y un valor total de cinco millones setecientos mil pesos m.l.

($5.700.000) pagadero en honorarios mensuales de novecientos cincuenta mil pesos m.l. ($950.000) [129] . - Señaló que el anterior contrato de prestación de servicios fue adicionado en un plazo correspondiente a un mes y 24 días [130] , y que una vez vencido siguió desarrollando las actividades propias del objeto contractual por el periodo comprendido entre el 31 de diciembre de 2015 y el 1 de febrero de 2016, sin recibir ningún tipo de contraprestación por los servicios prestados.

- El 2 de febrero de 2016 se suscribió entre las partes un nuevo contrato bajo el radicado No. 046, con igual objeto, con un plazo de ejecución de cuatro (4) meses y un valor total de cinco millones de pesos m.l. ($5.000.000) pagadero en honorarios mensuales de un millón doscientos cincuenta mil pesos m.l. ($1.250.000) [131] .

- Explicó que el cargo de auxiliar de facturación era desempeñado por tres (3) personas, incluido el accionante, a quienes se les asignaba turnos de ocho (8) horas diarias de tal forma que el primer día correspondía al turno de la mañana, el segundo al turno de la tarde y el tercero se descansaba y así sucesivamente.

- Indicó que desde mayo de 2016 y hasta la finalización del último contrato, el recurso humano dispuesto para las labores de facturación se redujo a dos (2) personas, motivo por el cual se duplicó la carga laboral diaria, no obstante siguió ejecutando sus labores contractuales con la misma responsabilidad con que hasta ese momento lo había hecho.

- Señaló que el 1 de junio de 2016 le comunicaron que no seguiría ejecutando las actividades que venía realizando toda vez que la gerencia había dispuesto cambiar el personal del área de facturación y que a partir de dicha fecha debía entregar el cargo [132] .

- Planteó que la E.S.E. Hospital el Socorro no solicitó ante el inspector del trabajo la autorización correspondiente para proceder a la terminación de la relación contractual, sabiendo que es una persona de especial protección constitucional en razón de su discapacidad.

- Sostuvo que a raíz de la pérdida de su empleo no cuenta con recursos económicos para atender su propia subsistencia ni la de su núcleo familiar, conformado por su compañera permanente Dubis Helena Arzuaga Arzuaga, su hijo menor de edad Ángel Andrés Amaya Arzuaga y su suegra Antonia Beatriz Arzuaga Dangond, quien por su avanzada edad (82 años) presenta múltiples afecciones de salud [133] .

- Precisó que por su condición de discapacidad le es muy difícil conseguir empleo. El 27 de junio de 2016 el Juzgado Promiscuo Municipal de San Diego, Cesar, admitió la acción de tutela instaura por Luis Ramón Amaya Martínez contra la E.S.E. Hospital el Socorro de San Diego y corrió traslado de la misma a la empresa accionada para que ejerciera su derecho de defensa [134] .

4.2. Respuesta de la empresa accionada El 1 de julio de 2016 el apoderado judicial de la E.S.E. Hospital El Socorro [135] radicó escrito de contestación ante el Juzgado, solicitando que se denieguen las pretensiones del accionante [136] .

Señaló los siguientes hechos y argumentaciones: - Señaló que revisados los archivos del expediente contractual de Luis Ramón Amaya Martínez no se encontró ni un solo documento que lo catalogara como una persona en condición de discapacidad [137] .

- Reconoció la celebración de los contratos de prestación de servicios mencionados por el accionante. - Indicó que no le costa que el accionante haya desarrollado actividades propias del objeto contractual por el periodo comprendido entre el 31 de diciembre de 2015 y el 1 de febrero de 2016, una vez venció la adición y prórroga No. 001 al contrato de prestación de servicios No. 082, sin recibir ningún tipo de contraprestación por los servicios prestados.

- Señaló que el señor Amaya Martínez nunca ostentó el cargo de facturador en el Hospital el Socorro debido a que en la planta de personal este no existe y que " el vínculo del actor se desprende de un contrato de prestación de servicios y ello no puede catalogarse como un cargo " [138] .

- Indicó que " [n]o es necesario solicitar o tramitar ante el Inspector del trabajo la terminación de un contrato de prestación de servicios con plazo fijo " [139] .

- Señaló que en el Hospital nunca se le vulneró derecho fundamental alguno. En relación con el derecho al trabajo digno y justo, explicó que " fue vinculado a través de contrato de prestación de servicios a partir del 7 de enero de 2015, esta circunstancia no le endilga la responsabilidad al Hospital el Socorro de mantenerlo vinculado por el resto de la vida, como tampoco existe norma constitucional, legal o reglamentaria que así lo exija al contratista " [140] .

Agregó que mientras el accionante " ejecutó su contrato de prestación de servicios fue tratado con respeto, decoro, de manera igualitaria y prueba de ello es que no aporta una sola evidencia de que se le discriminara por su condición de discapacitado " [141] .

- Finalmente, planteó la improcedencia de la acción de tutela dado su carácter subsidiario y residual, al no encontrarse demostrada la existencia de un perjuicio irremediable.

4.3. Decisión que se revisa de la juez de tutela de primera instancia El Juzgado Promiscuo Municipal de San Diego, Cesar, mediante sentencia del 12 de julio de 2016 [142] , resolvió conceder el amparo de los derechos invocados por Luis Ramón Amaya Martínez y le ordenó al gerente la E.S.E. Hospital el Socorro de San Diego reintegrarlo " al cargo que venía desempeñando y a realizarle el pago del salario, de las prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminación de su contrato, y de la indemnización prevista en la Ley 361 de 1997 (art. 26), equivalente a ciento ochenta (180) días de salario " [143] .

Lo anterior, al concluir que no encontró ajustada a derecho la decisión de la empresa de terminar el contrato de prestación de servicios del accionante que se encontraba en situación de discapacidad, toda vez que era necesario contar con la previa autorización del Ministerio del Trabajo, además teniendo en cuenta que como el Hospital no probó la causa

objetiva por la cual le puso fin a la relación contractual, independientemente del tipo de contrato celebrado, se aplicaba la presunción según la cual se entiende que la decisión fue tomada debido a la situación de discapacidad del señor Amaya Martínez. Para terminar, señaló que en el caso concreto el accionante en realidad se encontraba ejecutando un contrato de trabajo y no de prestación de servicios, toda vez que las actividades que desarrollaba correspondían al giro ordinario de los negocios desarrollados por la empresa accionada y cuyo cumplimiento implicaba la prestación personal del servicio, la subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, por lo que recibía una remuneración.

4.4. Impugnación El 18 de julio de 2016 el apoderado judicial de la E.S.E. Hospital El Socorro [144] impugnó la sentencia de tutela de primera instancia, reiterando parte de los argumentos expresados en su escrito de contestación. Señaló que el juzgado en su decisión incurrió en un defecto fáctico, debido a que no fueron valoradas las pruebas que indicaban que entre el señor Amaya Martínez y el Hospital existió una relación contractual y no laboral que culminó al cumplirse el plazo pactado en el contrato, además, en un error inducido teniendo en cuenta que según consulta que realizara en la página oficial del FOSYGA el 18 de julio de 2016, la compañera permanente del accionante, señora Dubis Helena Arzuaga Arzuaga, figura como cabeza de familia en el registro de afiliación a la Asociación Mutual la Esperanza - Asmet Salud, entidad del régimen subsidiado, con fecha de afiliación del 21 de agosto de 2013, en contravía de la declaración juramentada realizada en la Notaría Única del Círculo de San Diego en el sentido de que dependía económicamente del accionante. También incurrió en un error el juzgado porque el accionante sí está trabajando, deducción que se hace con fundamento en la información arrojada por la base de datos del FOSYGA en donde se indica que se encuentra afiliado a Asmet Salud desde el 18 de mayo de 2011, y que al 18 de julio de 2016, fecha de la consulta, se encontraba en estado activo [145] .

4.5. Decisión que se revisa del juez de tutela de segunda instancia El Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Valledupar, Cesar, mediante sentencia del 6 de septiembre de 2016 [146] , revocó el fallo del 12 de julio del mismo año proferido en primera instancia y negó el amparo de los derechos fundamentales del señor Luis Ramón Amaya Martínez. Concluyó que a pesar de la discapacidad física que padece el accionante, en el caso concreto no había obligación de obtener la autorización del Ministerio del Trabajo para poner fin a la relación contractual, debido a que esta situación no era conocida por la empresa, tal como lo certificó la Técnico Operativo de la E.S.E., por lo que no puede aplicarse la presunción de que la terminación del contrato de prestación de servicios obedeció a su condición particular.

5. Expediente T-5905097 5.1. Demanda y solicitud El 29 de junio de 2016, Blanca Cecilia Ríos Remicio interpuso acción de tutela contra ConSalfa S.A.S. por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la salud, a la igualdad, al mínimo vital y a la vida en condiciones dignas, debido a la terminación de su contrato de obra o labor contratada el 1 de junio de 2016, pese a que se encontraba en un estado de debilidad manifiesta debido a su condición de salud, sin que mediara la respectiva autorización del Ministerio del Trabajo [147] .

En consecuencia, solicitó que sea declarada la ineficacia de la terminación de la relación contractual y, por efecto de ello, se ordene a la ConSalfa S.A.S. su reintegro a las labores que se encontraba desempeñando antes de que fuera desvinculada [148] .

La accionante fundamentó su solicitud de tutela en los siguientes hechos: - Ingresó a laborar a ConSalfa S.A.S. el 13 de mayo de 2014. - Señaló que en junio de 2014 tuvo un accidente a raíz de lo cual fue incapacitada por 3 días. Como siguió con dolor en la pierna derecha, volvió a consultar y le tomaron una resonancia magnética que arrojó como diagnóstico que tenía reventados los ligamentos. Por esa razón, le realizaron dos cirugías, una el 19 de diciembre de 2014 y la otra el 6 de enero de 2016. Después de la última cirugía fue incapacitada por cinco meses que se cumplieron el 30 de mayo de 2016 [149] .

- Indicó que superada la incapacidad llamó a la empresa para informar que se iba a presentar a laborar y le dijeron que no fuera, que gestión humana se comunicaría con ella. Al día siguiente, el 1 de junio de 2016, le llegó la carta de terminación del contrato de trabajo por obra o labor [150] .

- Afirma que la anterior decisión se tomó sin tener en cuenta que se encontraba en tratamiento de rehabilitación y que tenía recomendaciones médicas [151] .

- Expone que ConSalfa S.A.S. bien pudo reubicarla de acuerdo a su capacidad laboral, pero que al contrario optó por prescindir de sus servicios sin tener en cuenta su condición de debilidad manifiesta y la necesidad que tenía de estar afiliada al sistema de seguridad social en salud para la finalización de su tratamiento de rehabilitación.

- Señaló que la afectación de salud que en la actualidad presenta es progresiva debido a que ha implicado la pérdida de movilidad de su pierna derecha y, derivado de ello, la disminución de su capacidad laboral, lo que le dificulta la consecución de un empleo para poder subsistir en condiciones dignas.

El 30 de junio de 2016 el Juzgado Tercero Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Ibagué admitió la acción de tutela instaura por Blanca Cecilia Ríos Remicio contra ConSalfa S.A.S.

y corrió traslado de la misma a la empresa accionada [152] . 5.2. Respuesta de la empresa accionada Según oficio fechado el 8 de julio de 2016, la apoderada de ConSalfa S.A.S.

[153] dio respuesta a la acción de tutela solicitando declarar su improcedencia en razón del carácter subsidiario que la caracteriza, teniendo en cuenta que la accionante no demostró que se encontraba en un estado de debilidad manifiesta y, por ello, puede acudir a la jurisdicción ordinaria en su competencia laboral para solicitar el reintegro pretendido. Así mismo se opuso a las pretensiones de la demanda afirmando que la empresa en ningún momento vulneró los derechos fundamentales de la señora Blanca Cecilia Ríos Remicio. En relación con los hechos planteados en la solicitud de amparo, expuso:

- La empresa ConSalfa S.A.S. contrató a la señora Blanca Cecilia Ríos para trabajar en la obra Río Claro - Horno Molienda, ubicada en el municipio de Puerto Triunfo, Antioquia, a partir del 13 de mayo de 2014, mediante contrato por obra o labor determinada, para desempeñar el cargo de ayudante de aseo [154] .

- En relación con el accidente indicado por la accionante en su demanda señaló: “ No le consta a mi representado el accidente referido en junio de 2014 y tampoco la incapacidad por 3 días mencionada. La primera incapacidad que presentó la señora Blanca Ríos al empleador fue el 2 de octubre de 2014 por 15 días, hasta el 16 de octubre de 2014, por un esguince en su rodilla derecha, como enfermedad general. El empleador tuvo conocimiento de las intervenciones quirúrgicas mencionadas, no le constan las fechas exactas en las cuales se practicaron los procedimientos. Por la última cirugía la señora Ríos presentó incapacidad médica al empleador del 06/01/2016 al 24/05/2016 fecha para la cual el médico tratante de la trabajadora ordenó su reincorporación laboral, pero en este caso, como la obra para la cual había sido contratada la señora Ríos ya había finalizado y había sido entregada al cliente (ARGOS) desde el mes de febrero del año 2016, (hacía más de 4 meses) se decide terminar el contrato de trabajo de la señora Ríos a partir del 1 de junio del año 2016 porque la obra o labor para la cual se había contratado ya no existía ” [155] .

- En relación con el tratamiento médico que según la accionante se estaba realizando al momento de la terminación de la relación contractual, sostuvo: “ Es falso que la trabajadora se encontraba en tratamiento médico o rehabilitación al momento de terminar el contrato de trabajo el pasado 1 de junio de 2016, porque la señora Blanca Cecilia ya no presentaba más incapacidades y su médico tratante el Dr. Carlos Soto Saavedra, (Ortopedista y Traumatólogo) había ordenado su reintegro laboral, el tratamiento médico de la señora Ríos ya había terminado; lo anterior se constató con los documentos que la misma trabajadora entregó al empleador ” [156] .

En este punto agregó “ Es importante tener en cuenta que el 5 de febrero del año 2016, por escrito, le fue comunicado a la señora Blanca Ríos que a obra “Río Claro Horno Melinda Cementos” para la cual había sido contratada ya había terminado, por lo que, se le solicitó a la trabajadora mantener informado al empleador de su estado de salud y su tratamiento médico. Por lo anterior es falso que el empleador no haya tenido en cuenta su situación médica antes de haber terminado el contrato de trabajo, porque sí se analizó su caso por el empleador antes de dar por terminado el contrato de trabajo, y por el contrario se le garantizó el tratamiento médico que requirió por más de 12 meses, a pesar de que el cargo y el trabajo para el cual se contrató ya no existían ” [157] .

- Sostuvo que el 1 de junio de 2016 se dio por terminado el contrato de trabajo de la señora Blanca Cecilia Ríos por terminación de la obra o labor contratada [158] , que es una causa legal y objetiva de terminación de conformidad con el literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo. Además refirió que en la zona del país donde trabajaba la accionante la empresa “ ya no tenía obras para reubicarla, por lo que habiendo terminado el tratamiento médico, y existiendo orden de reincorporación laboral por el médico tratante, lo que indicaba que la señora Ríos podía ya trabajar en condiciones normales[,] se decide terminar el contrato de trabajo ” [159] .

- Frente al supuesto estado de indefensión referido por la accionante, señaló que para el 1 de junio de 2016 ya no se encontraba incapacitada ni tenía algún tratamiento médico en curso, además que no se trata de una persona discapacitada ni limitada físicamente por lo que no goza del derecho a la estabilidad laboral reforzada que reclama.

- Finalmente, expuso que la accionante no se hizo el examen médico de egreso pese a que recursos humanos se lo ofreció. 5.3. Decisión que se revisa de la juez de tutela de primera instancia El Juzgado Tercero Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Ibagué, Tolima, mediante sentencia del 14 de julio de 2016 [160] , resolvió declarar la improcedencia de la acción de tutela presentada por Blanca Cecilia Ríos Remicio contra la empresa ConSalfa S.A.S. por el incumplimiento del requisito de subsidiaridad, toda vez que cuenta con el proceso ordinario laboral para reclamar la petición de reintegro y no demostró la existencia de un perjuicio irremediable que justificara la actuación del juez constitucional como medida transitoria. También planteó el incumplimiento del requisito de inmediatez pues la solicitud de amparo fue presentada 28 días después a la terminación del contrato de trabajo de obra o labor contratada.

La anterior decisión no fue impugnada [161] . II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1. Competencia Esta Sala de Revisión es competente para revisar los fallos de tutela proferidos dentro de los trámites de la referencia, con fundamento en lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 86 y en 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.

2. Planteamiento del problema jurídico De acuerdo con los antecedentes expuestos en los casos acumulados, corresponde a la Sala resolver el siguiente problema jurídico: ¿vulnera un empleador/contratante los derechos fundamentales a la estabilidad laboral/ocupacional reforzada, al mínimo vital y a la salud de un empleado/contratista , al terminarle el contrato de trabajo a término fijo o por obra o labor contratada, o de prestación de servicios, según sea el caso, sin obtener autorización previa del Ministerio del Trabajo y sin desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pese a que se encuentra en situación de debilidad manifiesta en razón de su estado de salud o es una persona en condición de discapacidad? Para resolver el problema jurídico, la Sala (i) analizará la legitimación para actuar, y (ii) el cumplimiento de los requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela en los asuntos de naturaleza laboral; luego (iii) reiterará la jurisprudencia constitucional en relación con el derecho a la estabilidad laboral reforzada. Finalmente, (iv) resolverá los casos concretos .

3. Legitimación para actuar 3.1. Legitimación por activa. El artículo 86 de la Constitución Política establece que la acción de tutela es un mecanismo de defensa al que puede acudir cualquier persona para reclamar la protección inmediata de sus derechos fundamentales. En esta oportunidad, los accionantes Ady Esperanza Aragón Bernate,

Ruvinson Morales Peñuela, Gizethe Estefanía Rico Díaz, Luis Ramón Amay Martínez y Blanca Cecilia Ríos Remicio, actúan en defensa de sus derechos fundamentales, razón por la cual se encuentran legitimados para actuar en esta causa.

3.2. Legitimación por pasiva . De conformidad con el artículo 5º del Decreto 2591 de 1991 [162] , " [l]a acción de tutela procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas, que haya violado, viole o amenace violar cualquiera de los derechos de que trata el artículo 2 de esta ley ". En este orden de ideas, la E.S.E. Hospital el Socorro de San Diego, Cesar, está legitimada como parte pasiva en el proceso de tutela bajo el expediente T-5904926 , al atribuírsele en su condición de contratante de Luis Ramón Amay Martínez, la presunta vulneración de sus derechos fundamentales.

Continúa señalando el artículo 5º del decreto antes referido, que " [t]ambién procede la acción de tutela contra acciones u omisiones de particulares ", de conformidad con lo establecido en los artículos 42 al 44 ibíd. Teniendo en cuenta que en el presente trámite se presentan sendas solicitudes de amparo contra personas de derecho privado, en atención a su condición de empleadores, así: en el expediente T-5813545 , Ady Esperanza Aragón Bernate contra Jah Company Services S.A.S.; en el expediente T-5886149 , Ruvinson Morales Peñuela contra el Consorcio Marpetrol; en el expediente T-5889183 , Gizethe Estefanía Rico Díaz contra Activos S.A., y en el expediente T-5905097, Blanca Cecilia Ríos Remicio contra ConSalfa S.A.S., la Sala procederá a reiterar la jurisprudencia en materia de procedencia de la acción de tutela contra particulares cuando el afectado se encuentra en estado de subordinación.

De conformidad con lo previsto en el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela es un mecanismo preferente, cautelar, residual y sumario de protección de los derechos fundamentales que sean vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares [163] (i) encargados de la prestación de un servicio público;

(ii) cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo o (iii) respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión.

Respecto de la permisión constitucional y legal que hace viable interponer acciones de tutela contra particulares, cuando se demuestre que el afectado se encuentra en estado de subordinación o indefensión, y que resulta ser de una alta importancia para determinar la procedencia de las acciones de tutela objeto de estudio, el desarrollo jurisprudencial efectuado por el intérprete constitucional ha sido abundante desde sus inicios, enfatizando en que si bien se trata de figuras diferenciables, en determinados eventos pueden ir asociadas, y que la configuración de estos fenómenos depende de las circunstancias que se susciten en cada caso concreto [164] .

La Corte ha entendido la subordinación, como " el acatamiento y sometimiento a órdenes proferidas por quienes, en razón de sus calidades, tienen la competencia para impartirlas " [165] , encontrándose entre otras, (i) las relaciones derivadas de un contrato de trabajo;

(ii) las relaciones entre estudiantes y directivas del plantel educativo; (iii) las relaciones de patria potestad originadas entre los hijos menores y los incapaces respecto de los padres, o (iv) las relaciones entre los residentes de un conjunto residencial y las juntas administradoras de los mismos [166] .

Por su parte, la indefensión alude a la persona que " ha sido puesta en una situación que la hace incapaz de repeler física o jurídicamente las agresiones de las cuales viene siendo objeto por parte de un particular, las cuales ponen en peligro sus derechos fundamentales . En otras palabras, no tiene posibilidades jurídicas ni fácticas para reaccionar defendiendo sus intereses.

En cada caso, el juez debe realizar un análisis relacional con la finalidad de determinar el estado de indefensión en la que se encuentra la persona " [167] .

Por tratarse entonces, de un adjetivo que tiene una dimensión indeterminada a partir de los lineamientos señalados por la jurisprudencia, es que esta Corporación ha considerado que los supuestos son más amplios, pues no implican la existencia de un vínculo de carácter jurídico entre la persona que alega la vulneración de sus derechos fundamentales y el particular demandado, lo cual significa que se trata de un ámbito autónomo de procedibilidad de la acción de tutela contra particulares que está presente por ejemplo (i) cuando la persona está en ausencia de medios de defensa judiciales eficaces e idóneos que permitan conjurar la vulneración iusfundamental por parte de un particular;

(ii) personas que se hallan en situación de marginación social y económica; (iii) personas de la tercera edad; (iv) personas en condición de discapacidad, y (v) menores de edad [168] .

Asimismo, el intérprete constitucional ha estimado que ante la existencia de una posición de preeminencia social y económica que resquebraja el plano de igualdad en las relaciones entre particulares o también, cuando se trata de poderes sociales y económicos, los cuales disponen de instrumentos que pueden afectar la autonomía privada del individuo, es procedente igualmente la acción de tutela. Tal es el caso de los medios de comunicación, clubes de fútbol, empresas que gozan de una posición dominante en el mercado o las organizaciones privadas de carácter asociativo, como asociaciones profesionales, cooperativas o sindicatos [169] .

En suma, la principal diferencia entre estas dos figuras, radica en " el origen de la dependencia entre los sujetos. Si el sometimiento se presenta como consecuencia de un título jurídico nos encontraremos frente a un caso de subordinación y (sic) contrario sensu si la dominación proviene de una situación de hecho, podremos derivar la existencia de una indefensión " [170] .

Con fundamento en lo anterior, la Sala concluye que las acciones de tutela interpuestas por Ady Esperanza Aragón Bernate contra Jah Company Services S.A.S., Ruvinson Morales Peñuela contra el Consorcio Marpetrol, Gizethe Estefanía Rico Díaz contra Activos S.A. y Blanca Cecilia Ríos Remicio contra ConSalfa S.A.S.

, por considerar vulnerado su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, entre otros, debido a la terminación de su relación contractual pese a su estado de debilidad manifiesta dada su condición de salud, son procedentes en razón de la subordinación que se haya implicada en toda relación de naturaleza laboral.

4. Requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela en asuntos de naturaleza laboral 4.1. La Corte Constitucional a través de su jurisprudencia ha señalado que el respeto a los requisitos de subsidiariedad e inmediatez , como exigencias generales de procedencia de la acción de tutela, ha sido tradicionalmente una condición necesaria para el conocimiento de fondo de las solicitudes de protección de los derechos fundamentales, por vía excepcional.

4.2. Inmediatez. En lo que hace referencia al denominado requisito de la inmediatez , la acción de tutela debe ser interpuesta dentro de un plazo razonable y proporcionado a partir del evento generador de la supuesta amenaza o violación de los derechos fundamentales, so pena de que se determine su improcedencia [171] .

Esta Sala considera que los accionantes interpusieron las demandas de tutela dentro de un tiempo razonable, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

4.2.1. En el primer caso que analiza la Sala (expediente T-5813545), Ady Esperanza Aragón Bernate actuando por conducto de apoderada judicial, interpuso la acción de tutela el 26 de julio de 2016, es decir, 2 meses después de la no renovación de su contrato de trabajo a término fijo inferior a un año el 26 de mayo de 2016.

4.2.2. En el segundo caso que se estudia (expediente T-5886149), Ruvinson Morales Peñuela interpuso la acción de tutela el 28 de junio de 2016, es decir, 6 meses después de que fuera terminado su contrato de obra o labor contratada el 16 de diciembre de 2015, pero inmediatamente después de que la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Meta del Ministerio de Trabajo, el 25 de mayo de 2016, emitiera la Resolución No.

00471, “ por la cual se resuelve una solicitud de autorización para la terminación de un contrato de un trabajador en estado de discapacidad ”, en donde se resuelve:

“ ARTÍCULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la terminación del contrato de trabajo del señor RUVINSON MORALES PEÑUELA, […], A LA EMPRESA Consorcio Marpetrol […], por solicitud presentada por el empleador con Radicado No. 05419 del 08 de Octubre de 2015 […] ” [172] .

4.2.3. En el tercer caso que se analiza (expediente T-5889183), Gizethe Estefanía Rico Díaz interpuso la acción de tutela el 28 de junio de 2016, es decir, un mes después de que su contrato de obra o labor contratada fuera terminado por Activos S.A., el 27 de mayo del mismo año.

4.2.4. En el cuarto caso que se analiza (expediente T-5904926), Luis Ramón Amaya Martínez interpuso la acción de tutela el 24 de junio de 2016, es decir, cuando ni siquiera había pasado un mes de comunicada la no renovación de su contrato de prestación de servicios el 1 de junio del mismo año por parte de la E.S.E. Hospital el Socorro de San Diego, Cesar.

4.2.5. En el quinto caso que se analiza (expediente T-5905097), Blanca Cecilia Ríos Remicio interpuso la acción de tutela el 29 de junio de 2016, es decir, cuando ni siquiera había pasado un mes de comunicada la terminación del contrato de obra o labor contratada el 1 de junio del mismo año por parte de ConSalfa S.A.S.

4.3. Subsidiariedad . De manera reiterada esta Corporación ha reconocido que la acción de tutela conforme al artículo 86 de la Carta, es un mecanismo de protección de carácter residual y subsidiario [173] , que puede ser utilizado ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales cuando no exista otro medio idóneo y eficaz para la protección de los derechos invocados, o cuando existiendo no sea expedito u oportuno, o sea necesario el amparo como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Para determinar la existencia de un perjuicio irremediable [174] deben tenerse en cuenta los siguientes criterios: (i) una amenaza actual e inminente, (ii) que se trate de un perjuicio grave, (iii) que sea necesaria la adopción de medidas urgentes y (iv) que las mismas sean impostergables.

Ahora bien, la jurisprudencia constitucional ha señalado que el examen de procedencia de la tutela debe ser más flexible cuando están comprometidos derechos fundamentales de sujetos de especial protección constitucional o en circunstancias de debilidad manifiesta. Lo anterior, porque en desarrollo del derecho fundamental a la igualdad, el Estado debe garantizar a estas personas un tratamiento diferencial positivo y analizar el requisito de subsidiariedad desde una óptica menos estricta, pues en estos casos el accionante experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial [175] .

En los casos concretos se solicita la declaración de ineficacia de los despidos o de las terminaciones de los contratos laborales o de prestación de servicios por no contar con la autorización del Ministerio de Trabajo y, consecuencialmente, ordenar los reintegros a los cargos que se ocupaban o a otros que se encuentren en igualdad de condiciones, o las renovaciones contractuales, según sea el caso, más el pago de los salarios y las prestaciones sociales dejados de percibir en el interregno de la desvinculación hasta que se verifique su efectivo reintegro, y la indemnización correspondiente a ciento ochenta días de salario por omitir el trámite de autorización del despido ante el Ministerio de Trabajo.

Para tramitar estas pretensiones el ordenamiento prevé en abstracto otros medios de defensa judicial susceptibles de instaurarse ante la justicia ordinaria [176] . No obstante, la tutela ha sido excepcionalmente declarada procedente por esta Corporación cuando la parte activa es una persona en circunstancias de debilidad manifiesta o un sujeto de especial protección constitucional, que considera lesionados sus derechos fundamentales con ocasión de la terminación de su relación laboral [177] , y cuando el goce efectivo de su derecho al mínimo vital o a la salud se ve obstruido.

Corresponde, entonces, a la Sala determinar si en casos como los presentes procede la tutela de manera excepcional no solo por la afectación o amenaza del derecho fundamental al mínimo vital sino de otros como el derecho a la salud.

A continuación se realizará el estudio del cumplimiento del requisito de subsidiaridad en cada caso concreto, ya en el acápite dedicado al estudio de fondo la Sala se pronunciará acerca de las pretensiones de la solicitud de amparo.

4.3.1. Expediente T-5813545. Ady Esperanza Aragón Bernate (de 36 años [178]) derivaba su único sustento económico de la relación laboral sostenida con la sociedad Jah Company Services S.A.S., devengando un salario de un millón ciento diez mil pesos m.l. ($1.110.000) más el subsidio de transporte, hasta que el contrato de trabajo fue terminado el 26 de mayo de 2016, sin tener en cuenta que se encontraba en una situación de debilidad manifiesta en razón de su estado de salud, pues le había sido diagnosticada una " Miomatosis uterina y quiste simple anexial izquierdo " [179] , que le implicó la programación de una cirugía de Miomectomía que fue realizada el 30 de mayo de 2016. La pérdida de su empleo la situó en una condición de desprotección al no contar con los ingresos necesarios para sufragar sus gastos personales y los médicos derivados del tratamiento postoperatorio.

En el curso del trámite de revisión se procedió a verificar las condiciones actuales de la accionante con su apoderada judicial, vía telefónica [180] .

La abogada explicó que luego de que fuera realizada la intervención quirúrgica de Ady Esperanza, ella debía continuar con el tratamiento médico, el cual se vio en la obligación de suspender por falta de recursos económicos, y que durante el amparo transitorio concedido por el Juzgado Veintisiete Civil Municipal de Bogotá, que ordenó el reintegro, acudió a un nuevo control el 29 de septiembre de 2016 y el resultado de la ecografía, en opinión de la médica gineco-obstetra [181] , arrojó una " miomatosis uterina " y un " quiste simple ovario izquierdo ", pero, como nuevamente fue desvinculada, no pudo continuar con el tratamiento con un médico especialista.

En relación con su situación laboral, informó que la accionante en la actualidad se encuentra trabajando en la empresa Continental Assist Colombia S.A.S. desde el 16 de enero de 2017, pero que estuvo desempleada durante el tiempo en que le fue realizada la cirugía, durante las incapacidades [182] y el postoperatorio, y luego desde su última desvinculación de la empresa Jah Company Services S.A.S. al dar cumplimiento al fallo de segunda instancia proferido el 9 de septiembre de 2016, que revocó la orden de reintegro adoptada por el Juzgado Veintisiete Civil Municipal de Bogotá el 3 de agosto de 2016. En razón de lo anterior, señaló que su representada no tiene interés en ser reintegra a la empresa accionada, pero sí en que se le reconozcan los salarios y prestaciones sociales a que cree tener derecho, lo mismo que la indemnización por despido injusto, debido a que su empleador no solicitó autorización de la oficina de Trabajo pese a que conocía su situación de salud.

Afirmó que durante el periodo de desempleo su representada afrontó difíciles momentos económicos pues no tenía ingresos para atender sus necesidades básicas, incluida la vivienda que compartía en arriendo con Leidy Villanueva en el barrio Villas de Granada de Bogotá, ni las de sus padres a quienes ayudaba con una suma mensual de $150.000 más los gastos médicos y de alimentación [183] .

Señaló que como Ady Esperanza no podía costear los gastos del inmueble arrendado, durante el postoperatoria se fue a vivir a la residencia de sus amigos Claudia Patricia Nieto Castro y Elicio Sabogal González, que de forma incondicional la acogieron en su casa y asumieron el costo de sus necesidades básicas de alimentación, vestuario, vivienda y educación [184] , y con quienes vive en la actualidad hasta que recupere su independencia económica [185] .

Así mismo, informó la apoderada de la accionante que hasta la fecha las incapacidades médicas no le han sido canceladas por la EPS Cafesalud, quien en su momento alegó para negar el pago, que debían ser cobradas directamente por la empresa Jah Company Services S.A.S.

De lo anterior, hay un hecho que sobresale y es la afectación en la salud de la accionante que ha persistido en el tiempo, pues, en razón de la pérdida de su empleo se vio obligada, al menos en dos oportunidades, a interrumpir el tratamiento médico requerido para tratar la miomatosis uterina que le fuera diagnosticada y recuperar sus condiciones normales de vida.

Se trata, entonces, de una trabajadora en condición de debilidad manifiesta en razón de su estado de salud, a quien le fue terminado su contrato de trabajo a término fijo inferior a un año sin la autorización del Ministerio del Trabajo y sin una justa causa probada , sabiendo que tenía programada una cirugía a escasos 4 días después de la finalización de la relación laboral, y que, por tal motivo, ha visto afectado el goce efectivo de su derecho a la salud y vulnerado su derecho al mínimo vital.

La Sala concluye que en el presente caso la acción de tutela procede excepcionalmente como mecanismo de protección urgente de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud de Ady Esperanza Aragón Bernate .

4.3.2. Expediente T-5886149. Ruvinson Morales Peñuela (de 36 años [186]) derivaba su único sustento económico de la relación laboral sostenida con la empresa Consorcio Marpetrol, devengando un salario de un millón quinientos sesenta y ocho mil cuarenta pesos m.l. ($1.568.040), hasta que fue terminado su contrato de trabajo de obra o labor el 16 de diciembre de 2015, sin tener en cuenta que se encontraba en una situación de debilidad manifiesta en razón de su estado de salud, pues le había sido diagnosticada una hernia inguinal izquierda, que obligó la programación de una “ Herniorrafia inguinal con injerto o prótesis sod (hernioplastia con malla de polipropileno norecubierta) ” [187] . Esta decisión le implicó una condición de desprotección al no contar con los ingresos necesarios para sufragar sus gastos personales y los médicos derivados de la intervención quirúrgica que requería para recuperar su salud.

En el curso del trámite de revisión se procedió a verificar las condiciones actuales del accionante, vía telefónica. No fue posible hablar directamente con el señor Morales Peñuela porque según relató su amiga Zaida Hoyos Hoyos, quien contestó en el otro número de celular indicado por el accionante en sus diferentes actuaciones, su línea telefónica está suspendida. Al indagársele por la relación que tenía con Ruvinson, informó que era quien le había ayudado con la elaboración de la demanda de tutela. Señaló que el accionante se encontraba todavía sin empleo, que vivía en unión libre [188] y que tiene tres hijas menores de edad que dependen económicamente de él [189] , además, que le consta que su situación económica es dramática.

Revisando en la base de datos del Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales –SISBEN– del Departamento Nacional de Planeación, se encontró que el accionante está registrado con un puntaje de 36,77, según ficha 11870 de San Martín, Meta, con fecha de modificación del 17 de marzo de 2016 [190] . Además, en el Registro Único de Afiliados a la Protección Social –RUAF–, con fecha de corte del 25 de febrero de 2017, en el ítem de afiliaciones a salud en el régimen contributivo aparece “ Desafiliado ” de Cafesalud EPS [191] . Lo anterior sugiere que la continuidad en la prestación del servicio de salud pudo verse suspendida con ocasión de la terminación de su contrato laboral por obra o labor contratada.

En el caso concreto se trata, entonces, de un trabajador (obrero) en condición de debilidad manifiesta en razón de su estado de salud, a quien le fue terminado su contrato laboral por obra o labor contratada sin la autorización del Ministerio del Trabajo y sin una justa causa probada , sabiendo que se encontraba pendiente de la realización de un procedimiento de “ Herniorrafia inguinal con injerto o prótesis sod (hernioplastia con malla de polipropileno norecubierta) ”, y que, por tal motivo, ha visto afectado el goce efectivo de su derecho a la salud y vulnerado su derecho al mínimo vital.

Considerando que la jurisprudencia repetidamente ha señalado que en los eventos en los que se solicita el reintegro de un trabajador en situación de debilidad manifiesta por su condición de salud, la tutela procede excepcionalmente como

mecanismo de protección urgente, lo que no se garantiza con el proceso laboral ordinario [192] , la Sala concluye que en el presente caso la acción de tutela es procedente para la protección de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud de Ruvinson Morales Peñuela, quien se encuentra en estado de debilidad manifiesta y solicita el reintegro a su lugar de trabajo.

4.3.3. Expediente T-5889183. Gizethe Estefanía Rico Díaz (de 28 años [193]) derivaba su único sustento económico de la relación laboral sostenida con la empresa Activos S.A., desempeñando el cargo de profesional II en la empresa usuaria Colpensiones y devengando un salario de tres millones novecientos ochenta y cinco mil ochocientos cincuenta y siete pesos m.l. ($3.985.857), hasta que fue terminado su contrato de trabajo de obra o labor el 27 de mayo de 2016, sin tener en cuenta que se encontraba en una situación de debilidad manifiesta en razón de su estado de salud, pues le había sido diagnosticada una " Hipoacusia mixta conductiva y neurosensorial " [194] que afectaba su sentido de la audición. Esta situación la colocó en una condición de desprotección al no contar con los ingresos necesarios para sufragar sus gastos personales y los médicos derivados del tratamiento médico que requería para atender su discapacidad auditiva.

En el curso del trámite de revisión se procedió a verificar las condiciones actuales de la accionante, vía telefónica [195] . Sostuvo que en la actualidad no ha suscrito ningún tipo de contrato laboral o civil que le permita obtener ingresos para suplir sus necesidades básicas, lo cual es difícil en razón de su situación de discapacidad; y que vive en unión marital de hecho con su compañero, quien asume sus gastos personales y los del hogar [196] , pero que la situación económica se ha complicado porque no puede ayudarle en nada. También señaló que luego de la terminación de su contrato de trabajo, con la ayuda económica de su madre, ha realizado los pagos correspondientes al sistema general de seguridad social, sobre todo para no perder su afiliación en salud y la continuidad en la atención médica de su discapacidad, ya que la enfermedad que padece " Hipoacusia mixta bilateral, con compromiso moderado en el oído derecho y compromiso moderado-severo en el oído izquierdo " es progresiva [197] .

Finalmente, explicó que le envió un derecho de petición al Grupo ASD solicitando que le certifiquen que actualmente no tiene ningún vínculo laboral o contractual con dicha empresa, pues a raíz de una errónea información sigue apareciendo reportada en salud y pensiones en calidad de dependiente, y que se encuentra a la espera de su contestación [198] .

Revisando en el Registro Único de Afiliados a la Protección Social –RUAF–, en el ítem de afiliaciones a salud en el régimen contributivo con fecha de corte del 25 de febrero de 2017, aparece un estado de afiliación " Activo " a Compensar EPS como cotizante principal, y en el ítem de afiliaciones a pensiones con fecha corte del 31 de enero de 2017, aparece en estado de afiliación " Retirado " del Instituto de Seguros Sociales –ISS– y " Activo no cotizante " de la Administradora Colombiana de Pensiones –Colpensiones– [199] .

Lo anterior sugiere que Gizethe Estefanía ha tenido continuidad en la prestación del servicio de salud. En el caso concreto se trata, entonces, de una trabajadora en condición de debilidad manifiesta en razón de su estado de salud, a quien le fue terminado su contrato laboral por obra o labor contratada sin la autorización del Ministerio del Trabajo y sin una justa causa probada , sabiendo que su diagnóstico de " Hipoacusia mixta conductiva y neurosensorial " [200] , que le implicaba una pérdida de la función auditiva, venía siendo observada y tratada médicamente por Compensar EPS, y que, por tal motivo, ha visto afectado el goce efectivo de su derecho a la salud y vulnerado su derecho al mínimo vital.

La Sala concluye que en el presente caso la acción de tutela procede excepcionalmente como mecanismo de protección urgente de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud de Gizethe Estefanía Rico Díaz, quien se encuentra en estado de debilidad manifiesta y solicita el reintegro a su lugar de trabajo.

4.3.4. Expediente T-5904926. Luis Ramón Amaya Martínez (de 45 años [201]) derivaba su único sustento económico de la relación contractual sostenida con la E.S.E. Hospital el Socorro de San Diego, Cesar, recibiendo unos honorarios mensuales de un millón doscientos cincuenta mil pesos m.l. ($1.250.000), hasta que el 1 de junio de 2016 su contratante

decidió no renovar el contrato de prestación de servicios, sin tener en cuenta que es una persona en condición de discapacidad física, debido a un " trastorno de la marcha ", con una calificación total de pérdida de la capacidad laboral del 26% [202] .

Su situación de desprotección es evidente al no contar con los ingresos necesarios para sufragar sus necesidades básicas y las de su núcleo familiar conformado por su compañera permanente Dubis Helena Arzuaga Arzuaga, su hijo menor de edad Ángel Andrés Amaya Arzuaga y su suegra Antonia Beatriz Arzuaga Dangond [203] .

Revisando en la base de datos del Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales –SISBEN– del Departamento Nacional de Planeación, se encontró que el accionante está registrado con un puntaje de 22,00, según ficha 273 de San Diego, Cesar, con fecha de modificación del 19 de octubre de 2016 [204] . Además, en el Registro Único de Afiliados a la Protección Social –RUAF–, con fecha de corte del 28 de febrero de 2017, aparece " Activo " en el ítem de afiliaciones a salud en el régimen subsidiado en la Administradora Asociación Mutual La Esperanza - ASMET SALUD ESS, con fecha de afiliación del 1 de agosto de 2016, y en el ítem correspondiente a pensiones aparece como " Activo no cotizante " en Porvenir S.A.

[205] . Lo anterior sugiere, como lo señaló el accionante, que en la actualidad no tiene un empleo formal. En el caso concreto se trata, entonces, de un contratista que padece una discapacidad física, a quien le fue terminado su contrato de prestación de servicios sin la autorización del Ministerio del Trabajo y sin una justa causa probada, y que, por tal motivo, ha visto afectado el goce efectivo de su derecho al mínimo vital.

La Sala concluye que en el presente caso la acción de tutela procede excepcionalmente como mecanismo de protección urgente de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud de Luis Ramón Amaya Martínez .

4.3.4. Expediente T-5905097. Blanca Cecilia Ríos Remicio (de 45 años [206]) derivaba su único sustento económico de la relación laboral sostenida con ConSalfa S.A., devengando un salario inicial de seiscientos treinta mil trescientos ochenta y siete pesos m.l. ($630.387) [207] , hasta que fue terminado su contrato de trabajo de obra o labor el 1 de junio de 2016, sin tener en cuenta que se encontraba en una situación de debilidad manifiesta en razón de su estado de salud, pues le había sido diagnosticada una " Gonartrosis no especificada " y había superado una cirugía de " remodelación meniscal y condroplastia de rodilla derecha " [208] que le implicó una incapacidad de cinco meses que terminó el 30 de mayo de 2016. Esta situación la puso en una condición de desprotección al no contar con los ingresos necesarios para sufragar sus gastos personales y los médicos derivados del tratamiento de rehabilitación que apenas iniciaba para recuperar la movilidad de su pierna derecha.

En el curso del trámite de revisión se procedió a verificar las condiciones actuales de la accionante, vía telefónica [209] . La señora Blanca Cecilia Ríos Remicio informó que desde que fue terminado su contrato de trabajo con ConSalfa S.A. no ha podido ubicarse laboralmente, pese a que intentó conseguir trabajo en el sector de la confección, debido a que la afectación en la movilidad de su pierna derecha ha ido en progreso. Señaló que en la actualidad vive con su hijo Javier Aristides Vargas Ríos de 15 años [210] en Ibagué, Tolima, en una habitación arrendada en una casa de familia, y que los gastos de arriendo, alimentación, salud y otras necesidades básicas de ella y su hijo son cubiertos por su familia que se ha solidarizado con su situación, pues no percibe ningún ingreso económico [211] .

Informó que se encuentra registrada en el Sisbén y que su hijo actualmente estudia en la Institución Educativa Alberto Santofimio. Revisando en la base de datos del Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales –SISBEN– del Departamento Nacional de Planeación, se encontró que la accionante está registrada con un puntaje de 49,12, según ficha 199694 de Ibagué, Tolima, con fecha de modificación del 8 de diciembre de 2016 [212] . Además, en el Registro Único de Afiliados a la Protección Social –RUAF–, con fecha de corte del 28 de febrero de 2017,

aparece “ Activo ” en el ítem de afiliaciones a salud en el régimen subsidiado en Cafesalud EPS, con fecha de afiliación del 3 de febrero de 2017 [213] .

Lo anterior sugiere, como lo señaló la accionante, que en la actualidad no tiene un empleo formal. En el caso concreto se trata, entonces, de una trabajadora (ayudante de aseo) en condición de debilidad manifiesta en razón de su estado de salud, a quien le fue terminado su contrato laboral por obra o labor contratada sin la autorización del Ministerio del Trabajo y sin una justa causa probada , sabiendo que se encontraba en un tratamiento de rehabilitación para recuperar la movilidad de su pierna derecha, y que, por tal motivo, ha visto afectado el goce efectivo de su derecho a la salud y vulnerado su derecho al mínimo vital.

La Sala concluye que en el presente caso la acción de tutela procede excepcionalmente como mecanismo de protección urgente de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud de Blanca Cecilia Ríos Remicio, quien se encuentra en estado de debilidad manifiesta y solicita el reintegro a su lugar de trabajo.

Recapitulando, e n los casos concretos, considera la Sala que existe una afectación de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud de las personas accionantes, y que esa afectación es grave teniendo en cuenta la especial protección constitucional que tienen quienes se encuentran en estado de debilidad manifiesta en razón de su condición de salud o quienes se encuentran en situación de discapacidad, circunstancia esta que hace indispensable que se tomen medidas positivas inmediatas para cesar la afectación de esos derechos.

4.4. Concluye la Sala que en los casos acumulados se cumple con los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela, por lo que se debe proceder a estudiar el fondo de los asuntos.

5. Derecho a la estabilidad laboral reforzada . Reiteración de jurisprudencia 5.1. El artículo 53 de la Constitución Política consagra el derecho a la estabilidad laboral, el cual tiene como objetivo principal asegurar al empleado una certeza mínima en el sentido que el vínculo laboral contraído no se fragmentará de forma abrupta y sorpresiva, de manera que no esté en permanente riesgo de perder su trabajo y, con ello, el sustento propio y el de su familia, por una decisión arbitraria del empleador.

Persigue garantizar, entonces, la permanencia de este en su empleo y limita directamente al empleador en su facultad discrecional de dar por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo, cuando dicha decisión está determinada por la situación de vulnerabilidad del trabajador [214] .

La estabilidad laboral entraña una doble conceptualización, como principio y como derecho. Así, “ [d] esde su perspectiva deóntica, supone que el trabajo esté dotado de una vocación de permanencia o continuidad mientras no varíe el objeto de la relación, sobrevenga una circunstancia que haga nugatorias las obligaciones reconocidas a los sujetos de la relación o aparezca una justa causa de despido ” [215] .

5.2. La estabilidad laboral se vuelve de especial importancia cuando el empleado, quien se encuentra en uno de los extremos de la relación laboral, se halla en una situación de debilidad manifiesta , dando lugar a la denominada estabilidad laboral reforzada , con especial protección constitucional, que “ consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido ” [216] .

Ya ha señalado esta Corporación que la estabilidad laboral reforzada se aplica en ciertas situaciones en las que los empleados son despedidos en contravención de normas constitucionales y legales, como es el caso de los despidos que recaen sobre las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores sindicalizados [217] , las personas con discapacidad física u otras limitaciones que los ponga en situación de debilidad manifiesta [218] .

La jurisprudencia constitucional ha desarrollado ampliamente el tema de la estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador en condición de discapacidad [219] , incluso mucho antes del pronunciamiento del legislador en la Ley 361 de 1997 [220] , al considerar que constituye un trato discriminatorio el despido unilateral de una persona debido a su condición física [221] .

5.3. Según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina del Trabajo. Si no se cumple este requisito, las personas desvinculadas tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Esta disposición fue objeto de control en la sentencia C-531 de 2000, en la cual la Corte sostuvo que contemplar solo una indemnización de ciento ochenta días para remediar la discriminación de una persona en situación de discapacidad resultaba insuficiente a la luz de los estándares constitucionales. Por ese motivo, resolvió que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 era exequible pero con la condición de que se entendiera que " carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato " [222] .

Además, en la sentencia C-531 de 2000 [223] la Corporación se pronunció acerca del deber constitucional de otorgar protección especial a las personas que tienen una disminución física, sensorial y psíquica, con el fin de lograr su integración social. Al respecto señaló:

"[…] en el caso de las personas con limitaciones, es un hecho ampliamente conocido, que la importancia del acceso a un trabajo no se reduce al mero aspecto económico, en el sentido de que el salario que perciba la persona limitada sea el requerido para satisfacer sus necesidades de subsistencia y las de su familia. No, en el caso de las personas con limitaciones, el que ellas puedan desarrollar una actividad laboral lucrativa adquiere connotaciones de índole constitucional pues, se ubica en el terreno de la dignidad de la persona "como sujeto, razón y fin de la Constitución de 1991" (sentencia T-002 de 1992), que permite romper esquemas injustamente arraigados en nuestro medio, como aquel de que un limitado físico, sensorial o psíquico es "una carga" para la sociedad" [224] .

5.4. Se entiende, entonces, que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no tiene un rango puramente legal sino que se funda razonablemente y de forma directa en diversas disposiciones de la Constitución Política, a saber [225] :

en el derecho a " la estabilidad en el empleo " (art. 53 C.P.) [226] ; en el derecho de todas las personas que " se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta " a ser protegidas " especialmente " con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad " real y efectiva " (arts. 13 y 93 C.P.) [227] ;

en que el derecho al trabajo " en todas sus modalidades " tiene especial protección del Estado y debe estar rodeado de " condiciones dignas y justas " (art. 25 C.P.) [228] ;

en el deber que tiene el Estado de adelantar una política de " integración social " a favor de aquellos que pueden considerarse " disminuidos físicos, sensoriales y síquicos " (art. 47 C.P.) [229] ; en el derecho fundamental a gozar de un mínimo vital, entendido como la posibilidad efectiva de satisfacer necesidades humanas básicas como la alimentación, el vestido, el aseo, la vivienda, la educación y la salud (arts. 1, 53, 93 y 94 C.P.); y en el deber de todos de " obrar conforme al principio de solidaridad social " ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas (arts. 1, 48 y 95 C.P.) [230] .

5.5. Ahora bien, con apoyo en el artículo 13 de la Constitución Política la Corte Constitucional ha sostenido que los sujetos de protección especial a los que se refiere la Ley 361 de 1997, que en razón de su condición física estén en situación de debilidad manifiesta, no son solo los que se encuentran en condición de discapacidad calificados como tales conforme con las normas legales, sino que tal categoría se extiende a todas aquellas personas que por circunstancias físicas de diversa índole se encuentran en tal situación [231] .

También encuadra dentro de dicho concepto y se ubica bajo la protección de una estabilidad laboral reforzada, el trabajador que en desarrollo de la prestación de sus servicios ve menguados tanto su estado de salud como su capacidad de trabajo, como consecuencia, por ejemplo, de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, de forma tal que deba ser considerado como una persona en condiciones de debilidad manifiesta , sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite tal condición [232] .

En este punto es donde cobra relevancia la estabilidad laboral reforzada, que rige de manera general las relaciones laborales en favor de los trabajadores que por sus limitaciones físicas, sensoriales o sicológicas deben ser tratados preferentemente, en el sentido de garantizarles la permanencia en el empleo.

Es decir, a quellos trabajadores que sufren una disminución considerable en su estado de salud durante el trascurso del contrato laboral, deben ser tenidos como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellos también procede la llamada estabilidad laboral reforzada por la aplicación directa de la Constitución [233] .

Recientemente, en la sentencia SU-049 de 2017 [234] la Sala Plena unificó su posición en torno a la interpretación amplia del universo de beneficiarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 plasmada en la sentencia C-824 de 2011 [235] , bajo el supuesto de que la jurisprudencia constitucional “ ha acogido una concepción amplia del término limitación [hoy discapacidad, según el condicionamiento realizado por la sentencia C-458 de 2015 [236]], en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar ” [237] . Al respecto recordó:

“4.2. […] la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “ impid [a] o dificult [e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares ”, [238] toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Al tomar la jurisprudencia desde el año 2015 se puede observar que todas las Salas de Revisión de la Corte, sin excepción, han seguido esta postura, como se aprecia por ejemplo en las sentencias T-405 de 2015 (Sala Primera), [239] T-141 de 2016 (Sala Tercera), [240] T-351 de 2015 (Sala Cuarta), [241] T-106 de 2015 (Sala Quinta), [242] T-691 de 2015 (Sala Sexta), [243] T-057 de 2016 (Sala Séptima), [244] T-251 de 2016 (Sala Octava) [245] y T-594 de 2015 (Sala Novena).

[246] Entre las cuales ha de destacarse la sentencia T-597 de 2014, en la cual la Corte concedió la tutela, revocando un fallo de la justicia ordinaria que negaba a una persona la pretensión de estabilidad reforzada porque no tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. […]" [247] .

Así, la jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor no solo de los trabajadores en condición de discapacidad calificados como tales, sino de aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones y, en efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad que padezca, frente a lo cual procede la tutela como mecanismo de protección.

5.6. Entonces, la Corte Constitucional ha sostenido que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en condición de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales [248] , y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que les " impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares ", y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la " estabilidad laboral reforzada " [249] .

Empero, además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo , la protección constitucional dependerá de: (i) que se establezca que el trabajador se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional;

(ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. En estos casos, la jurisprudencia ha señalado que, establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato.

S i el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de la desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador y, por tanto, concluir que se causó una grave afectación de los derechos fundamentales del accionante [250] .

En consecuencia, cuando se comprueba que el empleador (a) desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin obtener la autorización de la oficina del Trabajo, y (b) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, entonces el juez que conoce del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador:

(i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno);

(ii) el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con su situación [251] ;

(iii) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso [252] , y (iv) el derecho a recibir " una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren " [253] .

5.7. El derecho a la estabilidad laboral reforzada de los sujetos de especial protección, es aplicable aún en los casos en los cuales el contrato de trabajo por el cual se inició el vínculo laboral tenga un término definido [254] . En estos casos, ha expresado esta Corporación, es igualmente aplicable la exigencia oponible al empleador consistente en obtener una autorización de la oficina del Trabajo, cuando pretenda terminar la relación laboral con fundamento en la expiración del término originalmente acordado. En este sentido, la sentencia T-216 de 2009 señaló:

“Resulta pertinente destacar que en estos eventos, si bien el vencimiento del término pactado es considerado como un modo de terminación del vínculo que opera ipso jure, siempre y cuando se [dé] el respectivo preaviso, no es menos cierto que dada la situación en la que se encuentra el empleado, la correspondiente autorización por parte de la Oficina de Trabajo permite hacer valer la expectativa de estabilidad del trabajo en cabeza del trabajador (art. 53 Superior), al mismo tiempo que evita que este argumento, esto es, el vencimiento del término, sea utilizado para desvincular a los trabajadores discapacitados a pesar de la continuación del objeto social de la empresa y de la necesidad de conservar dicho empleo para el desarrollo del mismo. Lo anterior, no obsta para que en cualquier momento en que el incapacitado incurra en una justa causa, pueda el empleador tramitar la aludida autorización de despido ante el respectivo inspector, en la medida en que la protección aludida es relativa y no absoluta” [255] .

Así como la estabilidad laboral reforzada se amplió para las personas con afectaciones de su salud, sin consideración a una previa calificación, igualmente evolucionó en considerar que no solo aplica para los contratos a término indefinido sino también para aquellos de duración específica, incluyendo los contratos de trabajo por obra o labor contratada [256] , e igualmente para los contratos de prestación de servicios [257] .

Por ende, cuando una persona goza de estabilidad laboral/ocupacional reforzada no puede ser desvinculada sin que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual y sin que medie la autorización de la oficina del Trabajo [258] . Ello quedó claramente establecido en la sentencia SU-049 de 2017 [259] :

“5.14. Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que 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.

[260] De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes.

5.15. Esta protección, por lo demás, no aplica únicamente a las relaciones laborales de carácter dependiente, sino que se extiende a los contratos de prestación de servicios independientes propiamente dichos. En efecto, esto se infiere en primer lugar del texto mismo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual establece que “ ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo ”. Como se observa, la norma establece una condición para la terminación del contrato de una persona en situación de discapacidad, y no califica la clase de contrato para reducirla únicamente al de carácter laboral, propio del trabajo subordinado. Ciertamente, el inciso 2º de la misma disposición dice que, en caso de vulnerarse esa garantía, la persona tiene derecho a una indemnización “ equivalente a ciento ochenta días del salario ”.

Dado que el salario es una remuneración periódica inherente a las relaciones de trabajo dependiente, podría pensarse que esta indemnización es exclusiva de los vínculos laborales que se desarrollan bajo condiciones que implican vinculación a la planta de personal. Sin embargo, esta interpretación es claramente contraria a la Constitución pues crea un incentivo

perverso para que la contratación de personas con problemas de salud se desplace del ámbito laboral al de prestación de servicios, con desconocimiento del principio de prevalencia de la realidad sobre las formas y de las garantías propias de las relaciones de trabajo dependiente".

5.8. En virtud de lo anterior, si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato o la no renovación del mismo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de la desvinculación laboral fue la circunstancia de debilidad y vulnerabilidad del trabajador y, por tanto, concluir que se causó una grave afectación de los derechos fundamentales del accionante. Así, el juez deberá conceder el amparo invocado, declarar la ineficacia de la terminación contractual o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios o remuneraciones y las prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno); ordenar el reintegro a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, o la renovación del contrato para que desarrolle un objeto contractual que ofrezca condiciones similares al del ejecutado anteriormente, y que esté acorde con su actual estado de salud; y ordenar una indemnización de 180 días del salario o de la remuneración, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 [261] .

6. Análisis de los c asos concretos En los procesos de la referencia los ciudadanos interpusieron sendas acciones de tutela solicitando la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral/ocupacional reforzada, al mínimo vital y a la salud, entre otros, al considerar que sus derechos fueron vulnerados por la terminación de sus contratos de trabajo a término fijo o por obra o labor contratada, o de prestación de servicios, sin la autorización del Ministerio del Trabajo, pese a que, en unos casos, se trata de personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta en razón de su estado de salud y, en otro, se trata de una persona en condición de discapacidad . Pasa la Sala a hacer los análisis respectivos.

6.1. Expediente T-5813545. La sociedad Jah Company Services S.A.S. vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud de Ady Esperanza Aragón Bernate Como lo indicó la Sala en los antecedentes Ady Esperanza Aragón Bernate, actuando por conducto de apoderada judicial, interpuso acción de tutela contra la sociedad Jah Company Services S.A.S. por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la vida en condiciones dignas, a la seguridad social y al mínimo vital, debido a la terminación de su contrato de trabajo a término fijo inferior a un año el 26 de mayo de 2016, sin que mediara la respectiva autorización del Ministerio del Trabajo, debido a que se encontraba en un estado de debilidad manifiesta por su condición de salud, además, cuando ya había operado la prórroga automática del mismo.

Está probado en el proceso que Ady Esperanza Aragón Bernate celebró con la sociedad Jah Company Services S.A.S. un contrato de trabajo a término fijo de 3 meses el 27 de agosto de 2015 [262] y que este se prorrogó hasta el 26 de mayo de 2016 [263] . Durante la ejecución del contrato, Ady Esperanza desempeñó las funciones de auxiliar de reclamaciones y tesorería con un salario de un millón de pesos m.l.

($1.000.000) más el auxilio de transporte, y desde enero de 2016, las funciones de asistente de mercadeo con un salario de un millón ciento diez mil pesos m.l.

($1.110.000) más el auxilio de transporte [264] . También está probado que la empresa puso fin a la relación contractual a partir del 26 de mayo de 2016, según la comunicación de " no renovación del contrato de trabajo " notificada a la trabajadora el 12 de mayo de 2016 [265] , pese a que ya había operado la renovación automática del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, toda vez que la empresa no avisó su determinación de no prorrogarlo con una antelación no inferior a treinta (30) días [266] , tal como lo regula el artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo, subrogado por el artículo 3º de la Ley 50 de 1990 [267] .

Desde el mes de enero de 2016 Ady Esperanza fue diagnosticada con “ miomatosis uterina. || quiste simple anexial izquierdo ” [268] y la EPS Cafesalud decidió programarla para una “ miomectomía uterina y escisión de tumor fibroide único o múltiple por laparotomía ” [269] el 27 de mayo del mismo año, procedimiento que fue realizado el 30 de mayo de 2016 en la Clínica Esimed Materno Infantil [270] .

Posterior a la cirugía le fueron expedidas a la accionante las siguientes incapacidades médicas por parte de la EPS Cafesalud: una incapacidad inicial por 15 días, del 30 de mayo al 13 de junio de 2016 [271] , y una prórroga de 15 días, del 14 de junio al 28 de junio de 2016 [272] , para un total de 30 días de incapacidad.

Mientras que la apoderada judicial de la accionante sostuvo que la empresa sí conocía la condición de salud de Ady Esperanza, la empresa negó tal hecho manifestando que no era cierto que empleados de la misma tuvieran conocimiento del diagnóstico y de la enfermedad padecida por ella. Sin embargo se allegó una declaración extraproceso realizada bajo juramento por Erika Carolina Castillo Herrera, ex compañera de trabajo de la accionante en Jah Company Services S.A.S.

[273] , rendida en la Notaría Décima del Círculo de Bogotá el 13 de febrero de 2017, en donde se hace constar que “ la empresa conocía de su estado de salud y que tenía programada una cirugía [pues así lo] informó a sus jefes inmediatos Nadia Granados, Jenny Alejandra Cruz y Fredy Antonio Casas ” [274] .

Está claro que si la empresa hubiera respetado la renovación automática del contrato de trabajo de Ady Esperanza, la intervención quirúrgica y las incapacidades se hubieran sucedido en vigencia de la relación contractual, lo que claramente hubiera afectado el normal desempeño de sus labores pues requería de tiempo para superar el postoperatorio y hacer el tratamiento médico recomendado para recuperar su salud. Esta situación, al parecer, motivó la abrupta terminación del contrato laboral, sin contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, pese a que como ya se indicó había operado la prórroga del mismo.

Debe tenerse en cuenta que hay una presunción de despido discriminatorio en favor del trabajador a quien se ha dado por finalizado el contrato laboral mientras padece graves quebrantos de salud, sin contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, como en efecto ocurrió en el presente caso. Entonces, la Sala presume que la causa de la desvinculación laboral fue la circunstancia de debilidad en que se encontraba Ady Esperanza, pues no de otra forma se entendería el por qué se dio la terminación abrupta de la relación laboral cuando ya se había dado la renovación automática de la misma al no hacerse el preaviso dentro del término legal. Así las cosas, la empresa accionada no logró desvirtuar la presunción de desvinculación injusta.

El hecho de que la accionante hubiera perdido de un momento para otro su trabajo, sabiendo que se encontraba próxima a enfrentar una cirugía y un tratamiento postoperatorio para recuperar su salud, la situó en una circunstancia de vulnerabilidad mayor, pues a sus quebrantes de salud física se sumó la preocupación generada por la pérdida de sus ingresos, con los cuales ella sufragaba sus necesidades básicas de vivienda, alimentación, vestido, educación y salud, además de las de sus padres, y el hecho de quedar desvinculada del sistema de salud una vez se cumpliera el periodo de protección adicional de un mes. En efecto, en razón de su condición de desempleo el seguimiento de su diagnóstico y el tratamiento postoperatorio se vieron interrumpidos. Obsérvese que después de que le fuera realizada la “ miomectomía uterina y escisión de tumor fibroide único o múltiple por laparotomía ” [275] el 30 de mayo de 2016, la accionante se practicó una ecografía el 29 de septiembre del mismo año y la opinión de la médica gineco-obstetra [276] fue “ miomatosis uterina ” y un “ quiste simple ovario izquierdo ”, concepto que debía ser corroborado por un médico especialista [277] .

Esto es indicativo de que el padecimiento que sufría la accionante debía tener un seguimiento médico adecuado, el cual se vio interrumpido por la pérdida del empleo.

Entonces, en el presente caso la Sala encuentra que (i) Ady Esperanza Aragón Bernate, en el momento en que se puso fin a su contrato de trabajo, tenía una considerable afectación de su salud que le dificultaría sustancialmente el desempeño de sus funciones en condiciones regulares, dado que debía someterse a una cirugía y a un tratamiento postoperatorio que le implicaban un periodo de incapacidad.

(ii) Su empleador, Jah Company Services S.A.S., terminó el contrato de trabajo a término fijo inferior a un año a partir del 26 de mayo de 2016, es decir, cuatro días antes de que le fuera realizada la " miomectomía uterina y escisión de tumor fibroide único o múltiple por laparotomía " [278] , que le generó una incapacidad total de 30 días, sin tener en cuenta que ya había operado la prórroga automática del mismo.

(iii) La terminación del contrato laboral no fue autorizada por el Ministerio de Trabajo. (iv) El empleador no demostró una causa suficiente para la desvinculación laboral de Ady Esperanza, pues el contrato ya se había prorrogado en dos ocasiones anteriores, y simplemente argumentó que se dio por terminado en razón del cumplimiento del periodo contratado, aunque no realizó el preaviso dentro del término legal.

Con fundamento en lo anterior, debe aplicarse la presunción de que la desvinculación se originó en una situación discriminatoria, pues en contravención del principio de solidaridad que debe mediar las relaciones laborales [279] , se optó por terminar el contrato en un momento en que era vital para la accionante contar con un sustento económico y con un servicio de salud.

En virtud de lo expuesto, teniendo en cuenta que en el presente caso se comprobó que el empleador (i) desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin obtener la autorización de la oficina del Trabajo, y (ii) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, la Sala revocará la sentencia del 9 de septiembre de 2016 proferida por el Juzgado Veintidós Civil del Circuito de Bogotá, y confirmará parcialmente la sentencia del 3 de agosto de 2016 emanada del Juzgado Veintisiete Civil Municipal de la misma ciudad, que había concedido el amparo invocado. En su lugar, tutelará los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud de Ady Esperanza Aragón Bernate, vulnerados por Jah Company Services S.A.S., pero por las razones anteriormente señaladas.

En consecuencia, declarará la ineficacia de la terminación del contrato laboral de la accionante y ordenará a Jah Company Services S.A.S. que, dentro del término de quince (15) días calendario contados a partir del día siguiente a la notificación de la sentencia, (i) le pague los salarios y las prestaciones sociales que dejó de percibir entre el 27 de mayo y el 26 de agosto de 2016, periodo en el cual operó la prórroga automática del contrato laboral, y (ii) le pague una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En el presente caso la Sala no ordenará la renovación del contrato por un término igual al inicialmente pactado, debido a que la accionante en la actualidad se encuentra trabajando en la empresa Continental Assist Colombia S.A.S. desde el 16 de enero de 2017 y manifestó su deseo de no ser reintegrada a Jah Company Services S.A.S.

Adicional a lo anterior, y teniendo en cuenta que Ady Esperanza Aragón Bernate no ha recibido el pago de las incapacidades que tuvo entre el 30 de mayo y el 13 de junio de 2016 y entre el 14 de junio y el 28 de junio de 2016, y que obra información suministrada por la accionante en el sentido de que la EPS Cafesalud efectuó el pago por dicho concepto directamente a la empresa en el mes de septiembre de 2016, por la suma de seiscientos cuarenta y tres mil pesos m.l. ($643.000) [280] , se ordenará a Jah Company Services S.A.S. que dentro del término de quince (15) días calendario contados a partir del día siguiente a la notificación de la sentencia , entregue a Ady Esperanza lo recibido en razón de las incapacidades descritas.

Finalmente, prevendrá a Jah Company Services S.A.S. para que en lo sucesivo y atendiendo a las consideraciones consignadas en esta providencia, se abstenga de vulnerar los derechos de los trabajadores que se encuentran en estado de debilidad manifiesta en razón de su condición de salud.

6.2 Expediente T-5886149. La empresa Consorcio Marpetrol vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud de Ruvinson Morales Peñuela Como lo indicó la Sala en los antecedentes Ruvinson Morales Peñuela interpuso acción de tutela contra la empresa Consorcio Marpetrol por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, al debido proceso, a la salud, a la seguridad social, a la igualdad, a la no discriminación, al mínimo vital y a la dignidad humana, debido a la terminación de su contrato de trabajo de obra o labor contratada el 16 de diciembre de 2015, pese a que se encontraba en estado de debilidad manifiesta en razón de su condición de salud, sin que mediara la respectiva autorización del Ministerio del Trabajo.

Está probado en el proceso que Ruvinson Morales Peñuela celebró con el Consorcio Marpetrol un contrato laboral de obra o labor contratada el 17 de marzo de 2014, y que durante la ejecución del mismo desempeñó las funciones de obrero con un salario de un millón quinientos sesenta y ocho mil cuarenta pesos m.l. ($1.568.040) [281] .

También está probado que la empresa puso fin al contrato laboral del señor Morales Peñuela a partir del 16 de diciembre de 2015 [282] , a través de comunicación fechada ese mismo día [283] , con fundamento en “ la terminación de la obra o labor para el cual fue contratado […] desde 17 de marzo de 2014 ” y de conformidad con el literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 5º de la Ley 50 de 1990 [284] .

Hay pruebas que indican que desde el mes de mayo de 2014 el señor Morales Peñuela tuvo una incapacidad del 20 al 29 de mayo de 2014 (10 días), después de que acudiera a una consulta médica por Saludcoop EPS debido a un “ [d]olor intenso en región abdominal que se le irradia a zona inguinal izquierda al ejercer alguna fuerza ” [285] y que, según el accionante, se presentó luego de que hiciera un esfuerzo físico al levantar piedras de la vía cuando se encontraba en horario laboral. Luego de esta primera incapacidad y después de que le fueran practicados algunos exámenes, fue diagnosticado con “ Hernia umbilical sin obstrucción ni gangrena ”, para lo cual se le programó el procedimiento de “ Herniorrafia umbilical reproducida sod ” el cual fue realizado el 29 de agosto de 2014, presentando una incapacidad desde el 29 de agosto al 6 de septiembre de 2014 (9 días) [286] .

Después de esta intervención quirúrgica el accionante siguió consultando y realizándose exámenes debido a un dolor abdominal crónico sin mejoría. Según la historia clínica del 6 de diciembre de 2014, mientras se hacía el procedimiento de laparoscopia diagnóstica, el médico recomendó que “ el paciente [tenía] que ser reubicado laboralmente hasta determinar [la] causa del dolor [porque] no [podía] levantar peso ” [287] .

Después de esa fecha continuaron las consultas y los exámenes médicos hasta que el 9 de febrero de 2015 se confirmó un nuevo diagnóstico de “ hernia umbilical sin obstrucción ni gangrena ” [288] , que implicó la realización de un nuevo procedimiento de herniorrafia epigástrica el 18 de abril de 2015 [289] .

Luego, a partir del 31 de julio del mismo año consultó de nuevo por dolor en región inguinal izquierda y fue diagnosticado con “ hernia inguinal unilateral o no especificada, sin obstrucción ni gangrena ” [290] el 28 de septiembre de 2015, para lo cual el médico tratante solicitó “ cirugía general consulta ” con la finalidad de hacer una “ detección temprana de enfermedad general ” [291] y el 3 de noviembre fue autorizado el procedimiento de “ herniorrafia inguinal con injerto o prótesis sod (hernioplastia con malla de polipropileno no recubierta ” [292] .

La empresa accionada tuvo conocimiento de la condición de salud del señor Morales Peñuela desde el inicio de su padecimiento, prueba de ello es que la ARL Sura a través de comunicación del 9 de junio de 2014, le informó al Director de Sistemas de Gestión Nacional del Consorcio Marpetrol [293] que el evento que le había ocurrido a Ruvinson Morales Peñuela el 16 de mayo de 2014, “ no corresponde con la definición de un accidente de trabajo, de acuerdo con los lineamientos de la legislación vigente ” y señaló que las heridas de la pared abdominal son enfermedades de origen común [294] . Obra prueba documental en el expediente que indica que a través de correos electrónicos dirigidos por el

accionante a Erika Liliana Ramírez [295] los días 9 de diciembre de 2014, 25 de marzo, 1 de mayo, 21 de mayo, 6 de agosto, 26 de agosto, 27 de agosto, 7 de septiembre y 29 de septiembre de 2015, se envió documentación referida a la enfermedad padecida por el trabajador [296] . De todas maneras la empresa nunca negó el conocimiento de los quebrantos de salud del señor Morales.

La sociedad accionada señaló que el motivo de la terminación del contrato fue la culminación de la obra o labor contratada [297] , sin embargo en la comunicación que le dirigiera la empresa al señor Morales Peñuela, se indica que la causa tiene fundamento en los siguientes hechos: " 4.1 En desarrollo y ejecución del Contrato […] OT3 4049589 Pozo Cansona Oeste suscrita con Ecopetrol S.A., cuyo objeto contractual consistió en "Ejecutar las labores de OBRERO A1 en el desarrollo de la OT3 4049589 Pozo Cansona Oeste suscrita con Ecopetrol S.A., hasta que la conformación de la subrasante llegue al 20% de ejecución". Se contrató bajo la modalidad de duración de la obra o labor contratada [al] trabajador. || 4.2 El precitado contrato celebrado en la obra, para la parte que fue contratado, terminó el día 01 de Julio de 2015. || 4.3 El contrato de duración determinada por la obra o labor contratada, del señor (a) ROVINSON MORALES PEÑUELA, tiene como fecha de inicio el día 17 de Marzo de 2014. La terminación del contrato de trabajo, se produce por la terminación de la labor contratada desde el día 01 de julio de 2015 y no por otras razones y/o por motivos de salud del trabajador " [298] .

Obsérvese que el contrato macro, que originó la contratación del accionante como obrero, finalizó el 1 de julio de 2015, y que el trabajador siguió cumpliendo sus labores en la empresa hasta que su contrato fue terminado. Lo anterior sugiere que entre 2 de julio y el 16 de diciembre de 2015 la empresa ocupó al señor Ruvinson Morales en actividades que requería fueran cumplidas, hasta que de un momento a otro dio por finalizada su relación laboral sin atender las condiciones personales en que se encontraba [299] .

Así las cosas, la empresa accionada no logró desvirtuar la presunción de desvinculación injusta. Desde el 15 de diciembre de 2014 había una recomendación de reubicación del trabajador dada por el médico tratante de Cafesalud EPS [300] .

Sin embargo, en el expediente no obra prueba de que ello haya sido contemplado o revisado por parte de la empresa accionada, aun cuando el derecho a la estabilidad laboral reforzada, así como el respeto de la dignidad humana, generan para el trabajador con afectaciones en su estado de salud un derecho a la reubicación en espacios en los que pueda desarrollar labores que no atenten contra su salud, debiéndose realizar en estos casos los ajustes pertinentes conforme a la recomendación de su médico tratante [301] .

Está claro que si la empresa no hubiera puesto fin a la relación laboral que tenía con el señor Ruvinson Morales Peñuela, el procedimiento quirúrgico autorizado y el tratamiento postoperatorio para recuperar su salud hubieran podido hacerse oportunamente luego de que le fuera diagnosticada la hernia inguinal.

Hay una presunción de despido discriminatorio en favor del trabajador a quien se ha dado por finalizado el contrato laboral mientras padece graves quebrantos de salud, sin contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, como en efecto ocurrió en el presente caso. Así, la Sala presume que la causa de la desvinculación laboral fue la circunstancia de debilidad del accionante, pues no de otra forma se entendería el por qué se dio la terminación abrupta de la relación laboral.

Quedó claro que la empresa accionada no esperó la culminación del trámite de " solicitud de autorización de despido " del trabajador que inició ante la inspección del Trabajo en el mes de octubre de 2015 [302] y que finalizó con la Resolución No. 00471 del 25 de mayo de 2016, " por la cual se resuelve una solicitud de autorización para la terminación de un contrato de un trabajador en estado de discapacidad ", expedida por la Coordinación del Grupo de

Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Meta del Ministerio del Trabajo, quien negó dicha autorización [303] .

Este hecho de irrespeto de los procedimientos que deben seguirse para efectos de poner fin a una relación laboral que ata a un trabajador que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta, muestra una total desaprensión por los derechos del accionante.

La circunstancia de que Ruvinson Morales Peñuela hubiera perdido de un momento para otro su trabajo, sabiendo que se encontraba en un tratamiento médico para recuperar su salud por el padecimiento de diversas hernias, lo puso en una circunstancia de mayor vulnerabilidad, pues a sus quebrantes de salud física se sumó la preocupación generada por la pérdida de sus ingresos, con los cuales sufragaba sus necesidades básicas y las de su núcleo familiar, compuesto por su compañera permanente y tres hijas menores de edad, y el hecho de quedar desvinculado del sistema de salud una vez se cumpliera el periodo de protección adicional de un mes, lo que ocasionó que su tratamiento tuviera que interrumpirse.

El padecimiento sufrido por el accionante requería un seguimiento médico adecuado, pues obsérvese que durante el tiempo en que trabajó al servicio del Consorcio Marpetrol le fueron diagnosticadas dos hernias umbilicales y una hernia inguinal y el procedimiento autorizado para tratar este último diagnóstico, “ herniorrafia inguinal con injerto o prótesis sod (hernioplastia con malla de polipropileno no recubierta ” [304] , aún no se había realizado al momento en que fue desvinculado de la empresa, lo que implicó una interrupción del tratamiento requerido para recuperar su salud.

Entonces, en el presente caso la Sala encuentra que (i) Ruvinson Morales Peñuela, en el momento en que se puso fin a su contrato de trabajo, tenía una considerable afectación en su salud que le dificultaba sustancialmente el desempeño de sus funciones en condiciones regulares, porque, como se indicó, no podía levantar peso, además debía someterse a una cirugía y a un tratamiento postoperatorio que posiblemente le implicarían un periodo de incapacidad.

(ii) Su empleador, Consorcio Marpetrol, terminó el contrato de trabajo por obra o labor contratada el 16 de diciembre de 2015, pese a que tenía programado un procedimiento de “ herniorrafia inguinal con injerto o prótesis sod (hernioplastia con malla de polipropileno no recubierta ”, el cual quedó pendiente.

(iii) La terminación del contrato laboral no fue autorizada por el Ministerio de Trabajo. (iv) El empleador no demostró una causa suficiente para la desvinculación laboral del señor Morales Peñuela, y simplemente argumentó que se dio por terminado el contrato porque la obra o labor para el cual había sido contratado ya había finalizado; sin embargo el Ministerio del Trabajo no otorgó la autorización por falta de pruebas al respecto [305] . Con fundamento en lo anterior, debe aplicarse la presunción de que la desvinculación se originó en una situación discriminatoria, pues en contravención del principio de solidaridad que debe mediar las relaciones laborales, se optó por terminar el contrato en un momento en que era vital para el accionante contar con un sustento económico y con un servicio de salud.

En virtud de lo expuesto, teniendo en cuenta que en el presente caso la Sala comprobó que el empleador (i) desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin obtener la autorización de la oficina del Trabajo, y (ii) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, la Sala revocará la sentencia del 13 de julio de 2016 proferida por el Juzgado Primero Penal Municipal para Adolescentes con Función de Garantías de Villavicencio, Meta, que declaró improcedente la acción de tutela instaurada por Ruvinson Morales Peñuela contra el Consorcio Marpetrol ;

y la sentencia del 22 de agosto de 2016 emanada del Juzgado Primero Penal del Circuito para Adolescentes con Función de Conocimiento de la misma ciudad, que confirmó la anterior. En su lugar, concederá la tutela de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud de Ruvinson Morales Peñuela.

En consecuencia, declarará la ineficacia de la terminación del contrato laboral y ordenará al Consorcio Marpetrol que, dentro del término de quince (15) días calendario contados a partir del día siguiente a la notificación de la sentencia, (i)

le renueve el contrato de obra o labor a Ruvinson Morales Peñuela, si él así lo desea, para que desarrolle un objeto contractual que ofrezca condiciones similares al del ejecutado, y que esté acorde con su actual estado de salud; lo anterior, siempre y cuando la empresa siga desarrollando contratos en los que requiera la labor ejecutada por el accionante;

(ii) le pague los salarios y las prestaciones sociales que dejó de percibir entre el 17 de diciembre de 2015 (que corresponde al día siguiente a la fecha de su desvinculación) y la fecha en que se haga su efectiva contratación (siempre y cuando la empresa siga desarrollando contratos en los que requiera la labor ejecutada por el accionante o, en su defecto, hasta el momento en que lo haya hecho); y (iii) le pague una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 [306] .

Finalmente, prevendrá a Consorcio Marpetrol para que en lo sucesivo y atendiendo a las consideraciones consignadas en esta providencia, se abstenga de vulnerar los derechos de los trabajadores que se encuentran en estado de debilidad manifiesta en razón de su condición de salud.

6.3. Expediente T-5889183. La empresa Activos S.A. vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud de Gizethe Estefanía Rico Díaz Como lo indicó la Sala en los antecedentes Gizethe Estefanía Rico Díaz interpuso acción de tutela contra Activos S.A. por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada de los disminuidos físicos, al trabajo, a la salud, a la seguridad social, al mínimo vital, a la no discriminación y a la vida en condiciones dignas, debido a la terminación de su contrato de trabajo de obra o labor contratada el 27 de mayo de 2016, pese a que se encontraba en estado de debilidad manifiesta en razón de su condición de salud, sin que mediara la respectiva autorización del Ministerio del Trabajo.

Está probado en el proceso que Gizethe Estefanía Rico Díaz se desempeñó como Profesional II en misión en la empresa usuaria Colpensiones en la ejecución de contratos laborales de obra o laborar contratada celebrados con las empresas Activos S.A. y Coltempora S.A., así:

- Con Activos S.A. del 24 de abril al 25 de junio de 2014 [307] . - Con Coltempora S.A. del 26 de junio de 2014 al 10 de diciembre de 2014 [308] , con renovación del 11 de diciembre de 2014 al 31 de marzo de 2015 [309] .

- Con Activos S.A. del 1 de abril de 2015 al 31 de enero de 2015 [310] , con renovación del 1 de febrero de 2016 al 27 de mayo de 2016 [311] .

Activos S.A. señaló que la última contratación de la accionante se hizo en el marco del contrato de suministro de trabajadores en misión No. 005 celebrado con Colpensiones el 28 de enero de 2016 [312] y que su asignación salarial fue de tres millones novecientos ochenta y cinco mil ochocientos cincuenta y siete pesos m.l. ($3.985.857) [313] .

También está probado que la empresa Activos S.A. puso fin al contrato laboral de Gizethe Estefanía Rico Díaz el 27 de mayo de 2016 [314] , con fundamento en que la labor para la cual había sido contratada había finalizado, ya que la empresa usuaria Colpensiones había superado la necesidad temporal que se generó en el marco del contrato de suministro de trabajadores en misión No. 005, lo que implicó la desvinculación gradual de 40 trabajadores en misión asignados a dicha empresa en el mes de mayo de 2016.

Hay pruebas que indican que Gizethe Estefanía Rico Díaz en el mes de octubre de 2014 acudió al médico con el fin de diagnosticar y tratar una “ pérdida súbita de audición por el oído izquierdo ” [315] , y que a partir de ese momento se sometió a una serie de exámenes médicos hasta que en diciembre de 2015 se confirmó que su padecimiento era “ Hipoacusia mixta conductiva y neurosensorial - bilateral ” [316] .

La Sala presume que la empresa accionada sí tuvo conocimiento de la condición de salud de Gizethe Estefanía Rico Díaz, al menos desde la renovación de su contrato el 1 de febrero de 2016, toda vez que esta le informó su diagnóstico a

la especialista médica de reclutamiento, quien dejó constancia en el concepto de aptitud ocupacional del 29 de enero de 2016, en el sentido de recomendar la continuación del tratamiento con el médico especialista de la EPS Compensar [317] . Este documento tuvo que ser conocido por la empresa contratante pues constituye uno de los requisitos para la contratación del personal, además la empresa Activos S.A.S.

mencionó en su respuesta que la accionante era apta para el cargo de profesional II, lo que da a entender que en efecto consultó el concepto de aptitud ocupacional en donde aparecía claro que estaba diagnosticada con otosclerosis bilateral.

Es cierto que para el 27 de mayo de 2016, fecha en que se dio por terminado su contrato de trabajo, Gizethe Estefanía no se encontraba incapacitada, pero también lo es que para esa fecha ya había sido diagnosticada con " Hipoacusia mixta conductiva y neurosensorial - bilateral ", lo que bien pudo ser contemplado por la empresa empleadora al momento de poner fin a la relación laboral. Ya ha planteado la Sala que la sola circunstancia de la finalización de la obra o labor contratada no necesariamente constituye una justa causa para dar por terminado un contrato laboral, toda vez que hay que considerar también condiciones subjetivas, como, en este caso, la salud de la trabajadora.

Con fundamento en la historia clínica aportada por la accionante, la Sala identifica que su padecimiento deriva de una pérdida de la audición cuyo diagnóstico ha ido precisándose en el tiempo a medida que ella se ha practicado los exámenes sugeridos por su médico tratante, además, observa que la " hipoacusia " es una enfermedad progresiva como lo explicó el otólogo Juan Carlos Izquierdo Velásquez, en consulta realizada el 24 de junio de 2016, en donde refirió que la enfermedad de la paciente correspondía a un " cuadro clínico de hipoacusia lentamente progresiva hace 12 meses bilateral de predominio en el oído izquierdo. Asiste con audiológicos que muestran hipoacusia conductiva bilateral moderada izquierda y leve derecha " [318] .

Luego, aparece una nueva evaluación audiológica del 2 de julio de 2016, en donde se determinó que Gizethe Estefanía padecía " Hipoacusia mixta bilateral, con compromiso moderado en el oído derecho y compromiso moderado-severo en el oído izquierdo " [319] .

Lo anterior denota la necesidad de mantener un permanente control médico para efectos de ir afinando los diagnósticos y determinar el procedimiento adecuado para tratar su padecimiento. La accionante señaló que se estaba estudiando la posibilidad de una cirugía de reconstrucción de cadena ósea o la colación de unos aparatos auditivos.

Hay una presunción de despido discriminatorio en favor del trabajador a quien se ha dado por finalizado el contrato laboral mientras padece graves quebrantos de salud, sin contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, como en efecto ocurrió en el presente caso. Así, la Sala presume que la causa de la desvinculación laboral fue la circunstancia de debilidad de Gizethe Estefanía Rico Díaz, pues no de otra forma se entendería el por qué se dio la terminación abrupta de la relación laboral. En todo caso la empresa accionada no logró desvirtuar la presunción de desvinculación injusta.

Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les " impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares " [320] , toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización del Ministerio del Trabajo , aun cuando no presenten una situación de pérdida de la capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares [321] .

Gizethe Estefanía Rico Díaz señaló que debido a que su médico tratante aún no ha expedido concepto de rehabilitación integral, porque su padecimiento se encuentra en seguimiento con la finalidad de determinar el procedimiento a seguir

para su tratamiento, “ su discapacidad no ha sido calificada ”. Como se dijo, la falta del dictamen de pérdida de la capacidad laboral no obsta para que se acredite una circunstancia de debilidad manifiesta de la cual derive el derecho a una protección especial de la estabilidad en el trabajo.

La circunstancia de que Gizethe Estefanía hubiera perdido de un momento para otro su trabajo, sabiendo que se encontraba en permanente observación médica para efectos de definir el procedimiento adecuado para tratar su padecimiento de disminución progresiva de la capacidad auditiva, la puso en una circunstancia mayor de vulnerabilidad, pues a sus quebrantes de salud física se sumó la preocupación generada por la pérdida de sus ingresos, con los cuales sufragaba sus necesidades básicas, y el hecho de quedar desvinculada del sistema de salud una vez se cumpliera el periodo de protección adicional de un mes.

Entonces, en el presente caso la Sala encuentra que (i) Gizethe Estefanía Rico Díaz, en el momento en que se puso fin a su contrato de trabajo, se encontraba en condición de debilidad manifiesta en razón de la pérdida progresiva de la función auditiva, que si bien no le impedía cumplir con las funciones asignadas por su empleador, sí le implicaba una dificultad sustancial que la ponía en una posible situación de desventaja en relación con los otros compañeros que desempeñaban su mismo cargo.

(ii) Su empleador, Activos S.A., terminó el contrato de trabajo por obra o labor contratada el 27 de mayo de 2016, pese a que estaba en permanente observación médica para efectos de definir el procedimiento adecuado para tratar su padecimiento, el cual quedó pendiente.

(iii) La terminación del contrato laboral no fue autorizada por el Ministerio de Trabajo. (iv) El empleador no demostró una causa suficiente para la desvinculación laboral de Gizethe Estefanía, y simplemente argumentó que se dio por terminado el contrato porque la obra o labor que desempeñaba en la empresa usuaria Colpensiones ya había finalizado. Con fundamento en lo anterior, debe aplicarse la presunción de que la desvinculación se originó en una situación discriminatoria, pues en contravención del principio de solidaridad que debe mediar las relaciones laborales, se optó por terminar el contrato en un momento en que era vital para la accionante contar con un sustento económico y con un servicio de salud.

En virtud de lo expuesto, teniendo en cuenta que en el presente caso la Sala comprobó que el empleador (i) desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin obtener la autorización de la oficina del Trabajo, y (ii) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, la Sala revocará la sentencia del 1 de septiembre de 2016 proferida por el Juzgado Setenta y Uno Civil Municipal de Bogotá, que declaró improcedente la acción de tutela instaurada por Gizethe Estefanía Rico Díaz contra el Activos S.A.

; y la sentencia del 14 de octubre de 2016 emanada del Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Bogotá de la misma ciudad, que confirmó la anterior. En su lugar, concederá la tutela de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud de Gizethe Estefanía Rico Díaz.

En consecuencia, declarará la ineficacia de la terminación del contrato laboral y ordenará a Activos S.A., que dentro del término de quince (15) días calendario contados a partir del día siguiente a la notificación de la sentencia, (i) le renueve el contrato de obra o labor a Gizethe Estefanía Rico Díaz, si ella así lo desea, para que desarrolle un objeto contractual que ofrezca condiciones similares al del ejecutado, y que esté acorde con su actual estado de salud;

(ii) le pague los salarios y las prestaciones sociales que dejó de percibir entre el 28 de mayo de 2016 (que corresponde al día siguiente a la fecha de su desvinculación) y la fecha en que se haga su efectiva contratación, descontando el tiempo en que la accionante estuvo vinculada con el Grupo ASD S.A.S., esto es, del 18 de junio al 18 de agosto de 2016 ; y (iii) le pague una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Finalmente, explicó que le envió un derecho de petición al Grupo ASD solicitando que le certifiquen que actualmente no tiene ningún vínculo laboral o contractual con dicha empresa, pues a raíz de una errónea información sigue apareciendo reportada en salud y pensiones en calidad de dependiente, y que se encuentra a la espera de su contestación [322] .

Finalmente, prevendrá a Activos S.A. para que en lo sucesivo y atendiendo a las consideraciones consignadas en esta providencia, se abstenga de vulnerar los derechos de los trabajadores que se encuentran en estado de debilidad manifiesta en razón de su condición de salud.

6.4. Expediente T-5904926. La E.S.E. Hospital el Socorro de San Diego, Cesar, vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad ocupacional reforzada y al mínimo vital de Luis Ramón Amaya Martínez Como lo indicó la Sala en los antecedentes Luis Ramón Amaya Martínez interpuso acción de tutela contra la E.S.E. Hospital el Socorro de San Diego, Cesar, por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la estabilidad ocupacional reforzada, al trabajo digno y justo, al salario mínimo vital y móvil, a la vida en condiciones dignas, a la igualdad, a la seguridad social y al debido proceso, en razón de la terminación de su contrato de prestación de servicios el 1 de junio de 2016, pese a que se encontraba en condición de discapacidad, sin que mediara la respectiva autorización del Ministerio del Trabajo.

Está probado en el proceso que Luis Ramón Amaya Martínez prestó sus servicios como auxiliar del área de facturación de la E.S.E. Hospital el Socorro de San Diego, Cesar, en el marco de diferentes contratos de prestación de servicios [323] , así:

- Contrato de prestación de servicios No. 036 del 7 de enero de 2015, por un término de duración de cuatro (4) meses y un valor total de tres millones ochocientos mil pesos m.l. ($3.800.000) pagadero en honorarios mensuales de novecientos cincuenta mil pesos m.l. ($950.000) [324] .

- Contrato de prestación de servicios No. 082 del 7 de mayo de 2015, por un término de duración de seis (6) meses y un valor total de cinco millones setecientos mil pesos m.l. ($5.700.000) pagadero en honorarios mensuales de novecientos cincuenta mil pesos m.l. ($950.000) [325] .

- Adición No. 001 al contrato de prestación de servicios No. 082 del 7 de noviembre de 2015, por un término de duración de cincuenta y cuatro (54).

- Contrato de prestación de servicios No. 046 del 2 de febrero de 2016, por un término de duración de cuatro (4) meses y un valor total de cinco millones de pesos m.l.

($5.000.000) pagadero en honorarios mensuales de un millón doscientos cincuenta mil pesos m.l. ($1.250.000) [326] . También está probado que la E.S.E. Hospital el Socorro de San Diego al finalizar la ejecución del contrato de prestación de servicios No. 046 del 2 de febrero de 2016, cuyo término de duración era de cuatro meses, decidió no continuar con la contratación del accionante, pese a que por las características del servicio por él prestado, “ auxiliar del área de facturación ”, la tarea continuaba, además las funciones que cumplía más corresponden a un cargo de carácter permanente que a un servicio que se requiere ocasionalmente [327] .

Indicó el señor Amaya Martínez que la decisión de no renovar su contrato se debió a que la gerencia había dispuesto cambiar el personal del área de facturación. En el escrito de contestación no se explicaron las razones que motivaron la no renovación del contrato de prestación de servicios del accionante, simplemente se expresó que el hecho de que haya sido vinculado a través de dicha modalidad contractual a partir del 7 de enero de 2015, “ no le endilga la responsabilidad al Hospital el Socorro de mantenerlo vinculado por el resto de la vida ” [328] .

Teniendo en cuenta lo anterior, la Sala concluye que la accionada no logró desvirtuar la presunción de desvinculación injusta. Hay pruebas que indican que Luis Ramón Amaya Martínez es una persona en condición de discapacidad física, debido a un “ trastorno de la marcha ”, con una calificación de pérdida de la capacidad laboral del 26% [329] .

La Sala presume que la E.S.E. Hospital el Socorro de San Diego sí tuvo conocimiento de la condición de discapacidad física del accionante, pues se trata de un “ trastorno de la marcha ”, es decir, de una dificultad al caminar que le implico una pérdida de la capacidad laboral del 26% (limitación severa).

Hay una presunción de despido discriminatorio en favor del trabajador en condición de discapacidad a quien se ha dado por finalizado su contrato de prestación de servicios sin contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tal como en efecto ocurrió en el presente caso. Así, la Sala presume que la causa de la finalización de la relación contractual por parte de la entidad accionada fue la situación de discapacidad de Luis Ramón Amaya Martínez, pues no de otra forma se entendería el por qué no fue renovado el contrato de prestación de servicios dadas las características de la labor por él desempeñada.

La circunstancia de que Luis Ramón Amaya Martínez hubiera perdido de un momento para otro su trabajo, sabiendo que padecía una discapacidad severa, lo puso en una circunstancia de mayor vulnerabilidad, pues tuvo que enfrentar la preocupación generada por la pérdida de sus ingresos, con los cuales sufragaba sus necesidades básicas y las de su núcleo familiar conformado por su compañera permanente Dubis Helena Arzuaga Arzuaga, su hijo menor de edad Ángel Andrés Amaya Arzuaga y su suegra Antonia Beatriz Arzuaga Dangond [330] , y el hecho real de la dificultad de conseguir un nuevo trabajo dada, precisamente, su condición de persona discapacitada.

Para resolver el presente caso la Sala aplicará el precedente fijado en la sentencia SU-049 de 2017 [331] , en donde la Corporación realizó un estudio de la estabilidad ocupacional reforzada aplicable en el marco de los contratos de prestación de servicios.

En esa ocasión la Corporación unificó su jurisprudencia fijando las siguientes reglas: (i) “ El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda ”.

(ii) “ La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad ”.

(iii) “ La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda ”.

Con fundamento en las anteriores reglas, la Sala Plena concedió la tutela del derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada de una persona de 72 años vinculada a través de un contrato de prestación de servicios, que se desempeñaba como conductor de vehículos de carga en Inciviles S.A., y a quien le fue terminado su contrato anticipadamente aduciendo una “ justa causa ” sin contar con la autorización de la oficina del Trabajo, pese a que se encontraba en estado de debilidad manifiesta en razón de su condición de salud. Así, ordenó “ (i) la renovación del contrato de prestación de servicios con condiciones análogas a las que tenía al momento de dársele por terminado el último de tales contratos. […] (ii) el pago de los emolumentos dejados de percibir desde la desvinculación (17 de marzo de 2014) hasta la fecha inicialmente pactada para la terminación del contrato celebrado (1 de diciembre de 2014), y (iii) una indemnización equivalente a 180 días de remuneración, todo lo cual habrá de calcularse conforme al contrato celebrado entre la partes que parece con fecha del mes de enero del año 2014 ”.

Entonces, en el presente caso la Sala encuentra que (i) Luis Ramón Amaya Martínez, en el momento en que se puso fin a su contrato de prestación de servicios, se encontraba en condición de discapacidad física, que si bien no le impedía cumplir con las funciones asignadas por su contratante, sí le implicaba una dificultad adicional a nivel motriz que lo

ponía en una posible situación de desventaja en relación con los otros compañeros que desempeñaban sus mismas funciones.

(ii) Su contratante, la E.S.E. Hospital el Socorro de San Diego, Cesar, puso fin al contrato de prestación de servicios el 1 de junio de 2016, pese a su condición de discapacidad, sin que mediara autorización del Ministerio de Trabajo y sin justa causa probada.

(iv) El empleador no demostró una causa suficiente para la no renovación del contrato del señor Luis Ramón Amaya Martínez, y simplemente argumentó que no tenía la obligación " de mantenerlo vinculado por el resto de la vida ".

Con fundamento en lo anterior, debe aplicarse la presunción de que la decisión del contratante se originó en una situación discriminatoria. En virtud de lo expuesto, teniendo en cuenta que en el presente caso la Sala comprobó que la entidad contratante (i) desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad ocupacional reforzada sin obtener la autorización de la oficina del Trabajo, y (ii) no logró desvirtuar la presunción de desvinculación discriminatoria, la Sala revocará la sentencia del 6 de septiembre de 2016 proferida por el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Valledupar, Cesar, y confirmará parcialmente la sentencia del 12 de julio de 2016 emanada del Juzgado Promiscuo Municipal de San Diego, Cesar, que había concedido el amparo invocado. En su lugar, tutelará los derechos fundamentales a la estabilidad ocupacional reforzada y al mínimo vital de Luis Ramón Amaya Martínez, vulnerados por la E.S.E. Hospital el Socorro de San Diego, Cesar, pero por las razones anteriormente señaladas.

En consecuencia, declarará la ineficacia de la terminación de la relación contractual y ordenará a la E.S.E. Hospital el Socorro de San Diego, Cesar, que dentro del término de quince (15) días calendario contados a partir del día siguiente a la notificación de la sentencia, (i) le renueve el contrato de prestación de servicios al señor Luis Ramón Amaya Martínez con condiciones análogas a las que tenía al momento de dársele por terminado el último de los contratos; y (ii) le pague una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de remuneración, conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, todo lo cual habrá de calcularse conforme al contrato de prestación de servicios No. 046 del 2 de febrero de 2016.

Finalmente, prevendrá a la E.S.E. Hospital el Socorro de San Diego, Cesar, para que en lo sucesivo y atendiendo a las consideraciones consignadas en esta providencia, se abstenga de vulnerar los derechos de los contratistas que se encuentran en condición de discapacidad.

6.5. Expediente T-5905097. La empresa ConSalfa vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud de Blanca Cecilia Ríos Remicio Como lo indicó la Sala en los antecedentes Blanca Cecilia Ríos Remicio interpuso acción de tutela contra ConSalfa S.A.S. por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la salud, a la igualdad, al mínimo vital y a la vida en condiciones dignas, debido a la terminación de su contrato de obra o labor contratada el 1 de junio de 2016, pese a que se encontraba en un estado de debilidad manifiesta debido a su condición de salud, sin que mediara la respectiva autorización del Ministerio del Trabajo.

Está probado en el proceso que Blanca Cecilia Ríos Remicio celebró con la empresa ConSalfa S.A.S. un contrato laboral de obra o labor contratada el 13 de mayo de 2014, y que durante la ejecución del mismo se desempeñó en el cargo de ayudante de aseo en la obra Río Claro - Horno Molienda, ubicada en el municipio de Puerto Triunfo, Antioquia, percibiendo un salario inicial de seiscientos treinta mil trescientos ochenta y siete pesos m.l. ($630.387) [332] .

También está probado que la empresa puso fin al contrato laboral de la señora Blanca Cecilia el 1 de junio de 2016, a través de comunicación fechada ese mismo día [333] , con fundamento en que la obra que dio lugar a su contratación ya había finalizado y fue entregada al cliente (ARGOS) desde el mes de febrero del año 2016, razón por la cual dio aplicación a la causa legal y objetiva de terminación del contrato establecida en el literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo [334] .

La empresa accionada reconoció que la señora Blanca Cecilia tuvo una incapacidad del 2 al 16 de octubre de 2014 (15 días) por un esguince en su rodilla derecha. Después de ese evento le fueron practicadas dos cirugías, una el 19 de diciembre de 2014 y la otra el 6 de enero de 2016. Esta última intervención le implicó una incapacidad médica por cinco meses, es decir, del 6 de enero al 30 de mayo de 2016 [335] , fecha esta última en la cual el médico tratante autorizó su reincorporación laboral.

En el escrito de respuesta la apoderada de ConSalfa S.A.S. manifestó que tuvo conocimiento de las intervenciones quirúrgicas mencionadas, aunque también señaló que no le constaban las fechas exactas en las cuales se practicaron, y reconoció que por la última cirugía la señora Blanca Cecilia le presentó una incapacidad médica del “ 06/01/2016 al 24/05/2016 ” [336] .

La accionada señaló que el motivo de la terminación del contrato fue la culminación de la obra o labor para la cual fue contratada la señora Blanca Cecilia, sin embargo no atendió a las condiciones personales en que se encontraba, ya que tan solo el 30 de mayo había finalizado su incapacidad médica. En la historia clínica - consulta externa de la Clínica Ibagué S.A., fechada el 24 de mayo de 2016 [337] , se refiere como enfermedad actual “ remodelación meniscal y condroplastia de rodilla der[echa] - 5 meses ” y un diagnóstico de “ Gonartrosis no especificada ”. Además se describen las siguientes recomendaciones: “ Aun con dolor medial secundario a condromalasia medial - para ello se recomienda hacer manejo médico - se le recomienda reinicio laboral - restricciones no puede elevar, cargar, empujar objetos pesados o pasar largas horas de pie - se explica - cita [en] 2 meses ”.

Obsérvese que su médico tratante autorizó su reincorporación laboral pero con recomendaciones, y fijó una nueva cita médica en dos meses para efectos de hacer seguimiento a la evolución del padecimiento sufrido por la señora Blanca Cecilia, quien claramente no podía seguir ejecutando sus labores en condiciones normales. Esta circunstancia de debilidad manifiesta en que se encontraba la accionante bien pudo ser contemplada por la empresa empleadora al momento de poner fin a la relación laboral. Ya ha planteado la Sala que la sola ocurrencia de la finalización de la obra o labor contratada no necesariamente constituye una justa causa para dar por terminado un contrato laboral, toda vez que hay que considerar también condiciones subjetivas, como, en este caso, la salud de la trabajadora. Así las cosas, la empresa accionada no logró desvirtuar la presunción de desvinculación injusta.

Está claro que si la empresa no hubiera puesto fin a la relación laboral que tenía con Blanca Cecilia Ríos Remicio, no se hubiera interrumpido el tratamiento de rehabilitación que requería una vez había superado su incapacidad, pues el hecho de que su médico tratante hubiera recomendado el reinicio laboral, bajo manejo médico y con restricciones en el sentido de que no podía elevar, cargar ni empujar objetos pesados o pasar largas horas de pie, además, fijado una nueva cita en dos meses [338] , claramente indica que había un tratamiento de rehabilitación en curso, que se vio interrumpido en razón de la terminación del contrato de trabajo.

Hay una presunción de despido discriminatorio en favor del trabajador a quien se ha dado por finalizado el contrato laboral mientras padece graves quebrantos de salud, sin contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, como en efecto ocurrió en el presente caso. Así, la Sala presume que la causa de la desvinculación laboral fue la circunstancia de debilidad de Blanca Cecilia Ríos Remicio, pues no de otra forma se entendería el por qué se dio la terminación abrupta de la relación laboral.

La circunstancia de que Blanca Cecilia Ríos Remicio hubiera perdido de un momento para otro su trabajo, sabiendo que se encontraba en un tratamiento de rehabilitación para recuperar la movilidad de su pierna derecha, la puso en una circunstancia mayor de vulnerabilidad, pues a sus quebrantes de salud física se sumó la preocupación generada por la pérdida de sus ingresos, con los cuales sufragaba sus necesidades básicas y las de su hijo de 15 años, y el hecho de quedar desvinculada del sistema de salud una vez se cumpliera el periodo de protección adicional de un mes.

Entonces, en el presente caso la Sala encuentra que (i) Blanca Cecilia Ríos Remicio, en el momento en que se puso fin a su contrato de trabajo, tenía una considerable afectación en su salud que le dificultaba sustancialmente el desempeño de sus funciones en condiciones regulares, porque, como se indicó, tenía restricciones médicas debido a un diagnóstico de " Gonartrosis no especificada ".

(ii) Su empleador, ConSalfa S.A.S., terminó el contrato de trabajo por obra o labor contratada el 1 de junio de 2016, pese a que se encontraba iniciando un tratamiento de rehabilitación luego de una cirugía de " remodelación meniscal y condroplastia de rodilla derecha ", que le implicó una incapacidad de cinco meses.

(iii) La terminación del contrato laboral no fue autorizada por el Ministerio de Trabajo. (iv) El empleador no demostró una causa suficiente para la desvinculación laboral de la señora Blanca Cecilia, y simplemente argumentó que se dio por terminado el contrato porque la obra o labor para la cual había sido contratado ya había finalizado. Con fundamento en lo anterior, debe aplicarse la presunción de que la desvinculación se originó en una situación discriminatoria, pues en contravención del principio de solidaridad que debe mediar las relaciones laborales, se optó por terminar el contrato en un momento en que era vital para la accionante contar con un sustento económico y con un servicio de salud.

En virtud de lo expuesto, teniendo en cuenta que en el presente asunto la Sala comprobó que el empleador (i) desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin obtener la autorización de la oficina del Trabajo, y (ii) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, la Sala revocará la sentencia del 14 de julio de 2016 proferida por el Juzgado Tercero Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Ibagué, Tolima, que declaró improcedente la acción de tutela instaurada por Blanca Cecilia Ríos Remicio contra ConSalfa S.A.S. En su lugar, concederá la tutela de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud de Blanca Cecilia Ríos Remicio.

En consecuencia, declarará la ineficacia de la terminación del contrato laboral y ordenará a ConSalfa S.A.S., que dentro del término de quince (15) días calendario contados a partir del día siguiente a la notificación de la sentencia, (i) le renueve el contrato de obra o labor a Blanca Cecilia Ríos Remicio, si ella así lo desea, para que desarrolle un objeto contractual que ofrezca condiciones similares al del ejecutado, y que esté acorde con su actual estado de salud;

(ii) le pague los salarios y las prestaciones sociales que dejó de percibir entre el 2 de junio de 2016 (que corresponde al día siguiente a la fecha de su desvinculación) y la fecha en que se haga su efectiva contratación; y (iii) le pague una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Finalmente, prevendrá a ConSalfa S.A.S. para que en lo sucesivo y atendiendo a las consideraciones consignadas en esta providencia, se abstenga de vulnerar los derechos de los trabajadores que se encuentran en estado de debilidad manifiesta en razón de su condición de salud.

7. Conclusiones En contratos laborales: un empleador vulnera los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud de un empleado , al terminarle el contrato de trabajo a término fijo o por obra o labor contratada, según sea el caso, cuando este se encuentra en situación de debilidad manifiesta en razón de su estado de salud o en condición de discapacidad, sin obtener la autorización previa del Ministerio del Trabajo y sin desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

En este supuesto, si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo se produjo sin la autorización del Ministerio del Trabajo, deberá presumir que la causa de la desvinculación laboral fue la circunstancia de debilidad y vulnerabilidad del trabajador y, por tanto, conceder el amparo invocado y, consecuencialmente, (i) declarar la ineficacia del despido, de la terminación del contrato laboral o de la no renovación del mismo, según sea el caso, con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y las

prestaciones sociales dejadas de percibir durante el tiempo que faltare por cumplirse el periodo inicialmente pactado o por ejecutarse la obra o la labor contratada, o durante el interregno de la desvinculación;

(ii) ordenar el reintegro a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por el trabajador hasta su desvinculación, o la renovación del contrato para que desarrolle un objeto contractual que ofrezca condiciones similares al del ejecutado anteriormente, y que esté acorde con su actual estado de salud; y (iii) ordenar una indemnización de 180 días del salario, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En contratos de prestación de servicios: un contratante vulnera los derechos fundamentales a la estabilidad ocupacional reforzada, al mínimo vital y a la salud de un contratista , al terminarle el contrato de prestación de servicios cuando este se encuentra en situación de debilidad manifiesta en razón de su estado de salud o en condición de discapacidad, sin obtener la autorización previa del Ministerio del Trabajo y sin desvirtuar la presunción de desvinculación discriminatoria.

En este supuesto, si el juez constitucional logra establecer que la terminación del contrato de prestación de servicios se produjo sin la autorización del Ministerio del Trabajo, deberá presumir que la causa de la desvinculación fue la circunstancia de debilidad y vulnerabilidad del contratista y, por tanto, conceder el amparo invocado y, consecuencialmente, (i) declarar la ineficacia de la terminación de la relación contractual, con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir las remuneraciones dejadas de percibir durante el tiempo que faltare por cumplirse el periodo inicialmente pactado o por ejecutarse la labor contratada;

(ii) ordenar la renovación del contrato de prestación de servicios con condiciones análogas a las que tenía al momento de dársele por terminado el último de los contratos; y (iii) ordenar el pago de una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de remuneración, conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

La protección constitucional excepcional de los empleados/contratistas debe ser entendida como una acción positiva en favor de quienes, por razones particulares, se encuentran en una situación de debilidad manifiesta en razón de su estado de salud o por su condición de discapacidad. Es decir, que se requiere de una intervención activa por parte del Estado para que estas personas puedan superar esa posición de debilidad y disfrutar de sus derechos de la misma manera en que lo hacen otros ciudadanos.

RESUELVE: Primero.- En el expediente T-5813545 , REVOCAR la sentencia del 9 de septiembre de 2016 proferida por el Juzgado Veintidós Civil del Circuito de Bogotá, y CONFIRMAR PARCIALMENTE la sentencia del 3 de agosto de 2016 emanada del Juzgado Veintisiete Civil Municipal de la misma ciudad, que había concedido el amparo invocado. En su lugar, CONCEDER la tutela de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud de Ady Esperanza Aragón Bernate, vulnerados por Jah Company Services S.A.S., pero por las razones señaladas en la parte motiva de esta sentencia.

Segundo.- DECLARAR la ineficacia de la terminación del contrato laboral de Ady Esperanza Aragón Bernate y ORDENAR a Jah Company Services S.A.S.

que, dentro del término de quince (15) días calendario contados a partir del día siguiente a la notificación de la sentencia, (i) le pague los salarios y las prestaciones sociales que dejó de percibir entre el 27 de mayo y el 26 de agosto de 2016, periodo en el cual operó la prórroga automática del contrato laboral, y (ii) le pague una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Tercero.- ORDENAR a Jah Company Services S.A.S. que dentro del término de quince (15) días calendario contados a partir del día siguiente a la notificación de la sentencia , le entregue a Ady Esperanza lo pagado por la EPS Cafesalud por

concepto de las incapacidades que tuvo entre el 30 de mayo y el 13 de junio de 2016 y entre el 14 de junio y el 28 de junio de 2016.

Cuarto.- PREVENIR a Jah Company Services S.A.S. para que en lo sucesivo y atendiendo a las consideraciones consignadas en esta providencia, se abstenga de vulnerar los derechos de los trabajadores que se encuentran en estado de debilidad manifiesta en razón de su condición de salud.

Quinto.- En el expediente T-5886149 , REVOCAR la sentencia del 13 de julio de 2016 proferida por el Juzgado Primero Penal Municipal para Adolescentes con Función de Garantías de Villavicencio, Meta, que negó por improcedente la acción de tutela instaurada por Ruvinson Morales Peñuela contra el Consorcio Marpetrol ;

y la sentencia del 22 de agosto de 2016 emanada del Juzgado Primero Penal del Circuito para Adolescentes con Función de Conocimiento de la misma ciudad, que confirmó la anterior. En su lugar, CONCEDER la tutela de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud de Ruvinson Morales Peñuela, vulnerados por el Consorcio Marpetrol.

Sexto.- DECLARAR la ineficacia de la terminación del contrato laboral y ORDENAR al Consorcio Marpetrol que, dentro del término de quince (15) días calendario contados a partir del día siguiente a la notificación de la sentencia, (i) le renueve el contrato de obra o labor a Ruvinson Morales Peñuela, si él así lo desea, para que desarrolle un objeto contractual que ofrezca condiciones similares al del ejecutado, y que esté acorde con su actual estado de salud; lo anterior, siempre y cuando la empresa siga desarrollando contratos en los que requiera la labor ejecutada por el accionante;

(ii) le pague los salarios y las prestaciones sociales que dejó de percibir entre el 17 de diciembre de 2015 (que corresponde al día siguiente a la fecha de su desvinculación) y la fecha en que se haga su efectiva contratación (siempre y cuando la empresa siga desarrollando contratos en los que requiera la labor ejecutada por el accionante o, en su defecto, hasta el momento en que lo haya hecho); y (iii) le pague una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Séptimo.- PREVENIR al Consorcio Marpetrol para que en lo sucesivo y atendiendo a las consideraciones consignadas en esta providencia, se abstenga de vulnerar los derechos de los trabajadores que se encuentran en estado de debilidad manifiesta en razón de su condición de salud.

Octavo.- REVOCAR la sentencia del 1 de septiembre de 2016 proferida por el Juzgado Setenta y Uno Civil Municipal de Bogotá, que declaró improcedente la acción de tutela instaurada por Gizethe Estefanía Rico Díaz contra el Activos S.A.; y la sentencia del 14 de octubre de 2016 emanada del Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Bogotá de la misma ciudad, que confirmó la anterior. En su lugar, CONCEDER la tutela de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud de Gizethe Estefanía Rico Díaz, vulnerados por Activos S.A.

Noveno.- DECLARAR la ineficacia de la terminación del contrato laboral y ORDENAR a Activos S.A., que dentro del término de quince (15) días calendario contados a partir del día siguiente a la notificación de la sentencia, (i) le renueve el contrato de obra o labor a Gizethe Estefanía Rico Díaz, si ella así lo desea, para que desarrolle un objeto contractual que ofrezca condiciones similares al del ejecutado, y que esté acorde con su actual estado de salud;

(ii) le pague los salarios y las prestaciones sociales que dejó de percibir entre el 28 de mayo de 2016 (que corresponde al día siguiente a la fecha de su desvinculación) y la fecha en que se haga su efectiva contratación, descontando el tiempo en que la accionante estuvo vinculada con el Grupo ASD S.A.S., esto es, del 18 de junio al 18 de agosto de 2016 ; y (iii) le pague una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Décimo.- PREVENIR a Activos S.A. para que en lo sucesivo y atendiendo a las consideraciones consignadas en esta providencia, se abstenga de vulnerar los derechos de los trabajadores que se encuentran en estado de debilidad manifiesta en razón de su condición de salud.

Décimo primero.- REVOCAR la sentencia del 6 de septiembre de 2016 proferida por el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Valledupar, Cesar, y CONFIRMAR PARCIALMENTE la sentencia del 12 de julio de 2016 emanada del Juzgado Promiscuo Municipal de San Diego, Cesar, que había concedido el amparo invocado. En su lugar, CONCEDER la tutela de los derechos fundamentales a la estabilidad ocupacional reforzada y al mínimo vital de Luis Ramón Amaya Martínez, vulnerados por la E.S.E. Hospital el Socorro de San Diego, Cesar, pero por las razones señaladas en la parte motiva de esta sentencia.

Décimo segundo.- DECLARAR la ineficacia de la terminación de la relación contractual y ORDENAR a la E.S.E. Hospital el Socorro de San Diego, Cesar, que dentro del término de quince (15) días calendario contados a partir del día siguiente a la notificación de la sentencia, (i) le renueve el contrato de prestación de servicios al señor Luis Ramón Amaya Martínez con condiciones análogas a las que tenía al momento de dársele por terminado el último de los contratos; y (ii) le pague una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de remuneración, conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, todo lo cual habrá de calcularse conforme al contrato de prestación de servicios No. 046 del 2 de febrero de 2016.

Décimo tercero.- PREVENIR a la E.S.E. Hospital el Socorro de San Diego, Cesar, para que en lo sucesivo y atendiendo a las consideraciones consignadas en esta providencia, se abstenga de vulnerar los derechos de los contratistas que se encuentran en condición de discapacidad.

Décimo cuarto.- REVOCAR la sentencia del 14 de julio de 2016 proferida por el Juzgado Tercero Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Ibagué, Tolima, que declaró improcedente la acción de tutela instaurada por Blanca Cecilia Ríos Remicio contra ConSalfa S.A.S. En su lugar, CONCEDER la tutela de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud de Blanca Cecilia Ríos Remicio, vulnerados por ConSalfa S.A.S.

Décimo quinto.- DECLARAR la ineficacia de la terminación del contrato laboral y ORDENAR a ConSalfa S.A.S., que dentro del término de quince (15) días calendario contados a partir del día siguiente a la notificación de la sentencia, (i) le renueve el contrato de obra o labor a Blanca Cecilia Ríos Remicio, si ella así lo desea, para que desarrolle un objeto contractual que ofrezca condiciones similares al del ejecutado, y que esté acorde con su actual estado de salud;

(ii) le pague los salarios y las prestaciones sociales que dejó de percibir entre el 2 de junio de 2016 (que corresponde al día siguiente a la fecha de su desvinculación) y la fecha en que se haga su efectiva contratación; y (iii) le pague una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Décimo sexto.- PREVENIR a ConSalfa S.A.S. para que en lo sucesivo y atendiendo a las consideraciones consignadas en esta providencia, se abstenga de vulnerar los derechos de los trabajadores que se encuentran en estado de debilidad manifiesta en razón de su condición de salud.

Décimo séptimo.- Los valores a que se alude en las órdenes contenidas en los ordinales segundo, sexto, noveno, décimo segundo y décimo quinto de esta sentencia, deberán ser actualizados conforme al índice de precios al consumidor vigente para el momento en que se causaron dichas obligaciones, dada la ineficacia de la terminación de los contratos de trabajo a término fijo o por obra o labor contratada, o de prestación de servicios.

Décimo octavo.- LÍBRESE por Secretaría General la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Comuníquese y cúmplase. MARIA VICTORIA CALLE CORREA Magistrada LUIS GUILLERMO GUERRERO

PEREZ Magistrado Con aclaración de voto ALEJANDRO LINARES CANTILLO Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] La abogada Cindy Julliet Piraguata Niño, según poder aportado con la demanda (folio 1 del cuaderno principal).

En adelante, los folios que se refieran hacen parte del cuaderno principal, a menos que se diga expresamente otra cosa. [2] Representada legalmente por Helena Carrillo Pachón según el certificado de existencia y representación legal de la empresa Jah Company Services S.A.S. obrante a folios 56 al 64.

[3] La demanda y sus anexos obran a folios 1 al 73. [4] Folio 72. [5] A folios 2 al 4 obra fotocopia del contrato de trabajo firmado en la ciudad de Bogotá entre la trabajadora y el subgerente de Jah Company Services S.AS., Fredy Antonio Casas Reyes.

En los antecedentes del contrato de trabajo se lee: "[…] desempeñará el siguiente cargo de AUXILIAR DE RECLAMACIONES Y TESORERÍA, con una remuneración de un millón de pesos M/C, ($1.000.000), más subsidio de transporte pagadero por periodos quincenales, de quinientos mil pesos m/c ($500.000) fecha de iniciación de labores 27 de agosto de 2015, lugar donde se desempeñarán las labores Bogotá, ciudad donde ha sido contratado el trabajador Bogotá […]" (folio 2).

[6] Los datos pueden corroborarse en la fotocopia de la liquidación que obra a folio 7, por un valor neto a pagar de un millón setecientos sesenta y ocho mil novecientos setenta y ocho pesos m.l.

($1.778.978). En dicho documento se observa una nota que aparece a continuación de la firma de la trabajadora, en el siguiente sentido: "Dejo constancia que de acuerdo al art. 45 del Código Laboral el preaviso no se hizo como lo indica la ley, no inferior a 30 días, por lo tanto el contrato ya se había renovado automáticamente (sic) otro periodo de 3 meses". A folio 50 obra fotocopia del certificado laboral expedido el 14 de junio de 2016 por el Director de Recursos Humanos, Ricardo Pedraza Pedraza, en donde se lee que la señora Ady Esperanza Aragón Bernate prestó sus servicios en la compañía desde el 27 de agosto de 2015 hasta el 26 de mayo de 2016, desempeñando el cargo de asistente de mercadeo.

[7] Folio 8. [8] Folio 11. [9] Folio 6. En dicha carta se lee: "Por medio de la presente, nos permitimos, (sic) informarle que debido a reestructuración interna de la empresa, no renovaremos su contrato de trabajo a partir del día 25 de mayo de 2016, no sin antes agradecer su esfuerzo y la gestión realizada hasta el momento; […]. Lo anterior con base en el artículo 46 del Código sustantivo del trabajo". La comunicación aparece con fecha de recibido del 12 de mayo de 2016 y está suscrita por la Gerente Helena Carrillo Pachón.

[10] Informó la apoderada que la vigencia del contrato de trabajo es el siguiente: Duración inicial del contrato: del 27 de agosto al 26 de noviembre de 2015 (3 meses). Primera prórroga: del 27 de noviembre de 2015 al 26 de febrero de 2016 (periodo en que la empresa fue enterada de la enfermedad de la accionante). Segunda prórroga:

del 27 de febrero al 26 de mayo de 2016 (a la accionada le fue comunicado el 12 de mayo de 2016 que no se le iba a prorrogar el contrato de trabajo). Folios 67 y 68.

[11] Folio 9. [12] La historia clínica de la paciente en donde aparece la descripción del procedimiento realizado y su seguimiento obra a f olios 18 al 46.

[13] Folios 47 y 48. [14] Folio 49. [15] Fotocopia de la liquidación de la prestación causada entre el 14 de junio y el 28 de junio de 2016 obra a folio 51, para un total de 15 días acumulados y un valor total de trescientos cuarenta y cuatro mil setecientos quince pesos m.l. ($344.715).

[16] Folio 77. [17] Fredy Antonio Casas Reyes. A folios 104 al 112 obra fotocopia del certificado de existencia y representación legal de la empresa Jah Company Services S.A.S.

[18] La contestación y sus anexos obrar a folios 83 al 121. [19] Folio 115. A folios 83 a 85 obra fotocopia del contrato de trabajo allegado por la empresa.

[20] En los antecedentes del contrato de trabajo se lee: "[…] desempeñará el siguiente cargo de AUXILIAR DE RECLAMACIONES Y TESORERÍA, con una remuneración de un millón de pesos M/C, ($1.000.000) más subsidio de transporte; pagadero por periodos quincenales de quinientos mil pesos m/c ($500.000) fecha de iniciación de labores 27 de agosto de 2015, lugar donde se desempeñarán las labores Bogotá, ciudad donde ha sido contratado el trabajador Bogotá […]" (folio 83). Se aportaron los comprobantes de pago de las dos quincenas de los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2015, en donde se indica un salario de $500.000 y un subsidio de transporte de $37.000, en el cargo de AUXILIAR DE RECLAMACIONES Y TESORERÍA; y de los meses de enero, febrero, marzo, abril y mayo de 2016, en donde se indica un salario de $555.000 y un subsidio de transporte de $38.850, en el cargo de ASISTENTE DE MERCADEO (folios 86 al 102).

[21] Folio 116. [22] Folio 117. A folio 103 aparece fotocopia de la renuncia de Jenny Alejandra Cruz al cargo de directora de mercadeo a partir del 5 de mayo de 2016.

[23] En la liquidación obrante a folio 7 se indica como fecha de ingreso "27/08/2015" y como fecha de retiro "26/05/2016", y un tiempo de servicio de 270 días.

[24] A folios 113 y 114 obra fotocopia del registro de la conversación referida bajo el asunto "Carta E.P.S.". El 1 de julio de 2016 Ady Esperanza a través de correo electrónico le solicita a Ricardo Pedraza lo siguiente: "Agradezco su colaboración con el trámite de la carta, en la EPS me informan que es necesario que esta vaya firmada por el representante legal y con sello de la empresa, por lo tanto amablemente les solicito que me colaboren con este trámite para poderlo radicar ante Cafesalud". A continuación, obra respuesta de Ricardo Pedraza Pedraza, Director de Recursos Humanos de Jah Company Services, fechada el 30 de junio de 2016, en los siguientes términos: "Atendiendo a su solicitud realizada el día de ayer miércoles 29 de junio del presente año, se hace el envío (adjunto), de la carta para el trámite ante su entidad prestadora de salud".

[25] Folios 122 al 128. [26] Folio 128. [27] Consideró el juez de primera instancia que lo que estaba en discusión en el caso concreto no era si la señora Ady Esperanza Aragón Bernate podía ser desvinculada por la empresa accionada al finalizar el plazo contractual convenido, sino si se requería o no el permiso del Ministerio del Trabajo para tal finalización. Además, argumentó que "[…] no basta que la accionada alegue que desconocía la condición de salud de la actora, sino que [se está] en presencia de lo que jurisprudencialmente se denomina CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA, por lo que correspondía a JAH COMPANY SERVICES S.A.S. acreditar al menos sumariamente dicho desconocimiento alegado, lo que se incumple en el memorial de [respuesta]" (mayúsculas originales) (folio 126).

[28] Fredy Antonio Casas Reyes. A folios 104 al 112 obra fotocopia del certificado de existencia y representación legal de la empresa Jah Company Services S.A.S.

[29] La impugnación y sus anexos obran a folios 130 al 168. [30] Aporta fotocopia de la evolución médica de la señora Ady Esperanza Aragón Bernate en Cafesalud EPS - Clínica ESIMED Materno Infantil, durante los días 30 y 31 de mayo de 2016 (folios 130 al 159).

[31] Folios 170 al 172. [32] Folios 4 al 11 del cuaderno de impugnación. [33] En este punto sostuvo: "[…] la accionante no se encuentra en ninguna de las condiciones de especial protección que ha previsto la jurisprudencia constitucional, con miras a abrir paso a la acción de tutela de manera provisional; en efecto, adviértase que la peticionaria no se encuentra en condición de discapacidad, ni en estado de embarazo y tampoco ostenta una delicada condición de salud que permitiera al Juez constitucional realizar el estudio de las condiciones de modo, tiempo y lugar en la[s] cuales se dio

la terminación de la relación laboral, pues si bien [a] aquélla se le descubrió (sic) unos miomas, ella adelantó los trámites para la intervención quirúrgica de éstos" (folio 10).

[34] Representada legalmente por Miguel Arturo Prada Rodríguez (folio 88). [35] La demanda y sus anexos obran a folios 1 al 88. [36] Folio 14.

[37] A folio 17 obra certificado laboral del señor Ruvinson Morales Peñuela expedido por la Directora Nacional de Talento Humano del Consorcio Marpetrol, Esther Yamith Ruíz Cárdenas, en donde se lee que laboró al servicio de la empresa en desarrollo del "Contrato MARCO No. MA-0019646 PARA MONTAJE Y CONSTRUCCIÓN DE FACILIDADES DE SUPERFICIE PARA PROYECTOS DE PRODUCCIÓN Y EXPLORACIÓN EN LA VEX Y CAMPOS MENORES ASOCIADOS A ESTA GERENCIA", desempeñando el cargo de "Obrero A1" del 17 de marzo de 2014 al 16 de diciembre de 2015.

[38] Folios 18 y 19. [39] Folios 22 al 24. [40] Folios 25 al 27. [41] Folios 28 y 29. [42] Folios 30 y 31. [43] Folios 32 y 33. [44] Folios 34 y 35.

[45] Folios 37 y 37. [46] Folios 38 y 39. [47] Folios 40 y 41. [48] Folios 43 y 44. [49] Folios 45 al 52. [50] Folios 53 y 54. [51] Folios 56 y 57.

[52] Folios 58 y 59. A folio 60 obra el resultado de la "ecografía de tejidos blandos canal inguinal" realizada a Ruvinson Morales Peñuela el 24 de septiembre de 2015, en el que se lee que en la región inguinal izquierda se aprecia saco herniario de 14.4x6.3x13.7MM con maniobra de valsalva. Opinión: "Hernia inguinal izquierda de pequeño volumen".

[53] Folio 61 y 62. [54] Folios 61 al 63. [55] Folios 64 al 76. [56] Folio 76. [57] Folio 42. [58] Folios 77 y 78. La comunicación de "notificación decisión de finalización del contrato de trabajo" es dirigida por el Representante Suplente Legal del Consorcio Marpetrol, Oscar Mauricio Tapias Uribe. La terminación del contrato se fundamentó en el literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo del trabajo, es decir, por la terminación de la obra o la labor contratada, y se hizo efectiva a partir de la finalización de la jornada de trabajo del 16 de diciembre de 2015. En el documento se lee: "4.1 En desarrollo y ejecución del Contrato […] OT3 4049589 Pozo Cansona Oeste suscrita con Ecopetrol S.A., cuyo objeto contractual consistió en "Ejecutar las labores de OBRERO A1 […], hasta que la conformación de la subrasante llegue al 20% de ejecución". Se contrató bajo la modalidad de duración de la obra o labor contratada [al] trabajador. || 4.2 El precitado contrato celebrado en la obra, para la parte que fue contratado, terminó el día 01 de Julio de 2015. || 4.3 El contrato de duración determinada por la obra o labor contratada, del señor (a) ROVINSON MORALES PEÑUELA, tiene como fecha de inicio el día 17 de Marzo de 2014. La terminación del contrato de trabajo, se produce por la terminación de la labor contratada desde el día 01 de julio de 2015 y no por otras razones y/o por motivos de salud del trabajador" (folio 78).

[59] Folios 79 y 87 [60] La resolución obra a folio 88. [61] Folio 89. [62] Doctora Aurora Pinzón Ortiz. [63] Folio 95. [64] Miguel Arturo Prada Rodríguez.

[65] La respuesta y sus anexos obran a folios 97 al 124. [66] La liquidación se observa a folio 104 por un valor neto de $7.005.179. El sueldo básico indicado era de $1.568.040.

[67] La comunicación obra a folios 100 y 101. [68] Folios 21 al 25127 al 135. [69] Folios 146 al 150. [70] Miguel Arturo Prada Rodríguez. [71] Folios 10 al 15 del expediente de segunda instancia.

[72] Folios 16 al 18 ibíd. [73] Representada legalmente por Sandra Beltrán Guillén (folio 88). [74] La demanda y sus anexos obran a folios 1 al 116.

[75] Folio 30. [76] El contrato obra a folio 34 y de él se extractan los siguientes datos: lugar de la misión: Administradora Colombiana de Pensiones; ciudad: Bogotá; cargo: profesional II;

fecha de ingreso: 24 de abril de 2014; sueldo: $3.567.900 pagadero en forma mensual; jornada: ordinaria; EPS: Compensar. El la cláusula 2 se indica: “La labor contratada es la prestación de servicio para atender INCREMENTO PARTE ADMINISTRATIVA, la cual durará por el tiempo estrictamente necesario solicitado al EMPLEADOR por el USUARIO. En consecuencia, este CONTRATO terminará en el momento en que el USUARIO comunique al EMPLEADOR que ha dejado de requerir los servicios del TRABAJADOR, sin que el EMPLEADOR tenga que reconocer indemnización alguna. En todo caso los dos (2) primeros meses del presente CONTRATO son de periodo de prueba y por consiguiente cualquiera de la partes puede terminarlo unilateralmente, sin previo aviso y sin lugar a indemnización” (folio 34). A folios 35 al 39 obran tres otrosíes al anterior contrato de trabajo. A folio 62 obra certificado laboral de Activos S.A. en donde se indica que Gizethe Estefanía Rico Díaz laboró desde el 24 de abril de 2014 hasta el 25 de junio de 2014, mediante un contrato de trabajo de obra o labor contratada, y que en ejercicio del mismo fue asignada como trabajadora en misión a la usuaria Colpensiones.

[77] El contrato obra a folios 47 al 50 y de él se extractan los siguientes datos: Empleador: Colombiana de Temporales Sociedad Anónima Coltempora S.A., representada por Luis Alberto Yaso Coronado;

fecha de inicio de labores: 26 de junio de 2014; lugar en misión: Colpensiones; salario mensual: 3.569.900. A folio 63 obra certificado laboral.

[78] El contrato obra a folios 51 al 54 y de él se extractan los siguientes datos: Empleador: Colombiana de Temporales Sociedad Anónima Coltempora S.A., representada por Luis Alberto Yaso Coronado;

fecha de inicio de labores: 11 de diciembre de 2014; lugar en misión: Colpensiones; salario mensual: 3.567.900. A folio 64 obra certificado laboral.

[79] El contrato obra a folio 40 y en él se indica como lugar en misión Colpensiones y un salario mensual de $3.698.485. A folios 41 al 44 aparecen tres otrosíes al anterior contrato y a folios 45 y 46 obra una adición al contrato individual de trabajo suscrita por las partes el 1 de abril de 2015, acerca de justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato.

[80] El contrato obra a folio 55 y en él se indica como lugar en misión Colpensiones y un salario mensual de $3.698.485. A folios 56 al 59 y 61 aparecen cuatro otrosíes al anterior contrato y a folio 60 obra una adición al contrato individual de trabajo suscrita por las partes el 1 de febrero de 2016, acerca de justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato.

[81] Las funciones desempeñadas por la accionante son descritas por los gerentes de recursos humanos de Activos S.A. y Coltempora S.A. (folios 62 y 65 al 68).

[82] Folio 69. El examen de ingreso fue realizado el 21 de abril de 2014 y el concepto ocupacional fue “laboralmente apto”. En dicho concepto de aptitud ocupacional se especifica que Gizethe Estefanía Rico Díaz es abogada y para la fecha tenía 25 años. La única recomendación que aparece es “uso de corrección óptica en jornada laboral”.

[83] Folios 90 y 91. [84] Folios 77 y 78. [85] La historia clínica obra a folios 71 al 94 y 97 al 103. [86] Folio 70. En dicho concepto de aptitud ocupacional se indica que la accionante es apta para el cargo de profesional II; se especifica el diagnóstico de otosclerosis bilateral, y se recomienda continuar con médico especialista por la EPS.

[87] Folio 33. La carta está firmada por la gerente de recursos humanos de Activos S.A., Sandra Beltrán Guillén. [88] Según la historia clínica con fecha del 24 de junio de 2016, suscrita por el otólogo Juan Carlos Izquierdo Velásquez, la enfermedad actual de la paciente es “cuadro clínico de hipoacusia lentamente progresiva hace 12 meses bilateral de predominio en el oído izquierdo. Asiste con audiológicos que muestran hipoacusia conductiva bilateral moderada

izquierda y leve derecha, RNM cerebral sin masas en el ángulo por pontocerebeloso". Además se indica como diagnóstico: "H809 otosclerosis - no especificada H902 hipoacusia conductiva - sin otra especificación" (folio 72).

[89] Folio 97. [90] Folios 95 y 96. [91] El contrato de arrendamiento suscrito con Uraki Inmobiliaria S.A.S. el 18 de septiembre de 2015 obra a folios 111 al 115. Allí se señala un canon de $701.000, una cuota de administración de $129.000 y un término de duración del 1 de octubre de 2015 al 30 de septiembre de 2016.

[92] A folios 105 al 110 obran la orden se separación del 25 de noviembre de 2014, del apartamento 403-1 en el proyecto Solsticio Parque Residencial, etapa VII, por valor de $93.550.000, la carta de compromisos y la carta de instrucciones del proyecto solsticio etapa VII.

[93] Folio 119. [94] Doctor Luis Nelson Fontalvo Prieto. El nombramiento y acta de posesión obran a folio 128. [95] Folio 134. [96] La respuesta obra a folios 129 al 137.

[97] Luis Alberto Yaso Coronado. A folios 156 al 158 obra certificado de existencia y representación legal de la empresa Colombiana de Temporales Sociedad Anónima - Coltempora S.A., expedido el 6 de julio de 2016, en donde aparece como gerente Luis Alberto Yaso Coronado.

[98] Folio 139. [99] A folios 152 y 153 obran los correspondientes certificados laborales y a folios 154 y 155 aparecen las liquidaciones respectivas, en donde se indica un sueldo básico de $3.567.900.

[100] El artículo 77 de la Ley 50 de 1990 dispone: "Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos: || 1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo. || 2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad. || 3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más".

[101] Anexó certificación de los aportes al sistema de seguridad social de Gizethe Estefanía Rico Díaz (folios 147 al 151). [102] La respuesta y sus anexos obran a folios 139 al 158.

[103] Dra. Shirley Lizeth González Lozano. [104] La respuesta y sus anexos obran a folios 159 al 166. [105] Folio 165. [106] Los servicios autorizados son:

otología (24-06-2016), audio (27-06-2016), electro (27-06-2016) y TAC (02-07-2016). Folio 159 (reverso). [107] Folio 159 (reverso). [108] Folio 160.

[109] María Elena Guarín Arias. A folios 178 al 184 obra certificado de existencia y representación legal de Activos S.A. expedido el 3 de agosto de 2016, en donde aparece indicado que la gerente es María Elena Guarín Arias.

[110] Fotocopia del contrato de suministro de trabajadores en misión No. 005 celebrado entre Colpensiones y Activos S.A. el 28 de enero de 2016 obra a folios 189 al 212.

En la cláusula segunda , numeral 1º, que habla del alcance, el contrato indica: "[…] los trabajadores en misión a ser suministrados serán de acuerdo con los requerimientos de Colpensiones en calidad de Empresa Usuaria para atender el alto volumen de la demanda el del servicio de operaciones en la Administradora del Régimen de Prima Media y cumplir las tareas o servicios requeridos […] || Igualmente siendo un contrato por la demanda sujeta a las necesidades de Colpensiones, el avance en la estabilización y/o cumplimiento del avance en la atención de la demanda y en el volumen de operaciones, de procesos, procedimientos, proyectos, a la consolidación de labores ocasionales, accidentales o transitorios y en todo caso dependiendo de las necesidades de la Empresa contratante, esta podrá solicitar [en] cualquier

momento la terminación de contratos laborales de los trabajadores en misión prescindiendo de los mismos, en el número o cantidad que corresponda […]" (folio 168).

[111] El listado de los 40 trabajadores retirados en el mes de mayo de 2016 obra a folio 224. [112] Folios 168 y 169. A folios 213 al 245 obran sendas copias del contrato individual de trabajo de trabajadores en misión por el término que dure la obra o labor celebrado con Gizethe Estefanía Rico Díaz; de las constancias de afiliación a la seguridad social; de las colillas de pago de los meses febrero, marzo, abril y mayo en donde se indica un salario de $3.985.857; de la comunicación de terminación del contrato con fecha del 27 de mayo de 2016; de la liquidación de prestaciones sociales; del listado de los 40 trabajadores retirados en el mes de mayo de 2016 más algunas cartas de notificación de retiro y las respectivas liquidaciones; de la constancia de pago del valor de las liquidaciones incluida la de la accionante, expedida por Bancolombia con fecha del 23 de junio de 2016, y del certificado laboral en donde la gerente de recursos humanos de Activos S.A, Sandra Beltrán Guillén, certifica que Gizethe Estefanía Rico Díaz laboró en la empresa a partir del 1 de febrero de 2016 hasta el 27 de mayo de 2016, mediante un contrato de trabajo por el término de duración de la obra o labor, y que en ejercicio del mismo fue asignada como trabajadora en misión a la usuaria Colpensiones, desempeñando el cargo de profesional II con una asignación mensual de $3.985.857.

[113] Sonia Yanet Martínez Venegas [114] En dicha comunicación se lee: "[…] en atención a lo expresado por la empresa mediante correo electrónico de fecha 24 de mayo del año en curso, en el sentido de enviar las cartas de notificación de retiro a un importante número de trabajadores en misión, con fecha de efectividad 27 de mayo de 2016, corresponde manifestar: || De conformidad con la cláusula segunda "ALCANCE Y ESPECIFICACIONES TÉCNICAS DEL BIEN O SERVICIO", se trata de un contrato por demanda sujeto a las necesidades de Colpensiones, por esta razón sólo dependiendo de las necesidades de COLPENSIONES, ésta podrá solicitar la terminación de contratos laborales de los trabajadores en misión, en el número o cantidad, perfil, calidades o dependencias que disponga COLPENSIONES.|| En el mismo sentido el literal a) de la cláusula cuarta "OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA" dispone que ACTIVOS debe retirar al trabajador en misión por solicitud de COLPENSIONES, siempre dependiendo de las necesidades de Colpensiones. || Por último se debe tener en cuenta que en la cláusula vigésima tercera "CONTINUIDAD DEL NEGOCIO", el contratista se compromete a implementar acciones para reducir los impactos negativos sobre la operación de COLPENSIONES por interrupciones que se puedan presentar en los procesos, las personas o la tecnología relacionada con el servicio objeto de este contrato. || De acuerdo con las disposiciones contractuales expuestas es claro que COLPENSIONES, conforme a la necesidad del servicio público que presta y para garantizar su prestación de manera continua solicita al contratista la terminación de contratos laborales[,] determina la cantidad de contratos a terminar, los perfiles y calidades de los trabajadores cuyos contratos serán terminados y las dependencias en las cuales dichas personas laboran" (folios 186 y 187).

[115] Doctor Carlos Alberto Parra Satizabal. La resolución de asignación de funciones obra a folio 397. [116] La respuesta y sus anexos obran a folios 246 al 297. A folios 264 al 296 obra fotocopia de los contratos de suministro de trabajadores en misión Nos. 005, 042, 053 y 119 celebrado entre Colpensiones y Activos S.A. y algunos de sus anexos.

[117] Folio 247. [118] Doctor Luis Gabriel Fernández Franco, actuando en virtud de lo dispuesto en la Resolución 3412 del 24 de octubre de 2012.

[119] La respuesta obra a folios 298 y 299. [120] Folios 300 al 307. [121] Folios 319 al 330. [122] Explicó: "Tal vez esto le resulte irrelevante, pero quiero explicarle que mi salario era de $3.985.857, como se puede constatar en los certificados allegados en la acción de tutela, me llegaba un aproximado de $3.620.000 una vez efectuados los descuentos de ley; pago un arriendo de $835.500, pagaba una cuota de apartamento de vivienda de interés social por valor de $817.000, con el fondo de empleados de ACTIVOS S.A. ahorraba entre $500.000 o $600.000 mensuales y mi idea era con eso poder comprar las puertas, pisos, baño y cocina del apartamento que estaba comprando, porque al ser VIS, lo

entregan en obra negra. || Ahora, mis gastos vitales son los siguientes: De agua pago un aproximado de $50.000, de luz pago un aproximado de $30.000, de celular pagaba $81.000, de teléfono, internet y televisión pagaba $110.000 aproximadamente, en desayunos del mes me gastaba aproximadamente $168.000, en almuerzos al mes pagaba un estimado de $240.000, en cena o comida me gastaba un aproximado de $150.000 al mes, en transportes debía de pagar $120.000. Ocasionalmente iba a lugares en los que el almuerzo sobrepasaba los ocho mil (8000) mil pesos, a veces y como toda persona gastaba en mercado, vestimenta y ocasionalmente en esparcimiento. || Ahora, el arriendo lo he venido pagando con la liquidación y con lo que tenía ahorrado y pensaba destinar para poder arreglar el apartamento VIS que me encontraba comprando, pero me preocupa con qué voy a pagar cuando se terminen los ahorros. || La cuota del apartamento VIS que me encontraba pagando dejé de pagarla desde el mes de mayo de 2016, porque no tengo cómo pagarla. || Actualmente mi único ingreso depende de lo que mi mamá me pueda prestar, mis gastos y mis necesidades se ven reducidas, el 30 de agosto de 2016 me suspendieron el servicio de agua por [no pagar la factura], por lo que me tocó recurrir a dinero prestado para poder pagar el servicio, el plan de celular lo bajé tan pronto me despidieron y en la actualidad pago $47.000, el teléfono, internet y televisión los cancelé porque no puedo seguirlos pagando […], pero no siempre voy a lograr conseguir prestado o donado. || Adicional a lo anterior, estoy segura que en el mes de enero, fecha para la cual voy a requerir solicitar el desembolso del crédito de vivienda del apartamento VIS, el banco va a poner trabas o muy seguramente lo va a negar porque para ellos no va a resultar viable prestar a alguien sin ingresos y más aún, con solución laboral || Resulta importante decirle a su señoría que salta a la vista que mi mínimo vital se ha visto afectado en todo sentido y mi subsistencia se ve en grave dificultad ” (folio 329). Anexó fotocopia de la planilla integrada de autoliquidación de aportes en compensar de agosto de 2016 (folio 331), fotocopia del acta de suspensión del servicio de agua por no pago ejecutada el 3 de agosto de 2016 (folio 332) y fotocopia de una comunicación enviada por la gerente de atención espacial de Claro en el sentido de que fue atendida su solicitud de cancelación de los servicios instalados en su cuenta (folio 333).

[123] Folios 6 al 9 del cuaderno de impugnación. [124] Folio 9. [125] La demanda y sus anexos obran a folios 1 al 26. [126] Folio 4. [127] A folio 11 obra constancia de invalidez del señor Luis Ramón Amaya Martínez expedida el 8 de septiembre de 2015 por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar. En dicho documento se indica como diagnóstico “trastorno de la marcha” y una calificación total de pérdida de la capacidad laboral del 26%, que corresponde a una incapacidad permanente parcial, con los siguientes porcentajes:

deficiencia 15%, discapacidad 5% y minusvalía 6%. [128] Fotocopia del contrato de prestación de servicios obra a folios 12 al 15. [129] Fotocopia del contrato de prestación de servicios obra a folios 16 al 19.

[130] A folios 20 al 21 obra fotocopia de la adición y prórroga No. 001 al contrato de prestación de servicios No. 082 del 7 de mayo de 2015, suscrita por las partes el 6 de noviembre de 2015. El valor de la adición fue de un millón setecientos nueve mil novecientos ochenta y cuatro pesos m.l. ($1.709.984) y una prórroga de un mes y 24 días.

[131] Fotocopia del contrato de prestación de servicios obra a folios 22 al 25. [132] A folio 26 obra fotocopia de un certificado expedido por la técnico operativo de la E.S.E. Hospital el Socorro de San Diego, Cesar, el 16 de junio de 2016, en donde se indica que Luis Ramón Amaya Martínez prestó sus servicios en dicha institución como auxiliar de facturación a través de los siguientes contratos: contrato de prestación de servicios No. 036 del 7 de enero de 2015, por un término de duración de cuatro (4) meses; contrato de prestación de servicios No. 082 del 7 de mayo de 2015, por un término de duración de seis (6) meses; adición No. 001 al contrato de prestación de servicios No. 082 del 7 de noviembre de 2015, por un término de duración de cincuenta y cuatro (54), y contrato de prestación de servicios No.

046 del 2 de febrero de 2016, por un término de duración de cuatro (4) meses. [133] Fotocopias de las cédulas de ciudadanía de Dubis Helena y Antonia Beatriz obran a folios 7 y 8. A folio 9 aparece fotocopia del registro civil de nacimiento de Ángel Andrés Amaya Arzuaga en donde se indica como fecha de nacimiento el 23 de julio de 2014. A

folio 10 obra fotocopia de la declaración extraproceso rendida en la Notaría Única del Círculo Notarial de San Diego, Cesar, el 23 de junio de 2016, por Luis Ramón Amaya Martínez y Dubis Helena Arzuaga Arzuaga. En dicho documento las partes declaran la conformación de una unión marital de hecho desde hace 3 años de la cual nació Ángel Andrés Amaya Arzuaga, además, que tanto la madre como el hijo dependen económicamente del señor Amaya Martínez.

[134] Folio 28. [135] Doctor Edgar Enrique Orozco Venera. El poder para actuar otorgado por la gerente (E) del Hospital el Socorro E.S.E. de San Diego, Cesar, Zoraida Santiago Manosalva, obra a folio 49 y el decreto de nombramiento y el acta de posesión obran a folios 51 al 56.

[136] La contestación y sus anexos obrar a folios 31 al 56. [137] Una constancia en el sentido indicado obra a folio 50. [138] Folio 32. [139] Folio 32.

[140] Folio 35. [141] Ibídem. [142] Folios 57 al 67. [143] Folio 67. [144] Doctor Edgar Enrique Orozco Venera. [145] Los resultados de las consultas obran a folios 82 y 83.

[146] Folios 3 al 5 del cuaderno de impugnación. [147] La demanda y sus anexos obran a folios 1 al 16. [148] Folio 10. [149] A folio 14 obra fotocopia del certificado de prórroga de una incapacidad médica otorgada por Cafesalud a la accionante con fecha inicial del 1 de mayo de 2016 y fecha final del 30 de mayo de 2016 (30 días otorgados), indicando como origen “Enfermedad General”.

[150] En la carta obrante a folio 13 se lee: “La oficina de Gestión Humana, se permite informar que el día miércoles (01) de junio de 2016, termina la obra o labor para la cual fue contratad[a], en consecuencia, de acuerdo con lo previsto en la ley, ese día quedará terminado su contrato de trabajo. || El lunes (13) de junio de 2016, se realizará la transferencia de sus prestaciones sociales a su cuenta de nómina, previa tramitación del paz y salvo correspondiente. || La empresa se permite informar que si desea practicarse el examen médico de retiro, debe solicitar la respectiva orden a la oficina de Gestión Humana y puede acudir al centro médico […], dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de recibo de la presente comunicación. De igual manera, dentro del término de ley, se le estarán remitiendo los soportes de pago de la seguridad social y parafiscales en los últimos tres meses de vinculación”.

[151] A folios 15 y 16 obra fotocopia de la historia clínica - consulta externa de la Clínica Ibagué S.A. fechada el 24 de mayo de 2016. En dicho documento se refiere como enfermedad actual “remodelación meniscal y condroplastia de rodilla der[echa] - 5 meses”; diagnóstico:

“Gonartrosis no especificada”, y recomendaciones: “Aun con dolor medial secundario a condromalasia medial - para ello se recomienda hacer manejo médico - se le recomienda reinicio laboral - restricciones no puede elevar, cargar, empujar objetos pesados o pasar largas horas de pie - se explica - cita [en] 2 meses”. Al final se indica que el médico tratante de ortopedia y traumatología es Carlos Soto Saavedra.

[152] Folio 18. [153] Doctora Beatriz Eugenia Correa Vieira, según poder para actuar otorgado por el representante legal Juan Carlos Cubillos Escudero obrante a folios 31 y 32. El certificado de existencia y representación legal de la empresa ConSalfa S.A.S., con domicilio en Bogotá, aparece a folios 33 al 38.

[154] A folios 40 al 42 obra fotocopia del contrato por obra o labor contratada suscrito entre ConSalfa S.A.S. y Blanca Cecilia Ríos Remicio. En dicho documento se indica: obra: Río Claro Horno - Molienda; salario: $630.387; fecha de iniciación: 13 de mayo de 2014;

oficio: ayudante de aseo. [155] Folio 23. [156] Ibídem. [157] Ibídem. Comunicación en el sentido referido obra a folio 43. A folio 48 aparece una constancia expedida por el gerente de proyectos de Cementos Argos, con fecha del 23 de febrero de 2016, en donde se indica que finalizaron las labores correspondientes al contrato No. 0032013001988 para el

proyecto denominado “aumento de capacidad de producción de clinker en horno 1” para la planta Rioclaro, ubicada en el kilómetro 165 autopista Medellín-Bogotá, quedando pendiente el cierre técnico y administrativo del contrato referido.

[158] Se aporta la carta de terminación del contrato de trabajo por obra o labor (folio 39). [159] Folio 24. [160] Folios 49 al 58. [161] Folio 72.

[162] “Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política”. [163] Para una explicación de la fuente directa que el Constituyente de 1991 tuvo para establecer la procedencia de la acción de tutela contra particulares, ver la sentencia T-099 de 1993 (M.P. Alejandro Martínez Caballero).

[164] Ver la sentencia T-198 de 2007 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio). [165] Ver la sentencia T-233 de 1994 (M.P. Carlos Gaviria Díaz). [166] Este último caso fue estudiado en la sentencia T-233 de 1994 (M.P. Carlos Gaviria Díaz).

[167] Un conjunto de supuestos fácticos que denotan la condición de indefensión puede consultarse en la sentencia T-277 de 1999 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra). También ver la T-1040 de 2006 (M.P.

Humberto Antonio Sierra Porto). [168] El tema puede ser ampliado en la sentencia T-371 de 2009 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio). [169] Ibídem.

[170] Sentencia T-769 de 2005 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández). [171] En este sentido, pueden consultarse las sentencias T-526 de 2005 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), T-016 de 2006 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T-692 de 2006 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), T-905 de 2006 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto), T-1084 de 2006 (M.P. Álvaro Tafur Galvis), T-1009 de 2006 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández), T-792 de 2007 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-825 de 2007 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T-243 de 2008 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T-594 de 2008 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), T-189 de 2009 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva), T-299 de 2009 (M.P. Mauricio González Cuervo), T-265 de 2009 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto), T-691 de 2009 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio), T-883 de 2009 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), T-328 de 2010 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio), entre muchas otras.

[172] La resolución obra a folio 88. [173] Sentencia T-827 de 2003 (M.P. Eduardo Montealegre Lynett). [174] Sobre la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, resultan relevantes las sentencias T-225 de 1993 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa), en la cual se sentaron la primeras directrices sobre la materia, que han sido desarrolladas por la jurisprudencia posterior; SU-544 de 2001 (M.P. Eduardo Montealegre Lynett. S.V. Rodrigo Escobar Gil, Marco Gerardo Monroy Cabra y Álvaro Tafur Galvis); SU-1070 de 2003 (M.P. Jaime Córdoba Triviño. S.V. Rodrigo Escobar Gil, Marco Gerardo Monroy Cabra, Eduardo Montealegre Lynett Y Clara Inés Vargas Hernández; A.V. Jaime Araujo Rentería;

A.V. Jaime Córdoba Triviño; A.V. Alfredo Beltrán Sierra); T-827 de 2003 (M.P. Eduardo Montealegre Lynett); T-1225 de 2004 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), y T-702 de 2008 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa).

[175] Ver, por ejemplo, las sentencias T-1316 de 2001 (M.P. Rodrigo Uprimny Yepes), T-719 de 2003 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T-456 de 2004 (M.P. Jaime Araujo Rentería), T-015 de 2006 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T-515A de 2006 (M.P. Rodrigo Escobar Gil), T-700 de 2006 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T-972 de 2006 (M.P. Rodrigo Escobar Gil), T-1042 de 2010 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), T-167 de 2011 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez), T-352 de 2011 (M.P Luis Ernesto Vargas Silva), T-206 de 2013 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio), T-269 de 2013 (M.P. María Victoria Calle Correa), T-405 de 2015 (M.P. María Victoria Calle Correa. S.P.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez), T-141 de 2016 (M.P.

Alejandro Linares Cantillo), entre otras. [176] El Código Procesal del Trabajo establece en su artículo 2º que la jurisdicción laboral conoce de “[l] os conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de

trabajo ” (num 1º), y de “[l] os conflictos jurídicos que se originan en el reconocimiento y pago de honorarios o remuneraciones por servicios personales de carácter privado, cualquiera que sea la relación que los motive ”.

Por su parte, el Código General del Proceso dice en su artículo 15 que “[c] orresponde a la jurisdicción ordinaria en su especialidad civil, el conocimiento de todo asunto que no esté atribuido expresamente por la ley a otra especialidad jurisdiccional ordinaria ” [177] L a Corte ha puesto de presente esta excepcional procedencia de la tutela en las siguientes sentencias: T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-661 de 2006 (M.P Álvaro Tafur Galvis), T-1038 de 2007 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto), T-812 de 2008 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), T-263 de 2009 (M.P.

Luis Ernesto Vargas Silva), T-467 de 2010 (M.P Jorge Iván Palacio Palacio), T-996 de 2010 (M.P Luis Ernesto Vargas Silva), T-292 de 2011 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva), T-910 de 2011 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), T-263 de 2012 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio), T-440A de 2012 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto), T-484 de 2013 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), T-445 de 2014 (M.P. María Victoria Calle Correa. A.V Mauricio González Cuervo y Luis Guillermo Guerrero Pérez) y T-673 de 2014 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio y S.P.V. Gloria Stella Ortiz Delgado), entre muchas otras.

[178] A folio 5 obra fotocopia de su cédula de ciudadanía con fecha de nacimiento del 21 de febrero de 1981. [179] Folio 8. [180] A este respecto, es necesario recordar que en desarrollo de los principios de celeridad, eficacia, oficiosidad e informalidad de la acción de tutela, esta Corporación ha considerado que, para lograr una protección efectiva de los derechos fundamentales, hay ocasiones en las que resulta pertinente, e incluso necesario, requerir información por vía telefónica a los peticionarios o sus familiares sobre algunos aspectos fácticos puntuales que requieran mayor claridad. Sobre el particular, véanse las sentencias T-603 de 2001 (M.P.

Clara Inés Vargas Hernández), T-476 de 2002 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T-341 de 2003 (M.P. Jaime Araujo Rentería), T-643 de 2005 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), T-219 de 2007 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), T-726 de 2007 (M.P.

Catalina Botero Marino), T-162 de 2013 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub) y T-155 de 2014 (M.P. María Victoria Calle Correa), entre muchas otras.

La llamada telefónica se hizo el 13 de febrero de 2017. [181] Médica Marisel E. Martínez M. Fotocopia de la ecografía obra a folio 24 del expediente de revisión.

[182] Posterior a la cirugía, a la señora Ady Esperanza le fueron expedidas las siguientes incapacidades médicas por parte de Cafesalud: una incapacidad inicial por 15 días, del 30 de mayo al 13 de junio de 2016 (folios 47 y 48), y una prórroga de 15 días, del 14 de junio al 28 de junio de 2016 (folio 49). Para un total de 30 días de incapacidad.

[183] Señaló la apoderada judicial que los padres de Ady Esperanza viven en la vereda Luisa García del municipio de San Luis, Tolima, son campesinos y actualmente no trabajan debido a una enfermedad coronaria del padre (Agustín Aragón) que lo ha incapacitado para laboral y ha implicado que esté bajo el cuidado de la madre de la accionante (María Cecilia Bernate) quien es ama de casa y ocasionalmente vende helados y tamales en el municipio (folio 32, reverso, del expediente de revisión).

[184] La abogada explicó que si bien se encontraba adelantando estudios superiores a distancia de psicología en la Universidad Minuto de Dios, se vio en la necesidad de aplazarlos por falta de recursos económicos (folio 32, reverso, del expediente de revisión).

[185] A folio 28 del expediente de revisión obra acta de una declaración extraproceso rendida bajo juramento por Claudia Patricia Nieto Castro en la Notaría Décima del Círculo de Bogotá el 13 de febrero de 2017, en la que se lee: “[…] desde junio de 2016 hasta el día de hoy mi esposo […] Elicio Sabogal González […] y yo hemos sostenido a la

señorita Ady Esperanza González Aragón Bernate […] económicamente como para gastos de alimentación, educación y manutención en general, y además […] cuidamos de ella mientras se [encontraba] desempleada y […] costeamos todos los gastos de la incapacidad médica por una cirugía que le fue realizada, […]".

[186] A folio 121 obra fotocopia de su cédula de ciudadanía con fecha de nacimiento del 9 de enero de 1981. [187] Folios 64 al 76. [188] A folio 18 se encuentra un registro médico del Hospital Local de San Martín E.S.M. en donde se registraron los datos personales del accionante y se incluyó una afirmación en este sentido en el ítem estado civil.

[189] En la demanda el señor Morales Peñuela señaló que la pérdida de su empleo sumada a su deficiencia física afectaban su mínimo vital y el de su familia, teniendo en cuenta que él es el proveedor de su núcleo familiar. Esta afirmación no fue controvertida con la empresa accionada.

[190] La información fue consultada en la página web www.sisben.gov.co el 9 de marzo de 2017. Folio 16 del expediente de revisión. En el documento se lee: " Base Certificada Nacional - Corte: 25 de enero del 2017", "Estado: VALIDADO".

[191] La información fue consultada en la página web http://ruafsvr2.sispro.gov.co/RUAF/Cliente/WebPublico/Consultas/D04AfiliacionesPersonaRUAF.aspx el 8 de marzo de 2017. Folios 17 y 18 del expediente de revisión.

[192] Al respecto, en la sentencia T-106 de 2015 (M.P. Gloria Stella Ortiz Díaz) la Sala Quinta de Revisión señaló: "[…] la jurisprudencia repetidamente ha señalado que en los casos en los que se solicita el reintegro de un trabajador en condiciones de indefensión la tutela procede excepcionalmente como mecanismo de protección urgente, dado que los procesos ordinarios no ofrecen garantías adicionales para estas personas" (esta línea de argumentación se siguió en la sentencia T-141 de 2016, M.P. Alejandro Linares Cantillo). En esa ocasión se estudiaron los casos de dos mineros, mayores de 60 años, quienes fueron diagnosticados con enfermedades de origen profesional y común, en especial de carácter respiratorio, cuyos contratos laborales fueron terminados, según el empleador, por vencimiento del plazo acordado, sin contar con la autorización del Ministerio del Trabajo. La Sala tuteló transitoriamente los derechos de los accionantes, garantizándoles la estabilidad laboral reforzada, y ordenó el reintegro de los accionantes mientras se resuelven las controversias ante la jurisdicción ordinaria en su competencia laboral.

[193] A folio 165 obra un certificado de la Caja de Compensación Familiar Compensar en que se indica como fecha de nacimiento de la accionante el 3 de febrero de 1989.

[194] Folios 64 al 76. [195] La llamada telefónica se hizo el 17 de febrero de 2017. [196] Remitió vía correo electrónico el acta de una declaración extraproceso rendida bajo juramento por ella en la Notaría Veintitrés de Bogotá el 21 de febrero de 2017, que confirma los hechos descritos (folios 17 y 18 del expediente de revisión).

[197] Remitió vía correo electrónico las copias de las planillas integradas de autoafiliación a salud, pensiones y riesgos laborales de los meses septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2016 y enero y febrero de 2017, en donde se observa que el IBL corresponde al salario mínimo legal mensual vigente de los años 2016 y 2017 (folios 21 al 26 del expediente de revisión).

[198] Copia del derecho de petición referido, con fecha de recepción por parte del Grupo ASD del 17 de febrero de 2017, obra a folio 27 del expediente de revisión. La accionada estuvo vinculada temporalmente con el Grupo ASD S.A.S. del 18 de junio de 2016 al 18 de agosto de 2016 como analista operativo jurídico. La veracidad de esta información se corroboró telefónicamente con la oficina de gestión humana de la empresa.

[199] La información fue consultada en la página web http://ruafsvr2.sispro.gov.co/RUAF/Cliente/WebPublico/Consultas/D04AfiliacionesPersonaRUAF.aspx el 7 de marzo de

2017. Folios 29 al 31 del expediente de revisión.

[200] Folios 64 al 76. [201] A folio 6 obra fotocopia de su cédula de ciudadanía con fecha de nacimiento del 8 de agosto de 1971. [202] A folio 11 obra constancia de invalidez del señor Luis Ramón Amaya Martínez expedida el 8 de septiembre de 2015 por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar. En dicho documento se indica como diagnóstico "trastorno de la marcha" y una calificación total de pérdida de la capacidad laboral del 26%, que corresponde a una incapacidad permanente parcial, con los siguientes porcentajes: deficiencia 15%, discapacidad 5% y minusvalía 6%.

[203] Fotocopias de las cédulas de ciudadanía de Dubis Helena y Antonia Beatriz obran a folios 7 y 8. A folio 9 aparece fotocopia del registro civil de nacimiento de Ángel Andrés Amaya Arzuaga en donde se indica como fecha de nacimiento el 23 de julio de 2014. A folio 10 obra fotocopia de la declaración extraproceso rendida en la Notaría Única del Círculo Notarial de San Diego, Cesar, el 23 de junio de 2016, por Luis Ramón Amaya Martínez y Dubis Helena Arzuaga Arzuaga. En dicho documento las partes declaran la conformación de una unión marital de hecho desde hace 3 años de la cual nació Ángel Andrés Amaya Arzuaga, además, que tanto la madre como el hijo dependen económicamente del señor Amaya Martínez.

[204] La información fue consultada en la página web www.sisben.gov.co el 13 de marzo de 2017. Folio 16 del expediente de revisión. En el documento se lee: " Base Certificada Nacional - Corte: 25 de enero del 2017", "Estado: VALIDADO".

[205] La información fue consultada en la página web http://ruafsvr2.sispro.gov.co/RUAF/Cliente/WebPublico/Consultas/D04AfiliacionesPersonaRUAF.aspx el 13 de marzo de 2017. Folio 15 del expediente de revisión.

[206] A folio 12 obra fotocopia de la cédula de ciudadanía de la accionante en donde aparece como fecha de nacimiento el 28 de noviembre de 1971.

[207] A folios 40 al 42 obra fotocopia del contrato por obra o labor contratada suscrito entre ConSalfa S.A.S. y Blanca Cecilia Ríos Remicio. En dicho documento se indica: obra: Río Claro Horno - Molienda; salario: $630.387; fecha de iniciación: 13 de mayo de 2014;

oficio: ayudante de aseo. [208] Folios 15 y 16. [209] La llamada telefónica fue realizada el 13 de marzo de 2017 y fue atendida directamente por la señora Blanca Cecilia.

[210] A folio 21 obra registro civil de nacimiento de Javier Aristides Vargas Ríos, con fecha de nacimiento del 6 de noviembre de 2001. Se indica que el padre es Aristides Vargas y la madre es Blanca Cecilia Ríos Remicio.

[211] La accionante remitió una declaración extraproceso realizada bajo juramento por ella en la Notaría Tercera del Círculo de Ibagué el 13 de marzo de 2017, en donde ratifica los hechos descritos (folios 19 y 20 del expediente de revisión).

[212] La información fue consultada en la página web www.sisben.gov.co el 13 de marzo de 2017. Folio 16 del expediente de revisión. En el documento se lee: " Base Certificada Nacional - Corte: 25 de enero del 2017", "Estado: VALIDADO".

[213] La información fue consultada en la página web http://ruafsvr2.sispro.gov.co/RUAF/Cliente/WebPublico/Consultas/D04AfiliacionesPersonaRUAF.aspx el 13 de marzo de 2017. Folios 17 y 18 del expediente de revisión.

[214] Sentencia T-225 de 2012 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto). En esa oportunidad correspondió a la Sala Octava de Revisión determinar si la empresa ARDCO Construcciones Ltda. y la Central Hidroeléctrica de Caldas S.A. E.S.P. vulneraron los derechos fundamentales a la salud, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada de un ciudadano al desvincularlo de su trabajo estando incapacitado a causa de un accidente de tránsito sufrido, y si en virtud del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, ambas empresas, tanto la contratista como la beneficiaria de la obra, debían responder solidariamente por la vulneración de los derechos alegados por el accionante. Posición reiterada en la sentencia T-226 de 2012 (M. P. Humberto Antonio Sierra Porto), en donde correspondió a Corporación determinar si las entidades demandadas (Consorcio ITS, Ecopetrol S.A. y A.R.P. Seguros Bolívar) vulneraron los derechos fundamentales a la salud, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada de un ciudadano, debido a que fue despedido pese a que se encontraba en una situación de especial debilidad manifiesta como consecuencia de un accidente de trabajo, además mientras se encontraba incapacitado. En ambas providencias la Corte resolvió tutelar la estabilidad laboral reforzada de los accionantes.

[215] Sentencias T-225 y T-226 de 2012 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto), fundamento jurídico 5. En la sentencia T-546 de 2000 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa), la Corte admitió la existencia de ciertos grados de estabilidad en el empleo, entre otras: (i) la absoluta, (ii) la impropia y (iii) la precaria. La primera está dada por la seguridad plena de conservar intacto el vínculo laboral; la segunda permite el pago de una indemnización a cambio de la efectividad del despido o desvinculación; y la última se presenta en el contexto de las relaciones donde el patrono goza de un amplio grado de discrecionalidad, como ocurre en los cargos de libre nombramiento y remoción.

[216] Sentencia C-470 de 1997 (M.P. Alejandro Martínez Caballero). En esta ocasión la Corte resolvió declarar exequible el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, tal y como fue modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990, en el entendido de que, en los términos de la sentencia, y debido al principio de igualdad (art. 13 C.P.) y a la especial protección constitucional a la maternidad (arts. 43 y 53 C.P.), carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario del trabajo competente, quien debe verificar si existe o no justa causa probada para el despido.

[217] La sentencia C-470 de 1997 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), analiza el derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres trabajadoras embarazadas y los trabajadores aforados.

[218] Sentencias T-225 y T-226 de 2012, fundamento jurídico 5 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto). [219] La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, incorporada a nuestra legislación interna mediante la Ley 762 de 2002, recoge por primera vez una definición normativa y precisa del concepto de discapacidad: “El término discapacidad significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”. Así entendida, la discapacidad no puede asimilarse, necesariamente, a pérdida de la capacidad laboral, ya que personas con algún grado discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral. Por ello se establece diferencia entre discapacidad e invalidez, esta última definida por el artículo 38 de la Ley 100 de 1993, en los siguientes términos: “ESTADO DE INVALIDEZ. Para los efectos del presente capítulo se considera inválida la persona que por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral”.

[220] “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones”.

[221] Posición que se funda en la sentencia T-427 de 1992 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz), reiterada en las sentencias T-441 de 1993 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo), T-198 de 2006 (M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra) T-198 de

2006 (M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-307 de 2008 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto), T-504 de 2008 (M.P. Rodrigo Escobar Gil), T-650 de 2009 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto), T-614 de 2011 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla), T-461 de 2012 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio), T-447 de 2013 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva), entre otras. En la sentencia T-198 de 2006, ya citada, al estudiar el caso de una persona que había sido despedida sin justa causa de la empresa en la que laboraba, pese a encontrarse en situación de indefensión por el deterioro grave de su salud y sin haber sido calificado su grado de invalidez, la Sala Sexta de Revisión efectuó un estudio detallado de los conceptos de deficiencia, discapacidad y minusvalidez con fundamento en las normas internacionales, la preceptiva nacional y los antecedentes jurisprudenciales. Además, en lo que hace referencia al universo de beneficiarios de la Ley 361 de 1997, sostuvo que "en materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez". Así, resolvió proteger los derechos del tutelante al trabajo y a la igualdad, con fundamento en la especial protección a las personas en condición de discapacidad.

[222] Sentencia C-531 de 2000 (M.P. Álvaro Tafur Galvis). El condicionamiento se fundó constitucionalmente en " los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54) ".

[223] M.P. Alfredo Beltrán Sierra. Mediante esta providencia la Corporación declaró la exequibilidad de la expresión subrayada del artículo 33 de la Ley 361 de 1997, que dispone: "El ingreso al servicio público o privado de una persona limitada que se encuentre pensionada, no implicará la pérdida ni suspensión de su mesada pensional, siempre que no implique doble asignación del tesoro público" [224] Ibídem. Y agregó: "[se] encuentra absolutamente razonable que el legislador establezca disposiciones que faciliten y estimulen el reintegro a la actividad laboral de las personas que sufren alguna clase de limitación, creando condiciones de privilegio aceptables para que se haga realidad la integración social, pues, en esta medida se cumplen propósitos directamente relacionados con la dignidad como persona, razón de ser de la Constitución de 1991".

[225] Ver la sentencia SU-049 de 2017 (M.P. María Victoria Calle Correa. S.P.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez; S.P.V. Alejandro Linares Cantillo, y S.P.V. Gloria Stella Ortiz Delgado).

[226] Entre otras, así lo ha dicho la Corte en la sentencia T-1219 de 2005 (M.P. Jaime Córdoba Triviño). En ella, la Corte examinó si una persona que sufría de diabetes y ocultó esa información en la entrevista de trabajo para acceder al empleo, tenía el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada frente a la decisión de la empresa de desvincularlo por haber omitido dicha información. Para decidir, la Corte consideró que cuando se trata de personas en "circunstancias excepcionales de discriminación, marginación o debilidad [m]anifiesta", la estabilidad en el empleo contemplada en el artículo 53 Superior tiene una relevancia especial y puede ser protegida por medio de la acción de tutela, como garantía fundamental.

Concluyó que el trabajador sí tenía ese derecho fundamental a causa de las condiciones de debilidad y, en consecuencia, ordenó su reintegro. [227] Ver la sentencia T-520 de 2008 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa). En esa oportunidad, la Corte concluyó que si bien el accionante tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada debido a sus condiciones de salud, tal derecho no había sido vulnerado por su empleador porque "[n]o existen razones para pensar que la relación laboral ha concluido, y por ende no existe al respecto ninguna vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno que pueda ser objeto de pronunciamiento por el juez de tutela". Para justificar el derecho fundamental a la estabilidad

laboral reforzada, la Corte hizo alusión al derecho a la igualdad de las personas (artículo 13 de la C. P.) que por su condición física o mental “se encuentr[a]n en circunstancias de debilidad manifiesta”.

[228] Al respecto, la sentencia SU-049 de 2017 (M.P. María Victoria Calle Correa. S.P.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez; S.P.V. Alejandro Linares Cantillo, y S.P.V. Gloria Stella Ortiz Delgado), en donde la Corporación realizó un estudio de la estabilidad ocupacional reforzada aplicable en el marco de contratos de prestación de servicios, señaló:

“Los seres humanos no son objetos o instrumentos, que solo sean valiosos en la medida de su utilidad a los fines individuales o económicos de los demás. Las personas tienen un valor en sí mismas, y al experimentar una afectación de salud no pueden ser tratadas como las mercancías o las cosas, que se desechan ante la presentación de un ‘desperfecto’ o ‘problema funcional’. Un fundamento del Estado constitucional es “ el respeto de la dignidad humana ” (CP art 1), y la Constitución establece que el trabajo, “ en todas sus modalidades ”, debe realizarse en condiciones dignas y justas (CP art 25). Estas previsiones impiden que en el trabajo las personas sean degradadas a la condición exclusiva de instrumentos”.

[229] En la sentencia T-263 de 2009 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva), al estudiar el caso de una mujer que había sido desvinculada de su trabajo sin autorización de la entidad competente, a pesar de que tenía cáncer, la Corte Constitucional señaló que se le había violado su derecho a la estabilidad laboral reforzada y ordenó reintegrarla en condiciones especiales. En sus fundamentos, la Corte indicó que una de las razones hermenéuticas que sustentan el derecho fundamental a la “estabilidad laboral reforzada” es el precepto constitucional que dispone el deber del Estado de adelantar “una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”, contemplado en el artículo 47 Superior.

[230] La sentencia T-1040 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil) fue una de las primeras que se pronunció sobre la materia. En esa ocasión la Sala Quinta de Revisión planteó: “La construcción de la solidaridad humana y no la competencia mal entendida por sobrevivir, es el principio de razón suficiente del artículo 95 de la Carta Política y por ello, en lugar de rechazar a quien está en situación ostensible de debilidad, es deber positivo de todo ciudadano -impuesto categóricamente por la Constitución- el de socorrer a quien padece la necesidad, con medidas humanitarias. La acción humanitaria es aquella que desde tiempos antiquísimos inspiraba a las religiones y a las sociedades filantrópicas hacia la compasión y se traducía en medidas efectivas de socorro, que hoy recoge el derecho internacional humanitario. En el caso sub-judice, lo solidario, lo humanitario, lo respetuoso de los derechos fundamentales implicados era, se insiste, mantener al trabajador en su cargo o trasladarlo a otro similar que implicara menos riesgo hipotético”. También en la sentencia T-519 de 2003 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), la Sala Sexta de Revisión vinculó los elementos del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada al principio de solidaridad. En esa oportunidad, señaló que el derecho a la estabilidad especial o reforzada, que se predica respecto de ciertos sujetos, “se soporta, además […] en el cumplimiento del deber de solidaridad; en efecto, en estas circunstancias, el empleador asume una posición de sujeto obligado a brindar especial protección a su empleado en virtud de la condición que presenta”. Más recientemente, en la sentencia SU-049 de 2017 (M.P. María Victoria Calle Correa. S.P.V.

Luis Guillermo Guerrero Pérez; S.P.V. Alejandro Linares Cantillo, y S.P.V. Gloria Stella Ortiz Delgado) la Sala Plena señaló que “[l] a solidaridad supone asumir como propias causas en principio ajenas, cuando el titular de ellas no puede por razones objetivas ejercer su defensa y protección individualmente de forma integral. El hecho de elevar a deber constitucional el principio de solidaridad implica que incluso si, en tales casos, las causas ajenas no se asumen voluntariamente por otras personas, pueden ser adjudicadas por las instituciones del Estado entre distintos individuos, grupos o entidades. Un posible detonante del deber constitucional de solidaridad puede ser la pérdida de capacidad laboral en un grado considerable, o la experimentación objetiva de una dolencia o problema de salud que afecte sustancialmente el desempeño en condiciones regulares de las labores de las cuales uno o más seres humanos derivan su

sustento. En tales eventos, obrar solidariamente implica hacerse cargo total o parcialmente de los costos humanos que implica para la persona su situación de salud. Si no se observa una asunción voluntaria del deber de solidaridad, el Estado puede distribuir las cargas de la persona afectada de forma razonable entre otras personas. La Constitución, la ley y la jurisprudencia han tenido en cuenta para tal efecto los vínculos prexistentes a la situación que motiva el obrar solidario. Así, por ejemplo, cuando una persona experimenta una afectación de salud relevante, el principio de solidaridad implica para sus familiares la asunción de su cuidado y asistencia personal [sentencia T-154 de 2014, M.P.

Luis Guillermo Guerrero Pérez] ; para las instituciones de salud con las que estaba vinculado y venía recibiendo tratamiento, el deber de continuar la prestación de servicios que requiera [sentencia C-800 de 2003, M.P.

Manuel José Cepeda Espinosa] ; y para sus empleados y contratantes, el deber de preservarlo en el empleo a menos que concurra justa causa convalidada por la oficina del Trabajo, sin perjuicio de la obligación de reubicarlo, capacitarlo y ajustar las condiciones de su trabajo al cambio en sus condiciones existenciales, pues esto además se acompasa con el principio de integración social (CP art 43)".

[231] Así lo dejó sentado la Sala Quinta de la Corporación en la sentencia T-1040 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil), en la que le correspondió determinar si la situación de disminución física en que se encontraba la demandante debido a su afectación de salud y su recuperación, la hacían sujeto de una protección especial que implicara el derecho al reintegro.

Consideró que pese a que la accionante no se encontraba calificada como discapacitada, sí estaba disminuida físicamente en el momento en que fue despedida, en la medida en que la afectación de su salud y la recuperación posterior a las intervenciones a las que fue sometida le impedían el desarrollo de las labores impuestas por su empleador. En consecuencia, ordenó el reintegro de la trabajadora, considerando ineficaz su despido, aplicando de esta manera la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997. Esta posición fue reiterada en las sentencias T-256 y T-351 de 2003 (M.P. Rodrigo Escobar Gil), T-519 de 2003 y T-632 de 2004 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-1183 de 2004 (M.P. Manuel José Cepeda Espinoza), T-283 de 2005 (M.P. Rodrigo Escobar Gil), T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-518 de 2008 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T-819 de 2008 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández), T-554 de 2009 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva), T-603 de 2009 (M.P.

Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), T-307 de 2010 (M.P. María Victoria Calle Correa), T-050 y T-415 de 2011 (M.P. María Victoria Calle Correa), T-225 y T-226 de 2012 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto), T-341 de 2012 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub), T-372 de 2012 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio) y T-754 de 2012 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub), T-597 de 2014 T-597 de 2014 (M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. A.V. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), T-106 de 2015 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado), T-351 de 2015 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), T-405 de 2015 (M.P. María Victoria Calle Correa. S.P.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez), T-594 de 2015 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva), T-691 de 2015 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio), T-057 de 2016 (M.P Jorge Ignacio Pretelt Chaljub), T-141 de 2016 (M.P. Alejandro Linares Cantillo), T-251 de 2016 (M.P. Alberto Rojas Ríos), y más recientemente en la sentencia SU-049 de 2017 (M.P. María Victoria Calle Correa. S.P.V.

Luis Guillermo Guerrero Pérez; S.P.V. Alejandro Linares Cantillo, y S.P.V. Gloria Stella Ortiz Delgado). [232] Sentencia T-1040 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil).

Posición reiterada en la sentencia T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), entre otras. En la sentencia T-094 de 2010 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto), se analizaron sendas decisiones de primera y segunda instancia mediante las cuales se resolvió negativamente la solicitud de reintegro elevada por una ex trabajadora de la empresa demandada, quien a la fecha de desvinculación padecía lumbalgia crónica y artrosis degenerativa de columna, y aducía la ineficacia

de su despido por falta de autorización de la autoridad del trabajo, de acuerdo a lo reglado por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En esa oportunidad, la Sala Octava de Revisión decidió revocar los fallos y ordenar a la accionada reintegrar a la trabajadora al cargo que venía ocupando antes de la fecha del despido o a uno de igual o mejor jerarquía, en atención a sus aptitudes laborales y su estado actual de salud. Asimismo, ordenó el reconocimiento y pago a su favor de "una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997".

[233] Esto quedó bastante claro en la sentencia T-351 de 2003 (M.P. Rodrigo Escobar Gil), en reiteración de la posición sostenida en la sentencia T-1040 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil). En esa ocasión la Sala Quinta de Revisión consideró el caso de un trabajador que había disminuido su capacidad visual y presentaba pérdida en la memoria en razón de un accidente de tránsito que lo había dejado once días inconsciente. A raíz de esta situación el médico de salud ocupacional de la Empresa solicitó la reubicación del trabajador. La Compañía reubicó al trabajador, sin embargo, en su opinión, este cambio afectó en forma más grave su salud. Ante esta circunstancia el actor pidió nuevamente su traslado a otras funciones, encontrando una respuesta omisiva, razón por la cual presentó la acción de amparo.

[234] M.P. María Victoria Calle Correa. S.P.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez; S.P.V. Alejandro Linares Cantillo, y S.P.V. Gloria Stella Ortiz Delgado.

[235] M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. [236] M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. S.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez; S.V. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

[237] Sentencia C-824 de 2011, ya citada. [238] Sentencia T-1040 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil). La Corte Constitucional en este asunto dijo que una mujer debía ser reintegrada al cargo del cual había sido desvinculada sin autorización del inspector de trabajo, porque a pesar de que no había sido calificada como inválida, tenía una disminución suficiente en su salud que la hacía acreedora de una protección especial. Cita original.

[239] Sentencia T-405 de 2015 (M.P. María Victoria Calle Correa. S.P.V Luis Guillermo Guerrero Pérez). En esa ocasión se resolvían varios casos acumulados. Entre ellos, estaba el correspondiente al caso en el que una persona fue diagnosticada con síndrome del túnel del carpo bilateral severo, fue sometida a una cirugía cuando estaba pendiente de otra intervención y de una valoración del hombro derecho, y entre tanto fue desvinculada sin contar con la autorización del inspector de trabajo. El actor se desempeñaba como jardinero, y la enfermedad era de origen profesional. No acreditó un porcentaje de pérdida de capacidad, pero la Corte reconoció que era titular de la estabilidad laboral reforzada mientras experimentara por su salud dificultades sustanciales para desarrollar sus funciones en condiciones regulares. Cita original.

[240] Sentencia T-141 de 2016 (M.P. Alejandro Linares Cantillo). En ese fallo la Sala Tercera resolvió dos casos, uno de los cuales era de una persona que fue desvinculada sin autorización del Inspector del Trabajo en un momento en que experimentaba las consecuencias médicas de una cirugía que le desencadenó un proceso infeccioso. El actor se desempeñaba como asesor comercial, y para desarrollar sus funciones requería caminar periodos y tramos prolongados. La Corte le reconoció como titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, pese a no encontrarse en el expediente referencias a su porcentaje de calificación de pérdida de capacidad laboral. Cita original.

[241] Sentencia T-351 de 2015 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo). La Sala Cuarta revisaba el caso de una persona que sufrió un "trauma en el pie derecho" mientras operaba una máquina guadañadora, en desarrollo de su trabajo al servicio de una empresa dedicada a la siembra de palma para usos alimenticios.

La Corte le reconoció el derecho a la estabilidad laboral reforzada, sin que se hubiera considerado como relevante el hecho de que no contaba con un certificado del porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

[242] Sentencia T-106 de 2015 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado). El caso entonces resuelto correspondía al de una persona que fue desvinculada mientras sufría las consecuencias adversas de una discopatía lumbar múltiple y una neumoconiosis. El peticionario se desempeñaba como minero y su médico le recomendó, entre otras cosas, evitar “ la exposición a material particulado, humo o vapores durante la actividad laboral ”. La Corte reconoció su derecho a la estabilidad laboral reforzada, sin que estuviera una calificación de pérdida de capacidad laboral. Cita original.

[243] Sentencia T-691 de 2015 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio). En esa oportunidad se resolvía un asunto relativo a una persona que fue desvinculada sin autorización del Ministerio del Trabajo, en un contexto en el cual padecía las secuelas de un “ganglio en el dorso de la mano derecha”, así como de “ dolencias en las articulaciones de manos, brazos, pies, piernas, cintura y en general en todo el cuerpo ”, por lo cual se le diagnosticó con “ lumbalgia en los miembros inferiores, compromiso inflamatorio de todas las vértebras lumbares, […] artritis gotosa degenerativa ”. La actora era recolectora de residuos sólidos de un municipio. La Corte la reconoció como titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, pese a no contar con certificación sobre el porcentaje de pérdida de capacidad laboral. Cita original.

[244] Sentencia T-057 de 2016 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub). La tutela decidida en ese caso la presentó una persona que fue desvinculada de su trabajo, sin la autorización del inspector del trabajo, pese a que padecía “ Hipertensión esencial primaria, goma y úlceras de frambesia, hipertensión arterial, hipertropia ventricular izquierda, cardiopatía hipertensiva, pólipos gástricos”, además de las consecuencias de un accidente mientras trabajaba en la línea de producción de la compañía, en el cual sus dedos de la mano derecha se afectaron y uno de ellos resultó atrapado. La Corte sostuvo que la persona tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada, aun cuando no obrara certificado de porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

Cita original. [245] Sentencia T-251 de 2016 (MP. Alberto Rojas Ríos). En uno de los casos acumulados el actor fue desvinculado, sin autorización institucional, cuando experimentaba las secuelas de un “ síndrome del túnel carpiano, lumbago no especificado y cervicalgia ”. En su trabajo se desempeñaba como “andamiero”, por lo cual sus labores eran “ cargar elementos pesados como andamios y tablas, subir materiales, escalar, etc.

”. La Corte lo consideró titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, aun sin porcentaje de pérdida de capacidad laboral. Cita original.

[246] Sentencia T-594 de 2015 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva). En esa ocasión, en uno de los casos, la actora fue desvinculada sin autorización del Ministerio, mientras experimentaba las consecuencias de diversas afectaciones de salud [“(i) trastorno mixto de ansiedad, por el exceso de trabajo, (ii) amigdalitis y faringitis, debido a la exposición al frio, (iii) bocio tiroideo , (iv) gastritis antral eritematosa, (v) asimetría de la altura de las rodillas , (vi) quiste aracnoideo en fosa nasal posterior (vii) escoliosis toraco-lumbar de ceonvejidad el riesgo osteomuscular por la postura y movimientos repetitivos ”]. La peticionaria se desempeñaba como vendedora, y entre las recomendaciones médicas estaba la de “ no exponerse al frio ”. La Corte la consideró titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, pese a que no se expuso el porcentaje de pérdida de capacidad laboral. Cita original.

[247] Y más adelante, señaló: “5.12. Todo lo cual, en síntesis, quiere decir que de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corte, y con los propios términos legales, una interpretación de la Ley 361 de 1997 conforme a la Constitución tiene al menos las siguientes implicaciones. Primero, dicha Ley aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a sus beneficios que traía la Ley en su versión original, que hablaba de personas con “limitación” o “limitadas” (Sentencia C-458 de 2015). Segundo, sus previsiones interpretadas conforme a la Constitución, y de manera sistemática, se extienden a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, “sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación” (sentencia C-824 de 2011). Tercero, para exigir la extensión de los beneficios contemplados en la Ley es útil pero no necesario contar con

un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral (sentencia C-606 de 2012). Cuarto, en todo caso no es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria. ||5.13. De acuerdo con lo anterior, no es entonces constitucionalmente aceptable que las garantías y prestaciones de estabilidad reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se contraigan a un grupo reducido, cuando la Corte encontró en la sentencia C-824 de 2011 que el universo de sus beneficiarios era amplio y para definirlo no resulta preciso "entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación". Cuando se interpreta que es necesario contar con un porcentaje determinado de pérdida de capacidad laboral para acceder a los beneficios de la Ley 361 de 1997, ciertamente se busca darle un sustento más objetivo a la adjudicación de sus prestaciones y garantías. No obstante, al mismo tiempo se levanta una barrera también objetiva de acceso para quienes, teniendo una pérdida de capacidad relevante, no cuentan aún con una certificación institucional que lo establezca, o padeciendo una pérdida inferior a la estatuida en los reglamentos experimentan también una discriminación objetiva por sus condiciones de salud. La concepción amplia del universo de destinatarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 busca efectivamente evitar que las personas sean tratadas solo como objetos y por esa vía son acreedores de estabilidad reforzada con respecto a sus condiciones contractuales, en la medida en que su rendimiento se ve disminuido por una enfermedad o limitación producto de un accidente".

[248] En la sentencia C-458 de 2015 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. S.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez; S.V. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo) la Corporación declaró condicionalmente exequibles expresiones contenidas en diferentes disposiciones normativas del orden nacional, incluida la Ley 361 de 1997, tales como:

"personas con limitación", "personas con limitaciones", "persona con limitación", "población con limitación" o "personas limitadas físicamente", "población limitada", en el entendido de que deberán reemplazarse por "persona o personas en situación de discapacidad; "limitación", "limitaciones" o "disminución padecida", en el entendido de que deberán reemplazarse por las expresiones "discapacidad" o "en situación de discapacidad"; y "limitados" o "limitada", en el entendido de que deberán reemplazarse por la expresión "personas en situación de discapacidad".

[249] Sentencia T-519 de 2003 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra). En esa ocasión, al resolver si a una persona que padecía "carcinoma basocelular en rostro y daño solar crónico" se le podía terminar su contrato de forma unilateral y sin justa causa, sin solicitar autorización del inspector del trabajo, la Sala Sexta de la Corporación señaló que no, porque por encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta tenía derecho a la "estabilidad laboral reforzada", y en función de esa garantía ordenó a la empleadora reintegrar al trabajador a sus labores.

[250] Sentencia T-519 de 2003 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra). En esa ocasión, la Sala de revisión ordenó el reintegro de un trabajador que padecía "carcinoma basocelular en rostro y daño solar crónico", a quien su empleadora le había terminado el contrato de forma unilateral y sin justa causa, sin solicitar autorización del inspector del trabajo, por considerar que se encontraba en circunstancias de debilidad manifiesta por lo que tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada. Esta decisión fue reiterada en las sentencias T-427 de 1992 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz), T-689 de 2004 (M.P. Álvaro Tafur Galvis), T-081 de 2005 (M.P. Álvaro Tafur Galvis), T-309 de 2005 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), T-530 de 2005 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T-1219 de 2005 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), T-002 de 2006 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra) T-661 de 2006 (M.P. Álvaro Tafur Galvis), T-687 de 2006 (M. P. Jaime Córdoba Triviño), T-062 de 2007 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto), T-992 de 2007 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T-434 de 2008 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), T-518 de 2008 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), entre otras.

[251] En efecto, y en relación con las consecuencias (i) y (ii), la Corte en la sentencia C-531 de 2000 (M.P. Álvaro Tafur Galvis) declaró que el inciso segundo del artículo 26 debía ser declarado exequible, bajo el entendimiento de que "carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista

autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato".

[252] Según el artículo 54 de la Constitución, la capacitación profesional de las personas disminuidas físicas, psíquicas o sensoriales es un derecho fundamental. Dice, el citado precepto: "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud". Este fue asunto de decisión en la sentencia T-1040 de 2001 (M.P.

Rodrigo Escobar Gil), en la que se le ordenó a la empresa demandada brindar capacitación a la tutelante para el cumplimiento de sus funciones.

[253] Lo anterior de conformidad con el artículo 26, inciso 2°, de la Ley 361 de 1997. Varias Salas de Revisión de la Corporación además de ordenar el reintegro y la reubicación de estas personas, han ordenado el pago de la indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, ofreciendo exactamente el mismo grado de protección que la Ley ordena a favor de las personas en situación de discapacidad o invalidez. Dentro de estas se encuentran, por ejemplo, las siguientes: Sala Octava de Revisión, sentencia T-853 de 2006 (M.P. Álvaro Tafur Galvis); Sala Séptima de Revisión, sentencia T-361 de 2008 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla); Sala Tercera de Revisión, sentencia T-434 de 2008 (M.P. Jaime Córdoba Triviño); Sala Octava de Revisión, sentencia T-125 de 2009 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto); Sala Quinta de Revisión, sentencia T-725 de 2009 (M.P.

Mauricio González Cuervo); Sala Octava de Revisión, sentencias T-936 de 2009 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto) y T-094 de 2010 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto); Sala Cuarta de Revisión, sentencia T-118 de 2010 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo); Sala Primera de Revisión, sentencia T-198 de 2010 (M.P. María Victoria Calle Correa); Sala Primera de Revisión, sentencia T-050 de 2011 (M.P. María Victoria Calle Correa); Sala Tercera de Revisión, sentencia T-166 de 2011 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez y S.P.V. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo); Sala Cuarta de Revisión, sentencia T-410 de 2011 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo); Sala Cuarta de Revisión, sentencia T-774 de 2011 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo); Sala Cuarta de Revisión, sentencia T- 775 de 2011 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo); Sala Segunda de Revisión, sentencia T-850 de 2011 (M.P. Mauricio González Cuervo y S.P.V. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo); Sala Quinta de Revisión, sentencia T-263 de 2012 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio); Sala Novena de Revisión, sentencia T-018 de 2013 (M.P.

Luis Ernesto Vargas Silva); Sala Segunda de Revisión, sentencia T-302 de 2013 (M.P. Mauricio González Cuervo y S.P.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez); Sala Cuarta de Revisión, sentencia T-484 de 2013 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo); Sala Novena de Revisión, sentencia T-041 de 2014 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva); Sala Primera de Revisión, sentencia T-217 de 2014 (M.P. María Victoria Calle Correa y S.P.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez); Sala Octava de Revisión, sentencia T-316 de 2014 (M.P. Alberto Rojas Ríos y A.V. Luis Ernesto Vargas Silva); Sala Tercera de Revisión, sentencia T-383 de 2014 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub); Sala Quinta de Revisión, sentencia T-673 de 2014 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio y S.P.V. Gloria Stella Ortiz Delgado); Sala Primera de Revisión, sentencia T-837 de 2014 (M.P. María Victoria Calle Correa y S.P.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez); Sala Séptima de Revisión, sentencias T-098 de 2015 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub) y T-310 de 2015 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub); Sala Cuarta de Revisión, sentencia T-351 de 2015 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo); Sala Primera de Revisión, sentencia T-405 de 2015 (M.P. María Victoria Calle Correa y S.P.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez); Sala Novena de Revisión, sentencia T-420 de 2015 (M.P. (E) Myriam Ávila Roldán), entre otras. Asimismo, en la sentencia T-449 de 2008 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto), la Sala Octava de Revisión concluyó que en estos casos "el juez estará en la obligación de proteger los derechos fundamentales del peticionario, declarando la ineficacia del despido, obligando al empleador a reintegrarlo y de ser necesario reubicarlo, y en el caso de no haberse verificado el pago de la indemnización

prevista por el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, deberá igualmente condenar al empleador al pago de la misma".

[254] Sobre el particular , en la sentencia C-016 de 1998 (M.P. Fabio Morón Díaz; S.V. José Gregorio Hernández Galindo, Carlos Gaviria Díaz, Hernando Herrera Vergara y Alejandro Martínez Caballero), mediante la cual la Corte analizó la constitucionalidad de los artículos 46 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo, esta Corporación precisó: "el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto "expectativa cierta y fundada" del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral". Así mismo, en la sentencia T-449 de 2008 (M.P.

Humberto Antonio Sierra Porto), la Corte señaló : "en los contratos laborales celebrados a término definido en los que esté inmerso un sujeto de especial protección y en los que el objeto jurídico no haya desaparecido, no basta con el vencimiento del plazo o de la prórroga para dotar de eficacia la terminación unilateral del contrato, sino que, es obligación del patrono acudir ante Inspector del Trabajo para que sea éste quien, en aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas, determine si la decisión del empleador se funda en razones del servicio, como por ejemplo el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles, y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le haya dado al vínculo laboral". Igualmente se aplica la estabilidad laboral reforzada en relación con los contratos de trabajo por obra o labor contratada, tal como quedó precisado en la sentencia T-864 de 2011 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez).

[255] Sentencia T-216 de 2009 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto). Posición reiterada en las sentencias T-603 de 2009 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), T-797 de 2009 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva) y T-457 de 2013 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub).

[256] Esto quedó bastante claro en la sentencia T-864 de 2011 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez). Previamente, en la sentencia T-1083 de 2007 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto) la Sala Séptima de Revisión había precisado: "Al respecto, es importante tener en cuenta que este tipo de relaciones laborales se constituyen con el objeto de adelantar una específica tarea que debe ser cuidadosamente determinada al momento del surgimiento del vínculo y que una vez concluida tendrá como consecuencia la finalización del mismo. Por tal razón, la aspiración de continuidad es en principio extraña a este tipo de contratos, lo cual no obsta para que, en los casos en los cuales la realidad de la relación permita advertir que el objeto del contrato no es el desempeño de una obra o labor determinada sino una prestación continuada, y que por ende, la denominación del mismo constituye más bien una forma de evadir la estabilidad del mismo, el empleador estará obligado a requerir de la Oficina del Trabajo la correspondiente autorización para dar por terminado el contrato de un sujeto de especial protección, como podría serlo una persona que sufre discapacidad".

También puede ser consultada la sentencia T-642 de 2010 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva) en la que la Sala Novena de Revisión señaló: "[…] la jurisprudencia constitucional ha señalado que cuando la relación laboral depende de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el vencimiento del término de dicho contrato o la culminación de la obra, no significan necesariamente una justa causa para su terminación. De este modo, en todos aquellos casos en que (i) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y (ii) se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el trabajador tiene el derecho de conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado".

[257] Frente a esta modalidad contractual ver las reglas fijadas en la sentencia SU-049 de 2017 (M.P. María Victoria Calle Correa. S.P.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez;

S.P.V. Alejandro Linares Cantillo, y S.P.V. Gloria Stella Ortiz Delgado). [258] Ver la sentencia T-226 de 2012 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto). En efecto, en la sentencia T-449 de 2008 (M.P.

Humberto Antonio Sierra Porto), ya se había precisado: "[E]n los contratos laborales celebrados a término definido en los que esté inmerso un sujeto de especial protección y en los que el objeto jurídico no haya desaparecido, no basta con el vencimiento del plazo [o] de la prórroga para dotar de eficacia la terminación unilateral del contrato, sino que, es obligación del patrono acudir ante Inspector del Trabajo para que sea éste quien, en aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas, determine si la decisión del empleador se funda en razones del servicio, como por ejemplo el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles, y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le haya dado al vínculo laboral".

[259] M.P. María Victoria Calle Correa. S.P.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez; S.P.V. Alejandro Linares Cantillo, y S.P.V. Gloria Stella Ortiz Delgado.

[260] La exigencia de autorización de la oficina de Trabajo para la terminación de contratos de prestación de servicios de personas en circunstancias de debilidad manifiesta, se ajusta a las funciones previstas en la Ley 1610 de 2013 'por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral', y en la Constitución. La Ley 1610 de 2013 prevé que a los inspectores del trabajo y la seguridad social tienen la función de conocer "de los asuntos individuales y colectivos del sector privado", sin supeditarlas a las relaciones de trabajo dependiente (art 1). Además, dice que en el desempeño de sus funciones, los inspectores se regirán por la Constitución Política y los Convenios Internacionales sobre Derecho del Trabajo (art 2). Por su parte, la Constitución establece que el trabajo "en todas sus modalidades" goza de la especial protección del Estado (art 25). Cita original.

[261] Lo anterior, en coherencia con las reglas fijadas en la sentencia SU-049 de 2017 (M.P. María Victoria Calle Correa. S.P.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez; S.P.V. Alejandro Linares Cantillo, y S.P.V. Gloria Stella Ortiz Delgado), en el siguiente sentido: "8.1. El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda".

[262] A folios 2 al 4 obra fotocopia del contrato de trabajo . [263] A folio 50 obra fotocopia del certificado laboral expedido el 14 de junio de 2016 por el Director de Recursos Humanos, Ricardo Pedraza Pedraza, en donde se lee que la señora Ady Esperanza Aragón Bernate prestó sus servicios en la compañía desde el 27 de agosto de 2015 hasta el 26 de mayo de 2016, desempeñando el cargo de asistente de mercadeo.

[264] Los datos se corroboran en las fotocopias del contrato y de los comprobantes de pago de las dos quincenas de los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2015, en donde se indica un salario de $500.000 y un subsidio de transporte de $37.000, en el cargo de AUXILIAR DE RECLAMACIONES Y TESORERÍA; y de los meses de enero, febrero, marzo, abril y mayo de 2016, en donde se indica un salario de $555.000 y un subsidio de transporte de $38.850, en el cargo de ASISTENTE DE MERCADEO (folios 83 al 102).

[265] Folio 6. [266] El contrato de trabajo se suscribió por 3 meses iniciando el 27 de agosto de 2015, es decir, que iba hasta el 26 de noviembre de 2015. La primera prórroga por otros 3 meses se dio entre el 27 de noviembre de 2015 y el 26 de febrero de 2016. La segunda prórroga por otros 3 meses se dio entre el 27 de febrero y el 26 de mayo de 2016. Si la empresa tenía la intención de que no operara la renovación automática, debió avisarle a la trabajadora su determinación de no prorrogar el contrato con una antelación no inferior a treinta (30) días, es decir, al menos el 26 de abril de 2016. Sin embargo, la carta de no renovación del contrato de trabajo le fue comunicada a Ady Esperanza el 12 de mayo de 2016, cuando ella ya tenía la certeza de que su contrato se prorrogaría por otro periodo igual al inicialmente pactado.

[267] El artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 3º de la Ley 50 de 1990, dispone: "El nuevo texto es el siguiente: El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente. || 1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente. […]".

[268] Folio 8. [269] Folio 11. [270] Folio 9. La historia clínica de la paciente en donde aparece la descripción del procedimiento realizado y su seguimiento obra a f olios 18 al 46.

[271] Folios 47 y 48. [272] Folio 49. [273] A folio 31 del cuaderno de revisión obra certificado laboral de Erika Carolina Castillo Herrera, expedido el 6 de septiembre de 2016 por el director de recursos humanos de Jah Company Services S.A.S., en donde se lee que prestó sus servicios en la compañía desde el 1 de octubre de 2014 hasta el 23 de mayo de 2016 en el cargo de analista de operaciones.

[274] Folio 30 del cuaderno de revisión. [275] Folio 11. [276] Médica Marisel E. Martínez M. Fotocopia de la ecografía obra a folio 24 del expediente de revisión.

[277] La apoderada judicial de Ady Esperanza explicó que cuando esta fue reintegrada a su empleo por orden del Juzgado Veintisiete Civil Municipal de Bogotá, retomó los exámenes médicos que había dejado pendientes, sin embargo el tratamiento fue suspendido porque nuevamente quedó desempleada toda vez que el Juzgado Veintidós Civil del Circuito de Bogotá mediante sentencia del 9 de septiembre de 2016, revocó la decisión del juzgado de primera instancia del 3 de agosto del mismo año, que había ordenado el reintegro.

[278] Folio 11. [279] En la sentencia SU-049 de 2017 (M.P. María Victoria Calle Correa. S.P.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez; S.P.V. Alejandro Linares Cantillo, y S.P.V. Gloria Stella Ortiz Delgado) la Sala Plena señaló que "[l]a solidaridad supone asumir como propias causas en principio ajenas, cuando el titular de ellas no puede por razones objetivas ejercer su defensa y protección individualmente de forma integral. El hecho de elevar a deber constitucional el principio de solidaridad implica que incluso si, en tales casos, las causas ajenas no se asumen voluntariamente por otras personas, pueden ser adjudicadas por las instituciones del Estado entre distintos individuos, grupos o entidades. Un posible detonante del deber constitucional de solidaridad puede ser la pérdida de capacidad laboral en un grado considerable, o la experimentación objetiva de una dolencia o problema de salud que afecte sustancialmente el desempeño en condiciones regulares de las labores de las cuales uno o más seres humanos derivan su sustento. En tales eventos, obrar solidariamente implica hacerse cargo total o parcialmente de los costos humanos que implica para la persona su situación de salud. Si no se observa una asunción voluntaria del deber de solidaridad, el Estado puede distribuir las cargas de la persona afectada de forma razonable entre otras personas. La Constitución, la ley y la jurisprudencia han tenido en cuenta para tal efecto los vínculos preexistentes a la situación que motiva el obrar solidario. Así, por ejemplo, cuando una persona experimenta una afectación de salud relevante, el principio de solidaridad implica para […] sus empleados y contratantes, el deber de preservarlo en el empleo a menos que concurra justa causa convalidada por la oficina del

Trabajo, sin perjuicio de la obligación de reubicarlo, capacitarlo y ajustar las condiciones de su trabajo al cambio en sus condiciones existenciales, pues esto además se acompasa con el principio de integración social (CP art 43)".

[280] La información la obtuvo la accionante en el mes de marzo de 2017, según consulta telefónica realizada directamente en la EPS Cafesalud, dependencia de tesorería, persona que la atendió Johana Galindo (folio 37 del expediente de revisión). Certificado de la EPS Cafesalud confirmando lo anterior obra a folios 38 y 39 ibíd.

[281] Folio 124. [282] A folio 17 obra certificado laboral del señor Ruvinson Morales Peñuela expedido por la Directora Nacional de Talento Humano del Consorcio Marpetrol, Esther Yamith Ruíz Cárdenas, en donde se lee que laboró al servicio de la empresa en desarrollo del "Contrato MARCO No. MA-0019646 PARA MONTAJE Y CONSTRUCCIÓN DE FACILIDADES DE SUPERFICIE PARA PROYECTOS DE PRODUCCIÓN Y EXPLORACIÓN EN LA VEX Y CAMPOS MENORES ASOCIADOS A ESTA GERENCIA" (mayúsculas originales), desempeñando el cargo de "Obrero A1" del 17 de marzo de 2014 al 16 de diciembre de 2015.

[283] Folios 77 y 78. [284] El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 5º de la Ley 50 de 1990, dispone que "1. El contrato de trabajo termina: […] d). Por terminación de la obra o labor contratada".

[285] Folios 22 al 24. [286] Folios 28 al 31. [287] Folios 40 y 41. La historia clínica está firmada por el médico especialista en cirugía general Antonio Carlos Urruchurtu Rodríguez.

[288] Folio 45. [289] Folios 53 y 54. [290] Folio 61 y 62. [291] Folio 63. [292] La historia clínica obra a folios 64 al 76. Se indica que el profesional encargado del procedimiento es el doctor Rene Covelly con especialidad en cirugía general [293] Edison Candela Orduz.

[294] Folios 100 y 101. [295] El accionante señaló en su demanda que Erika Liliana Ramírez era funcionaria del Consorcio Marpetrol. El correo electrónico que aparece reportado es:

eramirez@marval.com.co. [296] Folio 42. [297] Folios 77 y 78. [298] Folio 78. [299] En este punto debe tenerse en cuenta que no necesariamente la finalización de la obra o labor contratada constituye una justa causa para dar por terminado un contrato, pues como fue indicado por la S ala Novena de Revisión en la sentencia T-642 de 2010 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva), "[…] la jurisprudencia constitucional ha señalado que cuando la relación laboral depende de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el vencimiento del término de dicho contrato o la culminación de la obra, no significan necesariamente una justa causa para su terminación. De este modo, en todos aquellos casos en que (i) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y (ii) se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el trabajador tiene el derecho de conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado".

[300] Folios 40 y 41. [301] De conformidad con el artículo 8º de la Ley 776 de 2006 "[l]os empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios". Concretamente, en la sentencia T-062 de 2007 (M. P. Humberto Antonio Sierra Porto) se señaló:

"Como corolario del notable propósito por garantizar el bienestar y la estabilidad del trabajador que desde el texto constitucional irradia la regulación sobre seguridad social, la Ley ha dispuesto que en los eventos en los cuales el empleado se alivie de su dolencia y, en consecuencia, recupere su capacidad laboral, el empleador está en la obligación de reubicarlo en el cargo que desempeñaba o en cualquier otro para el cual esté capacitado, asegurando en este último evento la conservación de la categoría inicial que tenía el trabajador". En igual sentido pueden consultarse las sentencias T-1183 de 2004 (M. P. Manuel José Cepeda Espinosa), T-198 de 2006 (M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-661 de 2006 (M. P. Álvaro Tafur Galvis), T-434 de 2008 (M. P. Jaime Córdoba Triviño), T-603 de 2009 (M. P. Gabriel Eduardo

Mendoza Martelo), T-850 de 2011 (M. P. Mauricio González Cuervo), T-548 de 2012 (M. P. Nilson Pinilla Pinilla) y T-457 de 2013 (M. P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub). Es importante también referir que en la sentencia T-504 de 2008 (M. P. Rodrigo Escobar Gil), se sostuvo: "[…] el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores no puede ser entendido como la simple imposibilidad de retirar a un trabajador que ha sufrido una merma en su estado de salud, sino que comporta el derecho a la reubicación en un puesto de trabajo en el que [una persona en condición de discapacidad] pueda potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente, no obstante la discapacidad que le sobrevino, de forma que se concilien los intereses del empleador de maximizar la productividad de sus funcionarios y los del trabajador en el sentido de conservar un trabajo en condiciones dignas".

[302] Folios 81 al 87. [303] Folio 88. El artículo primero de la resolución indicada establece: "No autorizar la terminación del contrato de trabajo del señor RUVINSON MORALES PEÑUELA, […], a la Empresa Consorcio Marpetrol […], por solicitud presentada por el empleador con radicado No. 05419 del 08 de octubre de 2015 […]" (mayúsculas originales).

[304] La historia clínica obra a folios 64 al 76. [305] Folio 88. [306] En la concreción de las órdenes se siguió de cerca la sentencia T-251 de 2016 (M.P. Alberto Rojas Ríos) en la cual la Sala Octava de Revisión estudio un caso de un trabajador que en el desempeño de su labor desarrolló unas hernias discales, para cuyo tratamiento le fueron ordenados exámenes, terapias y medicamentos. En esa oportunidad señaló: "En el segundo de los casos bajo estudio [expediente radicado T-5.296.832] se evidenció que la afección cervical padecida por el solicitante le impedía continuar desempeñándose como andamiero, y se comprobó que la compañía accionada tenía pleno conocimiento sobre la mencionada enfermedad.

|| Por tal motivo, se concluyó que al actor le fue vulnerado su derecho a la estabilidad laboral reforzada, y de ello se colige que hay lugar a ordenar el reintegro, sin solución de continuidad, a una labor compatible con su condición de salud –para lo cual la empleadora deberá ofrecer el entrenamiento necesario–, y a imponer a la empresa la sanción que prevé la ley para los despidos discriminatorios".

[307] El contrato obra a folio 34. A folio 62 aparece certificado laboral de Activos S.A. en donde se indica que Gizethe Estefanía Rico Díaz laboró desde el 24 de abril de 2014 hasta el 25 de junio de 2014, mediante un contrato de trabajo de obra o labor contratada, y que en ejercicio del mismo fue asignada como trabajadora en misión a la usuaria Colpensiones.

[308] El contrato obra a folios 47 al 50 . [309] El contrato obra a folios 51 al 54 . [310] El contrato obra a folio 40. [311] El contrato obra a folio 55.

[312] Folios 189 al 212. [313] El dato es tomado de la liquidación de prestaciones sociales de Gizethe Estefanía Rico Díaz, fechada el 23 de junio de 2016, y que fue presentada por la empresa al momento de contestar la demanda (folio 223).

[314] Folio 33. La carta está firmada por la gerente de recursos humanos de Activos S.A., Sandra Beltrán Guillén. [315] Folios 90 y 91. [316] Folio 77.

La historia clínica obra a folios 71 al 94 y 97 al 103. [317] Folio 70. En dicho concepto de aptitud ocupacional se indica que la accionante es apta para el cargo de profesional II; se especifica el diagnóstico de otosclerosis bilateral, y se recomienda continuar con médico especialista por la EPS.

[318] Además se indica como diagnóstico: "H809 otosclerosis - no especificada H902 hipoacusia conductiva - sin otra especificación" (folio 72).

[319] Folio 97. [320] Ver la sentencia T-1040 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil). La Sala Quinta de Revisión en este asunto dijo que una mujer debía ser reintegrada al cargo del cual había sido desvinculada sin autorización del inspector de trabajo, porque a pesar de que no había sido calificada como inválida, tenía una disminución suficiente en su salud que la hacía acreedora de una protección especial.

[321] Al respecto, pueden consultarse las sentencias T-597 de 2014 (M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. A.V. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), T-106 de 2015 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado), T-351 de 2015 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado), T-405 de 2015 (M.P.

María Victoria Calle Correa), T-594 de 2015 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva), T-691 de 2015 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio), T-057 de 2016 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub), T-141 de 2016 (M.P. Alejandro Linares Cantillo) y T-251 de 2016 (M.P. Alberto Rojas Ríos). En todos estos casos las diferentes salas de revisión reconocieron el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los accionantes, pese a no contar con la certificación del porcentaje de la pérdida de capacidad laboral. Lo anterior fue objeto de unificación en la SU-049 de 2017 (M.P. María Victoria Calle Correa. S.P.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez; S.P.V. Alejandro Linares Cantillo, y S.P.V. Gloria Stella Ortiz Delgado), en el marco de la estabilidad ocupacional reforzada aplicable en los contratos de prestación de servicios. Al respecto se concluyó: "[…] la Corte Constitucional considera que la estabilidad ocupacional reforzada no se ha de limitar a quienes tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, definida con arreglo a normas de rango reglamentario, sino a todas las personas en condiciones de debilidad manifiesta […]".

[322] Copia del derecho de petición referido, con fecha de recepción por parte del Grupo ASD del 17 de febrero de 2017, obra a folio 27 del expediente de revisión. La accionada estuvo vinculada temporalmente con el Grupo ASD S.A.S. del 18 de junio de 2016 al 18 de agosto de 2016 como analista operativo jurídico. La veracidad de esta información se corroboró telefónicamente con la oficina de gestión humana de la empresa.

[323] A folio 26 obra fotocopia de un certificado expedido por la técnico operativo de la E.S.E. Hospital el Socorro de San Diego, Cesar, el 16 de junio de 2016, en donde se indica que Luis Ramón Amaya Martínez prestó sus servicios en dicha institución como auxiliar de facturación a través de los siguientes contratos: contrato de prestación de servicios No. 036 del 7 de enero de 2015, por un término de duración de cuatro (4) meses; contrato de prestación de servicios No. 082 del 7 de mayo de 2015, por un término de duración de seis (6) meses; adición No. 001 al contrato de prestación de servicios No. 082 del 7 de noviembre de 2015, por un término de duración de cincuenta y cuatro (54), y contrato de prestación de servicios No. 046 del 2 de febrero de 2016, por un término de duración de cuatro (4) meses.

[324] Fotocopia del contrato de prestación de servicios obra a folios 12 al 15. [325] Fotocopia del contrato de prestación de servicios obra a folios 16 al 19.

[326] Fotocopia del contrato de prestación de servicios obra a folios 22 al 25. [327] En la cláusula correspondiente al objeto del contrato No. 046 del 2 de febrero de 2016 se lee:

"OBJETO: El objeto del presente contrato es PRESTACIÓN DE SERVICIOS COMO AUXILIAR DEL ÁREA DE FACTURACIÓN PARA LA ESE HES DE SAN DIEGO CESAR" (mayúsculas originales). Y en la cláusula quinta se describen las obligaciones del contratista así: "EL CONTRATISTA se compromete a realizar las siguientes actividades: 1. Facturar la venta de servicios de salud a todos los usuarios del hospital que lo requieran, según las tarifas establecidas en el decreto 2423 de 2002. 2. Garantizar a los usuarios información oportuna y veraz sobre los servicios que ofrece el costo de atención. 3. Sistematizar la facturación emitida por la venta de los servicios. 4. Pedir autorización telefónica a las diferentes ARS Y EPS de los usuarios que requieran el servicio. 5. Entregar a la coordinadora del área de facturación todas las facturas debidamente organizadas y con sus respectivos soportes. 6. Verificar el FOSYGA de todos los usuarios que acceden al servicio de salud. 7. Servir de apoyo a las obligaciones realizadas por la coordinadora de facturación. 8.

Demás, obligaciones inherentes al desarrollo del objeto contractual". Si se observa las actividades descritas corresponden al giro ordinario de los negocios de la entidad accionada.

[328] Folio 35. [329] A folio 11 obra constancia de invalidez del señor Luis Ramón Amaya Martínez expedida el 8 de septiembre de 2015 por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar. En dicho documento se indica como diagnóstico "trastorno de la marcha" y una calificación total de pérdida de la capacidad laboral del 26%, que corresponde a una incapacidad permanente parcial, con los siguientes porcentajes: deficiencia 15%, discapacidad 5% y minusvalía 6%. Según el Decreto 2463 de 2001 "Por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez", en su artículo 7º, establece la clasificación del grado de severidad de la limitación, así:

"Limitación moderada, aquella en la cual la persona tenga entre el 15% y el 25% de pérdida de la capacidad laboral; limitación severa aquella que sea mayor al 25% pero inferior al 50% de pérdida de la capacidad laboral y limitación profunda, cuando la pérdida de la capacidad laboral sea igual o mayor al 50%.

[330] Fotocopias de las cédulas de ciudadanía de Dubis Helena y Antonia Beatriz obran a folios 7 y 8. A folio 9 aparece fotocopia del registro civil de nacimiento de Ángel Andrés Amaya Arzuaga en donde se indica como fecha de nacimiento el 23 de julio de 2014. A folio 10 obra fotocopia de la declaración extraproceso rendida en la Notaría Única del Círculo Notarial de San Diego, Cesar, el 23 de junio de 2016, por Luis Ramón Amaya Martínez y Dubis Helena Arzuaga Arzuaga. En dicho documento las partes declaran la conformación de una unión marital de hecho desde hace 3 años de la cual nació Ángel Andrés Amaya Arzuaga, además, que tanto la madre como el hijo dependen económicamente del señor Amaya Martínez.

[331] M.P. María Victoria Calle Correa. S.P.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez; S.P.V. Alejandro Linares Cantillo, y S.P.V. Gloria Stella Ortiz Delgado.

[332] A folios 40 al 42 obra fotocopia del contrato por obra o labor contratada suscrito entre ConSalfa S.A.S. y Blanca Cecilia Ríos Remicio. En dicho documento se indica: obra: Río Claro Horno - Molienda; salario: $630.387; fecha de iniciación: 13 de mayo de 2014;

oficio: ayudante de aseo. [333] En la carta obrante a folio 13 se lee: "La oficina de Gestión Humana, se permite informar que el día miércoles (01) de junio de 2016, termina la obra o labor para la cual fue contratad[a], en consecuencia, de acuerdo con lo previsto en la ley, ese día quedará terminado su contrato de trabajo. || El lunes (13) de junio de 2016, se realizará la transferencia de sus prestaciones sociales a su cuenta de nómina, previa tramitación del paz y salvo correspondiente. || La empresa se permite informar que si desea practicarse el examen médico de retiro, debe solicitar la respectiva orden a la oficina de Gestión Humana y puede acudir al centro médico […], dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de recibo de la presente comunicación. De igual manera, dentro del término de ley, se le estarán remitiendo los soportes de pago de la seguridad social y parafiscales en los últimos tres meses de vinculación".

[334] El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 5º de la Ley 50 de 1990, dispone que "1. El contrato de trabajo termina: […] d). Por terminación de la obra o labor contratada".

[335] A folio 14 obra fotocopia del certificado de prórroga de una incapacidad médica otorgada por Cafesalud a la accionante con fecha inicial del 1 de mayo de 2016 y fecha final del 30 de mayo de 2016 (30 días otorgados), indicando como origen "Enfermedad General".

[336] Folio 23. [337] Folios 15 y 16. Al final de la historia clínica se indica que el médico tratante de ortopedia y traumatología es Carlos Soto Saavedra.

[338] Folios 15 y 16.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 5 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.