COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/419/16

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/419/16
Expediente	—
Fecha	2015-04-16
Sala	Sala Primera de Revisión
Magistrado ponente	MARÍA VICTORIA CALLE CORREA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Principio De Estabilidad Laboral Reforzada En Contrato A Termino Fijo O Por Obra Labor
- Derecho Fundamental A La Estabilidad Laboral Reforzada De Quienes Se Encuentran En Circunstancias De Debilidad Manifiesta O Indefension
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona Con Limitaciones Fisicas, Psiquicas O Sensoriales

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Del término no significa necesariamente una justa causa para su terminación sin un empleador decida dar por terminada de manera unilateral un contrato laboral a término fijo aduciendo vencimiento del plazo pactado, aun cuando el

Texto completo

T-419-16 Sentencia T-419/16 PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO O POR OBRA LABOR- Reiteración de jurisprudencia PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO O POR OBRA LABOR- Vencimiento del término no significa necesariamente una justa causa para su terminación sin que medie autorización del inspector de trabajo DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSION- Línea jurisprudencial DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA CON LIMITACIONES FISICAS, PSIQUICAS O SENSORIALES- Garantías contenidas en la Ley 361 de 1997 y jurisprudencia constitucional sobre su aplicación Cuando un empleador decida dar por terminada de manera unilateral un contrato laboral a término fijo aduciendo vencimiento del plazo pactado, aun cuando el trabajador padezca en ese momento una disminución en su estado de salud como consecuencia de un accidente de trabajo que está siendo valorada por la ARL, debe acudir al inspector del trabajo, para solicitar la autorización para el despido. Siempre que: (i) el vínculo contractual haya sido renovado en varias oportunidades; (ii) el objeto del contrato siga siendo requerido por el empleador dado que está relacionado con el giro ordinario del negocio; (iii) el empleador no haya atendido las advertencias sobre el delicado estado de salud hechas por el médico que realizó el examen de egreso. En tales casos, el despido se torna ineficaz porque se vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora dada su condición de debilidad manifiesta. En consecuencia, el empleador debe reintegrar a la trabajadora sin solución de continuidad en un cargo igual o similar al que desempeñaba o que se adecue a sus condiciones de salud conforme a las recomendaciones de la ARL, y reconocerle los salarios, prestaciones sociales dejadas de percibir así como los aportes de seguridad social -salud y pensión-, cuando no los haya efectuado,

desde el momento de su despido hasta su efectiva vinculación, como también la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 Referencia: expediente T-5441295 Acción de tutela instaurada por Lina María García contra Empresa Multipropósito de Calarcá S.A. ESP.

Magistrada Ponente: MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Bogotá, D.C., nueve (9) de agosto de dos mil dieciséis (2016). La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados María Victoria Calle Correa, Luis Guillermo Guerrero Pérez y Alejandro Linares Cantillo, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA En el proceso de revisión de los fallos proferidos, en primera instancia, por el Juzgado Primero (1º) Penal Municipal de Calarcá, el veintiocho (28) de octubre de dos mil quince (2015); y en segunda instancia, por el Juzgado Único Penal del Circuito de Calarcá, el cuatro (4) de diciembre de dos mil quince (2015) dentro de la acción de tutela promovida por Lina María García, a través de apoderada judicial [1] , quien interpuso acción de tutela contra la empresa Multipropósito de Calarcá S.A. ESP El expediente de la referencia fue seleccionado para revisión por medio de Auto del veintisiete (27) de mayo de dos mil dieciséis (2016) [2] , proferido por la Sala de Selección Número Cinco.

I. ANTECEDENTES Lina María García, a través de apoderada judicial, interpuso acción de tutela contra la empresa Multipropósito de Calarcá S.A.

Consideró que la empresa Multipropósito de Calarcá S.A. ESP desconoció su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada dado que la sociedad accionada la despidió al haber sufrido una disminución física como consecuencia de un accidente de trabajo, sin que el dictamen de pérdida de capacidad laboral se encontrara en firme al momento del despido y sin previa autorización del Ministerio del Trabajo.

1. Hechos 1.1. Lina María García [3] , madre cabeza de familia [4] , suscribió contrato a término fijo con la Empresa Multipropósito de Calarcá S.A. ESP por el término inicial comprendido entre el primero (1º) de septiembre de dos mil once (2011) hasta el veintinueve (29) de febrero de dos mil doce (2012), como auxiliar de barrido de vías y áreas públicas [5] . Este se renovó de acuerdo con la cláusula quinta del contrato relativa a su duración [6] , de la siguiente manera: (i) desde el primero (1º) de marzo de dos mil doce (2012) al treinta (30) de agosto de dos mil doce (2012); (ii) desde el primero (1º) de septiembre de dos mil doce (2012) al veintiocho (28) de febrero de dos mil trece (2013); (iii) desde el primero (1º) de marzo de dos mil trece (2013) al treinta (30) de agosto de dos mil trece (2013); (iv) desde el primero (1º) de septiembre de dos mil trece (2013) al treinta (30) de agosto de dos mil catorce (2014); y la última, (v) desde el primero (1º) de septiembre de dos mil catorce (2014) al treinta de agosto de dos mil quince (2015). Es decir que trabajó para la empresa por espacio de cuatro (4) años.

1.2. Señaló que el trece (13) de diciembre de dos mil catorce (2014) cuando se encontraba barriendo el parque principal del corregimiento de Barcelona del municipio de Calarcá, se resbaló con unas flores que había recogido, por lo que debió ser atendida por urgencias en el hospital de la localidad en donde le diagnosticaron una “ contusión de rodilla izquierda ” [7] . Indicó que el accidente laboral fue reportado ese mismo día al supervisor de la empresa Multipropósito S.A. ESP, quien a su vez le notificó a la ARL Positiva.

1.3. Después de finalizado el período de incapacidad de dos (2) meses aproximadamente, la accionante se reintegró a su trabajo el veintitrés (23) de febrero de dos mil quince (2015) [8] , firmando con la empresa un acta en la que ambas partes acogieron las sugerencias de restricciones y recomendaciones de medicina laboral por el término de dos (2) meses, luego de los cuales “ se gestionar[ía] cita para nuevo seguimiento por parte de medicina laboral ” [9] .

1.4. Relató que el dieciséis (16) de abril de dos mil quince (2015) acudió al médico especialista en ortopedia y traumatología, quien le diagnosticó “ esguinces y torceduras que comprometen los ligamentos laterales (externo)

(interno) de la rodilla ”, ordenándole la práctica de una artroscopia de rodilla izquierda, sinovectomía y condroplastia [10] .

Además, el veintiocho (28) de julio dos mil quince (2015) tuvo cita en la Clínica La Sagrada Familia de Armenia (Quindío) con otro especialista en ortopedia quien le estableció que padecía de “ otros trastornos de los meniscos ”, prescribiéndole la práctica de una resonancia nuclear magnética de articulaciones de miembro inferior (pelvis, rodilla, pie y cuello de pie) [11] . Los resultados del examen fueron recibidos el veinticinco (25) de agosto de dos mil quince (2015) [12] en el que se concluyó que la paciente padece una “ lesión quística, ganglión vs quiste sinovial intrarticular en íntima relación con el cuerno anterior del menisco medial ”.

1.5. El treinta (30) de julio de dos mil quince (2015), cuando la accionante estaba pendiente de la práctica del examen, la sociedad accionada le comunicó, mediante preaviso, la terminación del contrato por expiración del plazo pactado a partir del primero (1º) de septiembre de dos mil quince (2015), ordenando la realización del examen médico laboral de retiro [13] .

1.6. El veinticinco (25) de agosto de dos mil quince (2015) [14] , la accionante presentó petición a la Empresa Multipropósito de Calarcá S.A. ESP solicitando dejar sin validez la terminación del vínculo al encontrarse en un tratamiento médico por las secuelas que le había dejado el accidente de trabajo. Igualmente, le indicó que, al encontrarse en una situación de discapacidad, gozaba de estabilidad laboral reforzada y por lo tanto, no podía terminar el contrato laboral sin que mediara autorización del Ministerio del Trabajo, so pena de ser reintegrada e indemnizada con la suma de ciento ochenta (180) días de salario. En respuesta, la empresa demandada no accedió a su solicitud en escrito de ocho (8) de septiembre de dos mil quince (2015) [15] .

Señaló que no le constaba lo relativo a las citas y espera de resultados posteriores a la reincorporación de la accionante. Que solo tenía conocimiento de la calificación de la ARL Positiva que “ arroj[ó] 0% de pérdida de capacidad laboral ”. Igualmente, señaló que, en todo caso, seguiría realizando los aportes a seguridad social por el tiempo que durara su recuperación [16] .

Inconforme, la accionante presentó escrito de reconsideración el catorce (14) de septiembre de dos mil quince (2015) [17] , ante lo cual la empresa se mantuvo en su posición insistiendo en que “ al momento de la terminación de la relación de trabajo, la señora García, no se encontraba incapacitada ni impedida para laborar (razón de ello es la realización de labores por su parte hasta el día 31 de Agosto de 2015 en forma activa), y aunado a lo anterior, la ARL Positiva previamente había examinado y determinado que su situación actual, y cobrando más fuerza el hecho de que la misma aseguradora de riesgos laborales había informado a la empresa del resultado de la valoración de pérdida de capacidad laboral correspondiente a 0%.

” [18] 1.7. En cuanto a la calificación de pérdida de capacidad laboral, la accionante fue notificada del resultado el veinticuatro (24) se septiembre de dos mil quince (2015) [19] y, al estar inconforme con la valoración, interpuso recurso de apelación [20] correspondiéndole a la Junta Regional de Calificación del Quindío, quien hasta el momento no ha proferido ninguna decisión [21] .

1.8. La peticionaria relató que el primero (1º) de septiembre de dos mil quince (2015) la empresa de salud ocupacional Proenso efectúo el examen de retiro laboral. Dentro de las recomendaciones para la empleadora, se encontraba la de “ reevaluar el retiro de la trabajadora puesto que presenta la secuela de un accidente de trabajo; con control por ortopedia y cirugía pendientes de su rodilla ” [22] .

1.9. La accionante advirtió que la entidad demandada desconoció, lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que prevé que para poder terminar el contrato de trabajo a un empleado que se encuentre disminuido físicamente por haber sufrido un accidente de trabajo o en tratamiento médico, debe mediar la autorización del Ministerio del Trabajo, la

cual no fue solicitada y su omisión implica que el despido se torne ineficaz y deba cancelarse la indemnización equivalente a 180 días de salario.

1.10. En cuanto a que la empresa continué realizando los aportes a salud " como una medida transitoria de protección a sus derechos laborales ", aseveró que éstos no se satisfacen solamente con mantenerla afiliada al sistema de seguridad social en salud " sino también reintegrarla a su trabajo porque el tratamiento que se le debe realizar es consecuencia de haber padecido un accidente de trabajo en el momento que desempeñaba funciones para la empresa ".

1.11. Resaltó que " en la relación que expide la empresa Multipropósito Calarcá S.A., para que exista un control de ruta para el barrido de las calles, queda registrado con firma de usuarios del servicio, que la accionante laboró el día 30 de agosto de 2015 y dejó como observaciones que descansaba 15 minutos por restricciones médicas. Con lo que se demuestra que la empresa si tenía conocimiento que la accionante tenía dificultades en la salud ". Además, debía pedir permiso para sus citas a su superior inmediato y en su hoja de vida reposaban sus incapacidades.

1.12. Con fundamento en lo expuesto, la accionante presentó acción de tutela solicitando la protección de los derechos fundamentales al trabajo, estabilidad laboral reforzada, salud, seguridad social, dignidad humana, debido proceso y " los derechos de madre cabeza de familia ". En consecuencia, pide que se le ordene a la empresa accionada " dejar sin efecto la terminación de contrato de fecha 30 de julio de 2015 emitida por la Empresa Multipropósito de Calarcá S.A. ESP, y en consecuencia, ordenar el reintegro y reubicación al cargo que venía desempeñando (…) al momento de terminación del contrato u otra similar" . Asimismo, solicitó " ordenar a la Empresa Multipropósito de Calarcá S.A. ESP, le cancele los salarios dejados de percibir y las prestaciones sociales a las que tiene derecho la accionante, a partir del 1º de septiembre de 2015 y hasta la fecha que sea reintegrada al cargo que desempeñaba ". Finalmente, solicitó " ordenar a la Empresa Multipropósito de Calarcá S.A. ESP , el reconocimiento y pago de la sanción prevista en el Art. 26 de la Ley 361 de 1997, consistente en el pago de 180 días de salario como sanción, por habérsele terminado el contrato de trabajo a mi representada cuando había sufrido un accidente de trabajo y se encontraba en tratamiento médico, sin la autorización de la Oficina de Trabajo del Ministerio de la Protección Social" [23] .

2. Respuesta de la entidad demandada Una vez se avocó el conocimiento de la presente acción de tutela por parte del Juzgado Primero (1º) Penal Municipal de Calarcá, Quindío, el quince (15) de octubre de dos mil quince (2015), el despacho ordenó notificar a la sociedad accionada para que en el término de dos (2) días ejercieran el derecho de defensa y contradicción.

2.1. Respuesta de la Empresa Multipropósito de Calarcá S.A. ESP La representante legal de la Empresa Multipropósito de Calarcá S.A. ESP dio contestación al requerimiento judicial [24] .

En su escrito sostuvo que terminó el contrato de trabajo a término fijo de la accionante por expiración del plazo pactado con un preaviso de treinta (30) días. Aclaró que durante la vigencia de la relación laboral, la accionante incumplió con lo dispuesto en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994 [25] al no informarle acerca del deterioro de su estado de salud; además de no tener certeza si tales dolencias guarden relación con el accidente laboral. Insistió que la información a la que sí tuvo acceso fue a la calificación de la ARL Positiva de cero por ciento (0%) de pérdida de capacidad laboral a la accionante. Respecto de las recomendaciones contenidas en el examen de retiro, advirtió que no eran de carácter vinculante, pues este fue guiado por las manifestaciones del paciente y no por un examen general de salud.

La empresa mencionó que la accionante tuvo acceso a todos los servicios de salud, y a su tratamiento de rehabilitación durante el término de incapacidad, y le fueron reconocidas las mismas. Precisó que, a pesar de la extinción del vínculo laboral, la compañía tomó la decisión de continuar efectuando los aportes a seguridad social como mecanismo transitorio de protección de los derechos laborales de la exempleada, lo cual continuará realizando, hasta el momento en que restablezca su salud.

Adujo que para el caso no era aplicable el contenido del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 ya que esta se refiere a las personas que se encuentran con una discapacidad clara y definida y en el presente asunto lo que motivó la terminación de la relación laboral fue la expiración del plazo pactado. Afirmó que, en todo caso, la empresa no tenía conocimiento del estado de salud de la trabajadora Por último, señaló que las pretensiones de la tutela, deberían ventilarse ante la jurisdicción ordinaria laboral, pues no se evidencia que exista una amenaza o quebranto a los derechos fundamentales de la parte actora. Agregó que aunque podría concluirse que el estado de incapacidad podría habilitar la procedencia de la acción de tutela, tales circunstancias no están probadas.

3. Decisiones que se revisan 3.1. Decisión de primera instancia El Juzgado Primero (1º) Penal Municipal de Calarcá, Quindío, mediante fallo de veintiocho (28) de octubre de dos mil quince (2015), accedió al amparo invocado [26] . En consecuencia, ordenó a la accionada que procediera a reintegrar a Lina María García " al cargo que ejercía o a uno que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del que ha desempeñado hasta su desvinculación; si es del caso se disponga lo necesario para que la empleada reciba capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, y proceda a reconocerle, además, dentro de dicho término, la indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, tal y como lo dispone la ley ". Para ello consideró que la empresa demandada no era " ajena a la patología o estado de salud que padecía la señora Lina María García, de modo que no podía aducir sin más que desconocía de tal padecimiento o que este le era ajeno, y pasar por alto que estaba frente a un caso de estabilidad laboral reforzada evento en el cual resultaba imperioso para proceder a la terminación del contrato (…) pedir el permiso ante el Ministerio de Trabajo, pues en caso contrario se exponía a una vulneración de este derecho reconocido como fundamental, tal y como ocurrió " [27] .

3.2. Escrito de impugnación La empresa Multipropósitos de Calarcá S.A. ESP, inconforme con la decisión adoptada en primera instancia, presentó impugnación [28] . Refirió que desconocía el estado de salud de la trabajadora antes de decidir la terminación del contrato de trabajo. Que solo tuvo conocimiento después de la notificación del despido, frente a lo cual optó por efectuar el pago de los aportes de seguridad social en salud hasta la finalización de su tratamiento, con base en la recomendación contenida en el examen de retiro laboral.

Manifestó que el juez de primera instancia que debió declararse improcedente la acción de tutela por falta de subsidiariedad, pues no existe certeza sobre el estado de debilidad manifiesta de la accionante, sobre todo cuando la ARL Positiva dictaminó ausencia de pérdida de capacidad laboral, por lo que el asunto debe debatirse ante la jurisdicción laboral ordinaria. Tampoco determinó de manera concreta el nivel de discapacidad o nivel de afectación en la salud de la accionante al momento del despido que permitiera inferir que se terminó el vínculo contraviniendo el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Igualmente, el apoderado judicial de la accionante impugnó la decisión proferida por el Juzgado Primero (1º) Penal Municipal de Calarcá, Quindío, toda vez que aunque fue favorable a sus intereses, olvidó pronunciarse sobre el pago de salarios y prestaciones sociales desde el momento del despido hasta el reintegro de la trabajadora a su puesto [29] .

3.3. Decisión de segunda instancia En sentencia de cuatro (4) de diciembre de dos mil quince (2015) [30] , el Juzgado Único Penal del Circuito de Calarcá, Quindío, revocó el fallo impugnado, toda vez que consideró que la peticionaria cuenta con el acción ordinaria laboral para que ventilar la controversia que plantea, incluido lo relativo a la valoración de la pérdida de capacidad laboral. Además, no se demostró que estaba en presencia de un perjuicio irremediable para que la tutela operara como mecanismo transitorio dado que conforme con el dictamen de la ARL Positiva, la accionante no había perdido su capacidad laboral por lo que la afectación a su salud no es grave.

Además, estimó que la terminación de la relación de trabajo no fue producto de la limitación de su función laboral sino de la culminación del objeto contractual para el cual fue contratada.

4. Actuaciones surtidas en sede de revisión En escrito allegado al expediente por parte de la peticionaria [31] , informó que se encuentra incapacitada desde el veintiocho (28) de noviembre de dos mil quince (2015) hasta el diecisiete (17) de julio de dos mil dieciséis (2016) [32] como consecuencia de la práctica de la cirugía en la rodilla izquierda. Además, relató que está pendiente de " una valoración por cirujano para artroscopia de rodilla, emitida el día 21 de abril de 2016, por parte del médico ortopedista y traumatólogo, con lo que se demuestra que mi restablecimiento de la rodilla está lejano y delicado " [33] .

Por último, señaló que la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Quindío había tomado la decisión de no emitir valoración sobre el caso, el cinco (5) de diciembre de dos mil quince (2015) toda vez que el tratamiento postquirúrgico no había terminado [34] .

Por lo tanto, no es que se le hubiera calificado con cero su pérdida de capacidad, sino que esta no había sido aún establecida. II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1.

Competencia Esta Sala de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar el fallo de tutela proferido dentro del trámite de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86, inciso 3°, y 241, numeral 9°, de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33, 34, 35 y 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Presentación del caso y problema jurídico 2.1. Lina María García, quien trabajaba como auxiliar de barrido en la Empresa Multipropósito de Calarcá S.A. ESP presentó acción de tutela en su contra porque consideró que la terminación del contrato laboral a término fijo por parte de la empresa obedeció al deterioro de su estado de salud como consecuencia del accidente de trabajo sufrido en diciembre de dos mil quince (2015), situación que vulnera sus derechos al trabajo, estabilidad laboral reforzada, salud, seguridad social, dignidad humana, debido proceso y " madre cabeza de familia " . Por su parte, la sociedad accionada contestó la tutela señalando que la acción era improcedente toda vez que la actora cuenta con la acción ordinaria laboral para debatir este asunto. Igualmente, señaló que el motivo de terminación del vínculo laboral fue la expiración del plazo pactado y no su estado de salud dado que (i) obtuvo en la valoración realizada por la ARL Positiva cero por ciento (0%) de pérdida de capacidad laboral y; (ii) sólo tuvo conocimiento de las dolencias de la trabajadora una vez esta fue notificada de la decisión de terminación del contrato.

El juez de primera instancia accedió al amparo de sus derechos al considerar que la accionada no era ajena a la patología padecida por la peticionaria por lo que no podía despedirla sin antes solicitar el permiso del Ministerio del Trabajo. Por su parte, el juez de segunda instancia revocó la decisión impugnada para, en su lugar, declarar su improcedencia tras estimar que la vía judicial idónea para solucionar el conflicto planteado es la ordinaria y que, en todo caso, no se comprobó que la accionante acudía a la acción de tutela para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable. Por lo demás, sostuvo que la terminación de la relación de trabajo no fue producto de la limitación de su función laboral sino la finalización del objeto del contrato.

2.2. De conformidad con los hechos expuestos, la Sala pasará a resolver el siguiente problema jurídico: ¿vulneró el empleador (Empresa Multipropósitos de Calarcá S.A. ESP) el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de una trabajadora (Lina María García), al terminar de manera unilateral su contrato de trabajo, renovado en varias oportunidades, por presunta expiración del plazo pactado a pesar de padecer una afectación en su estado de salud por secuelas de un accidente de trabajo, desvinculación que se dio sin contar con autorización previa de la autoridad competente? 2.3.

A efectos de resolver la controversia, la Sala de Revisión hará el examen de procedencia en el caso concreto. Luego, reiterará brevemente la jurisprudencia constitucional respecto del d erecho a la estabilidad reforzada de quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión por razones de salud en casos de vinculación por contrato a término fijo.

Finalmente, se planteará la solución al asunto objeto de revisión. 3. Procedencia de la acción de tutela que se revisa 3.1. Al examinar la procedencia de esta acción, de acuerdo con lo previsto en el artículo 86 superior y por el Decreto 2591 de 1991, debe verificarse los siguientes criterios: (i) inmediatez, (ii) subsidiariedad, (iii) legitimación por activa y (iv) legitimación por pasiva.

A continuación se hará referencia brevemente a los criterios de inmediatez, legitimación por activa y pasiva y se harán unas apreciaciones más detalladas en cuanto a la subsidiariedad, toda vez que este último fue el criterio que dio lugar a que se declarara la improcedencia de la acción por parte del juez de segunda instancia.

3.2. Respecto del criterio de inmediatez [35] , la acción de tutela que se revisa fue radicada el quince (15) de octubre de dos mil quince (2015) [36] .

La acción de tutela fue admitida el mismo día [37] por el Juzgado Primero (1º) Penal Municipal de Calarcá, Quindío. La última actuación relacionada con el despido fue verificada el seis (6) de octubre de dos mil quince (2015), cuando la accionante recibió respuesta negativa a su solicitud de reintegro por parte de la empresa demandada [38] . Es decir, trascurrieron nueve (9) días entre la interposición de la acción de tutela y el acto que la accionante considera que compone el hecho que amenaza sus garantías constitucionales; término razonable para declarar la inmediatez de la acción de tutela.

En cuanto a la legitimación por activa [39] , la acción fue presentada por Lina María García, por medio de apoderado [40] , y por pasiva [41] , se formuló en contra de la Empresa Multipropósito S.A. ESP, con la que tenía relación de subordinación, toda vez que estuvo vinculada por medio de contrato a término fijo hasta el treinta (30) de agosto de dos mil quince (2015), cuando la sociedad decidió terminar de manera unilateral la relación .

3.3. En relación al carácter subsidiario de la tutela, el artículo 86 de la Constitución, desarrollado por el artículo 6º del Decreto 2591 de 1991 establece que esta acción procede cuando: (i) no existan otros medios de defensa judiciales para la protección del derecho amenazado o desconocido; (ii) existiendo esos mecanismos, estos no sean eficaces o idóneos para salvaguardar los derechos fundamentales en el marco del caso concreto, evento en que la tutela desplaza el medio ordinario de defensa;

o (iii) sea imprescindible la intervención del juez constitucional para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable (art. 86, C.P.), hipótesis en la cual el amparo opera, en principio, como mecanismo transitorio de protección.

El análisis de si existe un perjuicio irremediable, por un lado, y la evaluación de la eficacia de los otros medios judiciales disponibles, por el otro, son dos elementos constitutivos del principio de subsidiariedad que permiten preservar la naturaleza de la acción de tutela porque: (i) evitan el desplazamiento de los mecanismos ordinarios, al ser estos los espacios naturales para invocar la protección de diversos derechos; y (ii) garantizan que la tutela opere cuando se requiere suplir las deficiencias que presenta el orden jurídico para la protección efectiva de tales derechos a la luz de un caso concreto.

Cuando se acude a la tutela para solicitar la protección de derechos laborales, esta procede de forma excepcional pues la solución de las controversias que surgen en virtud de una relación laboral debe acudirse, en principio, a las acciones contenciosas u ordinarias, según la naturaleza de la relación de trabajo.

En referencia a los casos en los que se invoca la protección a la estabilidad laboral reforzada, la Corte ha sostenido que resulta procedente la acción de tutela si se encuentra comprometido el goce de los derechos fundamentales de sujetos de especial protección constitucional como las mujeres en embarazo, trabajadores aforados y discapacitados físicos. Asimismo, se ha extendido la protección a personas que se hallan en circunstancias de debilidad manifiesta por disminuciones físicas al momento de que fueron apartadas de sus cargos. Y es que se tratan de sujetos de especial

protección constitucional que, frente a la terminación de sus relaciones laborales, no encuentra otro mecanismo más eficaz para solicitar la defensa de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la seguridad social [42] .

En este asunto, el Juzgado Único Penal del Circuito de Calarcá, Quindío, resolvió declarar la improcedencia de la acción de tutela porque consideró que la misma no cumplía el requisito de subsidiariedad. Afirmó que la interesada contaba con el proceso laboral ordinario en el que podía ventilar, no sólo la controversia relativa al despido sino también la relacionada con la calificación de la pérdida de capacidad laboral de la accionante. Que, en todo caso, no demostró la existencia de un perjuicio irremediable que desplazara la vía ordinaria por la constitucional.

La Sala considera que es procedente la acción de tutela en este evento teniendo en cuenta que la actora se encontraba en situación de debilidad manifiesta al momento en el que fue separada de su cargo, toda vez que la accionante fue diagnosticada de " esguinces y torceduras que comprometen los ligamentos laterales (externo) (interno) de la rodilla " [43] .

Igualmente, acudió el veintiocho (28) de julio de dos mil quince (2015) a cita con un especialista en ortopedia, quien le indicó que padecía de " otros trastornos de los meniscos " [44] .

Al practicarse la resonancia nuclear prescrita esta última cita, los resultados fueron recibidos el veinticinco (25) de agosto de dos mil quince (2015) [45] en el que se concluyó que la paciente padecía una " lesión quística, ganglión vs quiste sinovial intrarticular en íntima relación con el cuerno anterior del menisco medial ". Respecto de tal diagnóstico se ordenó la práctica de un procedimiento quirúrgico [46] , encontrándose incapacitada hasta el diecisiete (17) de julio de dos mil dieciséis (2016) como consecuencia de tal intervención [47] .

Resulta igualmente importante resaltar que, de acuerdo con los testimonios rendidos dentro de estas diligencias, es madre cabeza de familia responsable de sus hijas menores como de su mamá, personas sujetos de especial protección constitucional [48] .

3. 4. Una vez establecida la procedencia de la acción de tutela de la referencia, la Sala de Revisión pasa a resolver el problema jurídico planteado sobre la base de la reiterada jurisprudencia que desarrolla el derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes están en estado de debilidad manifiesta o indefensión como consecuencia de su estado de salud, específicamente respecto de la vinculación laboral por una duración determinada.

4. Derecho a la estabilidad reforzada de quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión por razones de salud en casos de vinculación por contrato a término fijo. Reiteración de jurisprudencia 4.1.

Las personas en situación de debilidad manifiesta tienen derecho a la "estabilidad laboral reforzada" [49] . Este derecho es el resultado de una interpretación conjunta de, al menos, cuatro normas constitucionales: (i) el artículo 53 que consagra el derecho a "la estabilidad en el empleo" [50] ;

(ii) el artículo 47 relativo al deber que tiene el Estado de adelantar una política de "integración social" a favor de aquellos que pueden considerarse "disminuidos físicos, sensoriales y síquicos" [51] ;

(ii) el artículo 13 que prevé el derecho que tienen todas las personas que "se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta" a ser protegidas "especialmente" , con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad "real y efectiva" [52] ;

y (iv) el artículo 95 relacionado con el deber de todos de "obrar conforme al principio de solidaridad social" , ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas [53] .

4.2. Obedeciendo a tales directrices constitucionales, la estabilidad laboral reforzada se desarrolla principalmente en la Ley 361 de 1997, mediante la que se disponen mecanismos de integración social de las personas con discapacidad. En su artículo 26 prevé que " En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo" .

Al estudiar la constitucionalidad de la referida norma, la Corte en sentencia C- 531 de 2000 [54] , estimó que "[c]uando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de [los principios constitucionales] 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".

En esta ocasión, el alto Tribunal Constitucional, declaró exequible el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendimiento de que "carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato" . Igualmente dispone que en caso de presentarse tal hecho, el empleador se encuentra obligado a pagar al empleado una indemnización correspondiente a 180 días de salario.

4.3. Ahora bien, la mayoría de las Salas de Revisión que integran esta Corporación han hecho una aplicación extensiva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a los trabajadores que, pese a no ser catalogados como personas en estado de invalidez o discapacidad, tienen disminuida su salud por enfermedades graves o accidentes comunes o laborales, cuyas secuelas les impiden o dificultan temporal o indefinidamente cumplir con sus funciones en igualdad de condiciones. En este sentido, han sostenido que estas personas son sujetos de una estabilidad reforzada y no pueden ser despedidas sin autorización previa del inspector de trabajo, o de lo contrario, su despido se presumirá discriminatorio.

4.3.1. Dentro de estas se encuentra la sentencia T-1040 de 2001 [55] de la Sala Quinta de Revisión en la cual se estudió el caso de una persona a quien la empresa decidió dar por terminado sin justa causa el contrato de trabajo suscrito a pesar de que esta presentaba un encogimiento del músculo de su pierna derecha, situación que la había llevado a incapacitarse en varias ocasiones así como a ser reubicada en otros cargos. En esta oportunidad, la Sala estimó que en materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados.

4.3.2. De igual manera, la Sala Sexta de Revisión en sentencia T-519 de 2003 [56] ordenó el reintegro de un trabajador que padecía " carcinoma basocelular en rostro y daño solar crónico ", a quien su empleadora le había terminado el contrato de forma unilateral y sin justa causa, sin solicitar autorización del inspector del trabajo, por considerar que se encontraba en circunstancias de debilidad manifiesta por lo que tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada. Esta misma Sala en sentencia T-198 de 2006 [57] , al examinar el caso de una persona que tras sufrir un accidente de trabajo le fue diagnosticado síndrome de túnel carpiano moderado, el empleador decidió dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa. En esta oportunidad, la Corte realizó un análisis detallado de los conceptos de deficiencia, discapacidad y minusvalía, con fundamento en las normas internacionales, la preceptiva nacional y los antecedentes jurisprudenciales.

4.3.3. La Sala Tercera de Revisión en la sentencia T-434 de 2008 [58] estudió el caso de una persona a quien una empresa de transporte de valores dio por terminado el contrato de trabajo a término indefinido sin justa causa legal, a pesar de que el peticionario se encontraba en un estado de debilidad manifiesta por motivo de un accidente de trabajo que le había causado un trauma en la mano izquierda, diagnosticado como fractura del escafoides. En dicha oportunidad se estableció que están amparados por la protección prevista en la Ley 361 de 1997, aquellos que tienen la condición de discapacitados, y han sido calificados como tales por los organismos competentes y quienes sin tener tal calificación se encuentran en una situación de debilidad manifiesta debido a la ocurrencia de un evento que afecta su salud, o de una limitación física. El sentido de esta amplia concepción radicó en que la protección no nacía de la calificación de la discapacidad, sino del estado en el que se encuentra la persona al tratarse de una situación de carácter fáctico, susceptible de comprobación, y que no depende de requisitos legales o procedimentales.

4.3.4. En la sentencia T-554 de 2009 [59] , la Sala Tercera de Revisión tuvo la oportunidad de analizar el caso de una mujer a quien le fue terminado su contrato de trabajo en forma unilateral a pesar de haber sido diagnosticada con un cáncer de mama durante la vigencia de su vínculo laboral y estar incapacitada por causa de su enfermedad al momento de ser desvinculada. Sostuvo la Sala que el derecho a la estabilidad laboral reforzada se otorga por la afectación del estado de salud del trabajador la cual no necesariamente se deriva del estado de invalidez o discapacidad declarado por la autoridad competente, haciendo extensiva a estos casos la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

4.3.5. La Sala Octava de Revisión, en sentencia T-449 de 2010 [60] al conocer el caso de una persona quien a pesar de haber sufrido en ejercicio de su contrato de trabajo diversos accidentes que le provocaron secuelas en su desempeño físico y laboral (traumatismo no especificado de miembro superior) fue desvinculado sin justa causa de la entidad, hizo referencia al concepto amplio de limitación acogido en la jurisprudencia de esta Corporación en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar [61] .

4.3.6. Esta fue reiterada igualmente en la sentencia T-742 de 2011 [62] proferida por la Sala Séptima de Revisión a la cual le correspondió determinar si se vulneraron los derechos al trabajo, a la seguridad social, a la salud y a la estabilidad laboral reforzada de una persona a quien se le terminó unilateralmente el contrato de trabajo celebrado por el término de la duración de la obra o misión pese a encontrarse incapacitado por sufrir algunos padecimientos de salud (carcinoma y túnel del carpo). Determinó que el derecho a la estabilidad laboral reforzada de trabajadores que se encuentren en situación de debilidad manifiesta, por causa de una disminución de la capacidad física, síquica o sensorial-sin importar si existe o no calificación de la pérdida de capacidad- conlleva el derecho a mantenerse en el empleo o a ser reubicado conforme a unas funciones congruentes con su estado de salud, lo cual debe incluir la capacitación para el adecuado cumplimiento del nuevo cargo y que en todo caso no podrán ser desvinculados sin la previa autorización de la autoridad competente. Hizo, entonces extensiva la protección contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

4.3.7. Resulta importante considerar la síntesis planteada por la Sala Segunda de Revisión a través de la sentencia T-302 de 2013 [63] , en la que se dijo que tal situación se presenta cuando existe “ (i) una deficiencia física, entendida como una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; (ii) una discapacidad o (iii) una minusvalía”, a la cual se le aplicaba los beneficios de la Ley 361 de 1997 .

4.3.8. A propósito de un asunto relacionado con casos de varias personas que alegaron el quebrantamiento de su derecho a la estabilidad laboral reforzada, al haber sido despedidas cuando durante la vigencia de su contrato sufrieron accidentes de trabajo o fueron diagnosticadas con enfermedades que afecten la capacidad laboral del trabajador. En la sentencia T-837 de 2014 [64] , la Sala Primera de Revisión sostuvo que tal derecho no es predicable exclusivamente de las personas calificadas como inválidas, ni tampoco sólo de los estrictamente discapacitados, sino de todos aquellos que: tengan una afectación en su salud; esa circunstancia les “ impid[e] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las

condiciones regulares ”; y se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho. En tal decisión se hicieron extensivos los beneficios contemplados en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

4.3.9. En sentencia T-040 de 2016 [65] , la Sala Tercera de Revisión al examinar el caso de una persona a quien no le fue prorrogado su contrato de prestación de servicios pactado con la accionada, desconociendo su condición de debilidad manifiesta por su estado de salud –paciente con fibrosis quística- y sin autorización de la autoridad competente, reiteró la jurisprudencia acerca de que la protección constitucional a la estabilidad laboral reforzada aplica tanto para las personas que acreditan una discapacidad médicamente calificada por los órganos competentes, como a las personas que se hallan en condición de debilidad manifiesta por su estado de salud, por lo que hizo extensivo la protección contemplada en la ley 361 de 1997 [66] .

4.3.10. En síntesis, esta Corporación a través de sus distintas Salas de Revisión fue ampliando los beneficios de la estabilidad laboral reforzada establecidos en la mencionada ley para la población con discapacidad a todos aquellos trabajadores que, de ser despedidos o desvinculados, quedaran sumidos en una completa situación de desprotección, como aquellos que han sufrido menguas en su salud o en su capacidad general para desempeñarse laboralmente .

4.4. Por otra parte, debe aclararse que si bien en un primer momento la jurisprudencia constitucional impuso como requisito para conceder el amparo a la estabilidad laboral reforzada la prueba de la conexidad entre el despido y la limitación del trabajador [67] , con posterioridad la Corte desarrolló la inversión de esta carga, haciendo recaer sobre el empleador la necesidad de acreditar que el despido tuvo como causa razones distintas a la discriminación del empleado en razón de su debilidad manifiesta [68] .

Como consecuencia de ello, se estructuró la presunción de despido discriminatorio, en cuya virtud se entiende que si una persona es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada y el empleador no ha logrado desvirtuar que fueron las circunstancias de debilidad manifiesta del trabajador las que dieron origen al despido sin autorización previa del Ministerio de Trabajo, debe el juez constitucional concluir que con la terminación del vínculo laboral hubo una grave afectación a los derechos del empleado [69] .

4.5. Es criterio reiterado de la jurisprudencia de esta Corporación que la estabilidad laboral reforzada de la población discapacitada o afectada de manera importante en su estado de salud, opera independientemente de la modalidad contractual convenida por las partes.

Sobre este punto, debe tenerse en cuenta que, a través de la sentencia C-016 de 1998 [70] , esta Corte resolvió la demanda formulada contra algunos acápites de los artículos 45 (duración del contrato de trabajo), 46 (contrato a término fijo) y 61 (terminación del contrato) del Código Sustantivo del Trabajo, dejando claro que “ el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto ‘expectativa cierta y fundada’ del trabajador de mantener su empleo ” . De ahí que se haya establecido que, en observancia del principio de “primacía de la realidad sobre las formas” , el contrato laboral a término fijo , “en el evento en el que (…) subsista la materia de trabajo y que el trabajador haya cumplido a cabalidad con sus obligaciones y compromisos, se modifica para dar paso a la activación del principio de estabilidad en el empleo” [71] .

En otras palabras, si al momento de la terminación del plazo inicialmente pactado, el trabajador ha cumplido a cabalidad con sus deberes y obligaciones y subsisten las causas que originaron el objeto del contrato, el empleador deberá garantizarle la renovación, si el asalariado se halla en situación que amerite especial protección, pues dicha determinación debe estar soportada en una razón objetiva y constitucionalmente admisible que justifique la terminación de la relación laboral, so pena de su ineficacia, [72] por lo tanto, para dar por terminada la relación laboral debe pedir autorización ante el inspector del trabajo.

4.6. Con base en lo hasta aquí señalado, es posible concluir que: (i) la estabilidad laboral reforzada constituye una garantía integrada por principios constitucionales como la no discriminación, la igualdad y la solidaridad; (ii) que los titulares de este derecho fundamental son aquellos trabajadores en situación de debilidad manifiesta, dentro de los que se encuentran quienes atraviesan una afectación o disminución de su salud física o mental; (iii) que legalmente la estabilidad laboral reforzada halla su desarrollo en la Ley 361 de 1997, la cual exige que el despido se dé con la autorización previa del Ministerio de Trabajo, y establece que en caso contrario el empleador será obligado a cumplir con la indemnización de que trata el artículo 26 de dicho cuerpo normativo, sin que ello signifique volver eficaz la terminación del vínculo; y (iv) que jurisprudencialmente se ha establecido la presunción de terminación discriminatoria del vínculo laboral, por lo que en caso de que el patrono no logre desvirtuarla, se entenderá que la causa del despido fue la debilidad manifiesta del trabajador, y por tanto, será deber del juez constitucional amparar los derechos fundamentales conculcados con ocasión de la finalización unilateral de la relación.

5. La empresa Multipropósito S.A. ESP vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la accionante al dar por terminado de manera unilateral el vínculo laboral sin haber solicitado previamente la autorización del inspector del trabajo 5.1.

La señora Lina María García interpuso acción de tutela, a través de apoderada, pretendiendo la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, a la seguridad social, a la dignidad humana y al debido proceso los cuales estima conculcados por parte de la empresa Multipropósitos de Calarcá S.A. ESP, pues la empresa decidió no volver a renovar el contrato a término fijo suscrito con la accionante en el tránsito de su recuperación cuando esta padecía dolencias que están relacionadas con el accidente de trabajo sufrido el trece (13) de diciembre de dos mil catorce (2014) en su rodilla izquierda, y sin que para ello mediara autorización del Ministerio del Trabajo. Como consecuencia de tal accidente estuvo incapacitada por espacio de dos (2) meses y diez (10) días y luego fue necesario que se practicaran constantes exámenes para determinar el tratamiento para sus padecimientos que a la postre terminaron en una cirugía posterior a su despido, pues su empleador decidió dar por terminada la relación laboral que sostenían hacía cuatro (4) años, desempeñando el cargo de auxiliar de barrido, siéndole renovado su contrato inicial a término fijo en cinco (5) oportunidades.

Por su parte, la sociedad accionada sostuvo que había dado por terminado el contrato de trabajo con la peticionaria al haber expirado el plazo pactado.

Señaló que nunca fue notificada por parte de la trabajadora de las dolencias posteriores a su reintegro y que, en todo caso, había sido calificada en cero por ciento (0%) su pérdida de capacidad laboral por la ARL Positiva.

5.2. Al respecto, esta Sala observa que entre la empresa demandada y la accionante existió un vínculo laboral que surgió a través de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, celebrado desde el primero (1º) de septiembre de dos mil once (2011) hasta el veintinueve (29) de febrero de dos mil doce (2012); el cual fue objeto de prórrogas sucesivas así: (i) desde el primero (1º) de marzo de dos mil doce (2012) al treinta (30) de agosto de dos mil doce (2012); (ii) desde el primero (1º) de septiembre de dos mil doce (2012) al veintiocho (28) de febrero de dos mil trece (2013); (iii) desde el primero (1º) de marzo de dos mil trece (2013) al treinta (30) de agosto de dos mil trece (2013); (iv) desde el primero (1º) de septiembre de dos mil trece (2013) al treinta (30) de agosto de dos mil catorce (2014); y la última, (v) desde el primero (1º) de septiembre de dos mil catorce (2014) al treinta de agosto de dos mil quince (2015). Trabajó para la empresa, como ya se anotó durante cuatro (4) años.

5.3. De acuerdo con el material probatorio que obra en las diligencias, se encuentra copia de la historia clínica de la paciente Lina María García de la ESE Hospital La Misericordia de Calarcá (Quindío) de trece (13) de diciembre de dos mil catorce (2014), en la que se establece que fue atendida por urgencias como consecuencia de la “ caída desde su

propia altura al resbalar mientras realizaba actividades propias de su trabajo – posterior a trauma refiere edema de rodilla y dolor a la movilización (…) edema en rodilla izquierda ”, y fue diagnosticada una “ contusión de rodilla izquierda ” [73] .

Tal accidente laboral fue reportado ese mismo día al supervisor de la empresa Multipropósito S.A. ESP y a la ARL Positiva. Luego de la incapacidad de dos (2) meses y diez (10) días, se reintegró al trabajo el veintitrés (23) de febrero de dos mil quince (2015), firmando con la empresa un acta en la que ambas partes acogieron las sugerencias de restricciones y recomendaciones de medicina laboral por el término de dos (2) meses, luego de los cuales “ se gestionar[ía] cita para nuevo seguimiento por parte de medicina laboral ” [74] .

Asimismo, obra copia de la historia médica emitida por el Centro de Fracturas y Traumatología de dieciséis (16) de abril de dos mil quince (2015) en el que el diagnosticó a la trabajadora “ esguinces y torceduras que comprometen los ligamentos laterales (externo) (interno) de la rodilla ”. En el aparte de la historia denominado “ conducta ” se advirtió: “ no presenta mejoría con analgesia, fisioterapia, reposo, edema rodilla izquierda, sinovitis. Recomiendo artroscopia quirúrgica, sinovectomía, condroplastia, se le explican riesgos y complicaciones, pronóstico reservado .” [75] Además, la accionante adjuntó copia de su consulta en la Clínica La Sagrada Familia de Armenia (Quindío), el veintiocho (28) de julio de dos mil quince (2015), en la que se anotó como motivo de consulta “ cuadro de dolor en rodilla el día 13 de diciembre 2014. Paciente con caída en el parque en oficio de barrer presentó trauma en rodilla izquierda. Posteriormente le han realizado RX resonancia y fisioterapia no mejoría clínica de su cuadro doloroso. Refiere dolor a nivel de la cara anterior de la rodilla. No mejoría clínica dolor anterior.

” En el aparte de “ examen físico ” se estableció: “ paciente con sinovitrosis postraumática previa. Es importante descartar lesión meniscal, cuerno anterior del menisco medial ”. En dicha oportunidad se indicó que padecía de “ otros trastornos de los meniscos ”, por lo que el especialista en ortopedia le prescribió la práctica de una resonancia nuclear magnética de articulaciones de miembro inferior (pelvis, rodilla, pie y cuello de pie) [76] .

Los resultados del examen fueron recibidos el veinticinco (25) de agosto de dos mil quince (2015) [77] en el que se concluyó que la paciente padece una “ lesión quística, ganglión vs quiste sinovial intrarticular en íntima relación con el cuerno anterior del menisco medial ”.

Luego de la terminación unilateral del contrato, a la accionante le fue practicada una intervención quirúrgica en su rodilla izquierda el veintiocho (28) de noviembre de dos mil quince (2015) [78] .

Además, obra copia de la incapacidad por quince (15) días otorgada por el médico tratante desde el tres (3) hasta el diecisiete (17) de junio de dos mil dieciséis (2016) [79] como consecuencia de la práctica de la cirugía en la rodilla izquierda. Además, aportó copia de la historia médica del Centro de Fracturas y Traumatología de veintiuno (21) de abril de dos mil dieciséis (2016) en la que se que se le ordenó una “ valoración por cirujano artroscopista de rodilla [80] .

5.4. Conforme con lo anterior, se puede establecer que durante el vínculo laboral con la empresa demandada, la actora sufrió un accidente de origen laboral ante lo cual fue diagnosticada con contusión en la rodilla izquierda el trece (13) de diciembre de dos mil catorce (2014). Igualmente, se observa que esta situación estaba bajo el conocimiento pleno del empleador, quien lo manifiesta en la contestación de la demanda y se evidencia en el acta de reintegro al trabajo después de la incapacidad, suscrita el veintitrés (23) de febrero de dos mil quince (2015), luego del período de incapacidad, que duró dos (2) meses y diez (10) días en la que se fijaron recomendaciones de acuerdo a lo señalado por medicina laboral con una vigencia de dos (2) meses, luego de los cuales debía gestionarse una cita médica para determinar la evolución de la patología.

5.5. Al momento de materializarse la terminación de la relación laboral, la accionante se encontraba en una situación que lo hacía titular del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, ya que después del reintegro de su incapacidad

tuvo que acudir en varias oportunidades (dieciséis (16) de abril y el veintiocho (28) de julio de dos mil quince (2015) al especialista en ortopedia por molestias en la rodilla izquierda, afectada con el accidente laboral.

[81] De todas estas circunstancias estaba enterado el empleador, pues para el pago de la incapacidad, era la misma empresa la que debía efectuar el trámite correspondiente al reconocimiento, e igualmente para las citas médicas requería la actora de permisos del superior inmediato. Luego de una resonancia nuclear, se determinó que debía practicarse un procedimiento quirúrgico, evidenciándose una disminución progresiva de su condición física relacionada con el accidente laboral sufrido en diciembre de dos mil catorce (2014). Sin embargo, la empresa Multipropósitos de Calarcá S.A. ESP decidió no renovar el contrato que había sido prorrogado sucesivamente por cuatro (4) años; lo cual, contrario a lo manifestado en la contestación de esta acción, en sí mismo no constituye una causa justa de desvinculación laboral puesto que, si la materia que dio origen a la celebración del contrato persiste al momento de finalizar el periodo pactado, es deber del patrono mantener el vínculo cuando la persona esta disminuida físicamente, en atención a los principios constitucionales de solidaridad y estabilidad laboral reforzada. Sobre todo, como se puede observar en el control de ruta de barrido de calles desde el veinticuatro (24) de febrero hasta el veintiocho (28) de julio de dos mil quince (2015) [82] , el desempeño de la accionante era satisfactorio conforme con las evaluaciones realizadas por los usuarios.

5.6. La empresa demandada, sin embargo, manifestó que obró bajo la convicción de que la accionante había superado sus problemas de salud causados como consecuencia del accidente laboral, toda vez que la ARL Positiva el veinticuatro (24) de abril de dos mil quince (2015) calificó en cero por ciento (0%) la pérdida de capacidad laboral de la peticionaria y que, en todo caso, no fue informada de las citas médicas y los resultados de las mismas.

5.7. No obstante, debe recordarse que la protección constitucional, como se indicó en líneas precedentes, no solo cobija a las personas que han sido calificados con algún porcentaje de discapacidad laboral, sino que incluye a aquellos, como en el caso de la peticionaria, que tienen una disminución de su estado de salud que impide realizar sus actividades laborales normalmente. En todo caso, la Sala insiste que la valoración de pérdida de capacidad aún no se encuentra en firme, pues una vez la peticionaria tuvo conocimiento del resultado de la calificación efectuada por parte de la ARL Positiva, interpuso recurso de apelación, correspondiéndole la evaluación a la Junta Regional de Calificación del Quindío, quien hasta el momento no ha proferido ninguna decisión, porque según se afirmó necesitaba algunos exámenes para terminarla.

5.8. Además, esta Sala resalta que el acta de reintegro de la incapacidad de veintitrés (23) de febrero de dos mil quince (2015) establecía de manera expresa que en los dos meses siguientes a su suscripción debía realizarse un seguimiento por parte de medicina laboral, ello con el fin de determinar su proceso evolutivo. En ese sentido, la empresa se conformó con el dictamen de valoración por parte de la ARL Positiva y no cumplió con la obligación de hacer un seguimiento del estado de salud de la peticionaria.

5.9. Pero además, la empresa tuvo la oportunidad de reconsiderar la finalización del vínculo laboral con la peticionaria dado que (i) la accionante le dirigió escritos antes de la terminación del contrato y después del preaviso en donde sostenía que su estado de salud se había disminuido como consecuencia del accidente laboral; (ii) en el examen de egreso, dentro de las recomendaciones al empleador se encontraba: “ reevaluar el retiro de la trabajadora puesto que presenta la secuela de un accidente de trabajo; con control por ortopedia y cirugía pendientes de su rodilla ”. No obstante, ante tales advertencias, la empresa mantuvo su posición de dar por terminado el vínculo contractual y siendo consciente de la enfermedad que aquejaba a la señora García, continúo con la cancelación de los aportes a la seguridad social en salud hasta el momento del restablecimiento definitivo de su condición física.

5.10. Por lo demás, en el expediente no se incorporó ninguna prueba que revele que la empresa demandada, no obstante conocer que la actora presentaba una disminución de su capacidad física, hubiera solicitado la autorización del inspector

del trabajo en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para culminar de forma unilateral el contrato de trabajo. Acorde con dicha norma y con la jurisprudencia constitucional, si para la Empresa Multipropósito S.A. ESP existía una causa objetiva de despido, aquella debió ser verificada por la autoridad laboral correspondiente.

5.11. En síntesis, en el presente asunto se tiene que: (i) la accionante suscribió con la demandada un contrato de trabajo a término fijo que había sido prorrogado de forma sucesiva en cinco ocasiones, (ii) permaneció vinculada a la empresa por espacio de cuatro (4) años ; (iii) el objeto al desempeño del cargo de "auxiliar de barrido", continuaba requiriéndose al momento de finalizar la relación laboral; (iv) la peticionaria es titular del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por ser sujeto de una enfermedad como consecuencia de un accidente de trabajo, la cual era plenamente conocida por el empleador, incluso en el momento del despido se practicaba exámenes que a la postre determinaron que debía ser intervenido; (v) la empresa contratante nunca desvirtuó la presunción de retiro discriminatorio que cobija a la trabajadora en el presente caso; y (iv) la decisión de no volver a prorrogar el contrato de trabajo no estuvo precedida por la autorización del Ministerio de Trabajo, pese a las condiciones de especial vulnerabilidad del empleado.

5.12. Por lo tanto, para esta Sala de Revisión, la Empresa Multipropósitos de Calarcá S.A. ESP, en su calidad de sociedad empleadora de la señora Lina María García, vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la accionante, por lo que no sólo está en la obligación de reintegrarla, sino a reconocerle y cancelarle la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues de acuerdo con el desarrollo jurisprudencial expuesto previamente, la misma resulta plenamente exigible en el caso particular, al tratarse de una ciudadana que fue desvinculada laboralmente debido a su condición física.

6. Conclusión Cuando un empleador decida dar por terminada de manera unilateral un contrato laboral a término fijo aduciendo vencimiento del plazo pactado, aun cuando el trabajador padezca en ese momento una disminución en su estado de salud como consecuencia de un accidente de trabajo que está siendo valorada por la ARL, debe acudir al inspector del trabajo, para solicitar la autorización para el despido. Siempre que: (i) el vínculo contractual haya sido renovado en varias oportunidades; (ii) el objeto del contrato siga siendo requerido por el empleador dado que está relacionado con el giro ordinario del negocio; (iii) el empleador no haya atendido las advertencias sobre el delicado estado de salud hechas por el médico que realizó el examen de egreso. En tales casos, el despido se torna ineficaz porque se vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora dada su condición de debilidad manifiesta. En consecuencia, el empleador debe reintegrar a la trabajadora sin solución de continuidad en un cargo igual o similar al que desempeñaba o que se adecue a sus condiciones de salud conforme a las recomendaciones de la ARL, y reconocerle los salarios, prestaciones sociales dejadas de percibir así como los aportes de seguridad social -salud y pensión-, cuando no los haya efectuado, desde el momento de su despido hasta su efectiva vinculación, como también la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

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

Primero.- REVOCAR la sentencia proferida, en segunda instancia, por el Juzgado Único Penal del Circuito de Calarcá (Quindío) el cuatro (4) de diciembre de dos mil quince (2015) y, en su lugar CONFIRMAR la decisión adoptada en primera instancia por el Juzgado Primero (1º) Penal Municipal de Calarcá (Quindío) el veintiocho (28) de octubre de dos mil quince (2015), por medio de la cual se concedió el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, a la seguridad social, a la dignidad humana y al debido proceso, de acuerdo a lo establecido en la parte considerativa de esta decisión.

Segundo.- ORDENAR a la Empresa Multipropósitos de Calarcá S.A. ESP que, en el término de quince (15) días contados a partir de la notificación de esta providencia, reintegre a la señora Lina María García en el cargo que

desempeñó hasta el treinta (30) de agosto del año dos mil quince (2015), o en otro igual o similar, conforme a las recomendaciones de la ARL sin solución de continuidad frente a los salarios y prestaciones dejados de percibir .

Igualmente que dentro de ese mismo término, cancele a la señora Lina María García las acreencias laborales dejadas de percibir durante el periodo que duró su desvinculación laboral, incluido el pago de los aportes en seguridad social en salud y pensión, por el tiempo que no los hubiere efectuado.

Tercero.- ORDENAR a la Empresa Multipropósitos de Calarcá S.A. ESP que, en el término de quince (15) días contados a partir de la notificación de esta providencia, le reconozca y cancele a la señora Lina María García la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Cuarto.- LIBRAR por Secretaría la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Comuníquese y cúmplase. MARIA VICTORIA CALLE CORREA Magistrada LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ Magistrado Con salvamento parcial de voto ALEJANDRO LINARES CANTILLO Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] La accionante es representada en esta acción por la abogada Guiomar Gutiérrez.

[2] Folios 7 a 18 Cuaderno Nº 2. [3] Con treinta y un (31) años (Folio 15 Cuaderno Nº 1). [4] Para ello, aporta los registros civiles de nacimiento de sus dos hijas menores (folios 17 y 18 Cuaderno Nº 1).

[5] A folios 71 y 72 Cuaderno Nº 1 se encuentra copia de contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un (1) año, celebrado entre Lina María García y la Empresa Multipropósitos de Calarcá S.A. ESP con fecha de inicio de primero (1º) de septiembre de dos mil once (2011) y de finalización el veintinueve (29) de febrero de dos mil doce (2012).

[6] De acuerdo con la cláusula quinta del contrato individual de trabajo suscrito entre Lina María García y la empresa demandada, respecto de la duración del contrato, se pactó conforme con lo establecido en la ley laboral que “ la duración del presente contrato es la arriba establecida. No obstante, si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con antelación no inferior a (30) días, este se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado.

Para todos los efectos, este contrato podrá prorrogarse hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores al inicialmente pactado, al cabo de los cuales el término de renovación no puede ser inferior a un año y así sucesivamente ”.

(Folio 71 vuelto Cuaderno Nº 1). [7] Reposa en el expediente copia de la historia clínica de la paciente Lina María García de la ESE hospital La Misericordia de Calarcá Quindío de trece (13) de diciembre de dos mil catorce (2014), en la que se establece que fue atendida por urgencias como consecuencia de la “ caída desde su propia altura al resbalar mientras realizaba actividades propias de su trabajo – posterior a trauma refiere edema de rodilla y dolor a la movilización (…) edema en rodilla izquierda ” (Folio 19 Cuaderno Nº 1).

[8] Folio 18 Cuaderno Nº 1. [9] Conforme con el acta de reintegro laboral suscrita entre la empresa y la trabajadora, se iba a hacer una asignación especial de tareas de acuerdo con las recomendaciones enviadas por medicina laboral: no levantar peso mayor a diez (10) kilos, descansos de quince (15) minutos cada dos (2) horas, pausas activas, desplazamiento por terreno plano, restricción provisional por dos (2) meses y reevaluación.

Respecto de lo último, se estableció en el acta que “ Las recomendaciones entran en vigencia a partir del día de hoy 23 de febrero de 2015 y por dos meses, es decir hasta el 23 de abril de 2015, tiempo en el cual se gestionará cita para nuevo seguimiento por parte de medicina laboral ”.

[10] A Folio 21A Cuaderno Nº 1 obra orden del médico especialista en ortopedia y traumatología del Centro de Fracturas y Traumatología S.A. Además, en sede de revisión, la peticionaria allegó copia de la historia clínica de dicho centro de dieciséis (16) de abril de dos mil quince (2015); en el aparte denominado “ conducta ” se advirtió: “ no presenta mejoría

con analgesia, fisioterapia, reposo, edema rodilla izquierda, sinovitis. Recomiendo artroscopia quirúrgica, sinovectomía, condroplastia, se le explican riesgos y complicaciones, pronóstico reservado .” (Folio 27 Cuaderno Nº 2).

[11] Folio 22 y 23 Cuaderno Nº 1. En la historia clínica de la accionante de veintiocho (28) de julio de dos mil quince (2015) de la Clínica La Sagrada Familia de Armenia, en el aparte de “ motivo de consulta y enfermedad actual ” se reseñó: “ paciente con cuadro de dolor en rodilla el día 13 de diciembre 2014. Paciente con caída en el parque en oficio de barrer presentó trauma en rodilla izquierda. Posteriormente le han realizado RX resonancia y fisioterapia no mejoría clínica de su cuadro doloroso. Refiere dolor a nivel de la cara anterior de la rodilla. No mejoría clínica dolor anterior.

” En el acápite de “ examen físico ” se estableció: “ paciente con sinovitrosis postraumática previa. Es importante descartar lesión meniscal, cuerno anterior del menisco medial ”.

[12] Folio 25 Cuaderno Nº 1. [13] Folio 73 y 74 Cuaderno Nº 1. [14] Folios 26 a 29 Cuaderno Nº 1. Dentro de la argumentación de la petición indicó que la terminación de contrato “ desconoc[ió] que sufrí un accidente de trabajo y, como consecuencia de ello, me encuentro en la actualidad en un tratamiento médico, en espera del resultado de una resonancia magnética que me realicé el 23 de agosto de 2013, para proceder el médico tratante a realizarme una artroscopia de rodilla izquierda (...) Al terminarse mi contrato de trabajo, esa empresa en primer lugar, desconoce los derechos que me asisten como trabajadora que sufrí un accidente de trabajo, en segundo lugar, me trunca un tratamiento médico para poder lograr mi restablecimiento en mi salud, debido al padecimiento de un accidente laboral, en tercer lugar, me vulnera de contera mi derecho al mínimo vital, toda vez que estoy como bien se los notificó medicina laboral con restricciones laborales, las cuales me impiden trabajar normalmente debido al accidente de trabajo y esa empresa me deja sin trabajo para poder devengar los alimentos para mí y mis menores hijas, en razón a que soy madre cabeza de familia y de hogar, porque veo también por mi señora madre .

” [15] Folios 33 a 37 Cuaderno Nº 1. [16] En efecto, indicó que “ en aras de brindar una garantía de protección para efectos de respaldar a toma de exámenes médicos que usted afirman están pendientes y actuando dentro de los parámetros de la buena fe, aun cuando es menester dejar sentado que la ARL y así se haya extinguido el vínculo laboral estaría en la obligación de continuar con la atención médica; la empresa ha tomado la decisión de continuar realizando los aportes respectivos a la seguridad social, como mecanismo transitorio de protección a sus derechos laborales, es de anotar que estos pagos solo se realizarán durante el término de la toma de exámenes , la realización del procedimiento correspondiente y valoración médica final, por lo que solicitamos de manera respetuosa mantenga a la empresa informada sobre la realización del procedimiento.

” [17] Folios 40 a 41 Cuaderno Nº 1. [18] Folios 48 a 50 Cuaderno Nº 1. [19] A folio 44 Cuaderno Nº 1 . [20] Folios 45 a 47 Cuaderno Nº 1. Además, la accionante evidenció que la evaluación no tuvo en cuenta las secuelas con las que quede luego de la práctica del procedimiento quirúrgico denominado condroplastia de abrasión para zona patelar por artroscopia y una meniscectomía medial y lateral por artroscopia, autorizado el siete (7) de octubre de dos mil quince (2015) por la EPS SOS (Folio 52 Cuaderno Nº 1).

Estos procedimientos fueron autorizados con base en la orden de especialista en ortopedia expedida el ocho (8) de septiembre de dos mil quince (2015), folios 38 y 39 Cuaderno Nº 1.

[21] Obra a folio 117 del Cuaderno No. 1 oficio No. 1227 de la Junta Regional de Invalidez del Quindío de veintitrés (23) de octubre de dos mil quince (2015), por medio del cual señaló que la valoración y calificación de la ARL Positiva había llegado el seis (6) de octubre de dos mil quince (2015) y que estaba pendiente de fijar fecha para valoración.

[22] Folio 31 Cuaderno Nº 1. [23] Folio 12 Cuaderno Nº 1. [24] Folios 88 a 104 Cuaderno Nº 1. [25] El artículo 22 del Decreto 1295 de 1994 prevé que “ Son deberes de los trabajadores (…) b) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud ” [26] Folios 118 a 139 Cuaderno Nº 1.

[27] Folio 136 Cuaderno Nº 1. [28] Folios 148 a 154 Cuaderno Nº 1 . [29] Folios 310 a 312 Cuaderno Nº 1. [30] Folios 314 a 322 Cuaderno Nº 1.

[31] Folios 22 a 36 Cuaderno Nº 2. [32] Folio 24 Cuaderno Nº 2. [33] Como prueba de lo señalado, aportó copia de la orden emitida el veintiuno (21) de abril de dos mil dieciséis (2016) en la que se ordena " valoración por cirujano artroscopista de rodilla ." (Folio 34 Cuaderno Nº 2).

[34] Dentro de los documentos adjuntos, se encuentra una certificación de la Junta de Calificación de Invalidez del Quindío de nueve (9) de enero pasado (folio 35 Cuaderno Nº 2), en la que se indica que Lina María García había sido citada a valoración el cinco (5) de diciembre de dos mil quince (2015), la cual no pudo adelantarse porque no había terminado el tratamiento médico de la cirugía llevada a cabo el veintiocho (28) de noviembre de dos mil quince (2015).

[35] En cuanto al cumplimiento del criterio de inmediatez, se exige que la acción sea presentada por el interesado de manera oportuna frente al acto que generó la presunta vulneración de los derechos fundamentales. La inmediatez encuentra razón de ser en la tensión existente entre el derecho constitucional a presentar una acción de tutela en todo momento y el deber de respetar la configuración de la acción constitucional como un medio de protección inmediata de las garantías fundamentales. Es decir que, pese a no contar con un término para efectuar la presentación, debe existir una correspondencia entre la naturaleza expedita de la tutela y su interposición oportuna.

[36] Folio 1 Cuaderno Nº 1. [37] Folio 57 y 58 Cuaderno Nº 1. [38] Folios 48 a 50 Cuaderno Nº 1. [39] Respecto de la legitimación por activa, el artículo 86 de la Constitución establece que cualquier persona por si misma o " por quien actúe en su nombre " puede presentar acción de tutela para reclamar ante los jueces la protección inmediata de sus derechos fundamentales. En desarrollo de este precepto, el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991, dispuso que esta acción constitucional podrá ser ejercida por cualquiera persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, " quien actuará por sí misma o a través de representante. Los poderes se presumirán auténticos.

" [40] Folio 54 Cuaderno Nº 1. [41] Igualmente, en el estudio de procedencia de la acción de tutela el juez debe verificar contra quienes se interpone la tutela. El numeral 4º del artículo 10 del Decreto 2591 de 1991 específica la procedibilidad de la acción de tutela en contra de particulares cuando quienes la impetran se encuentran en una situación de indefensión o subordinación. Entre otros, en la sentencia T-122 de 2005 (MP.

Alfredo Beltrán Sierra) la Corte indicó que la diferencia entre indefensión y subordinación radicaba en el origen de la dependencia entre los particulares: si el sometimiento se presenta como consecuencia de un vínculo jurídico nos encontraremos frente a un caso de subordinación, y en el sentido contrario, si la dominación proviene de una situación de hecho, nos hallaremos ante un caso de indefensión. Así, hizo alusión a la subordinación como " una situación derivada de una relación jurídica en virtud de un contrato de trabajo o de las relaciones entre estudiantes y directivas del plantel educativo o la de los padres e hijos derivada de la patria potestad ".

[42] Ver, entre muchas otras, las siguientes sentencias: T-057 de 2016 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; A.V. Luis Ernesto Vargas Silva), T-041 de 2014 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva), T-738 de 2013 (M.P. Alberto Rojas Ríos).

[43] Efectivamente el dieciséis (16) de abril de dos mil quince (2015) el médico especialista en ortopedia y traumatología, quien le prescribió un procedimiento quirúrgico denominado artroscopia de rodilla izquierda, así como una sinovectomía y condroplastia.

[44] Folio 22 y 23 Cuaderno Nº 1. En la historia clínica de la accionante de veintiocho (28) de julio de dos mil quince (2015), en el aparte de " motivo de consulta y enfermedad actual " se reseñó: " paciente con cuadro de dolor en rodilla el día 13 de diciembre 2014. Paciente con caída en el parque en oficio de barrer presentó trauma en rodilla izquierda.

Posteriormente le han realizado RX resonancia y fisioterapia no mejoría clínica de su cuadro doloroso. Refiere dolor a nivel de la cara anterior de la rodilla. No mejoría clínica dolor anterior.

” En el acápite de “ examen físico ” se estableció: “ paciente con sinovitrosis postraumática previa. Es importante descartar lesión meniscal, cuerno anterior del menisco medial ”.

[45] Folio 25 Cuaderno Nº 1. [46] El ocho (8) de septiembre de dos mil quince le ordenaron la práctica de una meniscectomía medial y lateral por artroscopia y de una condroplastia de abrasión para zona patelar por artroscopia (Folio 38 Cuaderno Nº 1).

[47] Folio 24 Cuaderno Nº 2. De acuerdo con lo señalado por la accionante, la incapacidad fue otorgada desde el veintiocho (28) de noviembre de dos mil quince (2015) hasta el 17 de julio de dos mil dieciséis (2016).

[48] En el expediente obran dos declaraciones: por una parte la de la señora Ismary Martínez Celis, vecina de la accionante, quien la conoce hace quince (15) años e indicó que sólo vela ella por el hogar conformado por sus dos hijas de nueve (9) y seis (6) años y su madre de sesenta (60) años -Folios 113 y 114 Cuaderno Nº 1- . Por otra, está la declaración de Nury Hincapie Parra, también vecina y la conoce desde hace cuatro (4) años, ratificando lo indicado por el testimonio anteriormente referido -Folios 115 y 116 Cuaderno Nº 1 -.

[49] En la sentencia T-449 de 2010 (MP. Humberto Sierra Porto) se sostuvo que la estabilidad laboral “ supone que el trabajo esté dotado de una vocación de permanencia o continuidad mientras no varíe el objeto de la relación, sobrevenga una circunstancia que haga nugatorias las obligaciones reconocidas a los sujetos de la relación o aparezca una justa causa de despido ”.

[50] Entre otras, así lo ha dicho la Corte por ejemplo en la Sentencia T-1219 de 2005 (MP. Jaime Córdoba Triviño). En ella, la Corte examinaba si una persona que sufría de diabetes y ocultaba esa información en una entrevista de trabajo para acceder al empleo, tenía derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada frente a la decisión de la empresa de desvincularlo por haber ocultado dicha información.

Para decidir, la Corte consideró que cuando se trata de personas en “circunstancias excepcionales de discriminación, marginación o debilidad [m]anifiesta” , la estabilidad en el empleo contemplada en el artículo 53 Superior tiene una relevancia especial y puede ser protegida por medio de la acción de tutela, como garantía fundamental. Concluyó que, en ese caso, a causa de las condiciones de debilidad, sí tenía ese derecho fundamental. En consecuencia, ordenó el reintegro del trabajador.

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

[52] Sentencia T-520 de 2008 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa). En esa oportunidad, al examinar si un accionante de tutela tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada, la Corte concluyó que sí, debido a sus condiciones de salud, pero que no se le había violado por parte de su empleador. Para construir el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, la Corte Constitucional hizo alusión al derecho a la igualdad de las personas que por su condición física o mental “se encuentr[a]n en circunstancias de debilidad manifiesta” , consagrado en el artículo 13 de la Constitución.

[53] La Corte en la sentencia T-519 de 2003 (MP. Marco Gerardo Monroy) vinculó los fundamentos del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada al principio de solidaridad. Dijo, a este respecto, que el derecho a la estabilidad especial o reforzada, que se predica respecto de ciertos sujetos, "se soporta, además […] en el cumplimiento del deber de solidaridad; en efecto, en estas circunstancias, el empleador asume una posición de sujeto obligado a brindar especial protección a su empleado en virtud de la condición que presenta" .

[54] MP. Álvaro Tafur Galvis. [55] MP. Rodrigo Escobar Gil [56] MP. Marco Gerardo Monroy Cabra. Esta posición fue reiterada por esta Sala en sentencias T-632 de 2004 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra) y T-198 de 2006 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra) [57] MP. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[58] MP. Jaime Córdoba Triviño. [59] MP. Luis Ernesto Vargas Silva. [60] MP. Humberto Antonio Sierra Porto [61] P ara leer sobre la ampliación del concepto "limitado" en la jurisprudencia, puede verse la Sentencia T- 116 de 2013 (MP. Alexei Julio Estrada (E)), igualmente la sentencia T-298 de 2014 (MP. Luis Guillermo Pérez).

[62] MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. [63] Mauricio González Cuervo. En este caso, se estudió el caso de no renovación de contrato de obra o labor de una persona que se encontraba en estado de debilidad manifiesta como consecuencia del padecimiento de hepatitis crónica.

[64] MP María Victoria Calle Correa, SVP Luis Guillermo Guerrero Pérez. En Igual sentido consultar la T-405 de 2015, MP. María Victoria Calle Correa; SVP Luis Guillermo Guerrero Pérez. En esta decisión se examinaron cuatro acciones de tutelas, tres (3) de los peticionarios sufrieron accidentes de trabajo y la cuarta sufría de una enfermedad de origen autoinmune.

[65] MP. Alejandro Linares Cantillo; SVP Gloria Stella Ortiz Delgado [66] Se pueden consultar, igualmente, las siguientes sentencias que reafirman tal precedente: La Sala Séptima de Revisión, sentencia T-062 de 2007 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto); Sala Segunda de Revisión, sentencia T-518 de 2008 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa); Sala Tercera de Revisión, sentencia T-812 de 2008 (M.P. Jaime Córdoba Triviño); Sala Quinta de Revisión, sentencia T-992 de 2008 (M.P.

Mauricio González Cuervo); Sala Tercera de Revisión, sentencia T-263 de 2009 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva); Sala Cuarta de Revisión, sentencia T-603 de 2009 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo); Sala Sexta de Revisión, sentencia T-677 de 2009 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub); Sala Segunda de Revisión, sentencia T-784 de 2009 (M.P. María Victoria Calle Correa); Sala Séptima de Revisión, sentencia T-003 de 2010 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub); Sala Primera de Revisión, sentencia T-307 de 2010 (M.P. María Victoria Calle Correa); Sala Séptima de Revisión, sentencia T-490 de 2010 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, S.P.V. Humberto Antonio Sierra Porto y S.P.V. Luis Ernesto Vargas Silva); Sala Cuarta de Revisión, sentencia T-019 de 2011 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo); Sala Novena de Revisión, sentencia T-292 de 2011 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva); Sala Primera de Revisión, sentencia T-111 de 2012 (M.P. María Victoria Calle Correa); Sala Tercera de Revisión, sentencia T-148 de 2012 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez y S.P.V. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo); Sala Octava de Revisión, sentencia T-440A de 2012 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto); Sala Tercera de Revisión, sentencia T-378 de 2013 (M.P.

Luis Guillermo Guerrero Pérez y S.V. Jorge Iván Palacio Palacio); Sala Primera de Revisión, sentencia T-773 de 2013 (M.P. María Victoria Calle Correa, A.V.

María Victoria Calle Correa y A.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez); Sala Segunda de Revisión, sentencia T-348 de 2014 (M.P. Mauricio González Cuervo y S.P.V.

Luis Guillermo Guerrero Pérez); Sala Primera de Revisión, sentencia T-445 de 2014 (M.P. María Victoria Calle Correa, A.V. Mauricio González Cuervo y A.V.

Luis Guillermo Guerrero Pérez); Sala Quinta de Revisión, Sentencia T-486 de 2014 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio); Sala Tercera de Revisión, sentencia T-597 de 2014 (M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez y A.V. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo); Sala Quinta de Revisión, sentencias T-877 de 2014 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio) [67] En efecto, en un comienzo, al tratarse de asuntos relacionados con el derecho a la estabilidad reforzada de personas en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión, la Corte Constitucional fijó la subregla según la cual trabajador debía demostrar la conexidad entre el despido y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho (entre otras, sentencia T-519 de 2003 MP. Marco Gerardo Monroy Cabra).

[68] Con la sentencia T-1083 de 2007 (MP. Humberto Sierra Porto), relevó a los accionantes de probar la conexidad entre el despido y la discriminación al trabajador en razón de su discapacidad, al hacer extensiva la presunción de desvinculación discriminatoria utilizada para las madres embarazadas. En esa oportunidad, la Sala Séptima de Revisión explicó que la necesidad de presumir que el despido se fundó en la enfermedad del empleado es evidente en la medida que es una carga desproporcionada para alguien que se encuentra en situación de vulnerabilidad. Además, exigir la prueba de despido discriminatorio hace nugatorio el amparo de los derechos que pretende garantizar puesto que el objeto del medio de convicción es un aspecto interno del empleador difícil de demostrar para alguien que no es él. En consecuencia, se invierte la carga de la prueba de modo que es el patrono quien debe demostrar que el despido tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador.

[69] Sobre esta presunción pueden citarse a manera de ejemplo las siguientes decisiones: T-018 de 2013 (MP. Luis Ernesto Vargas Silva), T-547 de 2013 (MP. María Victoria Calle Correa, AV Luis Guillermo Guerrero Pérez), T-420 de 2015 (MP. Myriam Ávila Roldán (E)) [70] MP.

Fabio Morón Díaz. En esta ocasión la Corte resolvió: Primero.- ESTESE a lo resuelto por la Corte en relación con las palabras "...pero es renovable indefinidamente", del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo (Sentencia C-588 del 7 de diciembre de 1995).Segundo.- ESTESE a lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia (Sentencia 109 del 19 de septiembre de 1991) respecto de las palabras "y así sucesivamente", del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, numeral 2, subrogado por el 3 de la Ley 50 de 1990.Tercero.- Declarar EXEQUIBLES, las expresiones "por tiempo determinado" del artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo; el artículo 46 del mismo Código, subrogado por el 3 de la Ley 50 de 1990, excepto lo ya fallado; y el literal c) del artículo 61 de dicho Código, subrogado por el 5 de la Ley 50 de 1990.(SV. José Gregorio Hernández Galindo, Carlos Gaviria Díaz, Hernando Herrera Vergara y Alejandro Martínez Caballero). A propósito del Salvamento de voto, los magistrados disidentes manifestaron que: “ no compartimos la decisión de declarar la exequibilidad incondicionada del artículo impugnado. Estimamos que ha debido ella supeditarse a que se entendiera que si, dada la naturaleza de la labor contratada, se llegare a establecer que un contrato a término fijo disfraza en realidad una relación laboral que no exige lapso determinado, debe hacerse caso omiso de lo pactado y tener tal contrato por celebrado a término indefinido, con todas las consecuencias salariales y prestacionales correspondientes.” Igualmente, pueden consultarse las siguientes decisiones, entre muchas otras:

T-864 de 2011 (MP. Juan Carlos Henao Pérez, SPV Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), T-041 de 2014 (MP. Luis Ernesto Vargas Silva). [71] En cuanto a ejemplos de derechos a la estabilidad en el empleo en vinculaciones por medio de contrato a término fijo, puede consultarse, entre muchas otras: T-225 de 2012 (MP Humberto Sierra Porto); T-547 de 2013 (MP María Victoria Calle Correa); T- 041 de 2014 (MP Luis Ernesto Vargas Silva); T-098 de 2015 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub).

[72] En la sentencia T-449 de 2008 (MP. Humberto Antonio Sierra Porto), la Corte señaló que “ En los contratos laborales celebrados a término definido en los que esté inmerso un sujeto de especial protección y en los que el objeto jurídico no haya desaparecido, no basta con el vencimiento del plazo 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.” En esta ocasión, la Corte estudió el caso de una persona quien durante la vigencia de un contrato de trabajo a término fijo, fue diagnosticada con condromalacia de la rótula derecha y síndrome del túnel carpiano y posteriormente desvinculada del cargo que venía desempeñando de manera unilateral y sin invocar para el efecto una justa causa que diera por terminado el contrato de trabajo. La Corte, después de reiterar la jurisprudencia relativa a la estabilidad laboral reforzada en los contratos a término fijo, concluyó que “ De acuerdo con la Ley 361 de 1997, al tratarse de una persona discapacitada por causa de las enfermedades padecidas y de tener una “estabilidad laboral reforzada”, Grandes Superficies de Colombia S.A.

“Carrefour” ha debido acudir ante la Oficina del Trabajo y obtener la autorización correspondiente del Inspector del Trabajo para dar por terminado el contrato laboral a término fijo celebrado con la señora Luz Marina Vargas Poloche; procedimiento que no se llevó a cabo por la accionada y, que de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corte, hace presumir que el despido obedeció a la discapacidad del trabajador.” Con fundamento en lo anterior, la Corte, declaró la carencia actual de objeto por haberse presentado un daño consumado, y adicionalmente le ordenó a la entidad demandada proceder al reconocimiento y pago de la suma equivalente a ciento ochenta (180) días de salario a la peticionaria.

[73] Folio 19 Cuaderno Nº 1. [74] Folio 18 Cuaderno Nº 1. [75] Folios 21 Cuaderno Nº 1 y 27 Cuaderno Nº 2. [76] Folio 22 y 23 Cuaderno Nº 1. [77] Folio 25 Cuaderno Nº 1.

[78] Condroplastia de abrasión para zona patelar por artroscopia y meniscectomía medial y lateral por artroscopia (Folio 52 Cuaderno Nº 1). [79] Folio 24 Cuaderno Nº 2.

[80] Folio 34 Cuaderno Nº 2 . [81] Folios 21, 22 y 23 Cuaderno Nº 1 y 27 Cuaderno Nº 2. [82] Folios 155 a 309 Cuaderno Nº 1.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 5 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.