

Sentencia T/263/09

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/263/09
Expediente	—
Fecha	2005-01-31
Sala	Sala Tercera de Revisión
Magistrado ponente	Dr LUIS
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada Del Discapacitado
- Estabilidad Laboral Reforzada De Sujetos De Especial Proteccion Frente A Contratos De Trabajo A Termin Indefinido Y A No Renovacion De Contratos A Termin Fijo
- Derecho A La Continuidad En El Servicio De Salud
- Accion De Tutela Contra Empresa De Servicios Temporales

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Aplica a aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud establecer que el despido o la terminación del contrato de una persona discapacitada se produjo sin autorización de oficina de trabajo se presume que

Texto completo

T-263-09 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-263/09 ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Protección especial a trabajadores en condiciones de debilidad manifiesta DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL DISCAPACITADO- Despido previa autorización de la oficina de trabajo ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Se aplica a aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCION FRENTE A CONTRATOS DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO Y A NO RENOVACION DE CONTRATOS A TERMINO FIJO -Exigencia de autorización de la oficina del trabajo JUEZ CONSTITUCIONAL- Si logra establecer que el despido o la terminación del contrato de una persona discapacitada se produjo sin autorización de oficina de trabajo se presume que fue por la discapacidad DERECHO A LA CONTINUIDAD EN EL SERVICIO DE SALUD- Deber de garantizarlo DERECHO A LA CONTINUIDAD EN EL SERVICIO DE SALUD- Criterios jurisprudenciales que obligan a las EPS a prestar servicios de salud DERECHO A LA CONTINUIDAD EN EL SERVICIO DE SALUD- Imposibilidad de suspender el tratamiento a pesar de la desvinculación laboral del paciente y en consecuencia, la suspensión de aportes al Sistema de Salud Las entidades públicas y privadas responsables de prestar el servicio público de salud no pueden suspender válidamente la prestación de tratamientos médicos ya iniciados. En este orden, en aplicación de la jurisprudencia constitucional, la desvinculación laboral del paciente, y en consecuencia, la suspensión de los aportes al Sistema de Salud, no constituyen una razón válida de orden constitucional para interrumpir un tratamiento médico en curso.

DERECHO A LA CONTINUIDAD EN EL SERVICIO DE SALUD- Necesidad de continuar con el tratamiento para el cáncer de seno ACCION DE TUTELA CONTRA EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES- Obligación de reintegrar a un cargo acorde con las actuales condiciones de salud Referencia: expediente T-2173913 Acción de tutela instaurada por Maribel Zuluaga Gómez contra la empresa de servicios temporales Acción S.A. y Susalud E.P.S.

Magistrado Ponente: Dr. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Bogotá, D.C., tres (3) de abril de dos mil nueve (2009). La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional integrada por los Magistrados LUIS ERNESTO VARGAS SILVA, MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO y GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9 de la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991, profiere la siguiente:

SENTENCIA Dentro del proceso de revisión de los fallos dictados por el Juzgado Setenta y Uno Penal Municipal de Bogotá y el Juzgado Cuarenta y Cinco Penal del Circuito de Bogotá, que resolvieron la acción de tutela promovida por Maribel Zuluaga Gómez contra la empresa de servicios temporales Acción S.A. y Susalud E.P.S.

I. ANTECEDENTES. El 17 de octubre de 2008, Maribel Zuluaga Gómez interpuso acción de tutela ante el Juzgado Setenta y Uno Penal Municipal de Bogotá contra la empresa de servicios temporales Acción S.A. y Susalud E.P.S., por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la vida digna, salud y seguridad social.

Fundamentó su acción en los siguientes: 1. Hechos: 1.1 La accionante indica que se encuentra afiliada a Susalud E.P.S. en calidad de cotizante desde el 1° de abril de 1999.

1.2 Sostiene que en virtud de la celebración de un contrato de trabajo con la empresa de servicios temporales Acción S.A., el 19 de julio de 2007 se vinculó a dicha empresa como "trabajadora en misión" en la "empresa cliente Wyeth Consumer Health Care Ltda.", con un salario de \$2.577 la hora.

1.3 Señala que de acuerdo con el diagnóstico de su médico tratante adscrito a Susalud E.P.S., padece cáncer de mama "en parte no especificada".

1.4 Afirma que en consideración del diagnóstico anotado, se encuentra sometida a un tratamiento médico oncológico. En este sentido, indica que mediante fórmula médica del 2 de octubre de 2008, su médico tratante le prescribió "4 ciclos adicionales de paclitaxel y luego terapia hormonal hasta por 5 años.", así como un "primer ciclo de QXT con taxanos así: Paclitaxel 240mg i.v en 3 h día 1. // Premedicar con: // Dexametasona 8 Mg I.V // Ranitidina 50MG I.V // Clemastina 2MG I.V // Ondasetron 24mg I.V," y "control con CH en 3 semanas." 1.5 Manifiesta que a pesar de su estado de salud y de la necesidad de recibir tratamiento médico, el 25 de septiembre de 2008 la empresa de servicios temporales Acción S.A. le informó que "al tenor de la Cláusula Segunda del Contrato de Trabajo" suscrito el 19 de julio de 2007, dicho contrato se daba por terminado a partir de esa fecha.

1.6 Explica que como consecuencia de su desvinculación laboral, se efectuó su desafiliación del Sistema de Salud, situación que deriva en la imposibilidad de recibir la atención médica que requiere para su recuperación.

1.7 Por último, precisa que debido a la terminación de su contrato de trabajo, no posee los recursos económicos suficientes para costear de manera particular la atención médica referida.

2. Solicitud de tutela Por lo anterior, Maribel Zuluaga Gómez solicitó ante al juez de tutela ordenar a la empresa de servicios temporales Acción S.A. que efectúe su reintegro a esa empresa, a fin de que pueda conservar su afiliación al Sistema de Salud y recibir el tratamiento prescrito por su médico tratante.

3. Trámite de instancia 3.1 La acción de tutela fue tramitada ante el Juzgado Setenta y Uno Penal Municipal de Bogotá, el cual mediante auto del día 21 de octubre de 2008 ordenó su notificación a Acción S.A. y a Susalud E.P.S.

Respuesta de la empresa de servicios temporales Acción S.A. 3.2 Mediante escrito del 24 de octubre de 2008, la empresa de servicios temporales Acción S.A., actuando por intermedio de su apoderada general, señora Liliana Tatiana Domínguez González, solicitó al juez de tutela denegar el amparo invocado.

3.3 Para fundamentar su petición, Acción S.A. indicó que la terminación del contrato suscrito con la actora el 19 de julio de 2007 obedeció a la terminación de la labor para la cual fue contratada, razón que, a su juicio, tiene respaldo en lo dispuesto para el efecto en la Ley 50 de 1990 “ Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo ”, el Decreto 4369 de 2006 “Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales” y la cláusula segunda del contrato en comento. Al respecto, precisó que de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación” , los empleadores no pueden despedir un trabajador que padezca una limitación, prohibición no aplicable en el presente caso, toda vez que, en su criterio, "La enfermedad que padece la accionante, no constituye una limitación."

3.4 Con relación a las incapacidades médicas dadas a la accionante por Susalud E.P.S., la empresa sostuvo que "dada la imposibilidad del empleador de terminar las relaciones contractuales laborales, cuando el trabajador se encuentre incapacitado, se extendió el término de duración del contrato, a pesar de la prohibición expresa consagrada en la ley, con la atenuante del favorecimiento (sic) a la trabajadora, en razón, su estado de incapacidad. La terminación del contratante se llevó a cabo, cuando la trabajadora se había reintegrado a sus labores."

3.5 Frente a la pretensión de tutela relativa a recibir la atención médica requerida, Acción S.A. señaló que, a diferencia de lo estimado por la accionante, Susalud E.P.S es la entidad responsable de garantizar la continuidad en la prestación de los servicios de salud, y no esa empresa.

3.6 Finalmente, la empresa accionada precisó: "La acción de tutela, no fue establecida para dirimir conflictos laborales, en cuanto a la terminación o no de los contratos y no contempla la acción de reintegro de un trabajador al cual se le ha terminado su contrato, de acuerdo a los convenios establecidos en el texto del mismo y sin violar las disposiciones legales pertinentes."

Respuesta de Susalud E.P.S. 3.7 En escritos dirigidos al juez de tutela el 27 de octubre de 2008 y el 24 de marzo de 2009 a la Corte Constitucional, el representante legal de Susalud E.P.S., señor Juan Carlos Trujillo García, solicitó no conceder la tutela interpuesta.

3.8 Para el efecto, Susalud E.P.S. señaló que debido a la terminación del contrato de trabajo celebrado con Acción S.A., "la accionante no volvió a realizar el pago de su cuota mensual a Susalud E.P.S., razón por la cual se le ha suspendido la prestación del servicio de salud."

3.9 En tal sentido, afirmó que en el presente caso corresponde la vinculación al trámite de tutela de secretaría local de salud, "para que continúe el tratamiento de la enfermedad catastrófica.” 4. Pruebas relevantes que obran en el expediente.

4.1 Copia del carné de afiliación de Maribel Zuluaga Gómez a Susalud E.P.S., en calidad de cotizante dependiente desde el 1° de abril de 1999 (folio 6, cuaderno 2).

4.2 Copia de la carta dirigida el 25 de septiembre de 2008 por Lina Tatiana Domínguez González, Directora Nacional de Administración de Personal de la empresa de servicios temporales Acción S.A., a Maribel Zuluaga Gómez, mediante la cual le informa la terminación de su contrato de trabajo (folio 5, cuaderno 2).

4.3 Copia de las incapacidades dadas a Maribel Zuluaga Gómez por Susalud E.P.S., como consecuencia del diagnóstico médico “tumor maligno de mama, parte no especificada.” (folios 8 a 13, cuaderno 2).

4.4 Copia de la orden médica dada el 2 de octubre de 2008 a Maribel Zuluaga Gómez por el médico Julián Rivera Díaz, mediante la cual se indica:

“paciente que aún se encuentra en tto oncológico para cáncer de mama, se formularán 4 ciclos adicionales de paclitaxel y luego terapia hormonal hasta por 5 años. // Se formulará primer ciclo de QXT con taxanos así: Paclitaxel 240MG I.V en 3 h día 1. // Premedicar con: // Dexametasona 8 MG I.V // Ranitidina 50MG I.V // clemastina 2MG I.V // Ondasetron 24MG I.V // Control con CH en 3 semanas.” (folio 14, cuaderno 2).

4.5 Copia del contrato de trabajo “por el tiempo que dure la realización de la obra o labor determinada” suscrito el 19 de julio de 2007 entre Maribel Zuluaga Gómez, en calidad de “trabajadora en misión” , y la empresa de servicios temporales Acción S.A. (folios 15 y 16, cuaderno 2).

II. LAS SENTENCIAS QUE SE REVISAN. 1. Sentencia de primera instancia 1.1 En sentencia del día 31 de octubre de 2008, el Juzgado Setenta y Uno Penal Municipal de Bogotá denegó el amparo invocado.

1.2 Para ello, el juez de instancia sostuvo que de conformidad con la Ley 50 de 1990 y la sentencia de la Corte Constitucional C-330 de 1995 -mediante la cual se declaró la exequibilidad del numeral 3° del artículo 77 de dicha ley-, la terminación de un contrato de trabajo como consecuencia de la culminación de la obra o labor determinada, así como por el vencimiento del término del mismo, resulta ajustada al ordenamiento jurídico.

1.3 En este orden, señaló: “[P]ese a que la señora Maribel Zuluaga Gómez padece de cáncer de seno, la causa por la que se dio por terminado su contrato laboral fue la expiración del término máximo de duración para los contratos de obra o labor contratada, por lo que la conducta adoptada por parte de la empresa temporal Acción S.A. se encuentra ajustada a la normatividad legal y a la jurisprudencia emitida por la H. Corte Constitucional, por lo que se declarará infundada demanda de tutela impetrada en contra de la entidad aludida [Acción S.A.] .” 1.4 Con relación a la prestación de los servicios médicos requeridos por la accionante, el juez de tutela indicó que en aplicación del Decreto 1406 de 1999 por el cual se reglamentan algunos aspectos del Sistema de Salud, las empresas promotoras de salud, en este caso Susalud E.P.S., válidamente pueden suspender la atención médica a sus pacientes en caso de que se haya producido la terminación de la relación laboral entre estos y su empleador y, en consecuencia, se hayan suspendido los aportes al Sistema de Salud.

1.5 Así, con fundamento en lo dispuesto en el Acuerdo 306 de 2005 “Por medio del cual se define el Plan Obligatorio de Salud del Régimen Subsidiado.”, expedido por el Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud, el juez de instancia ordenó:

“Prevenir a la señora Maribel Zuluaga Gómez que en el evento de no tener la capacidad económica para seguir cotizando en el Sistema de Seguridad Social en Salud en el régimen contributivo, tiene derecho a que sea atendida en calidad de vinculada mientras que se realiza la encuesta SISBEN por parte de la Secretaría Distrital de Salud.”

2. Impugnación de Maribel Zuluaga Gómez 2.1 Mediante escrito del 18 de noviembre de 2008, la accionante solicitó ante el juez de instancia revocar el fallo adoptado, y en su lugar, conceder la tutela interpuesta.

2.2 Al sustentar la impugnación, reiteró los hechos y consideraciones expuestas en la demanda de tutela. 3. Sentencia de segunda instancia 3.1 En sentencia del 18 diciembre de 2008, el Juzgado Cuarenta y Cinco Penal del Circuito de Bogotá confirmó la decisión adoptada el 31 de octubre de 2008 por el Juzgado Setenta y Uno Penal Municipal de Bogotá, mediante la cual se negó el amparo de tutela.

3.2 Para sustentar su decisión, en primer lugar, el juez de segunda instancia señaló que a la luz del ordenamiento jurídico, los padecimientos de salud de la accionante no constituyen causa suficiente para que Acción S.A. no de por terminado su contrato de trabajo con esa empresa. Al respecto, señaló:

“lo anterior acorde con lo pregonado por el a-quo, se constituye en una situación contractual, que en ninguna manera vulnera su derecho al trabajo, a la vida digna, a la salud y menos a una estabilidad laboral reforzada, por no constituir

una enfermedad grave como el cáncer, un fuero que impida la terminación del contrato en los términos establecidos en él.”.

3.3 En segundo lugar, al igual que el juez de tutela de primera instancia, precisó que a la luz de las normas que regulan la materia, las empresas promotoras de salud pueden suspender legítimamente la prestación de los servicios requeridos por sus pacientes, si no se efectúan los aportes al Sistema de Salud.

3.4 Dado lo anterior, el Juzgado Cuarenta y Cinco Penal del Circuito de Bogotá afirmó: "Secuencia de lo anterior es concluir en la inadvertencia de los derechos fundamentales cuyo amparo solicita la actora por lo que procede es confirmar lo decidido por el ad-quo, e instar a la demandante para que acuda a la Secretaría Distrital de Salud, para que a través de las I.P.S. a ella adscritas, le presten los servicios de salud que requiere para el manejo de su enfermedad, mientras le realizan la encuesta del Sisben y de esta manera se haga acreedora del régimen subsidiado.

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DE LA CORTE. 1. Competencia De conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991 y con la selección y el reparto efectuados el 26 de febrero de 2009, esta Sala es competente para revisar las decisiones judiciales mencionadas.

2. Problemas jurídicos De acuerdo con los hechos expuestos, corresponde a la Corte determinar si: (i) la empresa de servicios temporales Acción S.A.

vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de Maribel Zuluaga Gómez, al efectuar la terminación unilateral de su contrato de trabajo a pesar de sus padecimientos de salud, en razón del cáncer que la aqueja; y (ii) si Susalud E.P.S. vulneró los derechos fundamentales de la accionante a la vida digna y a la salud, al interrumpir el tratamiento médico prescrito por su médico tratante, como consecuencia de la suspensión en el pago de los aportes al Sistema de Salud y la terminación de su relación laboral con la empresa de servicios temporales Acción S.A.

2.2 Para dar solución al problema jurídico planteado, en primer lugar, la Sala reiterará el criterio jurisprudencial de esta Corporación relativo al derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancia de debilidad manifiesta o indefensión como resultado del deterioro de su estado de salud. En segundo lugar, se referirá a la protección de los derechos fundamentales a la salud y a la seguridad social, en los casos en que las empresas promotoras de salud niegan la continuidad en la atención médica requerida por sus afiliados, sin que para el efecto exista una justificación constitucional admisible.

2.3 Finalmente, con base en lo anterior, esta Sala de Revisión estimará si se deben amparar los derechos fundamentales invocados por Maribel Zuluaga Gómez y, por tanto, revocar la sentencia de tutela proferida el 18 diciembre de 2008 por el Juzgado Cuarenta y Cinco Penal del Circuito de Bogotá, dentro del presente trámite.

3 . El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancia de debilidad manifiesta o indefensión. Reiteración de jurisprudencia.

3.1 De conformidad con el artículo 13 de la Constitución Política, el Estado tiene la obligación de proteger de manera especial el ejercicio del derecho a la igualdad de “[A]quellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta.” De este modo, la misma norma constitucional establece que el Estado es responsable de sancionar “los abusos y maltratos que contra ellas se cometan.” En igual sentido, con relación a la protección que el Estado debe a quienes en virtud de sus condiciones físicas se encuentran en una situación de debilidad o indefensión, el artículo 47 Constitucional establece que “El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes se prestará la atención especial que requieran.” Así mismo, en concordancia con el artículo 53 Superior según el cual entre los principios mínimos fundamentales que deben orientar las relaciones laborales se encuentran la estabilidad en el empleo y la

garantía de la seguridad social, el artículo 54 de la Carta dispone que “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y rehabilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la reubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

[1] ” 3.2 En virtud de las normas constitucionales señaladas, la Corte ha sostenido que en el marco de las relaciones de trabajo, la protección especial a quienes por su condición económica, física o mental, se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión, implica la titularidad del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada [2] , esto es, (i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz [3] .

Al respecto, en la sentencia C-531 de 2000, al analizar la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que dispone la prohibición de despedir de su trabajo a una persona limitada por razones relacionadas con su situación especial, salvo en los casos en que medie autorización del inspector de trabajo, la Corte indicó [4] :

“El ámbito laboral constituye, por consiguiente, objetivo específico para el cumplimiento de esos propósitos proteccionistas, en aras de asegurar la productividad económica de las personas discapacitadas, así como su desarrollo personal. De ahí que, elemento prioritario de esa protección lo constituya una ubicación laboral acorde con sus condiciones de salud y el acceso efectivo a los bienes y servicios básicos para su subsistencia y el sostenimiento de su familia (C.P., arts. 54 y 334), para todos aquellos que se encuentren en edad de trabajar.

Para la consecución de esos fines, la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política.

Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas.

Tal seguridad ha sido identificada como una "estabilidad laboral reforzada" que a la vez constituye un derecho constitucional, igualmente predicable de otros grupos sociales como sucede con las mujeres embarazadas y los trabajadores aforados, (...).” (Negrilla fuera del texto original).

3.3 Ahora bien, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la protección laboral reforzada en comento no sólo se aplica a quienes tienen la calidad de inválidos o discapacitados [5] .

Por el contrario, en criterio de esta Corporación, la estabilidad laboral reforzada se hace extensiva a todos los trabajadores que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta como consecuencia de la grave afectación de su estado de salud [6] .

En efecto, en la sentencia T-198 de 2006 [7] , la Corte precisó: “Aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser consideradas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por la aplicación inmediata de la Constitución.

La protección legal opera por el sólo hecho de encontrarse la persona dentro de la categoría protegida, consagrando las medidas de defensa previstas en la ley. Por su parte, el amparo constitucional de las personas en circunstancia de

debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado. 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.” (Negrilla fuera del texto original).

3.4 Así, en aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la disminución de su capacidad física, tiene derecho a permanecer en su lugar de trabajo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral, previamente verificada por el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces.

Ahora bien, en atención a la tesis anterior, 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 [8] .

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 [9] .

En efecto, en la sentencia T-449 de 2008, la Corte señaló : "[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 ó 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.” (Negrilla fuera del texto original).

En estos casos, con relación a los contratos de trabajo de obra o labor contratada, en la sentencia T-1083 de 2007, este Tribunal aclaró: “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.

” (Negrilla fuera del texto original). 3.5 En virtud de lo anterior, si 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 autoridad del trabajo, deberá presumir que la causa de desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador [10] 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 del despido y ordenar su reintegro a un cargo acorde con su situación especial [11] .

3.6 En suma, en virtud del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la grave afectación de su salud, tiene derecho a conservar su trabajo, a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad y a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación laboral, previa verificación y autorización de la autoridad laboral correspondiente. En tal sentido, cuando la relación laboral dependa de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el trabajador tiene derecho a conservar su trabajo, aunque el término del contrato haya expirado o la labor para la cual fue contratado haya expirado, esto si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral y se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones. De este modo, para efectos del fallo de tutela, el despido que se produzca sin el lleno de los requisitos legales y jurisprudenciales será ineficaz y, por tanto, el juez de amparo deberá conceder la protección invocada y ordenar el reintegro del trabajador a un cargo acorde con su estado de salud.

4. Principio de continuidad en la prestación de los servicios médicos. Reiteración de jurisprudencia. 4.1 En concordancia con el artículo 49 de la Constitución Política, “La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado.”, razón por la cual “Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud.

[12] ” 4.2 En virtud de la norma constitucional, en varias oportunidades esta Corte se ha pronunciado sobre el derecho a la prestación continua, permanente y sin interrupciones, de los servicios de atención médica y de recuperación de la salud [13] , en el marco del principio de eficiencia del Sistema de Seguridad Social en Salud [14] . Al respecto, con el propósito de garantizar la efectividad de los derechos fundamentales a la salud [15] y a la vida digna, la jurisprudencia constitucional ha sido enfática en sostener que las entidades públicas y privadas responsables de prestar el servicio público de salud, no deben suspender la prestación de tratamientos médicos en curso, pues una omisión en este sentido vulnera los derechos fundamentales a la salud y a la vida digna de los pacientes. Así, dichas entidades no pueden abstenerse legítimamente de su obligación constitucional y legal de procurar la conservación, recuperación y mejoramiento del estado de salud de los usuarios del Sistema de Salud, así como tampoco del suministro continuo y permanente de los tratamientos médicos ya iniciados.

En efecto, en la sentencia T-1198 de 2003, la Corte precisó: “Los criterios que informan el deber de las EPS de garantizar la continuidad de las intervenciones médicas ya iniciadas son: (i) las prestaciones en salud, como servicio público esencial, deben ofrecerse de manera eficaz, regular, continua y de calidad , (ii) las entidades que tienen a su cargo la prestación de este servicio deben abstenerse de realizar actuaciones y de omitir las obligaciones que supongan la interrupción injustificada de los tratamientos, (iii) los conflictos contractuales o administrativos que se susciten con otras entidades o al interior de la empresa, no constituyen justa causa para impedir el acceso de sus afiliados a la continuidad y finalización óptima de los procedimientos ya iniciados.” (Negrilla fuera del texto original).

4.3 Sobre el particular, la Corte ha señalado que el derecho a la continuidad en la prestación de los servicios médicos debe ser comprendido en concordancia con los siguientes aspectos:

(i) la necesidad del paciente de recibir tales servicios [16] y (ii) el principio de la buena fe y la confianza legítima [17] . Con relación al primer criterio indicado, la Corte ha concluido que "Por necesarios, en el ámbito de la salud, deben tenerse aquellos tratamientos o medicamentos que de ser suspendidos implicarían la grave y directa afectación de su derecho a la vida, a la dignidad o a la integridad física. En este sentido, no sólo aquellos casos en donde la suspensión del servicio ocasione la muerte o la disminución de la salud o la afectación de la integridad física debe considerarse que se está frente a una prestación asistencial de carácter necesario.

[18] ” En este sentido, la Corte ha precisado que el derecho a la continuidad de la prestación de los servicios de salud no sólo protege el derecho a mantener el servicio, también garantiza las condiciones de calidad en las que se accedía al

mismo [19] .

Por su parte, con relación al principio de la buena fe y la confianza legítima, en la sentencia T-573 de 2005 [20] , la Corporación subrayó: “La continuidad en la prestación del servicio público de salud se ha protegido no sólo en razón de su conexión con los principios de efectividad y de eficiencia sino también por su estrecha vinculación con el principio establecido en el artículo 83 de la Constitución Nacional de acuerdo con el cual "Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante estas."

Esta buena fe constituye el fundamento sobre el cual se construye la confianza legítima, esto es, la garantía que tiene la persona de que no se le suspenderá su tratamiento una vez iniciado.” (Negrilla por fuera del texto original).

4.4 En desarrollo de tales criterios, la jurisprudencia constitucional ha establecido las condiciones conforme a las cuales, las entidades encargadas de prestar servicios de salud no pueden abstenerse de suministrar dichos servicios de manera continua, permanente y oportuna:

“ Para que se continúe con un tratamiento médico o con el suministro de un medicamento, es necesario determinar si la suspensión de los medicamentos viola derechos fundamentales, y para esto se deben cumplir los siguientes requisitos:

1. Debe ser un médico tratante de la EPS quien haya determinado el tratamiento u ordenado los medicamentos; 2. El tratamiento ya se debió haber iniciado, o los medicamentos suministrados (...).

Esto significa que debe haber un tratamiento médico en curso. 3. El mismo médico tratante debe indicar que el tratamiento debe continuar o los medicamentos deben seguir siendo suministrados.

[21] ” (Negrilla fuera del texto original). 4.5 Igualmente, en consideración de lo anterior, en la sentencia T-170 de 2002, la Corte indicó algunas de las razones que no constituyen un fundamento legítimo a la luz de la Constitución para que las entidades prestadoras de servicios de salud se abstengan de dar continuidad a la prestación de los servicios médicos ya iniciados:

“(i) porque la persona encargada de hacer los aportes dejó de pagarlos; (ii) porque el paciente ya no está inscrito en la EPS correspondiente, en razón a que fue desvinculado de su lugar de trabajo;

(iii) porque la persona perdió la calidad que lo hacía beneficiario; (iv) porque la EPS considera que la persona nunca reunió los requisitos para haber sido inscrita, a pesar de ya haberla afiliado; (v) porque el afiliado se acaba de trasladar de otra EPS y su empleador no ha hecho aún aportes a la nueva entidad; o (vi) porque se trata de un servicio específico que no se había prestado antes al paciente, pero que hace parte integral de un tratamiento que se le viene prestando.” (Negrilla fuera del texto original).

4.6 Bajo las circunstancias anotadas, la Corte ha estimado que a fin de garantizar la protección de los derechos fundamentales del paciente, la entidad pública o privada que al momento de la suspensión de los servicios médicos se encontraba suministrando el tratamiento médico requerido por el afiliado, debe garantizar su culminación [22] .

En este sentido, dichas entidades sólo podrán suspender válidamente los servicios médicos requeridos por un paciente, hasta tanto el nuevo prestador de los mismos haya asumido su suministro efectivo [23] .

Así, para efectos del fallo de tutela, se debe concluir que no resulta ajustado al principio de prevalencia de los derechos fundamentales, el someter al enfermo a trámites administrativos como la solicitud de los servicios médicos requeridos en calidad de participante vinculado del Sistema de Salud o la petición de inclusión en el régimen subsidiado, si la entidad accionada conoce el estado de salud del paciente y el tratamiento médico que éste requiere para su recuperación [24] .

En efecto, en la sentencia T-127 de 2007 [25] , la Corte subrayó: “[C]onsidera la Corte que si los servicios requeridos (i) se encuentran dentro del Plan (POS o POSS), (ii) venían siendo prestados por la entidad accionada (EPS, ARS o por la empresa solidaria de salud a la que se encuentre afiliado el menor) y (iii) fueron ordenados por su médico tratante, entonces, será la entidad accionada (EPS , ARS o la empresa solidaria de salud a la que se encuentre afiliado el menor), la encargada de continuar con su suministro, con cargo a sus propios recursos .” (Negrilla fuera del texto original).

4.7 En conclusión, las entidades públicas y privadas responsables de prestar el servicio público de salud no pueden suspender válidamente la prestación de tratamientos médicos ya iniciados.

En este orden, en aplicación de la jurisprudencia constitucional, la desvinculación laboral del paciente, y en consecuencia, la suspensión de los aportes al Sistema de Salud, no constituyen una razón válida de orden constitucional para interrumpir un tratamiento médico en curso.

5. Estudio del caso concreto. 5.1 Con base en las consideraciones y fundamentos expuestos anteriormente, esta Sala de Revisión determinará si (i) la empresa de servicios temporales Acción S.A. vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de Maribel Zuluaga Gómez, al efectuar la terminación unilateral de su contrato de trabajo a pesar de sus padecimientos de salud; y (ii) si Susalud E.P.S. vulneró los derechos fundamentales de la accionante a la vida digna y a la salud, al interrumpir el tratamiento médico prescrito por su médico tratante, como consecuencia de la suspensión en el pago de los aportes al Sistema de Salud y la terminación de su relación laboral con Acción S.A.

5.2 Para resolver el presente caso, en las consideraciones generales de esta Sentencia, en primer lugar, esta Sala concluyó que en virtud del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la afectación de su salud, tiene derecho a conservar su trabajo, a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad y a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación laboral, previa verificación y autorización de la autoridad laboral correspondiente. En tal sentido, afirmó que cuando la relación laboral depende de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el trabajador tiene el derecho de conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor para la cual fue contratado haya expirado, esto si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral, y se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones. Al respecto, por último, reiteró que para efectos del fallo de tutela, el despido que se produzca sin el lleno de los requisitos legales y jurisprudenciales será ineficaz, y por tanto, el juez de amparo deberá conceder la protección invocada y ordenar el reintegro del trabajador a un cargo acorde con su estado de salud.

En este orden, en segundo lugar, la Sala señaló que las entidades públicas y privadas responsables de prestar el servicio público de salud no pueden suspender la prestación de tratamientos médicos ya iniciados. Por ello, precisó que la desvinculación laboral del paciente y la suspensión de los aportes al Sistema de Salud, no constituyen una razón válida de orden constitucional para justificar la interrupción de un tratamiento médico en curso.

5.3 En concordancia con el criterio jurisprudencial expuesto, como pasará a demostrarse, la presente acción de tutela debe prosperar en relación con la pretensión de tutela relativa al reintegro de Maribel Zuluaga Gómez a la empresa de servicios temporales Acción S.A.

En efecto, se encuentra probado que el 19 de julio de 2007 la accionante celebró un contrato de trabajo con la empresa de servicios temporales Acción S.A. Igualmente, se encuentra probado que de acuerdo con el diagnóstico de su médico tratante adscrito a Susalud E.P.S., Maribel Zuluaga Gómez padece cáncer de mama.

Así mismo, de conformidad con las pruebas que obran en el expediente, está demostrado que a pesar de su estado de salud y de la necesidad de conservar su afiliación al Sistema de Salud a fin de recibir el tratamiento médico oncológico

prescrito, el 25 de septiembre de 2008 dicha empresa decidió la terminación del contrato referido, en aplicación de su cláusula segunda, esto es, la presunta culminación de la labor para la cual fue contratada.

Ahora bien, si se tiene que en atención al criterio jurisprudencial expuesto en los fundamentos normativos de esta sentencia, el trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la grave afectación de su salud, tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada, esta Corte concluye que en el presente caso se debe conceder el amparo invocado.

Esto por cuanto, (i) se encuentra plenamente establecido que la actora padece serios problemas de salud y (ii) no existe prueba de que la presunta causal objetiva de desvinculación haya sido verificada por la autoridad laboral competente y, por tanto, de que exista una autorización para despedir a la accionante. En igual sentido, aunque la relación laboral en cuestión depende de un contrato de trabajo de obra, (i) no existe prueba de que Maribel Zuluaga Gómez no haya cumplido de manera adecuada las funciones para las cuales fue contratada y (ii) aún subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral, toda vez que dada la condición de trabajadora en misión de la accionante, ésta puede ser remitida a otra empresa que contrate los servicios de Acción S.A.

En virtud de lo anterior, dado que se encuentra demostrado que la empresa de servicios temporales Acción S.A. vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de Maribel Zuluaga Gómez, al efectuar la terminación unilateral de su contrato de trabajo a pesar de sus padecimientos de salud en razón del cáncer que la aqueja, esta Sala ordenará a la empresa de servicios temporales Acción S.A.

que dentro del término de las 48 horas siguientes a la notificación de esta sentencia, efectúe el reintegro laboral de la accionante a un cargo acorde con sus actuales condiciones de salud y según el criterio de su médico tratante.

En todo caso, Acción S.A. deberá reintegrar a la accionante a un cargo de igual o mayor jerarquía al que venía desempeñando antes de su desvinculación laboral. En tal sentido, Acción S.A. deberá darle la primera opción laboral que surja como resultado de la ejecución de cualquier contrato de prestación de servicios de esa empresa y otra persona natural o jurídica, y en caso de no existir dichos contratos, deberá contratarla dentro de la misma empresa, de tal manera que sus labores no interfieran con la recuperación de su estado de salud [26] .

5.4 Ahora bien, igualmente esta Corte encuentra que Susalud E.P.S. vulneró los derechos fundamentales de la accionante a la vida digna y a la salud, al interrumpir el tratamiento médico oncológico prescrito por su médico tratante.

En efecto, de conformidad con las pruebas que obran en el expediente, está demostrado que la accionante se encuentra afiliada a Susalud E.P.S. en calidad de cotizante desde el 1 de abril de 1999. De la misma manera, como se señaló anteriormente, que de acuerdo con el diagnóstico de su médico tratante adscrito a Susalud E.P.S., padece cáncer de mama , enfermedad que ha implicado su sometimiento a tratamiento médico oncológico. Al respecto, existe prueba de que el 2 de octubre de 2008 su médico tratante adscrito a esa E.P.S., le prescribió “4 ciclos adicionales de paclitaxel y luego terapia hormonal hasta por 5 años.”, así como un “primer ciclo de QXT con taxanos así: Paclitaxel 240mg i.v en 3 h día 1. // Premedicar con: // Dexametasona 8 Mg I.V // Ranitidina 50MG I.V // Clemastina 2MG I.V // Ondasetron 24mg I.V,” y “control con CH en 3 semanas.” En concordancia con lo sostenido por Susalud E.P.S. durante el presente trámite, debido a la terminación del contrato de trabajo celebrado con Acción S.A., "la accionante no volvió a realizar el pago de su cuota mensual a Susalud E.P.S., razón por la cual se le ha suspendido la prestación del servicio de salud."

Al respecto, es preciso tener en cuenta que de conformidad con el escrito de tutela, debido a la terminación de su contrato de trabajo, la accionante no posee los recursos económicos suficientes para costear de manera particular la atención médica que requiere para la recuperación de su estado de salud.

Así las cosas, en aplicación de la jurisprudencia constitucional indicada en los fundamentos normativos de esta sentencia, esta Sala encuentra que no es de recibo el argumento expuesto por Susalud, en el sentido de alegar la desvinculación laboral de la accionante y la suspensión de los aportes al Sistema de Salud, como razones válidas de orden constitucional para interrumpir el tratamiento médico oncológico en curso.

Esto por cuanto, (i) se encuentra probado que un médico tratante adscrito a Susalud E.P.S. prescribió el tratamiento médico en comento; (ii) que dicho tratamiento inició con anterioridad a la desvinculación laboral de la accionante de Acción S.A.; y (iii) que el mismo médico tratante indicó la necesidad de continuar con el tratamiento anotado.

En consecuencia, esta Corporación ordenará a Susalud E.P.S. garantizar la continuidad y culminación de los servicios médicos requeridos por la accionante. Para el cumplimiento de esta orden, la Corte dispondrá que esa empresa, dentro del término de las 48 horas siguientes a la notificación de esta sentencia, de conformidad con el criterio del médico tratante, hasta su culminación suministre el tratamiento médico requerido por la accionante para que, en lo posible, recupere su estado de salud.

5.5 En virtud de lo anterior, dado que quedó demostrado que la empresa de servicios temporales Acción S.A. vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de Maribel Zuluaga Gómez, y que Susalud E.P.S. y por ende sus derechos fundamentales a la vida digna y a la salud, esta Corporación deberá revocar la decisión adoptada el 18 diciembre de 2008 por el Juzgado Cuarenta y Cinco Penal del Circuito de Bogotá, dentro del presente trámite.

IV. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo, y por mandato de la Constitución Política, RESUELVE :

Primero.- REVOCAR la decisión adoptada el día dieciocho (18) de diciembre de 2008 por el Juzgado Cuarenta y Cinco Penal del Circuito de Bogotá, dentro del trámite de la acción de tutela instaurada por Maribel Zuluaga Gómez contra la empresa de servicios temporales Acción S.A. y Susalud E.P.S., y en su lugar, CONCEDER la tutela de los derechos fundamentales a la vida digna, la salud y la estabilidad laboral reforzada.

Segundo.- ORDENAR a la empresa de servicios temporales Acción S.A. que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, efectúe el reintegro laboral de la accionante a un cargo acorde con sus actuales condiciones de salud, de acuerdo con lo prescrito por su médico tratante y de conformidad con la parte motiva de esta sentencia.

En cumplimiento de esta orden judicial, el reintegro se deberá hacer a un cargo de igual o mayor jerarquía al que la accionante venía desempeñando. En tal sentido, Acción S.A. deberá darle la primera opción laboral que surja como resultado de la ejecución de cualquier contrato de prestación de servicios de esa empresa y otra persona natural o jurídica, y en caso de no existir dichos contratos, deberá contratarla dentro de la misma empresa, de tal manera que sus labores no interfieran con la recuperación de su estado de salud.

Tercero.- ORDENAR a Susalud E.P.S. que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, de conformidad con el criterio del médico tratante, hasta su culminación, suministre el tratamiento médico requerido por la accionante para que, en lo posible, recupere su estado de salud.

Cuarto.- DÉSE cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, publíquese en la gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Magistrado Ponente MAURICIO GONZALEZ CUERVO Magistrado GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Al respecto, se puede consultar el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, incorporado en el ordenamiento jurídico interno mediante la Ley 82 de 1988.

[2] Sobre el particular, se pueden consultar las sentencias T-992 de 2008, T-976 de 2008, T-953 de 2008, T-1083 de 2007, T-661 de 2006, T-530 de 2005, T-309 de 2005 y T-689 de 2004.

[3] Sobre el contenido del derecho a la estabilidad laboral reforzada, en la sentencia T-962 de 2008, la Corte señaló: “Al respecto, la Corporación ha precisado que a la luz de la Constitución Política y las normas que regulan la materia, en el marco del derecho fundamental al trabajo, a los disminuidos físicos les asiste tres derechos esenciales: (i) tener las mismas oportunidades para acceder a un empleo y gozar de todos los beneficios que se desprenden de la ejecución del contrato de trabajo (Sentencia T-513 de 2006, M.P. Álvaro Tafur Gálvis) ; (ii) permanecer en él mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación (Sentencia C-531 de 2000, M.P. Álvaro Tafur Gálvis) ; y (iii) desempeñar trabajos y funciones acordes con sus condiciones de salud que le permitan acceder a los bienes y servicios necesarios para su subsistencia (Sentencias T-504 de 2008 y T-1040 de 2001).” (Negrilla fuera del texto original).

[4] En esta oportunidad, la Corte declaró la exequibilidad de la expresión "salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo" , contenida en el inciso 1°. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Igualmente, declaró la exequibilidad del inciso 2° del mismo artículo, “ bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 20. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), 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.” (Negrilla fuera del texto original).

[5] En la sentencia T-992 de 2008, la Corte tuteló los derechos fundamentales al mínimo vital, la estabilidad laboral reforzada, el trabajo y la seguridad social de un trabajador que como consecuencia de un accidente de tránsito, fue sometido a incapacidades médicas superiores a 180 días. En consideración de su situación de incapacidad laboral, su empleador lo despidió alegando la configuración de la causa relativa a la existencia de un período de incapacidad superior a 180 días (numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo). En esa oportunidad, al estimar que el empleador vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, toda vez que efectuó el despido del actor cuando éste se encontraba incapacitado y sin autorización de la autoridad del trabajo correspondiente, la Corte ordenó:

“Segundo.- ORDENAR al señor José Aucaris Galvis Márquez que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo, previa valoración médica, reintegre sin solución de continuidad, al accionante en el cargo que venía desempeñando y en caso de que persista la incapacidad parcial, lo ubique en un puesto de trabajo conforme a sus capacidades laborales, respetando el ingreso que devengaba y su dignidad laboral. // Tercera.- ORDENAR al empleador demandado abstenerse de despedir al demandante hasta tanto recupere su capacidad funcional, en un nivel que le permita desempeñar un empleo en condiciones normales.” En el mismo sentido, en la sentencia T-513 de 2006, la Corte concedió la tutela interpuesta por una trabajadora del la E.S.E. Hospital San Antonio de Soatá, quien a pesar de padecer el Mal de Chagas, fue despedida de su trabajo por estructuración de la entidad. En su decisión, al verificar la violación del derecho fundamental de la accionante a la estabilidad laboral reforzada, en razón a la disminución de su estado de salud, la Corte ordenó:

“En consecuencia la E.S.E. accionada i) en las 48 horas siguientes a la notificación de esta decisión dispondrá lo conducente para que la actora sea valorada y asistida médicamente, dentro del estricto término que los procedimientos médicos así lo indiquen; ii) conocida la valoración, decidirá, en las 48 horas siguientes, sobre la adecuación de las condiciones de trabajo, la reubicación o la desvinculación de la actora del cargo que ocupaba el 31 de enero de 2005, para lo cual solicitará la intervención dispuesta en el artículo 26 de la Ley 367 de 1997 e iniciará los trámites para que la señora Figueroa Barón sea valorada con miras a que le sea reconocida la pensión correspondiente, de ser ello necesario; y iii) adelantará, dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de esta providencia, las gestiones dirigidas a que la

actora reciba el “equivalente a ciento ochenta días del salario”, a título de indemnización, de conformidad con la misma disposición.” [6] Este criterio encuentra respaldo en lo previsto en el numeral 1° del artículo 1° del Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, incorporado en el ordenamiento jurídico interno mediante la Ley 82 de 1988:

“A los efectos del presente convenio, se entiende por "persona inválida" toda personas cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.” (Negrilla fuera del texto original).

[7] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. [8] Sentencia T-1083 de 2007. En esta oportunidad, esta Corporación precisó: “ La Sala considera pertinente esbozar algunas consideraciones respecto del tipo de contratos de trabajo frente a los cuales opera la estabilidad laboral reforzada consagrada a favor de los discapacitados. Al respecto, cabe destacar que dicha protección no se aplica exclusivamente a los contratos de trabajo celebrados por un término indefinido, puesto que la jurisprudencia constitucional ha encontrado necesario hacer extensiva la exigencia de autorización de la Oficina del Trabajo a las hipótesis de no renovación de los contratos a término fijo.

En tal sentido, se ha señalado que el vencimiento del plazo inicialmente pactado o de una de las prórrogas, no constituye razón suficiente para darlo por terminado, especialmente cuando el trabajador es sujeto de especial protección constitucional.

Para dar por terminado un contrato de trabajo que involucra a un sujeto de especial protección y que, pese a haber sido celebrado por un plazo determinado, de conformidad con el principio de primacía de la realidad sobre las formas, envuelve una relación laboral cuyo objeto aún no ha cesado, no basta el cumplimiento del plazo, sino que deberá acreditarse además, el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles. Y es que, en última instancia, lo que determina la posibilidad de dar por terminada la relación laboral en la que es parte uno de estos sujetos es la autorización que para tal efecto confiera la Oficina del Trabajo, entidad que para el efecto examinará, a la luz del principio antes mencionado, si la decisión del empleador se funda en razones del servicio y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le halla dado al vínculo laboral.” (Negrilla fuera del texto original).

[9] Sobre el particular , en la sentencia C-016 de 1998, mediante la cual la Corte analizó la constitucionalidad de los artículos 46 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo, esta Corporación precisó:

“[E]l 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.” (Negrilla fuera del texto original).

[10] Al respecto, se pueden consultar entre otras, las sentencias T-518 de 2008, T-1219 de 2005 y T-1040 de 2001. [11] En la sentencia T-449 de 2008, la Corte 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.” [12] En concordancia con la norma constitucional, se puede consultar el artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales según el cual, “ 1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

2. Entre las medidas que deberán adoptar los Estados Partes en el Pacto a fin de asegurar la plena efectividad de este derecho, figurarán las necesarias para: a) La reducción de la mortalidad y de la mortalidad infantil, y el sano desarrollo de los niños; b) El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente; c) La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas;

d) La creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad.” En el mismo sentido, se encuentra la Observación No. 14 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. El derecho al disfrute del nivel más alto posible de salud:

“1. La salud es un derecho humano fundamental e indispensable para el ejercicio de los demás derechos humanos. Todo ser humano tiene derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud que le permita vivir dignamente.” (Negrilla fuera el texto original).

[13] Sentencias T-837 de 2006, T-672 de 2006, T-335 de 2006, T-922 de 2005, T-842 de 2005, T-573 de 2005, T-568 de 2005, T-128 de 2005, T-442 de 2003, T-1198 de 2003, T-308 de 2005, entre otras .

[14] De conformidad con el artículo 1º de la Ley 100 de 1993, el principio de eficiencia implica "la mejor utilización social y económica de los recursos administrativos, técnicos y financieros disponibles para que los beneficios a que da derecho la seguridad social sean prestados en forma adecuada, oportuna y suficiente.

[15] De conformidad con la sentencia C-463 de 2008, el carácter fundamental del derecho a la salud se deriva del propio texto constitucional. Al respecto, la Corte explicó que el principio de universalidad del derecho a la salud dispuesto en el artículo 48 Superior, conlleva un doble significado: respecto del sujeto y respecto del objeto del Sistema General de Salud. (i) Respeto del sujeto, esto es, del destinatario de la seguridad social en salud, el principio de universalidad implica que todas las personas habitantes del territorio nacional tienen que estar cubiertas, amparadas o protegidas en materia de salud. (ii) Respecto del objeto, esto es, la prestación de los servicios de salud en general, este principio implica que todos los servicios de salud deben ser prestados en razón de las necesidades de los usuarios del Sistema. Así, la Corte concluyó que del principio de universalidad en materia de salud se desprende primordialmente el entendimiento de la Corporación del derecho a la salud como un derecho fundamental, pues un rasgo primordial de la fundamentalidad de un derecho es su exigencia de universalidad, es decir, que sea predicable y reconocido para todas las personas sin excepción.

[16] Al respecto, se pueden consultar las sentencias T-765 de 2008, T-567 de 2008 y T-363 de 2007. [17] Criterio reiterado en las sentencias T-761 de 2008, T-344 de 2008 y T-998 de 2007.

[18] Sentencia T-829 de 1999. [19] Respecto de la calidad de los servicios de salud en el ámbito del derecho a su prestación continua, en la sentencia T-760 de 2008, la Corte precisó:

“Para establecer si una entidad viola el derecho de una persona al acceso a los servicios de salud al desmejorar las condiciones de acceso al mismo, la Corte advirtió que el juez debe estimar, por lo menos, dos aspectos. En primer lugar, (1) el juez debe definir “(...) si la medida resultante no constituye una política pública regresiva, no justificada con base en la consecución de un fin constitucionalmente legítimo y que fue tomada sin realizar un análisis suficiente de otras posibilidades distintas a la medida contraria al cumplimiento del deber de progresividad. En caso que este análisis resulte fallido, la medida vulnerará el derecho a la salud y, por ende, no será admisible. En segundo lugar, (2) cuando se acredite que la política adoptada no es regresiva e injustificada, será procedente el ejercicio de ponderación entre los postulados antes anotados, labor que deberá satisfacer dos requisitos básicos [a] que la medida resultante no afecte el núcleo esencial de cada postulado, constituyéndose como una política desproporcionada o irrazonable que impide el goce cierto del derecho a la salud (Sentencia T-739 de 2004) [...] [y b] que la política implantada sea compatible con la protección

adecuada de los fines básicos del derecho a la salud, entre ellos, y en un lugar central, la conservación de la vida en condiciones dignas (Sentencia T-739 de 2004).

” [20] En el mismo sentido, se puede consultar la sentencia T-993 de 2002. [21] Sentencia T-138 de 2003. [22] Al respecto, se pueden consultar las sentencias T-785 de 2006, T-672 de 2006, T-185 de 2006, T-721 de 2005, T-305 de 2005, T-875 de 2004, T-1079 de 2003, T-993 de 2002.

[23] Entre otras, se puede consultar la sentencia T-127 de 2007. [24] Este criterio se puede confrontar con lo resuelto en las sentencias T-567 de 2008, T-344 de 2008 y T-363 de 2007.

[25] En esta oportunidad, la Corte consideró que “de acuerdo con la jurisprudencia constitucional citada, Coomeva EPS viola el derecho fundamental a la salud de Julián Orlando García Delgado al suspender el suministro de un tratamiento médico que requiere, antes de que éste haya sido efectivamente asumido por otro prestador.” Este criterio fue reiterado en la sentencia T-760 de 2008.

[26] Una orden en igual sentido fue dada por esta Corporación en la sentencia T-962 de 2008. En esta oportunidad, la Corte tuteló los derechos fundamentales a la vida digna, la salud, el trabajo y el mínimo vital de una mujer que había sido despedida de su trabajo, a pesar de que padecía serios problemas de salud. La cooperativa de trabajo asociado para la cual trabajaba justificó el despido en que, dada la imposibilidad de dar cumplimiento a la recomendación de reubicación efectuada por su médico tratante, la actora debía renunciar.

Así, al estimar que la accionante tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada, la Corte resolvió: “ORDENAR a la Cooperativa de Trabajo Asociado de Maquila y Logística, Maquilcoop, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta Sentencia, efectúe la reubicación laboral de Maribel Bermúdez Mosquera en un trabajo acorde con su estado de salud, de acuerdo con lo prescrito por su médico tratante y de conformidad con la parte motiva de esta sentencia.

En cumplimiento de esta decisión judicial, el reintegro se deberá hacer a un cargo de igual o mayor jerarquía al que la accionante venía desempeñando. Para ello, Maquilcoop debe darle la primera opción laboral que surja como resultado de la ejecución de cualquier contrato de prestación de servicio de trabajo asociado celebrado entre la cooperativa y otra persona natural o jurídica, y en caso de no existir dichos contratos, deberá contratarla dentro de la misma cooperativa, de tal manera que sus labores no interfieran con la recuperación de su estado de salud.”

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:

Copia de consulta hecha el 11 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.