COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/369/08

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/369/08
Expediente	—
Fecha	2008-04-18
Sala	Sala Octava de Revisión
Magistrado ponente	Dr HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada Del Discapacitado
- /Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada Del Discapacitado
- Despido De Personas Con Problemas De Salud O Con Limitaciones Fisicas O Psiquicas
- Juez Constitucional
- Estabilidad Laboral Reforzada
- Derecho A La Continuidad En El Servicio De Salud

Resumen del caso (según la propia sentencia)

De personas con problemas de salud o con limitaciones físicas o psíquicas y efectuados sin autorización de la Oficina del Trabajo se aplique en particular una de las reglas establecidas positivamente en el caso de la trabajadora en

Texto completo

T-369-08 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-369/08 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL DISCAPACITADO -Despido previa autorización de la oficina de trabajo /DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL DISCAPACITADO -Carencia de efecto de despido sin autorización de la oficina de trabajo DESPIDO DE PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD O CON LIMITACIONES FISICAS O PSIQUICAS -Se presume que ocurrió como consecuencia de sus limitaciones de salud Es necesario que respecto de los despidos de personas con problemas de salud o con limitaciones físicas o psíquicas y efectuados sin autorización de la Oficina del Trabajo se aplique en particular una de las reglas establecidas positivamente en el caso de la trabajadora en embarazo, cual es, la presunción de que el despido o la terminación del contrato de trabajo se produce como consecuencia de sus limitaciones de salud.

La necesidad de esta presunción salta a la vista, por cuanto, exigir la prueba de la relación causal existente entre la condición de salud o las limitaciones físicas, sensoriales o sicológicas del trabajador o de la trabajadora y la decisión del empleador/ de la empleadora constituye una carga desproporcionada para una persona que se encuentra en una situación de vulnerabilidad evidente.

Es más, exigir tal prueba al sujeto de especial protección equivale a hacer nugatorio el amparo de los derechos que pretende garantizar la estabilidad laboral reforzada, pues se trata de demostrar un aspecto ligado al fuero interno del

empleador. La complejidad de dicha prueba aumenta, si tiene en cuenta que, las más de las veces, los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho.

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 ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA -Aplicación no solo a contratos de trabajo a término indefinido, sino también en aquellos casos en que los contratos son de duración específica DERECHO A LA CONTINUIDAD EN EL SERVICIO DE SALUD -Deber de garantizarlo ACCION DE TUTELA -Procedencia para reintegro de persona enferma a la que se finalizó el vínculo contractual y restablecimiento de afiliación al Plan Obligatorio de Salud Referencia: expediente T-1.786.532 Acción de tutela instaurada por Rosa Matilde Sandoval Varela Magistrado Ponente:

Dr. HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Bogotá D.C., dieciocho (18) de abril de dos mil ocho (2008). La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional integrada por la magistrada Clara Inés Vargas Hernández y los magistrados Jaime Araujo Rentería y Humberto Antonio Sierra Porto, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9º de la Constitución Nacional y en los artículos 33 y siguientes del Decreto 2591 de 1991, profiere la siguiente:

SENTENCIA En el proceso de revisión del fallo adoptado por el Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Barranquilla I. ANTECEDENTES. La peticionaria, Rosa Matilde Sandoval Varela, instauró acción de tutela contra la Empresa ULTRA LTDA, por considerar vulnerados sus derechos constitucionales fundamentales al debido proceso, al mínimo vital, trabajo, seguridad social, vida digna y estabilidad laboral reforzada.

Hechos. 1.- Afirma la peticionaria que estuvo vinculada mediante contrato de obra o labor contratada a la empresa ULTRA LTDA en donde desempeñó el cargo de Oficios Varios desde el día 6 de noviembre de 2002 hasta el día 16 de mayo de 2007 cuando la referida empresa dio por terminado el contrato, alegando justa causa “sin tener en cuenta que [se] encontraba incapacitada de manera CONTINUA E ININTERRUMPIDA desde el 10 de febrero de 2007 por presentar diagnóstico: ARTRITIS REUMATOIDE.” Añadió que en la fecha de terminación del contrato, su médico tratante le había dado “NUEVA INCAPACIDAD que [vencía] el 17 de julio de 2007.” (Expediente a folio 1).

2.- Expresa que debido a la naturaleza de su trabajo (Oficios Varios) y en atención a la edad que tiene, comenzó a padecer problemas de salud que le afectaron las articulaciones en las dos manos y en las dos piernas lo que ocasionó su incapacidad. (Expediente a folio 1) 3.- Aduce que el día 29 de septiembre de 2006, mediante solicitud de valoración fue examinada por el médico del Seguro Social quien le diagnosticó POLIARTRITIS REUMATOIDEA SEVERA con un porcentaje de 56.30% de grado de pérdida de su capacidad laboral, motivo por el cual en estos momentos se encuentra tramitando su pensión de invalidez (Expediente, a folio 1) 4.- Manifiesta que el día 16 de mayo de 2007 fue despedida de manera injusta por su empleador la empresa ULTRA LTDA en razón de su incapacidad sin que su patrono hubiese solicitado permiso al Ministerio de Trabajo y sin que le hubiese cancelado las indemnizaciones a que tiene derecho, “quedando en total ESTADO DE DESAMPARO Y ABANDONO, SIN EL MÍNIMO VITAL PARA [SU] SUBSISTENCIA Y SIN SEGURIDAD SOCIAL ” pues a partir de esa fecha en adelante no recibe servicio médico alguno. (Expediente a folio 2. Énfasis y mayúsculas dentro del texto original) 5.- Expresa que esta situación resulta ser muy perjudicial para ella en vista de los dolores que padece como consecuencia de su enfermedad. En relación con lo anterior, relata que antes de su despido el médico especialista le había fijado cita para el día 17 de junio de 2007, cita ésta, que no pudo cumplir por cuanto la retiraron de la E. P. S. a la que estaba afiliada. Con lo anterior, agrega, no sólo se vio afectada ella personalmente sino los miembros de su familia que eran sus beneficiarios, pues es madre cabeza de familia y carece de medios económicos alternativos que le permitan sufragar los gastos generados a raíz del control médico de su enfermedad así como los indispensables para vivir en condiciones de calidad y de dignidad (Expediente a folio 2).

6.- Expone que si bien es cierto el despido por parte de la empresa podría, a primera vista, encuadrarse dentro de la legalidad, “el verdadero motivo para desvincular[la] laboralmente fue la enfermedad que pade[ce] puesto que en virtud de [esa situación] iba la suscrita a implicar una carga para la entidad y ya no sería tan productiva para ésta. La empresa ULTRA LTDA , abusando de su poder dominante, [la] despidió injustamente, alegando como excusa para despedirme que ‘las actividades particulares que usted viene desempeñando en la empresa usuaria FUNDAEMPRESA han finalizado a partir del día 16 de mayo de 2007, sin tener en cuenta que me encontraba en esa fecha incapacitada.” (Énfasis y mayúsculas dentro del texto original. Expediente a folio 2).

Solicitud de tutela. La actora solicitó que se tutelaran sus derechos constitucionales fundamentales al mínimo vital, trabajo, seguridad social, vida digna y estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, se ordenara “a la entidad demandada representada legalmente por su gerente Cecilia Alcira Gutiérrez Vitoria o quien haga sus veces al momento de la notificación que la reintegre sin solución de continuidad como empleada a ULTRA LTDA ocupando un cargo que no sea incompatible con su situación de salud y se le cancelen salarios dejados de cancelar y en forma subsidiaria [se] le cancelen las indemnizaciones a que tiene derecho.” Pruebas.

En el expediente constan las siguientes pruebas: -Copia del Certificado de Existencia y Representación de la sociedad ULTRA LTDA. (Expediente a folios 7-9) -Copia de la comunicación fechada el día 16 de mayo de 2007 por medio de la cual se da por terminado el contrato de trabajo por parte de la empresa ULTRA LTDA. (Expediente a folio 10) -Copia de las incapacidades continuas e ininterrumpidas ordenadas por SUSALUD E. P. S. desde 10 de febrero de 2007 hasta el 17 de julio de la misma anualidad. (Expediente a folios 17-18) -Copia de la evaluación del paciente realizada a la peticionaria para la calificación de la pérdida de capacidad laboral y determinación de la invalidez, emitido el día 29 de septiembre de 2006, el cual arrojó un porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 56.30%. (Expediente a folio16).

-Copia de la declaración jurada rendida por la peticionaria, Rosa Matilde Sandoval Varela, ante el Juzgado Sexto Civil Municipal el día 19 de julio de 2007. (Expediente a folio 21).

Respuesta de la entidad demandada La ciudadana Eva Luz Guerra Duarte, en calidad de apoderada de la empresa ULTRA LTDA se opuso a la acción de tutela instaurada.

Admitió que la peticionaria había estado vinculada a la empresa por medio de varios contratos “siendo ellos por obra y labor determinada suscritos así: A) entre el 2 de enero de 2003 hasta el 9 de septiembre del mismo año. B) Desde le 16 de septiembre de 2003 hasta el 30 de diciembre de 2003; C) Desde el 1º de enero de 2005 hasta el 30 de diciembre de 2005 D) desde el 2 de enero de 2007 hasta el 16 de mayo del mismo año, como trabajadora en misión designada a la empresa usuaria FUNDAEMPRESA tal y como consta en los anexos adjuntos a la presente respuesta.” Manifestó la apoderada judicial de la empresa demandada, que aún cuando la incapacidad padecida por la actora estaba vigente en el momento de la terminación del contrato laboral, éste se dio por finalizado de conformidad con lo dispuesto en el literal d del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo que “la señala como la terminación de la obra o labor contratada, finalizaba el 15 de mayo de 2007, razón por la cual el día 16 de mayo /07, la empresa que represento le entregó a la accionante la comunicación escrita, por medio de la cual se le informaba que la obra contratada había concluido.” Añadió la ciudadana Guerra Duarte, “ que para ese día en particular la accionante no se encontraba incapacitada tal y como consta en documentos anexos en donde se demuestra que el 16 de mayo la accionante No se encontraba incapacitada , carta de terminación cuya copia la accionante se negó a recibir.” Relata la apoderada de la entidad demandada que el día 22 de mayo de 2007, la peticionaria se presentó otra vez en las oficinas de la empresa para hacerle entrega “de una NUEVA incapacidad que no se toma como laboral pues la accionante ya no se encontraba vinculada a la empresa ULTRA LTDA.” Considera la ciudadana Eva Luz Guerra Duarte, que al negarse la actora a recibir la carta de despido, se comportó de manera incorrecta y desleal e incurrió en conducta que denotaba mala fe, comportamiento que se agravó cuando días más tarde la peticionaria llevó a las oficinas de la empresa “una ampliación de una incapacidad

que apenas se iniciaba cuando ya se había terminado la relación laboral.” Estima la apoderada de la empresa demandada que la actora tampoco allegó en ningún momento prueba de que estuviera incapacitada por lo que según la ciudadana Guerra Duarte “se vuelve a denotar la mala fe de la accionante.” Alega la ciudadana Guerra Duarte, que la peticionaria estaba afiliada al Fondo de Pensiones Horizonte por lo que no se explica cómo la valoración de invalidez de la actora no tiene que ver con dicha entidad quien debería ser la encargada de efectuar la calificación. Afirma, de otra parte, que la peticionaria jamás fue despedida sino que el contrato llegó a su término, esto es, finalizó por haber terminado la obra o labor para la que fue contratada.

Insiste la apoderada de la empresa demandada que “el supuesto dictamen de invalidez jamás [les] fue presentado por parte de la accionante en ningún momento” y recalca que apenas con la presentación de la acción de tutela tuvo conocimiento del mismo. Agrega que “si bien la empresa sabía de sus incapacidades en ningún momento tuvo conocimiento del presunto dictamen de invalidez adjuntado a la presente acción y resulta demasiado extraño [en su parecer] que sabiendo de su incapacidad y teniendo de presente el supuesto documento del seguro sociales donde se le dictamina una incapacidad laboral de más del 50% en sus condiciones de trabajo, haya suscrito un contrato laboral cuatro meses después con [su] representada y no haya comentado nada sobre el particular. Pero más extraño aún, que lo haya tramitado en una entidad ajena a su afiliación y casi deshonesto, por no decir lo menos (sic) que no lo haya acreditado en el momento del inicio de una nueva relación con [su] representada.” Dice, finalmente, que “en ningún momento ni la ley ni la jurisprudencia ha manifestado que el empleador está obligado a verificar la mejoría de sus trabajadores incapacitados razón por la cual se le entregó la comunicación el día siguiente a terminar su incapacidad, por lo tanto no se viola el precepto constitucional ni legal para el caso particular.

Sentencias objeto de revisión. Primera instancia Mediante providencia fechada el día 19 de julio de 2006, el Juzgado Sexto Civil Municipal de Barranquilla concedió el amparo solicitado y ordenó a la entidad demandada que “dispusiera lo necesario para que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación [del] fallo, procedan a reintegrar a sus labores en un cargo que no sea incompatible con [la] discapacidad que viene padeciendo la señora Rosa Sandoval Varela y respetando su permanencia, hasta tanto decida la entidad encartada, si la despide o no, previo agotamiento de lo establecido en el Art. 26 de la Ley 361 de 1997. Igualmente ordenará a la empresa ULTRA LTDA que afilie a la accionante al plan obligatorio de salud, legalmente autorizado y escogido por ella.” El Juzgado sustentó su decisión en las razones que se sintetizan a renglón seguido.

Encontró el a quo que en el caso bajo examen la acción de tutela había tenido lugar con ocasión de la terminación de un contrato laboral a término fijo por vencimiento de la labor u obra para la cual fue contratada, el cual fue renovado continuamente por el empleador desde 2002.

Admitió que tanto la determinación de la naturaleza del contrato como sus prórrogas así como la legalidad de la terminación unilateral eran asuntos que le correspondía resolver a la jurisdicción laboral de conformidad con el artículo 2º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 2º de la Ley 712 de 2001.

No obstante, consideró el a quo que si se tenían en cuenta las circunstancias del caso concreto, tal razonamiento se quedaba corto pues ignoraba un conjunto de circunstancias que hacen viable la protección por vía de tutela para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable entre otras cosas: “a) que la actora se encuentra padeciendo una enfermedad denominada por lo galenos ARTRITIS RUMATOIDEA SEVERA, enfermedad que puede ser calificada como catastrófica y requiere de tratamiento que no puede ser suspendido pues acarrearía una sensible disminución de su calidad de vida;

b) Al momento de la terminación de la obra o labor para la cual fue contratada, el empleador tenía conocimiento del padecimiento o enfermedad de la accionante.

Nótese que la actora, la venían incapacitando en forma continua e ininterrumpida desde el 10 de febrero del presente año (…) c) La accionante manifestó no contar con medios económicos, es madre cabeza de familia, tiene tres hijos, su esposo es albañil y vive del rebusque, por tanto no cuenta con ninguna seguridad social.” De otra parte, añade el a quo que de conformidad con el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo de acuerdo con el cual: “ Por enfermedad contagiosa o crónica del trabajador que no tenga el carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para su trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días, el despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad .” Recuerda el a quo cómo la referida norma también señala que en los casos contemplados en los numerales 9 a 15 el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de 15 días. Encontró el juez de primera instancia que tal autorización no había mediado pese a haber sido incapacitada la peticionaria de manera continua e ininterrumpida.

En opinión del a quo la entidad demandada había debido bien solicitar autorización al Ministerio de la Protección Social o, en su defecto, renovar el contrato por cuanto a su juicio la actora no se encuentra en las mismas condiciones de una trabajador normal y la empresa conocía de la situación de la actora. Considera el a quo asimismo que el contrato laboral había sido prorrogado de manera continua y únicamente cuando la empresa se da cuenta de las incapacidades sucesivas de la peticionaria resuelve no volver a contratarla lo que – sostiene el a quo – significó ponerla en una situación especial de indefensión. Por ese motivo, estima el a quo que en el caso sub examine se presentó una vulneración del derecho constitucional fundamental de la actora al debido proceso y al mínimo vital así como un desconocimiento de sus derechos constitucionales fundamentales a la salud y a la seguridad social.

Segunda instancia Mediante providencia emitida el día 3 de septiembre de 2007, el Juzgado Séptimo Civil de Circuito de Barranquilla resolvió revocar el fallo proferido por el a quo en todas sus partes y, en su lugar, negar la protección invocada. Sustentó su decisión con fundamento en los siguientes razonamientos.

A juicio del ad quem , el contrato celebrado entre la empresa demandada y la peticionaria es un contrato “como ‘trabajadora en misión’ por el tiempo que dure la labor a desempeñar’.” En virtud de ese hecho y también de que en su opinión no “existe una relación directa entre la terminación del contrato y la incapacidad de la señora SANDOVAL VARELA, por causa de su incapacidad o limitación para laborar”, así como también por cuanto en su parecer el contrato terminó por haber finalizado la labor para la cual fue contratada la actora y no obedeció – como los sostuvo la demandante – a un despido por causa de su incapacidad. Concluyó el ad quem que en el caso bajo examen no se desconocieron los derechos constitucionales fundamentales de la peticionaria.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS. Competencia . 1.- Esta Corte es competente para revisar el presente fallo de tutela de conformidad con lo previsto en los artículos 86 y 241 de la Constitución Nacional, el Decreto 2591 de 1991 y las demás disposiciones pertinentes.

Presentación del caso y problemas jurídicos objeto de estudio. La actora, Rosa Matilde Sandoval Varela, solicita la protección de sus derechos constitucionales fundamentales al mínimo vital, al trabajo, a la seguridad social, a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada. La peticionaria laboró con la entidad demandada durante más de cuatro años en la modalidad de contratos por obra o labor contratada y alega que en vista de que en el último año se incapacitó de manera continua e ininterrumpida por presentar diagnóstico de ARTRITIS REUMATOIDE SEVERA - que le afecta tanto las extremidades superiores como las inferiores y le ocasiona fuertes dolores -, la entidad demandada resolvió no renovarle el contrato dejándola en situación grave de indefensión por cuanto al no estar vinculada laboralmente no podía ser atendida por la E. P. S. que le venía prestando servicios de salud. La suspensión de la atención médica unida a la falta de ingresos, la colocan en una situación especial de indefensión por cuanto si bien es cierto acudió al Seguro Social para que le calificaran el grado de pérdida de capacidad laboral y la calificaron con un 56.30% y está en curso la solicitud de

pensión de invalidez, no lo es menos, que en el momento carece de los medios necesarios para la subsistencia y requiere protección especial.

La entidad demandada se opone a las pretensiones de la actora y aduce que en razón del tipo de vinculación laboral que tenía con la ciudadana Rosa Matilde Sandoval Varela, la empresa cumplió a cabalidad con las prestaciones debidas a la demandante y no le desconoció derecho constitucional fundamental alguno.

Aduce la apoderada judicial de la empresa ULTRA LTDA que la peticionaria obró de mala fe por cuanto nunca allegó la prueba de su pérdida de capacidad laboral y le parece extraño que esta haya sido certificada por el Seguro Social y no por el Fondo de Pensiones Horizonte al que estaba afiliada la actora. Insiste en que la ciudadana Sandoval Varela no fue despedida sino que el contrato llegó a su término, es decir, finalizó por haberse cumplido la obra o labor para la que fue contratada la peticionaria.

El a quo admite que asuntos concernientes a la naturaleza de las relaciones laborales, a las prórrogas o a legalidad de la terminación unilateral deben ser ventilados ante la jurisdicción laboral.

Encuentra, empero, que dadas las circunstancias del caso sub examine la tutela procede como amparo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Considera el a quo que al haber sido contratada la peticionaria de manera continua y al tener conocimiento de la enfermedad que padecía la peticionaria, no podía dar por terminado el contrato sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social o, en su defecto, habría tenido que renovar el contrato en vista de las circunstancias especiales de indefensión en que se encuentra la peticionaria.

Según el a quo que en el asunto bajo examen resulta claro que cuando la empresa se dio cuenta de las incapacidades de la peticionaria resolvió no renovarle el contrato de trabajo – el cual había sido renovado por más de cuatro años seguidos - y al hacerlo, no sólo desconoció el derecho constitucional fundamental de la actora al debido proceso, y al mínimo vital, sin también sus derechos constitucionales fundamentales a la salud y a la seguridad social. Por los motivos expresados concede el amparo solicitado y ordena el reintegro inmediato de la actora a un cargo compatible con su discapacidad - hasta tanto decida la entidad encartada, si la despide o no, previo agotamiento de lo establecido en el Art. 26 de la Ley 361 de 1997 - y exige asimismo afiliarla a la E. P. S. elegida por ella.

El ad quem revoca el en todas sus partes el fallo del a quo y, en su lugar, deniega el amparo solicitado. Para sustentar su decisión se apoya en las mismas razones aportadas por la entidad demandada.

En estos términos, corresponde a la Sala establecer si (i) la terminación del contrato de trabajo de una persona que sufre serias limitaciones de salud sin previo permiso de la autoridad de trabajo competente vulnera sus derechos fundamentales y en tal sentido, si procede la protección de los mismos por medio de la acción de tutela; (iii) si la suspensión de la atención en salud a una persona que se encuentra bajo tratamiento médico, con ocasión de la terminación de su afiliación, lesiona sus derechos fundamentales y si ante tal situación, debe el juez constitucional conceder el amparo solicitado.

Así, para dar solución a los problemas jurídicos es preciso: (i) reiterar la jurisprudencia constitucional a propósito de la estabilidad laboral reforzada de las personas que por las condiciones económicas, físicas o mentales en las que se encuentran han sido tradicionalmente discriminadas o marginadas. Reiteración jurisprudencial; (ii) El derecho a la salud comprende la garantía de continuidad en la prestación del servicio público de salud; (iii) Con fundamento en las consideraciones mencionadas se abordará el estudio del caso concreto.

Estabilidad laboral reforzada de las personas que por las condiciones económicas, físicas o mentales en las que se encuentran han sido tradicionalmente discriminadas o marginadas. Reiteración jurisprudencial.

El diseño constitucional del Estado colombiano como Social de Derecho apareja la obligación, dirigida a las autoridades y a los particulares que lo conforman, de adoptar aquellas medidas requeridas para garantizar la igualdad material entre las personas y, de esta forma, permitirles el ejercicio efectivo de los derechos de los que son titulares de acuerdo con la Constitución y con las normas internacionales.

Este imperativo cobra vital importancia en relación con aquellas personas que por las condiciones económicas, físicas o mentales en las que se encuentran han sido tradicionalmente discriminadas o marginadas (Art.13 Inciso 2º C. N.). En tal sentido, el texto constitucional señaló algunos casos de sujetos que merecen la especial protección de Estado, como sucede, por ejemplo, con los niños y las niñas (Art. 44), las madres cabeza de familia (Art. 43), los adultos mayores (Art. 46) y las personas con limitaciones físicas, sensoriales y psíquicas (Art. 47). Lo cual, sin embargo, no ha obstado para que en cumplimiento de los mandatos superiores se adopten medidas de protección en favor de otros grupos poblacionales o personas que así lo requieren.

En el caso particular de personas que por las condiciones económicas, físicas o mentales en las que se encuentran han sido tradicionalmente discriminadas o marginadas, el constituyente ha ordenado el diseño de una política pública orientada a lograr su rehabilitación, integración social y a procurarles la atención especializada que de acuerdo con sus necesidades demanden. En diversas oportunidades esta Corporación ha señalado la importancia que, al interior del proceso de integración social de estas personas, ostenta el trabajo como mecanismo de inserción en la sociedad, en tal sentido afirmó en Sentencia C-531 de 2000 que:

“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 que por las condiciones físicas o mentales en las que se encuentran han sido tradicionalmente discriminadas o marginadas], 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. N., arts. 54 y 334), para todos aquellos que se encuentren en edad de trabajar.” De esta forma, se subraya la protección de los vínculos laborales pactados por estas personas cuando por motivo de su situación de salud o por sus limitaciones físicas o psíquicas son víctimas de marginación, o de tratos discriminatorios. Constituye un imperativo constitucional derivado no sólo del derecho a la igualdad sino también del derecho a la estabilidad en el empleo (Art. 53 C. N.) del cual son titulares todos los trabajadores y todas las trabajadoras, y que adquiere una relevancia especial en relación con aquellas personas destinatarias de una especial protección.

En tal sentido, la jurisprudencia constitucional ha acuñado el término “estabilidad laboral reforzada” para hacer referencia al derecho constitucional con el cual se garantiza “la permanencia en el empleo de la persona luego de haber adquirido la respectiva limitación de salud, física, sensorial o sicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral” [1] . Con el objetivo de dotar de contenido tal prerrogativa, la legislación consagró en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 "por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones” la prohibición, dirigida a todo empleador, de despedir o terminar los contratos de trabajo en razón de la limitación que sufra el trabajador, salvo que medie autorización de la oficina del trabajo . Según el tenor de la disposición, quienes procedan en forma contraria a ella, estarán obligados al pago de una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiere lugar de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen o complementen.

Al estudiar la constitucionalidad del artículo en mención (Sentencia C-531 de 2000), la Sala Plena estableció que ésta resultaba ajustada la Norma Fundamental, siempre y cuando 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.” De esta forma, la indemnización prevista por la norma, adquiere la naturaleza jurídica de una sanción que se impone al empleador/ a la empleadora por no haber contado con la autorización de la Oficina del Trabajo, evitando que se constituya en un medio para legitimar su proceder.

La consideración que llevó a la Corte a decidir de esta forma, fue la amplitud de la consecuencia jurídica que respecto del despido sin previa autorización de la Oficina del Trabajo de una mujer en estado de embarazo o durante los tres meses posteriores al parto, prevé el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo. Norma cuya constitucionalidad fue evaluada por esta Corporación en Sentencia C-470 de 1997. En dicha ocasión, la Corte enfiló su argumentación hacia el estudio del régimen de estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo y durante el periodo de lactancia, habida cuenta de las diversas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo que lo desarrollan. Entre ellas, revisten particular importancia (i) La prohibición de despido de una trabajadora por motivo de embarazo o lactancia (Artículo 239 numeral 1º C. S: T.) (ii) La obligación del empleador de solicitar autorización de la Oficina del Trabajo para despedir a una trabajadora durante el embarazo o los tres meses siguientes al parto (Artículo 240 numeral 1º C. S. T.) (iii) La presunción de que el despido efectuado sin este requisito y durante este periodo tiene como causa el embarazo o la lactancia (Artículo 239 numeral 2º C. S. T.) (iv) La ineficacia del despido que se comunique a la trabajadora durante los descansos remunerados motivados por el embarazo o el parto y, (v) El derecho de la trabajadora despedida sin autorización de la autoridad laboral, a recibir el pago de una indemnización equivalente a sesenta (60) días de salario (Artículo 239 numeral 3º C. S. T.).

Pese a la variada gama de disposiciones destinadas a proteger los derechos fundamentales de la madre y el niño/la niña en relación con la vinculación laboral de aquella, la Corte consideró que el régimen resultaba insuficiente si se respaldaba la interpretación de este conjunto de normas con arreglo a la cual, la indemnización opera como mecanismo de reparación frente al perjuicio causado por el despido.

Por tal razón, esta Corporación decidió proferir una sentencia integradora, en la cual estableció que el despido que en estas condiciones se lleve a cabo no produce efecto jurídico alguno y que la indemnización prevista, no confiere eficacia jurídica al mismo, sino que funge como sanción suplementaria dirigida al patrono por incumplir sus obligaciones legales.

Tal como lo fue para la Sala Plena, en Sentencia C-530 de 2000, para esta Sala es claro que las personas con problemas de salud con limitaciones de orden físico o mental deben gozar de una protección de la misma magnitud que aquella consagrada a favor de la mujer trabajadora durante el embarazo y el periodo de lactancia, por cuanto, se trata en ambos casos de personas que por la especial condición de vulnerabilidad en la que se encuentran requieren del Estado una protección reforzada encaminada a asegurar la eficacia real de los derechos de los cuales son titulares y que ha sido ordenada expresamente por el texto constitucional.

Por esa razón, en opinión de esta Sala, además de la consideración relativa a la ineficacia absoluta del despido que se efectúe sin autorización previa de la autoridad del trabajo y el carácter sancionador de la indemnización que se impone al empleador por desconocer tal requisito, es necesario extender al caso de los trabajadores y de las trabajadoras colocados (as) en esta situación, otras medidas de protección reforzada que han sido consagradas a favor de la mujer durante el embarazo y el periodo de lactancia, de forma tal que, el espectro de protección de su estabilidad laboral pueda considerarse suficiente y en tal sentido ajustado a la Constitución.

Tal extensión, como es evidente, no se deriva de la aplicación de las normas laborales antes referidas, sino que constituye una expresión de la eficacia directa que adquieren los mandatos superiores en orden a la protección de los derechos de las personas que por su condición ameritan un especial amparo.

Desde esa perspectiva, es necesario que respecto de los despidos de personas con problemas de salud o con limitaciones físicas o psíquicas y efectuados sin autorización de la Oficina del Trabajo se aplique en particular una de las reglas establecidas positivamente en el caso de la trabajadora en embarazo, cual es, la presunción de que el despido o la terminación del contrato de trabajo se produce como consecuencia de sus limitaciones de salud.

La necesidad de esta presunción salta a la vista, por cuanto, exigir la prueba de la relación causal existente entre la condición de salud o las limitaciones físicas, sensoriales o sicológicas del trabajador o de la trabajadora y la decisión del empleador/ de la empleadora constituye una carga desproporcionada para una persona que se encuentra en una situación de vulnerabilidad evidente. Es más, exigir tal prueba al sujeto de especial protección equivale a hacer nugatorio el amparo de los derechos que pretende garantizar la estabilidad laboral reforzada, pues se trata de demostrar un aspecto ligado al fuero interno del empleador. La complejidad de dicha prueba aumenta, si tiene en cuenta que, las más de las veces, los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho.

Desde este horizonte de comprensión que incluye la óptica de la protección constitucional de los derechos fundamentales, se impone al empleador / a la empleadora la carga de probar que el despido tiene como fundamento razones distintas a la discriminación basada en problemas de salud o en su situación de limitación de física o psíquica del trabajador o de las trabajadora. Así lo reconoció la jurisprudencia anterior a la promulgación de la ley 361 de 1997:

“Igualmente, en anteriores ocasiones, esta Corporación también señaló que, debido al especial cuidado que la [Constitución] ordena en favor de [las personas que por las condiciones físicas o mentales en las que se encuentran han sido tradicionalmente discriminadas o marginadas] (C N art. 54), estas personas gozan de una estabilidad laboral superior, la cual se proyecta incluso en los casos de funcionarios de libre nombramiento y remoción. En efecto, la Corte estableció que había una inversión de la carga de la prueba cuando la constitucionalidad de una medida administrativa sea cuestionada por afectar los derechos fundamentales de los minusválidos, por lo cual, en tales eventos "es a la administración a quien corresponde demostrar porqué la circunstancia o condición de desventaja de la persona protegida por el Estado no ha sido desconocida como consecuencia de su decisión [2] .” En los términos descritos en líneas precedentes, esta Sala considera pertinente apartarse del precedente fijado en la materia por la Sentencia T-519 de 2003, que en punto a esta cuestión sostuvo que:

“(…) no es suficiente el mero hecho de la presencia de una enfermedad (…) en la persona que el empleador decida desvincular de manera unilateral sin justa causa. Para que la protección vía tutela prospere debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa particular condición. Es decir, debe haber nexo de causalidad probado entre condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral.” [3] En consecuencia, si la autoridad judicial en sede de constitucionalidad logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona se presenta con ocasión de padecer el trabajador o la trabajadora problemas de salud o se halla bajo circunstancias de limitación física se produjo sin previa autorización de la Oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de éste o ésta es la situación que aquel o aquella padece y que bien puede haber sobrevenido como consecuencia de la labor desempeñada en desarrollo de la relación laboral. En consecuencia, la autoridad judicial estará en la obligación de proteger los derechos fundamentales del/de la peticionario (a), declarando la ineficacia del despido, obligando al/ a la empleador (a) a reintegrarlo (a) y de ser necesario reubicarlo (a), y en 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.

Pasando a otro asunto, directamente relacionado con el anterior y que reviste particular interés en relación con la solución del caso sujeto a revisión, 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 trabajadores con problemas de salud o con limitaciones físicas o psíquicas.

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 o la trabajadora es sujeto de especial protección constitucional. Así, en relación con la terminación del contrato a término fijo de una mujer en estado de embarazo afirmó esta Corporación:

"(…) con fundamento en los principios de estabilidad y primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral [4] , "siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación" [5] ." [6] Así las cosas, para dar por terminado un contrato de trabajo que involucra a una persona que merece 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 una de estas personas 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 / de la empleadora 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.

Cabe entonces preguntarse si la anterior conclusión puede resultar aplicable también a los contratos de trabajo celebrados por la duración de la obra o labor contratada (artículo 45 C.

S. T.). 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.

Con base en consideraciones de este tipo, la jurisprudencia constitucional ha reconocido la obligación de Instituciones Universitarias [7] , Fondos de Pensiones [8] y Empresas de Servicios Públicos Domiciliarios [9] de respetar los trámites administrativos previstos por normas legales y reglamentarias.

La vulneración del debido proceso a la que se viene haciendo referencia se torna especialmente grave si se tiene en cuenta, que como producto de la misma sobreviene la afectación de los derechos a la salud y a la seguridad social de quien en tales circunstancias se ve privado de la posibilidad de recibir la atención que requiere para su rehabilitación si ésta es posible y de aquellas prestaciones económicas que suplirían los ingresos a los que ahora por su condición de minusvalía no puede acceder, situación que así mismo, puede resultar violatoria de otros derechos constitucionales fundamentales, de acuerdo con las características del caso concreto.

El derecho a la salud comprende la garantía de continuidad en la prestación del servicio público de salud. La jurisprudencia constitucional ha afirmado en forma reiterada [10] que la continuidad en la prestación de los servicios de salud hace parte de los caracteres que ésta debe reunir como servicio público esencial. Por tal razón, ha calificado como ilegitima la interrupción, sin justificación admisible desde el punto de vista constitucional, que respecto de procedimientos, tratamientos y suministro de medicamentos lleven a cabo las entidades encargadas de la prestación del servicio.

Esta Corporación ha señalado así mismo, que tal imperativo se funda en los siguientes criterios: "(i) las prestaciones en salud, como servicio público esencial, deben ofrecerse de manera eficaz, regular, continua y de calidad, (ii) las entidades que tiene 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." [11] En desarrollo de estos criterios, se han establecido de igual forma, por vía jurisprudencial [12] , algunas hipótesis que se presentan con cierta frecuencia y que en ningún caso pueden considerarse razones suficientes para suspender la atención en salud. Tal es el caso de la mora en el pago de los aportes, la desvinculación de la E. P. S., la pérdida de la calidad que permitía a la persona figurar como beneficiaria, el no cumplimiento de todos los requisitos para la afiliación –pese a haber sido admitida la afiliación con anterioridad-, el traslado de E. P. S., el cambio de régimen de seguridad social en salud, la ausencia de algún documento de carácter técnico que debe estar en poder de la E. P. S., entre otras.

En esta oportunidad, la Sala considera pertinente señalar que, cuando la atención en Salud es requerida como consecuencia de una enfermedad que la misma Entidad Promotora de Salud ha considerado de gravedad, no existe justificación alguna derivada del vínculo laboral que justifique la suspensión de la atención en salud, en tanto se define con carácter definitivo el origen del padecimiento [13] .

Caso concreto A partir de las pruebas allegadas al expediente, constata la Sala que la peticionaria, Rosa Matilde Sandoval Varela, estuvo vinculada a la empresa ULTRA LTDA mediante contrato de obra o por labor pactada, siendo los contratos renovados de manera constante. Pudo comprobar asimismo que la actora padece POLIARTRITIS REUMATOIDEA SEVERA – diagnosticada por la E. P. S SUSALUD a la que estuvo afiliada durante la vigencia de la relación laboral.

El 16 de mayo de 2007 la empresa ULTRA LTDA dio por terminado el contrato de trabajo celebrado con la peticionaria, por cuanto, según afirmó, la obra o labor para la cual había sido contratada finalizó.

Ahora bien, en el presente caso debe llamarse la atención sobre dos asuntos. En primer lugar, si bien el contrato celebrado por la peticionaria, lo era, por obra o labor pactada, fue prorrogado en varias ocasiones y la empresa tan sólo se negó a prorrogarlo cuando – como lo sostiene la peticionaria – se dio cuenta de sus limitaciones de salud relacionadas con la enfermedad diagnosticada por la E. P. S. No puede perderse de vista que la ciudadana Sandoval Varela fue incapacitada varias veces durante el lapso que va del 15 de febrero de 2007 al 10 de mayo de 2007.

En segundo lugar y en estrecha conexión con lo anterior, que la situación de enfermedad de la actora, no era, como lo sostuvo la entidad demandada, algo desconocido sino que constituía un hecho notorio por lo cual si se tiene en cuenta lo expuesto en las consideraciones de la presente sentencia, la empresa ULTRA LTDA habría tenido que reparar en la situación de indefensión en que se halla la demandante y, en consecuencia, habría tenido que solicitar a la Oficina de Trabajo autorización par poder dar por terminado el contrato. De lo contrario, se presume que el despido es por causa o razón de los problemas de salud padecidos por la trabajadora con lo cual se entiende que el contrato no ha terminado.

Encuentra la Sala que en el asunto bajo examen se trata de una persona que en razón tanto de su situación de salud como económica merecía una especial protección y tal amparo en el caso concreto se relacionaba, en particular, con la necesidad de garantizar la estabilidad en el empleo de la peticionaria de tal manera que se le asegurara la posibilidad de acudir ante las entidades competentes para que calificaran el grado de pérdida de su capacidad laboral y se le protegiera, además, la continuidad en la prestación del servicio de salud, indispensable dada la gravedad de la enfermedad que padece y la atención urgente que merece su enfermedad.

En este lugar considera la Sala pertinente insistir en que la obligación en cabeza de la entidad demandada era solicitar autorización a la Oficina de Trabajo y no lo hizo por cuanto, en su lugar, dio por terminado el contrato de manera contraria a lo dispuesto por la normatividad vigente.

Con este proceder, puso la empresa demandada a la ciudadana Sandoval Varela en una situación especial de indefensión: no sólo desconoció su derecho constitucional fundamental al debido proceso – en los términos descrito en los párrafos precedentes – sino que vulneró, del mismo modo, su derecho a la continuidad en la prestación del servicio de salud, que en el caso de la peticionaria reviste una relevancia especial por los padecimientos relacionados con la enfermedad que le ha sido diagnosticada.

Dicho en otros términos: estima la Sala que a la luz de lo determinado en las consideraciones de la presente providencia, la terminación del contrato por parte de la entidad demandada vulneró los derechos constitucionales fundamentales de la peticionaria y, más concretamente, su derechos a la garantía del debido proceso y a la continuidad en la prestación del servicio de salud.

Al respecto, cabe señalar en primer término que, si bien es cierto, la empresa desconocía el grado de pérdida de capacidad laboral de la peticionaria por enfermedad común, ella se encontraba en un estado grave de salud, como lo advierte el diagnóstico efectuado por la E. P. S. SUSALUD que arrojó como resultado ARTRITIS REUMATOIDEA SEVERA. De igual forma, la Sala considera suficientemente acreditado el conocimiento del estado de salud de la ciudadana Sandoval Varela por parte de la Empresa ULTRA LTDA. Y es que, de no haber sido así, no se explica la Sala cómo pese a las sucesivas renovaciones del contrato, en esta oportunidad la empresa omitió una nueva vinculación laboral.

Otro aspecto cuyo análisis cobra relevancia en el caso sub examine , es la naturaleza del vínculo laboral existente entre la empresa aquí demandada y la ciudadana Sandoval Varela. Al respecto, de las pruebas obrantes en el expediente se deriva que pese a que tal relación había sido calificada por las partes como un contrato de trabajo “por la duración de la obra o labor contratada” el objeto de la misma, consistente en las funciones relacionados con el cargo de OFICIOS VARIOS permite advertir que esa denominación era en realidad un mecanismo para restarle estabilidad al vínculo, puesto que en ningún caso una labor descrita de esa forma puede ser considerada propia de un contrato sujeto a la modalidad referida.

Ahora bien, despejada la duda en torno a la naturaleza de la relación laboral y a las circunstancias de las limitaciones en salud que padecía la peticionaria, para la Sala es claro que, en atención a lo dispuesto por el artículo 26 de la ley 361 de 1997, la terminación del contrato en este caso, debió haber estado precedida por la autorización que para el efecto concediera la Oficina del Trabajo. Así, ante la ausencia de la misma, y de conformidad con los argumentos expuestos en líneas anteriores, la Corte entiende que la razón de la terminación del contrato fue el estado de salud de la peticionaria.

De acuerdo con lo expresado, la Corte considera necesario proteger los derechos a la garantía del debido proceso y a la continuidad en la prestación del servicio de salud de la ciudadana Sandoval Varela que fueron vulnerados por la conducta discriminatoria en la cual incurrió la empresa ULTRA LTDA. Este amparo sin embargo, se concederá como mecanismo transitorio, mientras se adelanta el respectivo proceso de reconocimiento de pensión de invalidez ante la jurisdicción laboral, competente de acuerdo con la ley.

En tal sentido, se declarará que la terminación del contrato de trabajo de la peticionaria no produce ningún efecto, como consecuencia de lo cual, procede el reintegro de la misma a la labor que venía desempeñando, siempre que así lo permita su estado de salud, de lo contrario, la empleadora deberá reubicar a la señora Morales Ruiz en un cargo que, sin desmejorar sus condiciones laborales, sea compatible con los requerimientos de los médicos tratantes adscritos a la E. P. S., para lo cual, en caso de ser ello necesario, se deberán efectuar los movimientos y ajustes indispensables.

En cuanto a la suspensión del servicio de salud que sobrevino con la actuación de la entidad demandada al finalizar el vínculo contractual que cobijaba a la actora mientras se encontraba recibiendo tratamiento para el fuerte dolor que la aquejaba, cabe señalar que en el caso concreto, no existe ninguna razón válida desde la perspectiva constitucional que justifique la suspensión de la atención en salud. Privar a la actora del tratamiento que venía recibiendo desconoce su derecho constitucional fundamental a la continuidad en la prestación del servicio de salud.

Así las cosas, se ordenará a la empresa ULTRA LTDA que realice los trámites pertinentes para reestablecer la afiliación de la peticionaria al plan de salud obligatorio que ella elija por manera que se asegure la continuidad en la prestación de los servicios, medicamentos o procedimientos que la peticionaria requiere para la rehabilitación o tratamiento de su patología hasta tanto no se le confiera su pensión de invalidez por enfermedad de origen común. Adicionalmente ordenará a la entidad demandada pagar a la ciudadana Rosa Matilde Sandoval Varela los salarios y prestaciones dejados de percibir desde la fecha de su desvinculación hasta aquella en que se verifique su reintegro efectivo. Así mismo, se impondrá al empleador la obligación de cancelar a favor de la peticionaria la indemnización a la que de acuerdo con el inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997 tiene derecho.

III. DECISION En mérito de lo expuesto, la Sala de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE Primero .- REVOCAR la sentencia proferida el día 3 de septiembre de 2007, por el Juzgado Séptimo Civil de Circuito de Barranquilla en el proceso de la referencia y, en consecuencia, CONCEDER el amparo invocado.

Segundo .- ORDENAR a la empresa ULTRA LTDA que, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, reintegre a la ciudadana Rosa Matilde Sandoval Varela al cargo que venía desempeñando o en caso de no ser ello posible como consecuencia de las limitaciones de salud que padece, a uno de la misma categoría que sea compatible con las indicaciones de carácter médico, para lo cual, en caso de ser ello necesario, se deberán efectuar los movimientos y ajustes indispensables.

Tercero. - ORDENAR a la empresa ULTRA LTDA que, dentro de las cuarenta y ocho horas (48) siguientes a la notificación de esta sentencia, efectúe los trámites indispensables para reestablecer la afiliación de la peticionaria al plan de salud obligatorio que ella elija, por manera que se asegure la continuidad en la prestación de los servicios, medicamentos o procedimientos que la peticionaria requiere para la rehabilitación o tratamiento de su patología hasta tanto no se le confiera su pensión de invalidez por enfermedad de origen común.

Cuarto. - ORDENAR a la empresa ULTRA LTDA que pague a la ciudadana Rosa Matilde Sandoval Varela los salarios y prestaciones dejados de percibir desde la fecha de su desvinculación hasta aquella en que se verifique su reintegro efectivo y que cancele, igualmente, el valor de la indemnización prevista por el inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Quinto. - Por Secretaría líbrese la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Magistrado Ponente JAIME ARAÚJO RENTERÍA Magistrado CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ Magistrada MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Sentencia C-531 de 2000.

[2] Sentencia T-427 de 1992, reiterada por la T-441 de 1993. [3] Sentencia T – 519 de 2003. [4] Sentencia C -016 de 1998. [5] Sentencia T-040 A de 2001.

[6] Sentencia T-546 de 2006. [7] Sentencia T-254 de 2007. [8] Sentencia T-852 de 1999. [9] Sentencia T-1214 de 2004. [10] Al respecto ver Sentencias T-170 de 2002, T-1210 de 2003, C-800 de 2003, T-1198 de 2003, T-699 de 2004, T-777 de 2004, T-924 de 2004, T- 656 de 2005, T-837 de 2006, T-148 de 2007, T-363 de 2007, entre otras.

[11] Sentencia T-1198 de 2003. [12] Entre otras: Sentencias T-060 de 1997, T-829 de 1999, T-680 de 2004, T- 170 de 2002, T-380 de 2005. [13] En tal sentido, ver Sentencia T-721 de 2005.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 12 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.