COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/461/15

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/461/15
Expediente	T-4827562
Fecha	2017-06-29
Sala	Sala reitera
Magistrado ponente	DIANA FAJARDO RIVERA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Proteccion Laboral Reforzada Accion De Tutela Contra Particulares
- Accion De Tutela Para Reclamar Derechos Laborales
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada
- Estabilidad Laboral Reforzada
- Presuncion Legal De Conexidad Existente Entre El Despido Y Situación De Salud
- Principio De Solidaridad Aplicado A La Estabilidad Laboral Reforzada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Procedencia de la acción de tutela para debatir y resolver controversias de orden laboral, como por ejemplo el reintegro al trabajo, el principio o la regla general sostiene que la tutela resulta improcedente pues debe cumplir con

Texto completo

T-461-15 REPÚBLICA DE COLOMBIA NOTA DE RELATORIA: Mediante Auto 323 de fecha 29 de junio de 2017, el cual se anexa en la parte final de esta providencia, se dispuso aclarar la orden 16 de su parte resolutiva, en el sentido de indicar que la empresa UNO-A Bogotá S.A., en su calidad de empleador, es la responsable de reintegrar a la actora a un cargo con jerarquía semejante al que venía desempeñando, bien sea en la planta de personal de la misma empresa o en la de algunos de sus usuarios, entre ellos, el Fondo Nacional del Ahorro (F.N.A.) Sentencia T-461/15 DERECHO A LA PROTECCION LABORAL REFORZADA ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES- Reiteración de jurisprudencia ACCION DE TUTELA PARA RECLAMAR DERECHOS LABORALES- Reiteración de jurisprudencia En relación con la procedencia de la acción de tutela para debatir y resolver controversias de orden laboral, como por ejemplo el reintegro al trabajo, el principio o la regla general sostiene que la tutela resulta improcedente pues debe cumplir con el requisito de subsidiariedad. No obstante, la acción de tutela se torna procedente de manera excepcional en aquellos casos cuando se trata de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada de sujetos que se encuentren en situaciones de incapacidad, discapacidad, indefensión, debilidad o vulnerabilidad manifiesta, en los casos que nos ocupan en particular, por razones de salud, cuando los trabajadores se encuentran disminuídos física, mental o sensorialmente. Lo anterior, puesto que en estos casos a través de la tutela se puede resolver de manera expedita y eficaz el conflicto laboral derivado de la desvinculación de un trabajador cobijado po el derecho a la estabilidad laboral reforzada DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Comprende también la obligación del

empleador de intentar la reubicación del trabajador DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS QUE PADECEN VIRUS VIH/SIDA En palabras de la Corte, se puede concluir que “las personas que padecen el virus VIH/SIDA son titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada, y en consecuencia pueden solicitar el amparo de esta garantía a través de la acción de tutela. Para ello, el juez atenderá los requisitos jurisprudenciales generales establecidos para la salvaguarda de la estabilidad laboral reforzada de personas discapacitadas. Sin embargo, en el caso de los portadores del virus VIH/SIDA se debe tener algunos elementos relevantes, como son: i) su alto grado de vulnerabilidad y las nefastas consecuencias de la enfermedad; ii) la protección que estos requieren; iii) la función protectora del precedente que se manifiesta en la coexistencia de la patología con el trabajo; y iii) la inexistencia de la obligación de informar a su empleador sobre su condición de infectados.” ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Frente a diferentes tipos de contratos, vinculaciones laborales y entidades contratantes La Sala reitera que la protección constitucional de la estabilidad laboral reforzada garantiza que el contrato de los trabajadores en estado de debilidad manifiesta no sea terminado en razón de su condición. Para tal fin, es indiferente el tipo de vinculación contractual laboral. En consecuencia, se insiste una vez más, en que si un empleador desea terminar un contrato de trabajo bajo las anteriores circunstancias, deberá demostrar la causal objetiva de despido, solicitar la correspondiente autorización al Ministerio del Trabajo y pagar una indemnización de 180 días de salario, tal como se establece en la Ley 361 de 1997. De no ser así, el despido será ineficaz razón por la que procede el reintegro y, de ser necesario, la reubicación laboral acorde con las condiciones de salud del trabajador PRESUNCION LEGAL QUE DESVINCULACION SE PRODUJO COMO CONSECUENCIA DEL ESTADO DE DISMINUCION FISICA DEL ACCIONANTE La Sala observa que ante la situación de disminución física del actor, su estado de indefensión, de vulnerabilidad y debilidad manifiesta, la empresa ha debido solicitar el permiso del Ministerio de la Protección Social, para proceder a la terminación del vínculo laboral, requisito que no cumplió. Contrario sensu, procedió a dar por terminado unilateralmente la relación laboral el 9 de septiembre de 2014, sin mediar autorización de la autoridad administrativa, es decir, del Ministerio de la Protección Social, configurándose de esta manera el despido injusto y discriminatorio, toda vez, que, al estar el trabajador en discapacidad se configura el derecho a una estabilidad laboral reforzada. (ix) De otra parte, al darse por terminado unilateralmene por parte de la accionante la relación laboral con el actor, la Sala debe aplicar la presunción legal respecto de que dicha desvinculación se originó como consecuencia del estado de disminución física del accionante, presunción que la demandada no logró desvirtuar. Lo anterior, por cuanto la empresa era conocedora de la situación de discapacidad en la que se encontraba el actor desde tiempo atrás. Esto, se comprueba con el hecho de que ya anteriormente, el 23 de abril del 2013, la Cooperativa había intentado dar por terminado unilateralmente el contrato, pero a raíz de que el accionante, el día 25 de abril del mismo año, le comunicó a la empresa su situación de salud de “trastorno de disco lumbar”, teniendo en cuenta tal afectación de su salud, la entidad le comunicó que el 26 del mismo mes y año dicha terminación había sido suspendida, a fin de no vulnerarle sus derechos fundamentales DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Caso en que el Juez subestimó el padecimiento del demandante La Sala no comparte las razones del juez de segunda instancia en cuanto subestima el padecimiento del actor y considera que no se trata de una discapacidad sino de una disminución en su salud, y por tanto no está amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada. Para fundamentar su argumentación, afirma que a folio 17 del cuaderno de primera instancia, obra “el certificado de aptitud laboral” de fecha agosto 11 de 2014, donde sólo se consigna como restricciones algunas relacionadas con el levantamiento de peso superior a 5 kilos y evitar labores que implicaran trepar o arrastrar. Advierte que el trabajo que ha venido cumpliendo el accionante no se relaciona con labores que generen esfuerzo físico más allá del que normalmente desarrolla cualquier persona. En consecuencia, concluye que no es factible tutelar en favor del accionante el derecho a la estabilidad laboral reforzada, ni ordenar su reintegro y pagos de prestaciones, bajo el argumento de que es una persona con limitaciones, ya que las que presenta le permiten laborar en

el oficio que ha venido desempeñando, y por tanto, el actor deberá acudir a la jurisdicción ordinaria, para que se establezca si la terminación del contrato de trabajo obedeció a causas legales.

Contrario a lo arguido por el juez de segunda instancia, esta Corporación ha sostenido, que no importa el grado o nivel de discapacidad o disminución física para que entre a operar la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del trabajador disminuído física, mental o sensorialmente.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Caso en que se configura por haberse establecido estado de discapacidad del demandante y que no se cumplió con requisito de solicitar autorización para el despido La Sala concluye que se configura la vulneración del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de trabajador en estado de debilidad, ya que en este caso se ha establecido (a) el estado de discapacidad del actor, el cual le ha implicado el no poder realizar sus actividades o labores normales, encontrándose en una situación de debilidad manifiesta y siendo un sujeto de especial protección constitucional; (b) la accionante no cumplió con el requisito de solicitar la autorización por parte del Ministerio de la Protección Social, que exige el ordenamiento jurídico, de manera que esta Corporación evidencia la violación a este requisito legal constitucionalmente protegido; (c) al darse por terminado unilateralmene por parte de la accionante la relación laboral con el actor, la Sala aplica la presunción legal en cuanto a que esta desvinculación se originó como consecuencia del estado de disminución física del actor, como se derivan de las pruebas aportadas DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Es procedente independientemente del contrato o vínculo laboral que se tenga Debe reiterar este Tribunal que la protección tutelar de la estabilidad laboral reforzada de que gozan los trabajadores en estado de incapacidad, de discapacidad, de afectación o disminución física, psicológica o sensorial, o en estado de indefensión, de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta por sus circunstancias de salud, es procedente independientemente del contrato o vínculo laboral de que se trate, de manera que no solo se aplica para los contratos a término indefinido, sino igualmente, como en el caso que nos ocupa, para los contratos a término fijo. Lo anterior, máxime si se tienen en cuenta que los mismos han sido renovados o prorrogados de manera comtinua o indefinida, mecanismo que, en criterio de esta Sala, es usado en muchos casos por los empleadores o patronos como una forma o estrategia sistemática para desconocer las cargas prestacionales y los derechos fundamentales de orden laboral de los trabajadores, quienes se encuentran en una situación de subordinación e indefensión frente a sus patronos o empresas empleadoras DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Caso de empleado con VIH/SIDA La Sala concluye que se configura la vulneración al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de trabajador en estado de discapacidad, ya que este Tribunal ha establecido (a) el estado de discapacidad del actor, el cual padece de la enfermedad de Síndrome de Inmonudeficiencia Adquirida VIH/SIDA, que lo coloca en una situación de debilidad manifiesta y como sujeto de protección especial; (b) la accionante no cumplió con el requisito de solicitar la autorización por parte del Ministerio de la Protección Social, el cual exige el ordenamiento jurídico, de manera que esta Corporación evidencia la violación a este requisito legal constitucionalmente protegido; y (c) al darse por terminado unilateralmene por parte de la accionante la relación laboral con el actor, la Sala aplica la presunción legal de que esta desvinculación se originó como consecuencia del estado de padecimiento de salud del actor, del cual la Empresa estaba informada y al corriente, tal y como se derivan de los hechos narrados y las pruebas aportadas. Por tanto, al configurarse la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada, la consecuencia constitucional para la protección de los derechos fundamentales del actor es el reintegro del trabajador por vía del amparo constitucional, motivo por el cual, esta Sala concluye la necesidad de revocar la sentencia de segunda instancia, y en su lugar conceder la tutela de manera definitiva DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Ordenes que se dan en caso de trabajador con VIH/SIDA despedido Se impartirán las siguientes órdenes a la empresa accionada: (a) Que en el término máximo de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, reintegre al actor en forma inmediata al cargo que venía ocupando, o a uno de igual o semejante jerarquía al que el demandante tenía, en el cual pueda laborar teniendo en cuenta su afectación de salud con el cumplimiento de las indicaciones dadas por el médico

tratante. (b) Que se ponga al día con los aportes a salud, pensión y riesgos profesionales del accionante, hasta tanto se mantenga la relación laboral entre los mismos, o el actor sea pensionado por invalidez, y que tales pagos los realice no como una nueva cotización sino como aportes dejados de cancelar, es decir, sin solución de continuidad. (c) Finalmente, con el fin de proteger el derecho fundamental al mínimo vital, y de conformidad con la jurisprudencia constitucional, la Corte decidirá ordenar a la empresa accionada realizar el pago de los salarios dejados de percibir a partir del día del despido hasta que se realice el reintegro del actor, dada la ineficacia de la terminación unilateral del contrato.

(d) Adicionalmente, la Corte solicitará al Ministerio de Protección Social que delegue un inspector de trabajo para que verifique, dentro del primer mes del siguiente contado a partir de la reubicación, las condiciones laborales en las que el accionante Wilman se está desempeñando en la Empresa Accionada, de conformidad con la parte motiva de esta sentencia.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Caso de empleado de Finca que sufrió accidente laboral/ DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Caso en que la accionada adelantó los trámites de ley para dar por terminado contrato laboral de carácter verbal a término indefinido/ DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Caso en que el demandante cuenta con otro medio de defensa judicial La Corte considera que la acción de tutela, por regla general, no es el mecanismo idóneo para solicitar un reintegro laboral, y teniendo en cuenta que en el presente caso la accionada adelantó los trámites de ley para dar por terminado el contrato de trabajo con el accionante a partir del día 26 de diciembre de 2014 alegando para ello la causal contenida en el numeral 15 del art.62 del CST, aunado al hecho de que la actora canceló oportunamente los aportes a salud, pensión, riesgos profesionales y la cancelación del salario devengado por el quejoso, y al contar el accionante con otro medio de defensa judicial, esto es, la vía administrativa y la jurisdicción laboral, para adelantar el trámite de pensión por invalidez, se denegará por improcedente la presente acción constitucional DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Empleador se encuentra en obligación de reintegrar al trabajador, independientemente del tipo de contrato laboral De este derecho a la estabilidad laboral reforzada del trabajador en estado de incapacidad, discapacidad, indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta por razones de su salud, por causa de accidentes o enfermedades bien sea de origen laboral o común que disminuyen su capacidad laboral, la jurisprudencia ha concluido que el empleador se encuentra en la obligación de reintegrarlos y de reubicarlos, en unas condiciones iguales o similares a las que gozaba antes del despido y atendiendo a sus condiciones de salud y a las indicaciones o prescripciones médicas, y todo ello, independientemente del tipo de contrato laboral de que se trate, lo cual es aplicable al caso sub examine PRESUNCION LEGAL DE CONEXIDAD EXISTENTE ENTRE EL DESPIDO Y SITUACIÓN DE SALUD- Caso en que la empresa demandada tenía conocimiento de lo que le sucedía al demandante La jurisprudencia de esta Corte ha sido contundente al sostener que cuando el patrono conoce del estado de salud de su empleado y estando en la posibilidad de reubicarlo en un nuevo puesto de trabajo, no lo hace, y por el contrario, lo despide sin justa causa, esta situación implica la presunción legal de que el despido se efectuó como consecuencia de dicho estado de salud, abusando de una facultad legal para legitimar su conducta omisiva. Por tanto, para esta Sala de Revisión se debe dar aplicación a la presunción legal de la conexidad existente entre el despido y la situación de salud del accionante, dado que la Empresa Unión Temporal Milán Ingienería tenía pleno conocimiento de la situación de salud del accionante, por cuanto su internación en urgencias en el hospital de Aguazul-Casanara y su posterior traslado a Bogotá a la Cínica Jorge Piñeros Corpas de Saludcoop, en donde se le diagnosticó un tumor abdominal y la necesidad de realizar cirugías, situación que se dio durante la vigencia del contrato con dicha Empresa. De esta manera, es lógico y razonable que la Empresa tuviera pleno conocimiento del estado de salud de trabajador, amén de las incapacidades otorgadas al mismo, y por tanto debía solicitar el permiso del Ministerio de la Protección Social para dar por terminado el contrato, así como cumplir con las indemnizaciones y prestaciones legales del caso.

PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD APLICADO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Caso en que las empresas demandadas lo incumplieron, por cuanto desvincularon laboralmente y desafiliaron en salud al actor La Sala encuentra que en este caso las empresas demandadas incumplieron con el principio de solidaridad, según el cual se debe prodigar un especial trato a los trabajadores que hayan visto reducida su capacidad laboral con ocasión de un accidente de trabajo o de una enfermedad común o profesional. Así las cosas, es notorio, que los empleadores, no prodigaron un especial trato al actor que vió reducida drásticamente su capacidad laboral con ocasión de una grave enfermedad, por causa de un tumor abdominal, materializando de esta manera el estado de vulnerabilidad, debilidad manifiesta e indefensión del trabajador.

Igualmente, la empresa incumplió con este principio de solidaridad social al no buscar la reinstalación del trabajador incapacitado a su puesto de trabajo, o su reubicación en uno que no suponga un riesgo para su salud. Constata este Tribunal que en este caso se violó el derecho a la salud del actor, así como el derecho al mínimo vital y a la vida del tutelante en condiciones dignas, ya que la Empresa Unión Temporal Milan Inginería desvinculó laboralmente y desafilió en salud al actor por razones de tipo contractual o legal, poniendo en riesgo estos derechos. E n el presente caso se configura la vulneración del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de un trabajador en estado de incapacidad, discapacidad, indefensión, vulnerabilidad y debilidad manifiesta por razones de salud, ya que este Tribunal ha comprobado: (a) el estado de discapacidad del actor, el cual padece de un tumor abdominal, que lo coloca en una situación de debilidad manifiesta y lo hace sujeto de protección especial; (b) las accionadas no cumplieron con el requisito de solicitar la autorización por parte del Ministerio de la Protección Social, de manera que se evidencia la violación de este requisito legal constitucionalmente protegido; y (c) al darse por terminado unilateralmene por parte de la accionante la relación laboral con el actor, se aplica la presunción legal de que esta desvinculación se originó como consecuencia del estado de padecimiento de salud del actor, del cual la Empresa estaba informada, tal y como se derivan de los hechos narrados y las pruebas aportadas DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Caso en que se dio terminación unilateral de contrato de trabajo a término fijo La Corte constata que la actora se ha encontrado vinculada por medio de contratos a término fijo que han sido renovados por aproximadamente tres años con la Empresa Temporal UNO-A Bogotá S.A., los cuales fueron prorrogados de manera indefinida, y que no obstante que la actora se encontraba en estado de discapacidad por haber sido sometida a una operación quirúrgica de traquetomía, lo que la convierte en una trabajadora en estado de discapacidad y acreedora del derecho a la estabilidad laboral reforzada, su contrato fue terminado de manera anticipada y unilateralmente por la empresa temporal UNO-A Bogotá S.A.

Debe reiterar la Sala que la protección tutelar de la estabilidad laboral reforzada de que gozan los trabajadores en estado de incapacidad, de discapacidad, de afectación o disminución física, psicológica o sensorial, o en estado de indefensión, de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta por sus circunstancias de salud, es procedente independientemente del contrato o vínculo laboral de que se trate. De esta manera, no solo procede para los contratos a término indefinido, sino igualmente como en el caso que nos ocupa, para los contratos a término fijo, máxime, cuando los mismos han sido renovados o prorrogados de manera continua o indefinida. Igualmente, la protección tutelar es procedente frente a las empresas temporales de empleo, como en el caso que ahora nos ocupa, que en muchas ocasiones son utilizados como una forma o estrategia sistemática para desconocer las cargas prestacionales y los derechos fundamentales de orden laboral de los trabajadores, quienes se encuentran en una situación de subordinación e indefensión frente a sus patronos o empresas empleadoras temporales .

La Sala reitera el principio de solidaridad aplicado a la estabilidad laboral reforzada, y colige que en el presente caso el empleador vulneró este principio, puesto que se trata de un evento en que en que la Empresa accionada fue indiferente al estado de discapacidad de la accionante, y con ello la Empresa contra la cual se dirige la presente tutela omitió auxiliar a la actora. Es claro que el conocimiento de la patología de la tutelante implicaba que la única opción válida en términos

constitucionales para la Empresa accionada era reconsiderar su decisión resolutoria del contrato, o mínimamente solicitar la autorización del Ministerio de Protección, puesto que el principio de solidaridad establece un patrón de conducta que obligaba al demandado a tratar dignamente a la trabajadora, mucho más si su despido no sólo compromete su derecho a una vida en condiciones de dignidad, y además afecta su capacidad de atender su enfermedad, pues la terminación de la relación laboral implicaba su desvinculación del sistema general de la seguridad social PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD APLICADO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Este Tribunal concluye que se configura la vulneración al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la ciudadana Kety del Socorro Sarmiento Ordosgoitia, trabajadora en estado de discapacidad, ya se ha establecido (a) el estado de discapacidad de la actora, la cual fue intervenida quirúrgicamente con la operación de traquetomía desde el año 2011, lo que la coloca en una situación de discpacidad, de vulnerabilidad y debilidad manifiesta y como sujeto de protección especial, de conformidad con la jurisprudencia constitucional; (b) la Empresa accionada no cumplió con el requisito de solicitar la autorización por parte del Ministerio de la Protección Social, el cual exige el ordenamiento jurídico, de manera que esta Corporación evidencia la violación de este requisito legal constitucionalmente protegido; y (c) al darse por terminado unilateralmene por parte de la accionada la relación laboral con la actora, se debe aplicar la presunción legal de que esta desvinculación se originó como consecuencia del estado de padecimiento de salud de la actora.

Referencia: expedientes T-4811462, T-4816526, T-4821048, T-4821541 y T-4827562. Acciones de tutela presentadas por Sergio René Suárez Lagos (T-4811462), Wilman Buitrago Galeano (T-4816526), Hector María Saray Saray (T-4821048), Vitelio Guio (T-4821541), Kety del Socorro Sarmiento Ordosgoitia (T-4827562) Magistrada (E) Ponente:

MYRIAM ÁVILA ROLDÁN Bogotá, D.C., veintidós (22) de julio de dos mil quince (2015). La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Myriam Avila Roldan (E), María Victoria Calle Correa y Mauricio González Cuervo, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha pronunciado la siguiente SENTENCIA Mediante la cual se pone fin al trámite de revisión de los siguientes fallos de tutela dictados dentro de los procesos de la referencia:

La Sala de Selección de Tutelas Número Tres, por auto del veintisiete (27) de marzo de dos mil quince (2015), seleccionó para su revisión y acumuló entre si los expedientes Expedientes T-4811462, T-4816526, T-4821048, T-4821541, T-4827562 , para que fueran fallados en una sola sentencia por presentar unidad de materia.

I. ANTECEDENTES 1. ANTECEDENTES DEL EXPEDIENTE T-4811462 1.1 De los hechos de la demanda El señor Sergio René Suárez Lagos interpuso acción de tutela en contra de la Cooperativa Multiactiva de Transportadores Omega Ltda, con el propósito de proteger los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad, a la vivienda, a la salud en conexidad con la vida, seguridad social en conexidad con el derecho al trabajo, a un adecuado nivel de vida, a la familia, a la educación del menor y al mínimo vital, de conformidad con los siguientes hechos:

(i) Manifiesta el actor que ingresó a laborar desde el día 11 de abril de 2011, firmó contrato de trabajo a término indefinido con la Cooperativa Multiactiva de Transportadores Omega Ltda, en el cargo de vendedor de carga en la ciudad de Bucaramanga.

(ii) Añade que el 8 de septiembre del 2014, recibió una llamada telefónica de la secretaría del área de gestión humana de Omega, Bogotá, comunicándole que debía de hacer presencia en dicha ciudad el día 9 de septiembre, donde fue atendido por la señora Jefe de Gestión Humana Diana Milena Casteblanco Giraldo, quien le notificó mediante comunicación escrita la decisión de dar por terminado unilateralmente el contrato laboral, a partir del 10 de septiembre de 2014.

(iii) Indica que para el 23 de abril del 2013, la Cooperativa también había dado por terminado unilateralmente, pero a raíz de que el día 25 de abril del mismo año, le comunicó a la empresa su situación de salud, por cuanto padece de

“trastorno de disco lumbar”, ante tal situación el 26 del mismo mes y año, le comunicó al accionante que dicha terminación había sido suspendida, con el fin de no vulnerarle sus derechos fundamentales.

(iv) Informa que el 10 de mayo de 2013, fue remitido a valoración médica ante la IPS E.U. Salud Vital y Riesgos Profesionales, arrojando como resultado con restricción: “evitar carga de más de 5 kg, evitar sobreesfuerzos y movimientos repetitivos del tronco, realizar pausas activas y cambios de posición cada 30 minutos” y como recomendación “No alzar peso mayor de 5 kg”; para el día 11 de agosto de 2014, nuevamente es remitido por la cooperativa a evaluación médico ocupacional, ante la IPS E.U. Salud Vital Riesgos Profesionales, donde le indica unas restricciones y recomendaciones.

(v) Por todo lo anterior, el accionante solicita que se le tutelen los derechos arriba invocados y se ordene a la Cooperativa Multiactiva de Transportadores Omega Ltda, que en el término de 40 horas, se proceda al reintegro, y así mismo, que se le cancelen los viáticos, salarios y prestaciones dejadas de percibir desde el momento de su despido hasta que se materialice dicho reintegro.

Igualmente solicita, ordenar a la Cooperativa demandada, como medida provisional, la restitución inmediata al cargo que venía desempeñando en la misma.

1.2. Respuesta de la entidad accionada La Cooperativa Multiactiva de Transportadores Omega Ltda manifiesta que no es procedente la presente acción de tutela como quiera que, para reclamar sus pretensiones por la cancelación del contrato de trabajo existe otro medio de defensa judicial al que puede acudir y no demostró la existencia del perjuicio irremediable.

La terminación del contrato se debió a la absoluta inviabilidad económica del cargo, circunstancia que le estaba generando pérdidas a la Cooperativa.

Indica que el accionante no se encuentra en estado de indefensión, por cuanto no se puede considerar en el rango de discapacidad o en estado de debilidad manifiesta, conforme con lo dispuesto en la ley 361 de 1997; si bien, un trabajador puede ser tratado por diversas dolencias durante toda la relación laboral, implicando ello hospitalizaciones, incapacidades laborales y diferentes diagnósticos, ello no lo convierte en una persona de especial protección y que para el cargo de asesor comercial no realiza labores de levantamiento de peso, ni de trepar o arrastrar.

El examen del 12 de septiembre de 2014, califica su estado como “satisfactorio”, como tampoco abra prueba alguna que haya perdido su capacidad laboral o que se encuentre en estado de debilidad manifiesta.

1.3. Decisiones judiciales que se revisan 1.3.1 Decisión de primera instancia Mediante sentencia del 16 de octubre de 2014, el Juzgado Noveno Penal Municipal con Función de Conocimiento de Bucaramanga, resolvió conceder de forma transitoria la tutela formulada por Sergio René Suárez Lagos, contra la Cooperativa Multiactiva de Transportadores Omega Ltda., al encontrar vulnerado el derecho a la estabilidad laboral reforzada, la seguridad social, el mínimo vital y la vida en condiciones de dignidad. De esta manera, ordenó a la accionada que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia reintegre al señor Sergio René Suárez Lagos, en forma inmediata al cargo que venía ocupando o a uno de semejante jerarquía al que el demandante venía desempeñando, debiendo el señor Sergio René Suárez Lagos ejercitar dentro de los cuatro meses siguientes a la ejecutoria de la presente acción constitucional, las acciones legales correspondientes a efectos de resolver de forma definitiva las controversias laborales.

Igualmente ordenó a la Cooperativa Multiactiva de Transportadores Omega Ltda, o a quien haga sus veces, realizar el pago de los salarios dejados de percibir a partir del día del despido hasta que se realice el reintegro del actor, dada la ineficacia de la terminación unilateral efectuada.

Finalmente, ordenó a la accionada, ponerse al día con las cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales del accionante, dejadas de pagar. Tales pagos no podrán ser presentados como nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas, dada la ineficacia de la terminación unilateral efectuada.

1.3.2 Impugnación del fallo Notificada tanto el accionante como la entidad accionada de la determinación adoptada por el juez de instancia, la accionada Cooperativa Multiactiva de Transportadores Omega Ltda, manifiesta que impugna dicha determinación.

Manifiesta su descontento, debido a que la enfermedad que padece el accionante, consiste en un dolor lumbar, la cual, alrededor del 80% de la población lo padece en algún momento de su vida. El diagnóstico que emitió la I.P.S. Salud Vital y Riesgos Profesionales el 11 de agosto de 2014, hace dos meses aproximadamente, en el cual indicó que el estado de salud del señor Suárez Lagos, para el cargo de asesor comercial, fue satisfactorio, con algunas restricciones relacionadas con levantamiento de pesos superior a 5 kilos y evitar labores que implicaran trepar o arrastrar, los cuales para el cargo de asesor comercial no se realizan.

En cuanto al estado de indefensión, teniendo en cuenta que el examen de egreso realizado al accionante el 12 de septiembre de 2014 fue “satisfactorio” y se observa que desde hace más de un año el accionante no ha presentado a la empresa incapacidad alguna, circunstancia que demuestra su estado de salud actual.

1.3.3 Decisión de segunda instancia Mediante sentencia del dos (2) de diciembre de dos mil catorce (2014), el juez de segunda instancia, Juzgado Primero Penal del Circuito del Distrito Judicial de Bucaramanga, decidió revocar la sentencia impugnada de fecha 16 de octubre, proferida por el Juzgado Noveno Penal Municipal con Función de Conocimiento de Bucaramanga, por las razones señaladas en la motivación del fallo, con fundamento en que no encontraba cumplido las reglas aplicables al concepto de estabilidad laboral reforzada.

1.4. Pruebas - Copia del contrato de trabajo a término indefinido, suscrito el 8 de abril de 2011. -Copia de la carta de terminación unilateral del contrato laboral, con fecha del 9 de septiembre de 2014.

-Certificado de aptitud ocupacional, realizado por Salud Vital y Riesgos Profesionales, de fecha 11 de agosto de 2014. -Oficio de seguimiento a exámenes ocupacionales periódicos del 16 de mayo de 2013.

-Certificado de aptitud ocupacional, realizado por Salud Vital y Riesgos Profesionales, de fecha 10 de mayo de 2013. -Oficio de la Cooperativa Multiactiva de Transportadores Omega Ltda, donde le informa que se suspende la decisión de la terminación del contrato laboral de fecha 26 de abril de 2013.

-Copia del registro civil de su hija menor. -Copia del recibo de pensión del Colegio Nuevo Cambridge, donde tiene estudiando a su hija menor.

2. ANTECEDENTES DEL EXPEDIENTE T-4816526 2.1 De los hechos de la demanda El Señor Wilman Buitrago Galeano, interpuso acción de tutela en contra de la Empresa Agroindustria Santa María S.A.S., trámite en el que se vinculó a la EPS Servicio Occidental de Salud S.OS., con fundamento en los siguientes hechos:

(i) Expresa el accionante que se ha desempeñado como trabajador de la empresa Agroindustria Santa María S.A.S. desde hace cuatro o cinco años aproximadamente en oficios varios, mediante contrato laboral sucesivo a término de tres meses prorrogables hasta nueve meses, gozando de 15 días de vacaciones al finalizar cada periodo y vinculado a la EPS Servicio Occidental de Salud S.O.S. como cotizante.

(ii) El 29 de agosto de 2013 y después de una serie de exámenes fue sometido a cirugía denominada “Hidrocelectomia derecha” practicada por el cirujano Numa Enrique Caicedo Martínez, quien le dio incapacidad de 20 días.

(iii) Como consecuencia de las constantes recaídas de salud el médico tratante le ordenó análisis de otras categorías, valoración por neurología y control urológico.

(iv) Siguió laborando en la empresa accionada y en el mes de febrero de 2014 al presentársele unas placas en la boca y pérdida del sentido del gusto, asistió al médico por consulta externa y le enviaron unas pruebas especiales de HIV 1 y HIV 2, habiendo salido negativo el primero, pero positivo el segundo. Debido a los resultados de esta prueba de laboratorio clínico, se le practicaron las segundas pruebas por sospecha de una "Candidiasis oral", enfermedad que se presenta en pacientes que poseen VIH, por lo que se le formuló prueba de "Western Blott", la cual le fue practicada el 24 de febrero de 2014, con resultado negativo y con una nota, por lo que el 5 de marzo le fueron tomadas nuevas pruebas, donde se conceptúa resultado positivo y se indica valoración por psicología, y cita de control con la esposa.

(v) En el mes de abril de 2014 continúo sus labores asignadas en la empresa y el día 14 se le practicaron pruebas especiales de anticuerpos contra "Ag Nuclear" con técnica electroquimioluminiscencia (ecilia) donde especificaron la carga viral de VIH.

Al regresar de vacaciones a la empresa Agroindustria Santa María S.A.S. sus mareos continuaron al punto que se cayó en una acequia y perdió el conocimiento, y al día siguiente al llegar al trabajo lo despacharon a la casa y le dijeron que la Empresa seguía pagándole su sueldo y colaborándole, lo cual hizo durante los meses de abril, mayo, junio y julio. Sin embargo la Empresa el 15 de julio de 2014, dio por terminado su contrato de trabajo, despidiéndolo y privándolo de la posibilidad de continuar con el tratamiento que por casi un año le han realizado a través de la EPS Servicio Occidental de Salud S.O.S.. La Secretaría le informó que no se le renovaría el contrato, pero la Empresa se comprometía a continuar el pago de la seguridad social y pensional como trabajador independiente, para lo que le suministraron un formulario con fecha 12 de agosto de 2014 identificado con el No.712637 y le cancelaron su salario hasta el 30 de septiembre de 2014.

(vi) En los primeros días de septiembre de 2014 se acercó a la EPS para reclamar los medicamentos que regularmente recibía cada mes, pero se enteró que había sido desactivado y no tenía derecho a recibir medicamentos, los cuales son controlados y supremamente costosos, y es por ello, que en la actualidad, al no contar con recursos económicos para continuar el tratamiento de manera particular, ha visto afectada gravemente su salud y está presentando brotes en todo el cuerpo.

(vii) Agrega el accionante que se encuentra desempleado, es pilar económico de su hogar conformado por su compañera y cinco hijos de ella, por los que responde como si fuera su verdadero padre. La calidad de vida en su hogar ha desmejorado notablemente trayendo consigo problemas psicológicos, repercutiendo en la armonía familiar porque no tiene la posibilidad de proporcionar a su familia ni siquiera una alimentación adecuada, se ha afectado su mínimo vital y se encuentra angustiado al tener que soportar la penosa enfermedad sin contar con un apoyo para resolver sus problemas.

(viii) En razón de los anterior, pretende el accionante que se ordene a la Empresa accionada lo reintegre a su trabajo, asignándole un cargo en el cual se pueda desempeñar de acuerdo a la enfermedad que padece o que adelante los trámites para el reconocimiento de su pensión y que en caso de reintegro, se le afilie a S.O.S. EPS, servicio pensional y servicios funerarios para los cuales venía cotizando. Igualmente, solicita se ordene el suministro de los medicamentos prescritos por el médico tratante y se ordene el pago de los salarios del mes de octubre de 2014, indemnización y demás a que haya lugar.

2.2. Trámite en primera instancia Una vez avocado el conocimiento del asunto, la juez de instancia ordenó la vinculación de la EPS Servicio Occidental de Salud S.O.S. y notificar a las partes el inicio de esta acción.

2.3. Decisiones judiciales objeto de revisión 2.3.1. Fallo de primera instancia Mediante sentencia No.042 del 24 de noviembre de 2014, el Juzgado Promiscuo Municipal de San Pedro – Valle, negó el amparo de los derechos fundamentales a la salud, la seguridad social, la vida, el trabajo, y la igualdad del señor Wilman Buitrago Galeano, con

base en que si el trabajador considera que fue despedido injustamente o su contrato se dio por terminado en razón a su incapacidad, más no por la terminación de su vigencia, ello deberá ser probado en otra instancia judicial y no por vía de tutela, por cuanto no se ha probado la vulneración de sus derechos a la igualdad y al trabajo.

2.3.2. Impugnación El accionante dentro del término de ley presentó escrito de impugnación al fallo de primera instancia, toda vez que lleva aproximadamente cuatro años con la Empresa Sociedad Agroindustria Santa María S.A.S. quien tenía conocimiento de que está infectado con el virus del VIH (SIDA). Por lo tanto, considera que no debieron de haberle cancelado su contrato de trabajo. En lo que respecta a la seguridad social la empresa efectivamente lo retiró el 30 de septiembre de 2014 de la S.O.S. Servicio Occidental de Salud y los medicamentos le fueron entregados porque se ordenó en la tutela a la S.O.S. que los suministrara.

2.3.3. Fallo de segunda instancia En segunda instancia, el Juzgado Segundo de Familia de Tulúa – Valle, en sentencia del diecinueve (19) de diciembre de dos mil catorce (2014), decidió confirmar en todas sus partes la sentencia No. 042 del 24 de noviembre de 2014, proferida por el Juzgado Promiscuo Municipal de San Pedro – Valle, mediante la cual se negó el amparo de los derechos fundamentales a la salud, la seguridad social, la vida, el trabajo y la igualdad del actor, con base en los mismo argumentos esbozados po el A-quo.

2.4. Las pruebas -Copia del documento de identificación del accionante. -Fórmula médica. -Formato de entrega de insumos. -órdenes y resultados de exámenes de laboratorio.

-Recomendaciones en cita preoperatoria. -Autorizaciones de servicios. -Recibo de caja No. 894933 de SOS EPS. -Historia Clínica del accionante.

-Fórmulas médicas. -Resultado de exámenes de RX, ecografía y electrocardiograma. -Formulario de afiliación a Servicio Occidental de Salud SOS EPS del 12 de agosto de 2014.

3. ANTECEDENTES DEL EXPEDIENTE T-4821048 3.1 De los hechos de la demanda (i) El señor Héctor María Saray Saray informa que el día 8 de mayo de 2014 sufrió un accidente laboral el cual fue reportado ante la ARL La Equidad.

(ii) Afirma que se encuentra vinculado laboralmente mediante contrato verbal con la señora María Aurora Ortegón de Ortegón, desde el 26 de octubre de 2012 en el cargo de la finca La Bonanza.

(iii) Aduce que, duró un día hospitalizado en la clínica Martha y la última incapacidad le fue otorgada hasta el 27 de noviembre de 2014, con fecha de terminación el 27 de diciembre de 2014.

(iv) Con fecha 1 de agosto de 2014 la EPS Saludcoop le notifica la calificación del origen de su accidente como accidente laboral; el día 24 de noviembre de 2014 el médico de cirugía general le da recomendaciones laborales, como trabajar con carga de fuerza hasta 10 kilogramos de peso durante tres meses, usando soporte abdominal elástico.

(v) Sostiene que para el 5 de diciembre de 2014 fue notificado por correo certificado de la terminación de su contrato laboral, aludiendo su empleadora que daba por terminado el contrato de trabajo porque a partir del 26 de diciembre de 2014 cumplía 180 días de no prestar sus servicios para lo que fue contratado.

(vi) Argumenta que las actuaciones de la señora María Aurora Ortegón de Ortegón no están ajustadas a la ley y procedimientos laborales, en tanto que no existe una causa justa para su despido toda vez que se encuentra incapacitado por un accidente laboral y en proceso de rehabilitación, siendo una persona de 64 años, encontrándose en estado de desprotección laboral, por lo menos mientras se le califica la invalidez, toda vez que tiene a su cargo a su esposa y una hija.

(vii) Por tal razón solicita se le ordene a la accionada propietaria de la finca Bonanza, el reintegro laboral en el mismo cargo o en uno que deba crear; que se le paguen los dineros dejados de percibir durante el tiempo que se encuentre

desvinculado de la empresa y que se le garantice su estabilidad laboral conforme a los parámetros legales y la condición de discapacidad en la que se encuentra.

3.2. Respuesta de la accionada Manifiesta la señora María Aurora Ortegón de Ortegón que las pretensiones del accionante son improcedentes, por las siguientes razones:

(i) Respecto al reintegro no es procedente porque a la fecha de formulación de la presente acción la relación laboral se encuentra vigente, luego no hay lugar a ello.

(ii) Refiere que la terminación unilateral del contrato por justa causa que se pretende emplear por ella y que se le notificó al quejoso, se está adelantando por los trámites de ley, tienen soporte en la misma, específicamente en el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

(iii) Manifiesta que la terminación del contrato de trabajo por justa causa que se pretende se funda en la sistemática inejecución de las obligaciones convencionales y legales por parte del actor, siendo él mismo el que abandonó el lugar de trabajo el día 10 de junio de 2014 y hasta la fecha no ha regresado, no ha dado aviso o la ha notificado personalmente como empleadora, sino que se limita exclusivamente a enviar, las incapacidades médicas y solicitar cada mes telefónicamente se le consigne el valor total del salario.

(b) Como empleadora y pretendiendo el bienestar del trabajador, se apartó voluntariamente de lo consagrado en el artículo 227 del CST y ha cancelado por espacio superior a los 180 días un auxilio monetario igual a la mesada salarial pactada con el accionante.

(c) Comenta que, el trabajador, el sistema general de riesgos profesionales ARP en la que se encuentra afiliado, ni Saludcoop EPS, a la fecha, le han notificado como empleadora, qué enfermedad padece el actor, que le permita a la EPS mantenerlo incapacitado laboralmente por espacio superior a los 180 días.

(d) Señala que el tutelante cuenta con otros medios administrativos y judiciales de defensa que le permiten solicitar la protección de unos derechos fundamentales que equívocamente considera le son vulnerados, tal y como lo consagra el Decreto 2591 de 1991.

(e) Menciona que actualmente se adelanta por parte de ella procedimientos de tipo administrativo ante el Ministerio de trabajo y Saludcoop EPS, encaminados igualmente a la protección de los derechos que reclama el tutelante y que se originaron en el desconocimiento de ella como patrono, de si la enfermedad que dice padecer el actor es de tipo profesional o no, y en la carencia de información sobre posibles lesiones que pudo sufrir el trabajador en razón del presunto accidente de trabajo, así mismo, el no aviso por parte del trabajador a la empleadora de nuevas incapacidades otorgadas, fueron razones suficientes para proceder como lo hizo el día 4 de diciembre de 2014 al solicitar a Saludcoop EPS y al Ministerio de Trabajo su inmediata intervención que permita de una vez por todas solucionar el posible problema que afronta el tutelante.

(f) Sostiene que no pretende violar derecho fundamental alguno del accionante y tampoco amerita protección específica en razón a la existencia de otros medios judiciales de protección, toda vez que ha actuado dentro de los parámetros de ley, ha cancelado oportunamente los aportes de salud, riesgos profesionales y pensión del accionante, así mismo ha venido cancelando el ciento por ciento de los salarios causados a título de auxilio monetario por enfermedad que hoy supera los 180 días.

(g) Finalmente, indica que el actor se le cancelado el auxilio monetario por enfermedad por un tiempo valor superior al establecido en la ley, es la razón por la que en aplicación del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 que reglamentó el artículo 62 del CST, se pretende por parte de la empleadora, declarar la terminación del contrato de trabajo por justa causa y en razón de ello, para formalizar lo anterior, se solicitó autorización ante el Ministerio de Trabajo y previo a ello,

se solicitó con fundamento en el art.23 CP, a las entidades aseguradoras de salud, riesgos profesionales ARP y pensión, proceder acorde con la ley y los reglamentos que para ello se trata.

3.3. Decisión judicial objeto de revisión El Juzgado Tercero Penal Municipal con Función de Conocimiento de Villavicencio – Meta, en sentencia del veinticuatro (24) de diciembre de 2014, decidió " Negar por improcedente la acción de tutela impetrada por el ciudadano Héctor María Saray Saray contra la señor María Aurora Ortegón de Ortegón conforme a las consideraciones expuestas en el presente fallo".

Igualmente indicó al accionante que si lo considera conveniente, podrá acudir ante la Jurisdicción Laboral Ordinaria, con el fin de adelantar las acciones judiciales que estime adecuadas para hacer valer los derechos que estima le han sido vulnerados. La anterior decisión, la adoptó teniendo en cuenta que la acción de tutela, por regla general, no es el mecanismo idóneo para solicitar un reintegro laboral, y teniendo en cuenta que en el presente la actora cumplió con todas las exigencias de ley para proceder al despido del actor.

3.4. Pruebas Con el escrito de tutela fueron aportadas las siguientes pruebas: -Fotocopia de la cédula de ciudadanía del actor. -Copia del reporte del accidente laboral en dos (2) folios.

-Copia de la notificación de la calificación del accidente laboral, en tres (3) folios. -Copia de las recomendaciones laborales en un (1) folio.

-Copia de la terminación del contrato laboral –sin justa causa en un (1) folio-. -Copia de la incapacidad con la epicrisis en dos (2) folios.

-Copia del derecho de petición de la EPS en un (1) folio. 4. ANTECEDENTES DEL EXPEDIENTE T- 4821541 El señor Vitelio Guio quien obra en nombre propio y en contra de la Empresa Unión Temporal Milán Ingienería, representada legalmente por el Señor Orlando Vera Rojas y la Empresa EAAA de Aguazul, Casanare, presentó acción de tutela, por la presunta vulneración de los derechos fundamentales a la protección laboral reforzada del trabajador incapacitado, seguridad social y al mínimo vital, atendiendo los siguientes hechos:

4.1 De los hechos de la demanda (i) Aduce el accionante que en el mes de mayo ingresa a trabajar con la empresa unión temporal Milán Ingienería en la obra que adelanta para el municipio de aguazul en la construcción del acueducto.

(ii) Sostiene que en el mes de diciembre liquidaron a todos los trabajadores, y en el mes de enero del 2014 volvieron a vincularlos para continuar con la ejecución del contrato.

(iii) Manifiesta que el 21 de enero ingresa a urgencias en el hospital de Aguazul, por presentar dolor abdominal, fiebre, tensión alta, motivo por el cual le dieron incapacidad.

(iv) Afirma que en tres (3) de febrero, estando aún incapacitado, le diagnosticaron en la clínica Casanare un tumor en el abdomen, por lo que lo remitieron a Bogotá a tercer nivel para realizar cirugía.

(v) Indica que el once (11) de marzo de 2014, en la clínica Jorge Piñeros Corpas, le realizaron la cirugía, la cual se complicó y lo debieron ingresar a cuidados intensivos.

(vi) Según el accionante todas las incapacidades fueron entregadas a la empresa, sin embargo nunca le efectuaron el pago de las mismas. (vii) Informa que al día siguiente de la operación, la esposa recibió una llamada de la secretaría de la empresa de unión temporal Milán Ingienería, quien le informó que él estaba despedido y que autorizara a alguien para que recibiera la liquidación. Según el accionante, la esposa manifestó que él estaba en cuidados intensivos, que lo me despidieran y que necesitaba continuar con el seguro.

(viii) Expresa que fue necesario realizar una nueva cirugía, por lo tanto estuvo en el Hospital durante dos meses más. (ix) Señala que en el mes de mayo la empresa lo desafilió, por lo que debió acudir a préstamos para continuar pagando el

seguro, a fin de que lo continuaran atendiendo.

(x) Argumenta que en el mes de agosto remitió la última incapacidad a la empresa pero ésta no fue recibida, y que les informaron que ellos no iban a pagar esas incapacidades.

(xi) Sostiene que en el momento no cuenta con recursos para continuar pagando el seguro, y su esposa no pudo trabajar porque se había dedicado a cuidarlo.

(xii)Expresa que se encuentra con herida abierta, lo que implica que deben realizarle curaciones diarias y debe seguir una dieta especial, por lo cual su esposa se ha dedicado a cuidarlo.

(xiii) Informa que su esposa presentó queja en la Personería Municipal de Aguazul, informando el atropello del que ha sido víctima a fin de que el Municipio interviniera pero no recibió respuesta alguna.

(xiv) Por todo lo anterior, el accionante considera que con el actuar de la empresa Unión Temporal Milán Ingienería se vulneraron sus derechos fundamentales a la protección laboral reforzada del trabajador incapacitado, derecho a la seguridad social y al mínimo vital.

En consecuencia, el actor pretende en su libelo demandatorio que se tutelen a su favor el derecho fundamental a la protección reforzada del trabajador incapacitado, y en consecuencia se ordene su reintegro y el pago de las incapacidades y la seguridad social.

4.2. Respuestas de las entidades accionadas (i) A través del señor Edwin Ricardo Serrano Riveros, obrando en calidad de Jefe de la Oficina Asesora Jurídica y apoderado judicial de la Empresa de Servicios Públicos de Aguazul ESPA S.A. E.S:P. manifiesta: “ (…) la Empresa de Servicios Públicos de Aguazul “ESPA S.A. E.S.P.” demuestra que entre la Empresa y la Unión Temporal Milán Ingienería, como los trabajadores que éste utilice en la ejecución del Contrato de Obra No. 062 del 31 de diciembre de 2010, no existe ningún vínculo laboral. (…) , se sirva declarar que esta empresa no se encuentra vulnerando el derecho fundamental del trabajo (protección reforzada del trabajador incapacitado) y a la seguridad social, del señor Vitelio Guio (Accionante). (…) desvincular a la Empresa de Servicios Públicos de Aguazul “ESPA S.A. E.S:P.”, de la Acción de Tutela que nos ocupa ”.

(ii) El señor Orlando Vera Rojas representante legal de la Empresa Unión Temporal Milan Ingeniería, indentificada con Nit.900.405.398-1, manifiesta que son ciertos los hechos referidos por el accionante en cuanto a su vinculación laboral con la Empresa, mediante contrato a término fijo, a partir del mes de mayo de 2013, con el objeto de trabajar en la obra que adelanta para el municipio de Aguazul-Casanare en la construcción del acueducto de dicho municipio, y que en diciembre de 2013 lo liquidaron y lo volvieron a contratar en enero de 2014 para continuar con la ejecución del contrato.

En cuanto a la enfermedad del actor la Empresa reconoce que es cierto que el actor ingresó por urgencias al Hospital de Aguazul, pero afirma que no allegó la prueba de su incapacidad.

Igualmente, acepta como cierto, de conformidad con las pruebas allegadas por el accionante, que el tres (3) de febrero le diagnosticaron en la clínica Casanare un tumor en el abdomen, por lo que lo remitieron a Bogotá a tercer nivel para realizarle una cirugía. La cirugía se la realizaron el once (11) de marzo de 2014 en la clínica Jorge Piñeros Corpas, la cual se complicó y lo debieron ingresar a cuidados intensivos. No obstante lo anterior, niega que las las incapacidades hayan sido entregadas a la Empresa, ya que afirma que es a través de la presente acción de tutela que la Empresa conoce de las incapacidades del señor Vitelio.

Respecto de los dichos del accionante acerca de las llamadas realizadas a sus familiares para informar de su despido, afirma que no son ciertas.

La Empresa acepta que procedió a desafiliar al señor Vitelio de la seguridad social, puesto que sostiene que no tenían conocimiento de la calamidad en que se encontraba, y asumió que había abandonado el cargo, ya que en ningún momento de la relación laboral la Empresa recibió información de su paradero, ni mucho menos certificación de incapacidades, razón por la cual para la época de su despido y desafiliación el empleador asumió que el abandono del cargo era justificado.

Finalmente, en relación con la queja presentada por la esposa del accionante ante la Personería Municipal de Aguazul-Casanare, informando respecto del atropello del que había sido víctima el actor a fin de que el Municipio interviniera, acepta que es cierto pero que fue presentada hasta diciembre de 2014.

En cuanto a las pretensiones del accionante la Empresa accionada se opuso a todos las peticiones y solicitudes impetradas por considerar que la tutela es improcedente ya que existen otras acciones o medios para que se proteja el derecho vulnerado o amenazado, que en el caso en cuestión el señor Vitelio Guio cuenta con la Justicia Ordinaria Laboral para hacer efectivos sus derechos.

4.3. Decisiones judiciales objeto de revisión 4.3.1 Sentencia de primera instancia El Juzgado Promiscuo Municipal de Aguazul Casanare, mediante sentencia del catorce (14) de octubre de dos mil catorce (2014), decidió:

“PRIMERO. TUTELAR en favor del señor Vitelio Guio, identificado con la cédula de ciudadanía número 4.186.410 de Orocue, el amparo de los derechos fundamentales de La PROTECCION LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR INCAPACITADO, SEGURIDAD SOCIAL Y MINIMMO VITAL.

SEGUNDO. ORDENAR a la Empresa Unión Temporal Milan Ingienería, a través de su representante legal o quien haga sus veces, y la Empresa de Servicios Públicos de Aguazul “ESPA E.S.P”, a través de su representante legal o quien haga sus veces, en un término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo, procedan a REINTEGRAR al señor VITELIO GUIO, identificado con la cédula de ciudadanía número 4.186.410 de Orocue, bajo un contrato de trabajo en las mismas condiciones inicialmente pactadas.

TERCERO. ORDENAR a la Empresa Unión Temporal Milan Ingienería, a través de su representante legal o quien haga sus veces, y la EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUAZUL “ESPA S.A. E.S.P”, a través de su representante legal o quien haga sus veces, en un término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo, procedan a LA AFILIACION AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL al señor VITELIO GUIO, identificado con la cédula de ciudadanía número 4.186.410 de Orocue.

CUARTO. ORDENAR a la Empresa UNION TEMPORAL MILAN INGENIERIA, a través de su representante legal o quien haga sus veces y la EMPRESA DE SERVICIOS PÙBLICOS DE AGUAZUL “ESPA S.A. E.S.P.”, a través de su representante legal o quien haga sus veces proceda, en un término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo, REALICE EL PAGO DE LAS INCAPACIDADES dadas por la EPS al señor VITELIO GUIO, identificado con la cédula de ciudadanía número 4.186.410 de Orocue.

QUINTO. ORDENAR a la Empresa UNION TEMPORAL MILAN INGENIERIA, a través de su representante legal o quien haga sus veces y la EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUAZUL “ESPA S.A. E.S.P.”, a través de su representante legal o quien haga sus veces proceda, una vez finalice las incapacidades según prescripción médica, proceda A LA REUBICACION en condiciones acordes a su estado, es decir, sea ubicado el accionante en una labor similar sin que se exponga su salud. Existiendo:

proporcionalidad entre la labor y el cargo previamente desempeñado y el nuevo asignado, teniendo en cuenta que la reubicación no puede disminuir en sus derechos al trabajador y dándosele el acompañamiento de la capacitación necesaria para que el trabajador se desempeñe adecuadamente en su nueva labor.

SEXTO. OFICIAR al Ministerio de Protección Social a efectos de que delegue un inspector de trabajo, para que verifique, dentro del primer mes del siguiente contado a partir de LA REUBICACION, las condiciones laborales en las que el accionante se está desempeñando en las Empresas Accionadas y conforme con la parte motiva de este proveído.

SEPTIMO. ORDENAR a la Empresa UNION TEMPORAL MILAN INGENIERIA, a través de su representante legal o quien haga sus veces, y la EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUAZUL "ESPA S.A. E.S.P", a través de su representante legal o quien haga sus veces, PAGAR al señor VITELIO GUIO, identificado con la cédula de ciudadanía número 4.186.410 de Orocue, lo dejado de percibir, de conformidad a los derechos establecidos en el contrato de trabajo y la ley correspondientes al trabajador, durante el tiempo que estuvo incapacitado y hasta su restablecimiento de sus actividades." La anterior decisión, la adoptó teniendo en cuenta que efectivamente se vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforza, a la seguridad social, al mínimo vital y a la vida en condiciones de dignidad del actor.

4.3.2 Impugnación (i) El impugnante, E.A.A.A. de Aguazul E.S.P., por intermedio de su representante legal, el 21 de octubre de 2014, solicitó se exonere a la entidad que representa, por cuanto, aclaró que la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Aguazul ESPA, no es un empleador directo del señor Vitelio Guio, por cuanto entre éstos no existe una relación laboral plasmada en un contrato de trabajo escrito o verbal. Manifestó que la Empresa suscribió un contrato con al Empresa Milán Ingeniería, negó que exista prueba de la relación laboral entre el accionante y las accionadas. Manifestó que el accionante no acudió a la ESPA ni directamente, ni por interpuesta persona, antes de la presentación de la acción de tutela a informar sobre su estado de salud, como tampoco presentó las incapacidades médicas a la ESPA S.A.

ESP, por lo que la entidad que representa no se enteró de las condiciones de salud en que se encontraba el accionante. Indica que la Empresa no estaría en la posibilidad presupuestal de cumplir la sanción que iría en detrimento de su patrimonio, y que la UT Milán Ingeniería, tenía previsto pagar los gastos de personal de quienes estarían bajo su autonomía y subordinación, estando obligados a reportar a la entidad los pagos al sistema de seguridad social integral durante la vinculación y hasta que se culminara las obras. Informa que la empresa contaba con un interventor y que el contratista tenía una póliza que garantizaba el riesgo del no pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales. Afirma que la ley 142 de 1994, es la normatividad que regula dicha entidad y que las obligaciones estarían únicamente en cabeza del contratista Unión Temporal Milán Ingeniería, en su condición de empleador.

Solicita, que se exonere de responsabilidad a la entidad que representa, y anexa requerimiento efectuado al representante legal de la Unión Temporal para que dé cumplimiento al fallo de tutela proferido.

(ii) La Unión Temporal Milán Ingeniería, representada legalmente por Orlando Vera Rojas, impugnó el 22 de octubre de 2014, la sentencia de primera instancia y solicitó se revoque el fallo de primer grado previo el análisis de los argumentos y pruebas descritos.

Manifestó que la empresa U.T. Milán Ingeniería, en ningún momento despidió al señor Vitelio Guio, sino que supuso el abandono del cargo del señor Guio, y que no conocía el estado grave de salud del actor, hasta que fue notificado de la acción de tutela. A su juicio, la acción atenta contra la buena fé de las relaciones laborales y no se agotó el debido proceso, pues era el deber del trabajador informar al empleador de su estado de salud y sobre todo allegar los certificados de incapacidades, situación que el tutelante no realizó y ahora pretende se tutelen unos derechos que no se le han violado. Referenció algunas sentencias de la Corte Constitucional para concluir que para que se pueda hablar de reintegración y su posterior reubicación debe existir la materia del trabajo, las causas que dieron origen al trabajo y la necesidad del empleado, causas que no se dan, pues en la actualidad el contrato No.62 de 2010, se encuentra terminado y en etapa de liquidación. Solicitó por tanto, se revoque la orden de reintegrar y reubicar, al señor Vitelio Guio, y en su lugar se autorice el despido. Respecto al pago de las incapacidades refirió que la empresa realizó los pagos al sistema de

seguridad social a la E.P.S. Saludcoop, razón por la cual, socilita se revoque la orden de pago de las incapacidades dadas al accionante. Adujo que la EPS es la encargada de realizar las prestaciones económicas correspondientes. Así mismo, solicitó se revoque la orden de reintegro, sustentado en una sentencia de la Corte T-521 de 2011, que como alternativas al reintegro sean cancelados los respectivos salarios y las demás prestaciones a que tengan derecho. Para terminar, solita se revoque la sentencia de la jueza promiscuo municipal de Aguazul y en su lugar se autorice el despido del señor Vitelio Guio, previo el pago de sus salarios y prestaciones a que tiene derecho.

4.3.3 Sentencia de segunda instancia El Juzgado Primero Promiscuo de Familia Yopal, Casanare, mediante sentencia del siete (7) de enero de 2015, decidió " Revocar el fallo impugnado ", argumentando que del análisis de los hechos descritos en la tutela concluye que en el presente caso, examinados, la edad del actor, su estado de salud, el estado de salud de su familia (que se desconoce), no lo hacen sujeto de especial protección constitucional, para que por vía de tutela, que es una acción subsidiaria y residual de la ordinaria, procedan sus reclamaciones, desplazando al juez natural, cual es el ordinario laboral, mecanismo expedito, con la entrada en vigencia de la oralidad en dicha jurisdicción.

Por lo anterior, el Ad quem concluye que la tutela se torna improcedente en este caso, razón por la cual la providencia impugnada habrá de revocarse y tomar otras determinaciones.

4.4. Las pruebas allegadas al proceso El señor Vitelio Guio aportó al proceso las siguientes pruebas: - Copia de la cédula de ciudadanía - Copia de las incapacidades médicas - Copia de la historia clínica 5. ANTECEDENTES DEL EXPEDIENTE T- 4827562 La señora Kety del Socorro Sarmiento Ordosgoitia quien obra en nombre propio y en contra de la entidad Temporales UNO - A Bogotá S.A., presentó acción de tutela, por la presunta vulneración de los derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad, al mínimo vital en conexión con la vida y la seguridad social y los que se deriven del mismo, atendiendo los siguientes hechos:

5.1 De los hechos de la demanda (i) Señala que el día 25 de noviembre del año 2014, por medio de correo electrónico se le informó por parte de la Empresa Temporales UNO-A Bogotá S.A., que su contrato de trabajo a término fijo, firmado hasta el 17 de enero de 2015, se daba por terminado por cuanto, la empresa argumentó se había terminado el contrato de misión con el Fondo Nacional del Ahorro, con fecha de desvinculación 30 de noviembre del mismo año.

(ii) Sostiene que le envió un derecho de petición a la Empresa tanto el 28 de noviembre como el 3 de diciembre solicitando se le reubicara por su condición de discapacidad y la empresa le contestó en escrito datado 12 de diciembre que no era posible atender su solicitud.

(iii) Manifiesta que tiene una situación particular de discapacidad conocida por la Empresa no sólo en forma directa sino a través de la tutela que interpuso para que en su momento se le amparara el derecho a la salud, la seguridad social y a la vida, lo cual aconteció positivamente por medio del Juzgado Once (11) Civil Municipal de Bogotá, que amparó sus derechos.

(iv) Anota que no padecía de la traquetomía para el año 2011 cuando comenzó a trabajar en dicha empresa y que fue operada casi a raíz de la tutela mencionada y que su tratamiento no puede ser interrumpido abruptamente al ser desafiliada por no tener empleo.

5.2. Respuestas de las entidades accionadas (i) La entidad accionada Temporales UNO-A Bogotá S.A., por intermedio de su representante legal Marta García, dio respuesta a esta acción de tutela manifestando lo siguiente:

" (…) no existe ningún documento médico que ordene una reubicación laboral y, finalmente terminada la relación contractual entre Temporales UNO-A Bogotá y la usuaria Fondo Nacional del Ahorro, terminó la labor contratada con la ex trabajadora …. En nombre de Temporales UNO-A Bogotá, me permito manifestar que ME OPONGO a las pretensiones de la acción por cuanto no se están violando derechos fundamentales de la accionante y porque la relación

contractual con el Fondo Nacional del Ahorro terminó, por lo tanto, no existe ninguna labor que pudiera realizar la accionante … ” La accionada aporta copia del Certificado de Existencia y Representación Legal de dicha entidad y allega en un (1) folio OTRO SI No. 2 con el Fondo Nacional del Ahorro.

(ii) En su respuesta, el vinculado al proceso Fondo Nacional del Ahorro, expresó: “ … Informo al despacho que la empresa TEMPORALES UNO A suministró al Fondo Nacional del Ahorro personal en misión conforme a los lineamientos establecidos en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 y Decreto 4369 de 2006 y en tal sentido existió un contrato de prestación de servicios suscritos con la Empresa de Servicios Temporales UNO-A Bogotá S.A. se encuentran publicados en la página web de esta Entidad … lo relativo al vínculo laboral, suscripción del contrato, cláusulas del contrato, terminación del mismo y demás circunstancias correspondían directamente a la Empresa de servicios temporales … consideramos que el FNA no ha vulnerado los derechos fundamentales invocados por la actora ….

” 5.3. Decisión judicial objeto de revisión El Juzgado Veintisiete Civil Municipal de Bogotá, mediante sentencia del dieciséis (16) de febrero de dos mil quince (2015), decidió:

“PRIMERO. DENEGAR el amparo de tutela reclamado a nombre de la ciudadana KETY DEL SOCORRO SARMIENTO ORDOSGOITIA, identificada con C.C.No.51.604.827 en contra la empresa TEMPORALES UNO-A BOGOTÁ por las razones expuestas en la parte considerativa de esta decisión.” La anterior decisión, la adoptó al concluir que no existe convicción respecto de que exista un nexo causal discriminatorio entre el despido de la actora y su alegada patología, razón por la cual denegó el amparo de tutela deprecado.

5.4. Las pruebas allegadas al proceso El señor Vitelio Guio aportó al proceso las siguientes pruebas: - Copia de comunicación de despedido emanada del ente accionado y dirigida a la actora fechada 25 de noviembre de 2014.

- Copia de las peticiones dirigidas por la actora al ente accionado reclamando su reubicación laboral. - Copia de respuesta negativa a las señaladas peticiones entregada por el ente patronal accionado.

- Fotocopia de información general clínica del paciente. -Fotocopia de fallo de tutela del Juzgado 11 Civil Municipal Piloto de Oralidad. -Fotocopia de la cédula de ciudadanía de la accionante.

IV. CONSIDERACIONES 1. Competencia Esta Sala de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar las sentencias proferidas dentro de los procesos de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86 y 241, numeral 9º de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema jurídico y esquema de resolución 2.1 Teniendo en cuenta los hechos reseñados en las diferentes acciones de tutela que ahora se revisan, encuentra la Sala Novena de Revisión que el problema jurídico en común que debe resolver en estos casos es si los diferentes accionados en su calidad de empleadores vulneraron los derechos fundamentales invocados a la protección laboral reforzada, al trabajo, a la seguridad social, a la salud, al mínimo vital y a la vida en condiciones dignas, de los trabajadores incapacitados, discapacitados, en estado de indefensión, de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta, por razones de su salud, debido a la terminación unilateral y no renovación de sus contratos de trabajo , sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo, a pesar de que los actores, para la fecha de los despidos, se encontraban padeciendo diferentes enfermedades o afecciones de salud.

2.2 Con el propósito de resolver las cuestiones planteadas, la Sala se referirá a (i) la procedencia de la acción de tutela contra particulares; (ii) la procedibilidad de la acción de tutela para reclamar derechos laborales; (iii) la protección constitucional otorgada a los trabajadores en estado de incapacidad, discapacidad, indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta a través de la estabilidad laboral reforzada; (iv) la estabilidad laboral reforzada frente a los diferentes tipos de contratos, vinculaciones laborales y entidades contratantes; (v) para entrar a analizar y resolver los casos en concreto.

3.Procedencia de la acción de tutela contra particulares. Reiteración de jurisprudencia. La jurisprudencia constitucional ha reconocido la procedencia de la acción de tutela en aquellas situaciones o controversias entre particulares en las que se presentan relaciones desiguales, en las cuales algunas de las partes se pueden encontrar en estado de subordinación, de vulnerabilidad o debilidad respecto de las otras. Estas circunstancias se pueden presentar en diferentes tipos de relaciones sociales, contractuales, familiares, de obligaciones, encontrándose la parte débil sometida al poder o la voluntad de quien ejerce autoridad o tiene ventaja sobre ella, sin que la persona en estado de indefensión o subordinación tenga la posibilidad de asumir una verdadera defensa de sus intereses.

[1] Por esta razón, esta Corporación ha sostenido que en aquellos casos cuando se constate un estado de indefensión o subordinación entre particulares, situación que se evidencia de una manera especial y particular en las relaciones o vínculos laborales, la tutela, se torna en principio, como un mecanismo procedente para reivindicar la protección de los derechos fundamentales del particular en estado de indefensión, vulnerabilidad, debilidad o subordinación frente a otro particular.

Especial relevancia cobra en el presente caso, los vínculos o dependencias laborales o contractuales, frente a las cuales, la jurisprudencia constitucional ha presumido el estado de indefensión o subordinación del empleado, trabajador o contratista dependiente, quien se encuentra en una relación de desigualdad frente al empleador. No obstante lo anterior, en estos casos, el juez constitucional debe analizar en concreto si se aplica o no el concepto de subordinación, indefensión, o debilidad manifiesta, con el fin de establecer si la acción de tutela es procedente en contra de un particular.

Con el fin de identificar el estado de indefensión, esta Corporación ha determinado de manera enunciativa, más no exhaustiva, algunas subreglas o lineamientos a seguir, a partir de situaciones, tales como por ejemplo “(…) (i) cuando la persona está en ausencia de medios de defensa judiciales eficaces e idóneos, que permitan conjurar la vulneración iusfundamental por parte de un particular ;

(ii) personas que se hallan en situación de marginación social y económica [2] , (iii) personas de la tercera edad [3] , (iv) discapacitados [4] (v) menores de edad [5] .” [6] (Énfasis de la Sala) En estos casos, claramente aplicables al ámbito de las relaciones laborales, la jurisprudencia constitucional ha aceptado que resulta procedente la acción constitucional aún cuando la relación laboral ha terminado [7] , no obstante lo cual se constata que existió una vulneración de los derechos fundamentales del trabajador durante el desarrollo de la misma.

[8] De lo anterior, es necesario concluir, que la jurisprudencia de este Tribunal ha reconocido y reiterado ampliamente la procedencia de la acción de tutela contra particulares, en aquellos casos cuando se hayan desconocido o vulnerado los derechos fundamentales de una persona que se encuentra en estado de subordinación, indefensión o debilidad frente a un particular, situación que cobra especial relevancia en el ámbito laboral, en donde se presume la subordinación o indefensión del trabajador, empleado o contratante frente al empleador o contratista, como ocurre en los casos que ahora nos ocupan.

4. La procedibilidad de la acción de tutela para reclamar derechos laborales. Reiteración de jurisprudencia 4.1 El artículo 86 CP consagra la acción de tutela como mecanismo de defensa de derechos fundamentales ante todos los jueces del país, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe en su nombre, para la protección de los derechos constitucionales fundamentales de todos los ciudadanos sin acepción alguna, cuando quiera que estos derechos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública. Esta acción resulta procedente siempre y cuando el accionante no disponga de otro mecanismo de defensa judicial, salvo que sea interpuesta como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable o se caracterice por su subsidiariedad.

[9] Este mecanismo constitucional ha sido reglamentado por el Decreto Ley 2591 de 1991, para lo cual en su artículo 6º determinó las causales de improcedencia de la acción de tutela, indicando que dicha acción constitucional no resulta procedente (i) cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que la acción se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable; (ii) estos medios de defensa deben ser analizados en concreto para determinar su eficacia e idoneidad para la defensa de los derechos invocados atendiendo las circunstancias en que se encuentre el peticionario.

De esta manera y de conformidad con el requisito de subsidiariedad, la acción de tutela procede cuando: (i) no exista en el ordenamiento jurídico un mecanismo de defensa o (ii) existiendo no sea eficaz y/o (iii) no sea idóneo. Igualmente, (iv) cuando se pretenda evitar un perjuicio irremediable, en tal hipótesis la acción procederá como mecanismo transitorio.

[10] En el ámbito de la protección de derechos derivados de las relaciones laborales, el requisito de subsidiariedad cobra una especial relevancia para la procedibilidad de la acción de tutela. En este sentido, esta Corporación ha sostenido que prima facie este mecanismo de protección constitucional no constituye el mecanismo adecuado para resolver los conflictos que se originan en los vínculos laborales o proteger el derecho al trabajo, en razón a que el ordenamiento jurídico colombiano cuenta con la jurisdicción ordinaria laboral y la jurisdicción contencioso administrativa, las cuales prevé medios y recursos ordinarios de carácter idóneo y eficaz para conocer y resolver de estos asuntos, ya que de lo contrario, no solo se desconocería la justicia ordinaria, sino que se desnaturalizaría el carácter residual de la acción de tutela.

[11] De esta manera, la acción de tutela es improcedente como mecanismo de protección de los derechos fundamentales, cuando lo que se busca a través de ésta es evadir el proceso laboral, contemplado por el ordenamiento jurídico, como la herramienta idónea para el conocimiento de un referido asunto.

[12] 4.2 No obstante, de manera excepcional esta Corporación ha aceptado que la acción tutelar se torna procedente en el ámbito de las relaciones laborales en aquellos casos en que se trate de la protección de los derechos fundamentales de sujetos que se encuentren en situaciones de vulnerabilidad, indefensión o debilidad manifiesta, por razones de discapacidad, por sus condiciones económicas, físicas o mentales, y en cuyos casos se trate de garantizar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Como parte de este grupo de sujetos la Corte ha reconocido a las mujeres embarazadas, trabajadores con fuero sindical y las personas incapacitadas para trabajar, debido a sus condiciones de salud o por limitaciones físicas, mentales o emociales.

[13] Esta excepción para la procedencia de la tutela en los casos de protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada se justifica desde el punto de vista constitucional, ya que la tutela constituye un mecanismo que responde de manera expedita y eficaz frente a las circunstancias particulares y especiales de los sujetos que tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, lo cual debe evaluarse en cada caso concreto.

[14] Adicionalmente, como excepción, se ha aceptado la procedencia de la acción de tutela en eventos de especial relevancia constitucional en los que, si bien se observan mecanismos ordinarios para la defensa de los derechos, la intervención del juez de tutela se hace imperiosa para evitar la configuración de un perjuicio irremediable, que también ha sido definido específicamente en sus características.

[15] Así las cosas, la Corte ha reiterado sistemáticamente que cuando se trate de un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta o en una circunstancia que le otorgue el derecho a la estabilidad laboral reforzada como es el caso de las personas con discapacidad, [16] la acción de tutela es el mecanismo principal, idóneo y eficaz, para la protección laboral reforzada, cuya finalidad es expandir el postulado de la igualdad real y efectiva, y de esta forma, garantizarles a las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales [17] . Es decir, que aunque no existe un derecho a permanecer en el empleo, la desvinculación laboral de

estos trabajadores en estado de incapacidad, discapacidad, indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta por razones de salud, sólo podrá efectuarse con el cumplimiento de ciertos requisitos de ley, como la previa autorización por parte del Ministerio de Trabajo.

[18] En armonía con lo anterior, este Tribunal ha establecido que en el caso de los trabajadores, de los cuales se pueda predicar la estabilidad laboral reforzada, por las razones anotadas anteriormente, y particularmente en el caso que nos ocupa, por razones de salud, lo que los coloca en una situación de incapacidad, de discapacidad, de indefensión, de debilidad o de vulnerabilidad, es posible, mediante la acción de tutela y de manera excepcional, (i) ordenar el reintegro al trabajo del trabajador, (ii) cuando se trate de trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, (iii) que hayan sido despedidos o desvinculados sin la autorización requerida por parte de la oficina de trabajo, (iv) aunque medie una indemnización; (v) con el fin de proteger los derechos fundamentales de las pesronas en situación de debilidad, vulnerabiliad o indefensión; (v) puesto que ante estas circunstancias los medios ordinarios de defensa judicial se tornan inidóneos e ineficacez para responder de manera oportuna ante estas vulneraciones de sus derechos fundamentales.

[19] Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha sostenido reiteradamente que la acción de tutela es procedente en los casos señalados y, especialmente en situaciones en las que están de por medio los derechos fundamentales de una persona discapacitada o de un trabajador enfermo, si se comprueba que su desvinculación obedece al estado de salud.

[20] Por lo tanto, esta Corporación no sólo considera que en estos eventos la acción de tutela es procedente, sino que además es el mecanismo apropiado para solicitar el reintegro laboral. Además, su procedencia también se puede predicar de manera definitiva o transitoria, dependiendo de si ya se ha constatado el padecimiento de salud o se ha calificado, o frente a una situación de debilidad manifiesta, caso último en el cual podrá concederse de manera transitoria, para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, mientras las autoridades competentes deciden lo pertinente.

[21] En este último caso, el trabajador debe acudir posteriormente a las vías ordinarias judiciales para la resolución definitiva de la controversia laboral.

[22] De lo anterior, se concluye que en aquellos casos en los cuales se perciba la afectación de los derechos fundamentales de una persona en situación de discapacidad, adulta mayor, u otras poblaciones vulnerables, la acción de tutela se torna en el mecanismo idóneo para invocar su amparo y no puede exigírsele previamente el agotamiento de las vías ordinarias, pues el asunto cobra relevancia constitucional por configurarse un acto discriminatorio.

[23] No obstante, de conformidad con la misma jurisprudencia constitucional, para que proceda la acción de tutela no basta con demostrar la condición de trabajador en estado de discapacidad o en limitadas condiciones de salud, que merezca la especial protección constitucional. Además de ello, debe establecerse la existencia de una condición material de procedencia, la cual referencia básicamente, a que exista una relación de causalidad entre las condiciones de salud del trabajador y su desvinculación laboral, de forma tal que pueda extraerse la existencia de un trato discriminatorio.

[24] 4.3 En síntesis, en relación con la procedencia de la acción de tutela para debatir y resolver controversias de orden laboral, como por ejemplo el reintegro al trabajo, el principio o la regla general sostiene que la tutela resulta improcedente pues debe cumplir con el requisito de subsidiariedad. No obstante, la acción de tutela se torna procedente de manera excepcional en aquellos casos cuando se trata de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada de sujetos que se encuentren en situaciones de incapacidad, discapacidad, indefensión, debilidad o vulnerabilidad manifiesta, en los casos que nos ocupan en particular, por razones de salud, cuando los trabajadores se encuentran disminuídos física, mental o sensorialmente. Lo anterior, puesto que en estos casos a través de la tutela se puede resolver de manera expedita y eficaz el conflicto laboral derivado de la desvinculación de un trabajador cobijado po el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

[25] 5. La protección constitucional otorgada a los trabajadores en estado de incapacidad, discapacidad, indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta a través de la estabilidad laboral reforzada.

5.1 De conformidad con el mandato Superior contenido en el artículo 13 de la Constitución Política, es obligación del Estado colombiano la protección de los derechos fundamentales, especialmente a través de acciones afirmativas, de aquellas personas que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad o debilidad manifiesta. De esta manera, el Constituyente previó un modelo político de Estado Social de Derecho que se funda en la prevalencia del ser humano y su dignidad, teniendo, como uno de sus fines principales, la protección especial o reforzada de sujetos de especial protección constitucional, como las mujeres en estado de embarazo, las personas en estado de discapacidad, las personas de la tecerca edad, los niños, entre otros sujetos en situación de vulnerabilidad y debilidad manifiesta.

[26] De otra parte, el artículo 47 constitucional consagra una política de prevención, rehabilitación e integración social en favor de las personas con alguna limitación física o psíquica que debe ser implementada por el Estado.

Específicamente, en lo que se refiere al derecho al trabajo de las personas en condición de debilidad manifiesta por su situación de salud, el artículo 54 CP establece el deber del Estado de garantizarles un trabajo acorde con sus condiciones, mientras que el artículo 53 CP establece la igualdad de oportunidades para los trabajadores, entre otros principios mínimos fundamentales.

[27] Por otra parte, el derecho al trabajo se encuentra consagrado en el artículo 25 de la Constitución Política y está ligado a unos principios [28] mínimos fundamentales que reconocen a las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales, una protección especial.

5.2 De otra parte, la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad se encuentra igualmente reconocida y protegida en el derecho internacional.

Así, el Estado colombiano ha contraído compromisos internacionales concernientes a la protección del derecho al trabajo de las personas en condición de discapacidad, como frente a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, [29] norma de derecho internacional de los derechos humanos integrante del bloque de constitucionalidad, que en su artículo 27 establece las obligaciones de los Estados a este respecto, tales como el derecho a tener la oportunidad de acceder a un empleo, gozando de un ámbito laboral abierto, inclusivo y accesible. Impone para ese efecto, que los Estados asuman el compromiso de salvaguardar y promover el derecho al trabajo para los trabajadores discapacitados, para lo cual, una de las medidas que demanda, haciendo referencia al derecho bajo estudio, es la de “ garantizar la continuidad en el empleo y unas condiciones de trabajo seguras y saludables ”.

[30] De otra parte, en el sistema interamericano se encuentra la “Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad”, aprobada por Colombia mediante la Ley 762 de 2002. En tal instrumento, y de manera general, se define el término “discapacidad” como una “ …deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social ”. Del mismo modo, en su artículo 3, se dispuso que para lograr los objetivos de la Convención referida, los Estados Parte debían comprometerse a:

“1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad (…)” [31] En el mismo sentido, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su Observación General No. 5 [32] sobre los derechos de las personas con discapacidad [33] , consagra que debe existir una protección y promoción mediante programas y leyes generales, y también por medio de programas y normas de finalidad específica.

Es por lo anterior que los Estados miembros del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por Colombia mediante la Ley 74 de 1968, se comprometen a velar por la protección progresiva de la población en situación de discapacidad, así como a propender por la eliminación de las desventajas que puedan tener lugar en perjuicio de dichas personas.

[34] Resulta igualmente pertinente hacer mención de lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo, la cual en su 69ª reunión, aprobó el Convenio 159 de 1983 sobre la readaptación profesional y el empleo de las ‘ personas inválidas ’. El tratado fue aprobado por el Congreso Nacional mediante la Ley 82 de 1988. En cuanto a empleo se refiere, este instrumento constituye lex specialis frente a normas de la misma jerarquía, por lo cual debe ser aplicado de preferencia. Vale la pena hacer referencia a lo que establece en su artículo 1 con relación a la estabilidad laboral reforzada para personas en situación de discapacidad.

[35] También es relevante citar la Declaración de los Derechos de los Impedidos, proclamada por la Asamblea General de la ONU en la Resolución 3447 de 9 de diciembre de 1975, la cual hace constar en su artículo 7 lo siguiente:

“ El impedido tiene derecho a la seguridad económica y social y a un nivel de vida decoroso. Tiene derecho, en la medida de sus posibilidades , a obtener y conservar un empleo y a ejercer una ocupación útil, productiva y remunerativa, y a formar parte de organizaciones sindicales.” Se puede observar cómo, en el ámbito internacional, distintos tratados aprobados por Colombia velan por la protección del trabajador en circunstancia de discapacidad, específicamente, en cuanto a la obtención y conservación del empleo, haciendo así alusión al derecho de la estabilidad laboral reforzada. De lo brevemente expuesto en cuanto a instrumentos internacionales, se deduce que estas personas deben gozar de especial trato por su condición y en consecuencia, el Estado debe garantizar, entre otras medidas de protección, que la estabilidad laboral reforzada sea cabalmente cumplida por los empleadores.

Como corolario de lo analizado hasta aquí respecto del ordenamiento interno como del internacional en materia de protección a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores en estado de incapacidad, discapacidad, vulnerabilidad o debilidad manifiesta por razones de salud, puede concluirse que, aunque en principio no existe un derecho que implique la estabilidad indefinida en los empleos, existe una protección reforzada para aquellas personas que, por su situación particular, se encuentran en circunstancias de incapacidad, discapacidad, indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta. Por lo tanto, se ha configurado una limitación a la facultad legal de que goza el empleador para despedir a sus trabajadores, pues se le impone la obligación de respetar el requisito previsto para el despido o terminación del contrato con personas que sufran alguna discapacidad, pues de no cumplirse con dicho deber, el juez de tutela declarará la ineficacia del despido y ordenará su reintegro a un cargo y reubicación acorde a su circunstancia especial.

[36] 5.3 Por su parte, el legislador colombiano ha desarrollado la protección de los derechos laborales de los sujetos en estado de debilidad manifiesta. Así, la Ley 361 de 1997 dispone en su artículo 26 que “ ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo ”.

De no cumplirse el mandado legal, la persona tendrá derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sumado a los demás prestaciones e indemnizaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

[37] En cuanto a la indemnización , establecida en la Ley 361 de 2007, que debe pagar el empleador en el caso en que despida al trabajador con discapacidad, o termine su contrato, sin la autorización del Ministerio de Trabajo, la jurisprudencia de esta Corte ha estableciendo que dicha indemnización tiene un carácter sancionatorio y suplementario, no obstante lo cual, no otorga eficacia jurídica al despido o a la terminación del contrato de la persona con limitación, sin previa autorización de la oficina de Trabajo.

En consecuencia, con miras a reforzar la protección del trabajador discapacitado, la jurisprudencia constitucional ha puesto de presente que la indemnización que debe pagarse, es en realidad una sanción, y no una opción para el empleador, pues lo que se busca es evitar a toda costa que se actúe en contra de la estabilidad laboral reforzada a que tienen derecho los trabajadores discapacitados.

[38] En punto al tema de la autorización de la oficina de trabajo, cabe destacar que la autorización que debe dar el Ministerio del Trabajo para el despido de una persona discapacitada resulta fundamental en el análisis de los casos de vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada, «pues la prosperidad de la acción de amparo "está condicionada a que se compruebe que el despido se efectuó por motivo de la incapacidad, o de la limitación del afectado" [39] , lo que en la mayoría de los casos se blinda si está de por medio el permiso del Ministerio »

[40] . (Resalta la Corte) Al respecto, resulta necesario colegir que el despido de los trabajadores que se encuentran en el supuesto objeto de análisis no resulta eficaz. En este sentido, la Corte ha expresado que " el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización .

En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria ".

[41] (Negrillas fuera de texto) Así entonces, según lo ha explicado esta Corte [42] , de no mediar autorización de la oficina del trabajo en la desvinculación del empleado, si se encuentra establecida sumariamente su situación de debilidad manifiesta, y ésta resulta conocida por el empleador en un momento previo al despido, sin que haya una justificación adecuada para la desvinculación, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato, pues se configura una presunción de despido discriminatorio que le impone al empleador la carga de desvirtuarla.

[43] 5.4 En concordancia con lo anterior, para que el derecho a la estabilidad laboral reforzada del trabajador en estado de incapacidad, de discapacidad, o de indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta por su estado de salud, pueda ser amparado a través de la acción de tutela, esta Corte ha sostenido que es necesario comprobar la existencia de una relación de causalidad entre el estado de salud del trabajador y la decisión del empleador de dar por terminada la vinculación o no permitir su prórroga.

[44] De esta manera, el derecho a la estabilidad laboral reforzada que aquí se trata no implica una inamovilidad total del trabajador de su puesto de trabajo, sino una inversión en la carga de la prueba en cabeza del empleador, quien debe demostrar objetivamente la existencia de alguna causa justa y razonable para finalizar la relación laboral, que debe ser evaluada previamente por el Ministerio de la Protección Social.

[45] Ahora bien, respecto a la prueba de la relación de causalidad y la presencia de una discriminación, ha dicho esta Corporación que la regularidad de la relación de trabajo y la terminación unilateral de la misma, una vez que el empleador conoce alguna limitación en la salud del trabajador, son situaciones que hacen presumir [46] legalmente que la desvinculación obedece al estado de salud.

[47] En dicho orden, el empleador soporta la carga de probar que la terminación de la relación de trabajo tuvo una causa legal y razonable diferente.

[48] 5.5 Adicionalmente, la estabilidad laboral reforzada como protección constitucional no se agota con la restricción para el empleador de terminar el contrato del titular del derecho. Tal estabilidad también comprende la obligación del empleador de intentar la reubicación del trabajador en un cargo acorde a su estado de salud.

A este respecto, la jurisprudencia se ha referido a la figura de la reubicación del trabajador, que constituye otra obligación que se desprende del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y que recae sobre el empleador cuando se ha despedido al trabajador incapacitado sin autorización del Ministerio de Trabajo.

[49] En punto a este tema, esta Corporación ha recabado que el deber del empleador de reubicar al trabajador es una manifestación del principio de solidaridad, como uno de los pilares del Estado Social de Derecho.

[50] Igualmente, se ha referido a los elementos o aspectos esenciales ha tener en cuenta para que proceda la reubicación, tales como " 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador." 5.6 Respecto de los sujetos protegidos por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, la jurisprudencia constitucional también se ha cerciorado de cobijar con esta garantía constitucional a un amplio grupo de personas que tienen diversas limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades laborales.

[51] En este sentido, ha definido que dicho amparo cobija a las personas que tienen una disminución física que les dificulta "el desempeño normal de sus funciones, por padecer i) deficiencia entendida como una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función ; ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano;

o, iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, al limitar o impedir el cumplimiento de una función que es normal para la persona, acorde con la edad, sexo o factores sociales o culturales .

[52] " [53] (Resalta este Tribunal) Así las cosas, se ha diferenciado el concepto de discapacidad, del de invalidez, pues " [e] n efecto, podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie , y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida (sic). La invalidez sería el producto de una discapacidad severa." [54] . (Énfasis de la Sala) De este modo, se ha distinguido los conceptos de disminución física, discapacidad e invalidez para saber quiénes son los sujetos protegidos por la figura de la estabilidad laboral reforzada, pues resulta necesario determinar si la condición médica de las personas impide o dificulta sustancialmente el desempeño de su labor en condiciones regulares.

[55] En síntesis, resulta de especial importancia resaltar que la garantía a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas en situación de discapacidad grave y permanente, calificada por la ley como invalidez , sino también de aquellos que por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta.

[56] Igualmente, la jurisprudencia constitucional ha puesto de presente la amplia facultad de la cual goza el juez de tutela para resolver y decidir los casos de desvinculación sin justa causa de personas en estado de incapacidad, discapacidad o indefensión, con el fin de proteger y garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

[57] 5.7 Finalmente, debe la Corte mencionar, para la resolución de uno de los casos bajo estudio, respecto de la estabilidad laboral de personas portadoras del virus del VIH y/o enfermas de Sida , que la jurisprudencia constitucional se ha referido específicamente a este tema, teniendo en cuenta las especiales y graves particularidades de tal enfermedad.

[58] Así, la Corte ha precisado que que las personas portadoras del virus VIH/SIDA son titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada, y en consecuencia (i) ha sostenido que la acción de tutela es procedente para proteger esta garantía incluso por encima de los medios ordinarios, en razón a que el síndrome de inmunodeficiencia adquirida es una enfermedad mortal; (ii) ha resaltado la importancia del derecho a la estabilidad laboral reforzada como una forma de superar la discriminación de las personas que sufren VIH/SIDA, a partir de la concientización del estado de vulnerablidad en que se encuentran; (iii) se ha referido a las consecuencias de dicha enfermedad y a las medidas

especiales que deben adoptarse por el Estado para la protección efectiva y real de los derechos fundamentales de dichas personas; (iv) ha recabado que no es obligatorio para el trabajador informar a su patrono que padece del virus VIH/SIDA; (v) ha sostenido que todos estos factores le restan eficacia a los medios judiciales ordinarios de protección y justifican la procedencia definitiva del mecanismo constitucional; y (vi) ha enfatizado en que el derecho a la estabilidad laboral se refuerza en los casos de personas portadoras del virus VIH/SIDA a partir del principio de solidaridad.

[59] En síntesis, en palabras de la Corte, se puede concluir que " las personas que padecen el virus VIH/SIDA son titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada, y en consecuencia pueden solicitar el amparo de esta garantía a través de la acción de tutela .

Para ello, el juez atenderá los requisitos jurisprudenciales generales establecidos para la salvaguarda de la estabilidad laboral reforzada de personas discapacitadas. Sin embargo, en el caso de los portadores del virus VIH/SIDA se debe tener algunos elementos relevantes, como son: i) su alto grado de vulnerabilidad y las nefastas consecuencias de la enfermedad; ii) la protección que estos requieren; iii) la función protectora del precedente que se manifiesta en la coexistencia de la patología con el trabajo; y iii) la inexistencia de la obligación de informar a su empleador sobre su condición de infectados .

" [60] (Resalta la Sala) 6. La estabilidad laboral reforzada frente a los diferentes tipos de contratos, vinculaciones laborales y entidades contratantes 6.1 Esta Corporación también ha estudiado la figura de la estabilidad laboral reforzada atendiendo no sólo a los contratos de trabajo a término indefinido, sino a todo tipo de contratos laborales . Se ha establecido que para terminar el contrato de trabajo de una persona que goza de estabilidad laboral reforzada por causas objetivas, como la expiración del plazo pactado para cumplir la obra o labor, o la terminación material de ésta, también se debe agotar la exigencia señalada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

[61] En ese sentido, la Corte ha sostenido que " en los casos en los que una persona ha suscrito un contrato laboral, y se encuentra cobijada por el principio de estabilidad laboral reforzada, la expiración del plazo no es razón suficiente para justificar el despido de la persona sin que medie la autorización de la Oficina del Trabajo " [62] .

(Negrillas de la Corte) A su vez, " la simple finalización de un contrato laboral (…) arguyendo la culminación de la labor, no es una razón suficiente para dar por terminado un vínculo de esta naturaleza, en especial, si la empresa escudada en la finalización del contrato de obra, desconoce los requisitos legales para su terminación o finiquita un contrato bajo supuestos que denoten discriminación ".

[63] Por lo tanto, en los casos de estabilidad laboral reforzada cuando la causa del contrato se mantenga, el vínculo laboral deberá igualmente continuar. En consecuencia, el juez constitucional deberá amparar la protección y ordenar el reintegro del trabajador atendiendo su estado de salud.

[64] En el mismo sentido, la jurisprudencia constitucional ha tenido en cuenta la protección de la estabilidad laboral reforzada en relaciones de trabajo de naturaleza temporal.

En este sentido, esta Corporación ha considerado que la protección constitucional debida a trabajadores que se encuentran tradicionalmente marginados o en estado de debilidad manifiesta, no puede quedar sometida al tipo de vinculación laboral que se tenga, sino que, por el contrario, debe imponerse en todas las formas de trabajo.

[65] 6.2 De otra parte, en relación con los contratos laborales con empresas de servicios temporales la dinámica también opera de acuerdo con lo expuesto en las consideraciones anteriores.

La Ley 50 de 1990 reglamentada por el Decreto 4369 de 2006, define a la empresa de servicios temporales como aquella que contrata la prestación con terceros beneficiarios para colaborar de manera temporal en el desarrollo de sus actividades, a través de la labor ejecutada por personas naturales contratadas directamente por la empresa, la cual tiene

con respecto de éstas el carácter de empleador. La persona natural o jurídica que contrata los servicios se denomina usuario.

También ha sostenido este Tribunal que la garantía de la estabilidad en el empleo cobija todas las modalidades de contratos, incluidos los que suscriben las empresas de servicios temporales, los cuales tienen, en principio, una vigencia condicionada al cumplimiento pactado o a la finalización de la obra. Lo anterior, por cuanto el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores, sin distingo de la naturaleza del vínculo contractual.

[66] La jurisprudencia ha sido enfática en señalar que la calidad de empleador de la empresa de servicios temporales respecto de los trabajadores que envía en misión a las dependencias de los usuarios " brinda la debida seguridad a una y otros y principalmente en beneficio de la clase asalariada, pues, como la vinculación en primer termino se hace directamente con la empresa, la cual posteriormente remite al trabajador al usuario, era menester precisar responsabilidades y por lo tanto identificar al patrono, quien se incorpora a la categoría de contratista independiente prevista en el artículo 34 del C.S.T., lo cual no obsta para que a su vez surja la responsabilidad solidaria de los beneficiarios del servicio ." [67] A este respecto, se ha concluido que " …el tema de la vinculación laboral en las empresas que prestan servicios temporales (…) ha ocupado también la atención de la jurisprudencia de esta Corporación, de acuerdo con la cual, cualquiera que sea el tipo de contrato que da origen a la relación laboral, incluida la modalidad de contrato de servicios temporales, exige del Estado una protección especial que incluye no sólo la adopción de políticas macroeconómicas que promuevan la generación de oportunidades de trabajo, sino también la creación de condiciones normativas que garanticen de manera efectiva la estabilidad y la justicia que debe existir en las relaciones entre patronos y empleados " [68] . (Énfasis de la Sala) 6.3 Finalmente, la jurisprudencia constitucional se ha referido igualmente a la responsabilidad solidaria entre el contratista independiente y la empresa beneficiaria ,cuando de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada se trata.

El artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo establece la responsabilidad solidaria que se origina en virtud de las relaciones laborales. Al respecto, la mencionada norma establece: " Contratistas independientes.

1. Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.

Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores , solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores." (Negrilla por fuera del texto) Entonces, cuando una empresa-beneficiaria contrata la ejecución de algunas obras o servicios con un contratista independiente, que a su vez vincula personal para el desarrollo de las actividades contratadas, aquella puede ser responsable solidariamente de las obligaciones laborales que ese contratista independiente incumpla.

[69] 6.4 En suma, la Sala reitera que la protección constitucional de la estabilidad laboral reforzada garantiza que el contrato de los trabajadores en estado de debilidad manifiesta no sea terminado en razón de su condición. Para tal fin, es indiferente el tipo de vinculación contractual laboral. En consecuencia, se insiste una vez más, en que si un empleador desea terminar un contrato de trabajo bajo las anteriores circunstancias, deberá demostrar la causal objetiva de despido, solicitar la correspondiente autorización al Ministerio del Trabajo y pagar una indemnización de 180 días de salario, tal como se establece en la Ley 361 de 1997. De no ser así, el despido será ineficaz razón por la que procede el reintegro y, de ser necesario, la reubicación laboral acorde con las condiciones de salud del trabajador.

[70] Con fundamento en todo lo espuexto, procede la Sala al estudio de fondo de los casos en concreto. 7. ANALISIS Y RESOLUCION DE LOS CASOS EN CONCRETO 7.1 A continuación pasa la Sala a realizar una síntesis de las reglas jurisprudenciales y criterios de interpretación establecidos en los fundamentos considerativos de esta providencia en relación con el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de trabajadores en estado de incapacidad, de discapacidad, de indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta, y la procedencia de la tutela para su protección, para posteriormente establecer, los hechos materiales de cada uno de los casos acumulados, y así abordar el análisis de fondo y la resolución de cada uno de ellos.

(i) La acción de tutela procede contra particulares, de conformidad con las causales previstas en el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, entre las cuales se encuentra la relación de subordinación entre las partes del proceso, el estado de incapacidad, de discapacidad, de indefensión, de vulnerabilidad o debilidad manifiesta, particularmente para las relaciones derivadas del contrato de trabajo, que ahora nos ocupan.

(ii) Si bien la acción de tutela no es en principio procedente para resolver conflictos derivados de relaciones o vínculos laborales, ya que para ello existe la jurisdiccción ordinaria laboral y la contenciosa administrativa, la tutela puede proceder de manera excepcional con el fin de proteger derechos laborales relativos a la terminación unilateral de un contrato de trabajo sin justa causa, por tratarse de un caso de estabilidad laboral reforzada, de un trabajador en estado de discapacidad, de afectación o disminución de su salud, lo cual lo coloca en una situación de indefensión, de vulnerabilidad o debilidad manifiesta, casos frente a los cuales la tutela se torna en mecamismo principal, idóneo y eficaz, respecto a los medios ordinarios de defensa, superándose así el requisito de subsidiariedad, establecido en el Decreto 2591 de 1991, o cuando se instaure la acción de tutela de forma transitoria para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

(iii) La estabilidad laboral implica las siguientes dimensiones [71] : “ i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz ” [72] .

(iv) Por tanto, la protección de la estabilidad laboral reforzada debe prosperar si: a) el trabajador se encuentra en debilidad manifiesta o en estado de vulnerabilidad, que se expresa a través de factores que afectan su salud, bienestar físico, mental o fisiológico; b) la desvinculación del empleado se produjo sin autorización previa de autoridad competente; c) la terminación del contrato o desvinculación del trabajador por motivos discriminatorios se entenderá demostrada si se acreditan las dos primeras reglas señaladas, porque la carga de la prueba se traslada al empleador, quien debe demostrar que despidió al empleado con base en una justa causa, para poder oponerse válidamente al amparo ;

d) se debe pagar al trabajador una indemnización de 180 días de salario; y e) si ello no ocurre, el despido será ineficaz y por tanto se deberá reintegrar y, según el caso, reubicar al trabajador.

(v) La procedencia excepcional de la tutela para proteger derechos laborales relativos a la terminación de un contrato de trabajo, salvo cuando se trate de casos de estabilidad laboral reforzada, como personas en estado de discapacidad, no solo frente a contratos a término indefinido, sino a toda clase de contratos, y en relación con toda clase de empleadores, incluyendo empresas temporales y contratistas independientes, frente a los cuales se presenta la figura de la responsabilidad solidaria con los derechos laborales del empleador.

(vi) En consecuencia, el despido resulta discriminatorio en razón de la situación de salud del trabajador si se acredita en el caso particular:

(a) Que el peticionario pueda considerarse una persona en incapacidad, discapacitada, o en estado de indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta por su estado de salud;

(b) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación; (c) Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador; y (d) Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester.

(vii) Finalmente, este Tribunal debe reiterar el principio de solidaridad como fundamento constitucional de la protección a la estabilidad laboral reforzada, el cual evoca un deber de ayuda o auxilio a las personas que se encuentran en estado de debilidad.

7.2 En la presente oportunidad la Sala Novena de Revisión debe resolver en instancia de revisión l os fallos proferidos dentro de las acciones de tutela radicadas en los Expedientes T-4811462, T-4816526, T-4821048, T-4821541, T-4827562, p romovidas en contra de diversos organismos empleadores, por la vulneración del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y los derechos fundamentales a la vida, a la seguridad social, a la salud, al mínimo vital, procesos de tutela que fueron seleccionados para su revisión y acumulados para que fueran fallados en una sola sentencia por presentar unidad de materia, y repartidos a la Sala Novena de Revisión de esta Corporación para su decisión.

En los procesos y fallos judiciales de los jueces de instancia que ahora son objeto de revisión por esta Sala, se evidencian los siguientes hechos y decisiones:

7.2.1 EXPEDIENTE T-4811462 (i) El señor Sergio René Suárez Lagos interpuso acción de tutela en contra de la Cooperativa Multiactiva de Transportadores Omega Ltda, con el propósito de proteger sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad, a la salud en conexidad con la vida, seguridad social, el derecho al trabajo, a un adecuado nivel de vida, a la familia, a la educación del menor y al mínimo vital. Lo anterior, por cuanto se encontraba vinculado laboralmente a la empresa accionada mediante contrato a término indefinido desde el día 11 de abril del 2011, y desde el año 2012 viene padeciendo de la afectación o patología de salud de origen común denominadada “ trastorno de disco lumbar ”, o “ Radiculpatia L5 izquierda ”. Por tal razón, fue remitido por la empresa desde el 10 de mayo de 2013 a valoración médica ante la IPS E.U. Salud Vital y Riesgos Profesionales, la cual arrojó como resultado que debía: “ evitar carga de más de 5 kg, evitar sobreesfuerzos y movimientos repetitivos del tronco, realizar pausas activas y cambios de posición cada 30 minutos ” y como recomendación “ No alzar peso mayor de 5 kg ”. Igualmente, el día 11 de agosto de 2014, nuevamente es remitido por la cooperativa a evaluación médico ocupacional, ante la IPS E.U. Salud Vital Riesgos Profesionales, donde le indica unas restricciones y recomendaciones. No obstante este estado de afectación de su salud o de discapacidad, fue despedido por la empresa accionada el 9 de septiembre de 2014.

(ii) La entidad accionada, Cooperativa Multiactiva de Transportadores Omega Ltda, manifiesta que no es procedente la acción de tutela, como quiera que, para reclamar sus pretensiones por la cancelación del contrato de trabajo existe otro medio de defensa judicial al que puede acudir; no demostró la existencia del perjuicio irremediable; la terminación del contrato se debió a la absoluta inviabilidad económica del cargo, circunstancia que le estaba generando pérdidas a la Cooperativa; y el accionante no se encuentra en estado de indefensión por cuanto no se puede considerar en el rango de discapacidad o en estado de debilidad manifiesta, de conformidad con la ley 361 de 1997.

(iii) El juez de instancia, Juzgado Noveno Penal Municipal con Función de Conocimiento de Bucaramanga, mediante sentencia del 16 de octubre de 2014, resolvió conceder de forma transitoria la tutela formulada por Sergio René Suárez Lagos, contra la Cooperativa Multiactiva de Transportadores Omega Ltda.. De esta manera, ordenó a la accionada que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la sentencia reintegrara al señor Sergio René Suárez Lagos, en forma inmediata al cargo que venía ocupando, o a uno de semejante jerarquía al que el demandante venía desempeñando, debiendo el actor ejercitar dentro de los cuatro meses siguientes a la ejecutoria de la

acción constitucional, las acciones legales correspondientes a efectos de resolver de forma definitiva las controversias laborales.

Igualmente ordenó a la Cooperativa Multiactiva de Transportadores Omega Ltda, o a quien haga sus veces, realizar el pago de los salarios dejados de percibir a partir del día del despido hasta que se realizara el reintegro del actor, dada la ineficacia de la terminación unilateral efectuada.

Finalmente, ordenó a la accionada, ponerse al día con las cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales del accionante, dejadas de pagar. Tales pagos no podrán ser presentados como nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas, dada la ineficacia de la terminación unilateral efectuada.

(iv) La entidad accionada, Cooperativa Multiactiva de Transportadores Omega Ltda, impugnó la sentencia de instancia, reiterando los argumentos presentados en la contestación de la demanda.

(v) En decisión de segunda instancia, el Juzgado Primero Penal del Circuito del Distrito Judicial de Bucaramanga, mediante sentencia del dos (2) de diciembre de dos mil catorce (2014), decidió revocar la sentencia impugnada de fecha 16 de octubre, proferida por el Juzgado Noveno Penal Municipal con Función de Conocimiento de Bucaramanga.

7.2.1.1 Análisis de la Corte: (i) Considera la Sala que el problema jurídico a resolver en el presente caso es determinar si la Cooperativa Multiactiva de Transportadores Omega Ltda, en su condición de empleador, vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del actor, al dar por terminado su contrato laboral a término indefinido, sin las respectiva autorización del Ministerio de Trabajo, no obstante que se encuentra comprobado que el accionante padece de problemas de salud relacionados con “ trastorno de disco lumbar ”, o “ Radiculpatia L5 izquierda ”, lo cual lo coloca en una situación de disminuación física y con ello de indefensión.

De conformidad con los hechos constatados en el expediente, la Sala Novena de Revisión de esta Corporación concluye que la presente acción de tutela no solo es procedente de manera excepcional, ya que se evidencia un estado de discapacidad e indefensión del actor, sino que debe prosperar de manera definitiva.

(ii) Si bien la acción de tutela no es en principio el mecanismo procedente para resolver conflictos derivados de relaciones o vínculos laborales, en este caso la Sala encuentra que la tutela debe proceder de manera excepcional con el fin de proteger derechos laborales relativos a la terminación unilateral de un contrato de trabajo a término indefinido, por tratarse de un caso de estabilidad laboral reforzada, de un trabajador en estado de discapacidad, o de afectación o disminución de su capacidad física, y por cuanto en estos casos la tutela no procede solo frente a contratos a término indefinido, sino a toda clase de contratos.

(iii) La Sala constata que el señor Sergio René Suárez Lagos ingresó a laborar con un contrato de trabajo a término indefinido con la Cooperativa Multiactiva de Transportadores Omega Ltda, desde el día 11 de abril de 2011, en el cargo de Asesor Comercial de Carga de la Cooperativa, en la ciudad de Bucaramanga.

(iv) El actor fue efectivamente despedido unilateralmente por la Cooperativa Multiactiva de Transportadores Omega Ltda. el día nueve (9) de septiembre de 2014, dando por terminado su contrato de trabajo a término indenfindo, no obstante que el accionante se encontraba discapacitado o disminuído físicamente por problemas de salud, producto de una patología de origen común, diagnosticada médiamente como “ Radiculpatia L5 izquierda ” o “ transtorno de disco lumbar ”.

(v) De las pruebas allegadas al proceso, esta Sala comprueba que el 3 de agosto de 2014 la IPS Salud Vital y Riesgos Profesionales emitió certificado de aptitud ocupacional del accionante respecto de la afectación o patología de salud mencionada. Por tal razón, fue remitido por la empresa, desde el 10 de mayo de 2013 a valoración médica ante la IPS E.U. Salud Vital y Riesgos Profesionales, la cual arrojó como resultado la siguiente prescripción médica: “ evitar carga

de más de 5 kg, evitar sobreesfuerzos y movimientos repetitivos del tronco, realizar pausas activas y cambios de posición cada 30 minutos ", y como recomendación " No alzar peso mayor de 5 kg ". Igualmente, la Corte constata que el día 11 de agosto de 2014, el actor es nuevamente remitido por la cooperativa a evaluación médico ocupacional, ante la misma IPS E.U. Salud Vital Riesgos Profesionales, donde también le indican unas restricciones y recomendaciones.

(vi) Al analizar el estado de discapacidad del actor, se encuentra que efectivamente se demostró que padece de la patología " Radiculpatia L5 izquierda " que le impide su normal desarrollo y lo disminuye físicamente, tal y como se deriva de su historia clínica y de la prescripción y recomendación realizada por la IPS Salud Vital y Riesgos Profesionales.

(vii) Por esta razón, es claro que al momento del despido el accionante se encontraba en un estado de disminución física y por tanto de debilidad manifiesta, cumpliéndose de esta manera lo determinado por la Ley 361 de 1997 y por la jurisprudencia de esta Corte respecto de la estabilidad laboral reforzada de trabajadores en estado de indefensión, de vulnerabilidad o de debilidad.

(viii) En armonía con lo anterior, la Sala observa que ante la situación de disminución física del actor, su estado de indefensión, de vulnerabilidad y debilidad manifiesta, la empresa ha debido solicitar el permiso del Ministerio de la Protección Social, para proceder a la terminación del vínculo laboral, requisito que no cumplió. Contrario sensu, procedió a dar por terminado unilateralmente la relación laboral el 9 de septiembre de 2014, sin mediar autorización de la autoridad administrativa, es decir, del Ministerio de la Protección Social, configurándose de esta manera el despido injusto y discriminatorio, toda vez, que, al estar el trabajador en discapacidad se configura el derecho a una estabilidad laboral reforzada.

(ix) De otra parte, al darse por terminado unilateralmene por parte de la accionante la relación laboral con el actor, la Sala debe aplicar la presunción legal respecto de que dicha desvinculación se originó como consecuencia del estado de disminución física del accionante, presunción que la demandada no logró desvirtuar. Lo anterior, por cuanto la empresa era conocedora de la situación de discapacidad en la que se encontraba el actor desde tiempo atrás. Esto, se comprueba con el hecho de que ya anteriormente, el 23 de abril del 2013, la Cooperativa había intentado dar por terminado unilateralmente el contrato, pero a raíz de que el accionante, el día 25 de abril del mismo año, le comunicó a la empresa su situación de salud de " trastorno de disco lumbar ", teniendo en cuenta tal afectación de su salud, la entidad le comunicó que el 26 del mismo mes y año dicha terminación había sido suspendida, a fin de no vulnerarle sus derechos fundamentales.

Igualmente, como ya se mencionó, obra prueba de que en dos oportunidades, el 10 de mayo de 2013 y el 11 de agosto de 2014, la empresa accionada remitió al actor a valoración médica ante la IPS E.U. Salud Vital y Riesgos Profesionales, valoraciones que arrojaron prescripciones y recomendaciones relativas a limitaciones en sus actividades laborales.

(x) La Sala no comparte las razones del juez de segunda instancia en cuanto subestima el padecimiento del actor y considera que no se trata de una discapacidad sino de una disminución en su salud, y por tanto no está amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada. Para fundamentar su argumentación, afirma que a folio 17 del cuaderno de primera instancia, obra "el certificado de aptitud laboral" de fecha agosto 11 de 2014, donde sólo se consigna como restricciones algunas relacionadas con el levantamiento de peso superior a 5 kilos y evitar labores que implicaran trepar o arrastrar. Advierte que el trabajo que ha venido cumpliendo el accionante no se relaciona con labores que generen esfuerzo físico más allá del que normalmente desarrolla cualquier persona.

En consecuencia, concluye que no es factible tutelar en favor del accionante el derecho a la estabilidad laboral reforzada, ni ordenar su reintegro y pagos de prestaciones, bajo el argumento de que es una persona con limitaciones, ya que las que

presenta le permiten laborar en el oficio que ha venido desempeñando, y por tanto, el actor deberá acudir a la jurisdicción ordinaria, para que se establezca si la terminación del contrato de trabajo obedeció a causas legales.

(xi) Contrario a lo arguido por el juez de segunda instancia, esta Corporación ha sostenido, que no importa el grado o nivel de discapacidad o disminución física para que entre a operar la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del trabajador disminuído física, mental o sensorialmente.

(xii) En síntesis, la Sala concluye que se configura la vulneración del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de trabajador en estado de debilidad, ya que en este caso se ha establecido (a) el estado de discapacidad del actor, el cual le ha implicado el no poder realizar sus actividades o labores normales, encontrándose en una situación de debilidad manifiesta y siendo un sujeto de especial protección constitucional; (b) la accionante no cumplió con el requisito de solicitar la autorización por parte del Ministerio de la Protección Social, que exige el ordenamiento jurídico, de manera que esta Corporación evidencia la violación a este requisito legal constitucionalmente protegido; (c) al darse por terminado unilateralmene por parte de la accionante la relación laboral con el actor, la Sala aplica la presunción legal en cuanto a que esta desvinculación se originó como consecuencia del estado de disminución física del actor, como se derivan de las pruebas aportadas.

(xiii) Por tanto, al configurarse la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada, la consecuencia constitucional para la protección de los derechos fundamentales del actor es el reintegro del trabajador por vía del amparo constitucional, motivo por el cual, esta Sala colige la necesidad de revocar la sentencia de segunda instancia, y en su lugar conceder la tutela de manera definitiva. En consecuencia se impartirán las siguientes órdenes a la accionada:

(a) Que en el término máximo de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, reintegre al actor en forma inmediata al cargo que venía ocupando, o a uno de igual o semejante jerarquía al que el demandante venía desempeñando, en el cual pueda desempeñarse teniendo en cuenta su afectación de salud con el cumplimiento de las indicaciones dadas por el médico tratante.

(b) Que se ponga al día con los aportes a salud, pensión y riesgos profesionales del accionante, hasta tanto se mantenga la relación laboral entre los mismos, no como una nueva cotización sino como aportes dejados de cancelar, es decir, sin solución de continuidad.

(c) Que con el fin de proteger el derecho fundamental al mínimo vital, y de conformidad con la jurisprudencia constitucional, se ordenará a la empresa accionada realizar el pago de los salarios dejados de percibir a partir del día del despido hasta que se realice el reintegro del actor, dada la ineficacia de la terminación unilateral del contrato.

7.2.2. EXPEDIENTE T-4816526 (i) El Señor Wilman Buitrago Galeano, interpuso acción de tutela en contra de la Empresa Agroindustria Santa María S.A.S., trámite en el que se vinculó a la EPS Servicio Occidental de Salud S.O.S., por violación de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, a la salud y al mínimo vital y a la vida en condiciones dignas, conculcados con su desvinculación de la empresa accionada en razón de su grave enfermedad del Síndrome de Inmuno Deficiencia Adquirida VIH (SIDA). Expresa el accionante que se ha desempeñado como trabajador de la empresa Agroindustria Santa María S.A.S.

desde hace más de cuatro años en oficios varios, mediante contrato laboral sucesivo a término fijo de tres meses que han sido prorrogados hasta nueve meses, y que en razón de sus múltiples padecimientos originados por la enfermedad del VIH, ha tenido que ser intervenido con una cirugía denominada “ Hidrocelectomia derecha ”, ha padecido constantes recaidas de salud, ha sufrido de “ Candidiasis oral ”, ha sido sometido ha diferentes exámenes especializados como el HIV 1, HIV 2, la prueba de “ Western Blott ”, y pruebas especiales de anticuerpos contra “ Ag Nuclear ” con técnica electroquimioluminiscencia (ecilia) donde finalmente los especialistas confirmaron como positiva la carga viral de VIH.

Manifiesta que por esta grave enfermedad durante el desarrollo de sus labores tuvo un accidente de trabajo, y desde ese momento la empresa lo envió a su casa y le continuó pagando su salario durante los meses de abril, mayo, junio y julio de 2014. Sin embargo, el 15 de julio de 2014, la Empresa dio por terminado su contrato de trabajo, despidiéndolo e informándole que no le sería renovado su contrato de trabajo, y desvinculandolo de la EPS Servicio Occidental de Salud S.O.S.. No obstante, la empresa accionada se comprometió con el actor a continuar con el pago de la seguridad social y pensional como trabajador independiente, para lo cual le suministraron un formulario con fecha 12 de agosto de 2014, identificado con el No.712637, y le cancelaron su salario hasta el 30 de septiembre de 2014.

El actor pone de relieve su especial condición de vulnerabilidad y debilidad manifiesta, la violación de su derecho al trabajo, a la salud y al mínimo vital, ya que es él quien responde económicamente por su núcleo familiar compuesto por su esposa y cinco hijos, y menciona los graves efectos colaterales de afectación psicológica suya y de toda su familia generada por su enfermedad y por su despido por causa de la misma.

En razón de lo anterior, pretende el accionante que se ordene a la Empresa accionada lo reintegre a su trabajo, asignándole un cargo en el cual se pueda desempeñar de acuerdo con la enfermedad que padece o que adelante los trámites para el reconocimiento de su pensión y que en caso de reintegro, se le afilie a S.O.S. EPS, servicio pensional y servicios funerarios para los cuales venía cotizando. Igualmente, solicita se ordene el suministro de los medicamentos prescritos por el médico tratante y se ordene el pago de los salarios desde el mes de octubre de 2014, indemnización y demás a que haya lugar.

(ii) El juez de instancia, Juzgado Promiscuo Municipal de San Pedro – Valle, mediante sentencia del 24 de noviembre de 2014, negó el amparo de los derechos fundamentales a la salud, a la seguridad social, a la vida, al trabajo, y a la igualdad del señor Wilman Buitrago Galeano, con base en los siguientes argumentos: (a) Consideró que a pesar del retiro del actor del Plan Obligatorio de Salud del régimen contributivo, se confirmó su nueva afiliación al régimen subsidiado a partir del 1º de octubre de 2014 a través del “Servicio Occidental de Salud S.O.S. EPS Régimen Subsidiado”, donde según ha informado dicha EPS se le prestará el servicio de salud y tratamiento a sus patologías, razón por la cual encuentra que los derechos a la salud, a la seguridad social y a la vida digna del actor, se encuentran garantizados. (b) De otra parte, Respecto a los derechos al trabajo y la igualdad, el juez de instancia argumentó que no se logró probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta del accionante y su desvinculación laboral, de manera que no se constató la existencia de un acto discriminatorio y un abuso del derecho por parte de su patrono. Menciona que la Empresa le canceló los salarios al actor hasta el 30 de septiembre de 2014, periodo hasta el cual se mantuvo su vinculación al sistema de salud a través del régimen contributivo. Finalmente, afirma que el actor cuenta con los mecanismos judiciales ordinarios para controvertir su desvinculación laboral, si considera que fue despedido injustamente o que su contrato fue terminado en razón a su estado de incapacidad o de discapacidad.

(iii) El accionante presentó impugnación frente a este fallo de primera instancia, toda vez que reitera que lleva más de cuatro años vinculado con la Empresa Sociedad Agroindustria Santa María S.A.S.; que esta empresa efectivamente tuvo conocimiento de que está infectado con el virus del VIH (SIDA), y por lo tanto no debieron de haberle cancelado su contrato de trabajo, ni haberlo desvinculado de la EPS S.O.S. Servicio Occidental de Salud; y que los medicamentos le han sido entregados pero porque tuvo que interponer una acción de tutela mediante la cual se le ordenó a dicha EPS que se los suministrara.

(iv) El juez de segunda instancia, Juzgado Segundo de Familia de Tulua – Valle, en sentencia del diecinueve (19) de diciembre de dos mil catorce (2014), decidió confirmar en todas sus partes la sentencia de primera instancia del 24 de noviembre de 2014, proferida por el Juzgado Promiscuo Municipal de San Pedro – Valle, mediante la cual se negó el amparo de los derechos fundamentales a la salud, la seguridad social, la vida, el trabajo y la igualdad del actor, con base en los mismos argumentos esbozados por el juez de instancia.

7.2.2.1 Análisis de la Corte (i) Considera la Sala que el problema jurídico a resolver en el presente caso es determinar si la Empresa Sociedad Agroindustria Santa María S.A.S., en su condición de empleador, desconoció la estabilidad laboral reforzada del actor, y con ello vulneró sus derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social, a la salud, al mínimo vital y a la vida en condiciones dignas, al dar por terminado su contrato laboral a término fijo, sin la respectiva autorización del Ministerio de Trabajo, no obstante que se encuentra comprobado que el accionante padece del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida VIH/SIDA, padecimiento de salud que lo coloca en una situación de extrema vulnerabilidad y debilidad manifiesta.

De conformidad con las pruebas allegadas y los hechos constatados en el expediente, la Sala Novena de Revisión de esta Corporación concluye que la presente acción de tutela no solo es procedente de manera excepcional, ya que se evidencia un estado de discapacidad e indefensión del actor, y con el fin de evitar un perjuicio irremediable, sino que debe prosperar la protección tutelar de manera definitiva, por la gravedad de la enfermedad del VIH/SIDA, que constituye una enfermedad mortal que genera un deterioro progresivo de la salud.

(ii) Si bien la acción de tutela no es en principio el mecanismo procedente para resolver conflictos derivados de relaciones o vínculos laborales, en este caso la Sala encuentra que la tutela debe proceder de manera excepcional con el fin de proteger derechos laborales relativos a la terminación unilateral de un contrato de trabajo a término fijo, que venía siendo prorrogado de manera indefinida.

De esta manera, es de reiterar que la tutela no procede solo frente a contratos a término indefinido, sino frente a toda clase de contratos, y en este asunto se desconoció, tanto por el empleador, como por las decisiones de instancia, la estabilidad laboral reforzada de que goza el actor, por tratarse de un trabajador en estado grave de discapacidad, quien padece de la penosa enfermedad del VIH/SIDA.

(iii) Igualmente, la Sala constata claramente que el actor se enmarca dentro de los sujetos de especial protección constitucional, de conformidad con el artículo 44 CP, ya que se encuentra probado con suficiencia dentro del expediente que el ciudadano Wilman Buitrago Galeano, quien cuenta con 48 años de edad, soporta el virus de la inmunodeficiencia adquirida VIH (SIDA) y otros padecimientos de salud derivados de esta misma enfermedad , tal como lo demuestra su historia clínica. Esta situación convierte al petente en titular del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

(iv) En estos casos, de conformidad con la jurisprudencia de esta Corporación, es claro que no deben agotarse los mecanismos o recursos de las jurisdicciones ordinarias, laboral o contenciosa administrativa, sino que la tutela puede utilizarse como mecanismo principal para debatir situaciones que son propias de la justicia ordinaria, ya que la jurisdicción de tutela se ocupa de revisar hechos que constituyen trasgresión de los derechos constitucionales fundamentales, en este caso, de la estabilidad laboral reforzada, y de los derechos al trabajo, a la salud, al mínimo vital y a la vida en condiciones de dignidad del actor, así como mecanismo para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

(v) De igual modo, la Sala encuentra que la presente tutela es procedente contra particulares, de conformidad con los requisitos establecidos en el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, entre los cuales se encuentra la relación de subordinación entre las partes del proceso, como ocurre en el presente caso en donde se evidencia la subordinación a la que se encontraba sometido el actor respecto de la empresa accionada. De similar manera, para la Corte es evidente que existe una relación asimétrica de poder entre el actor y la entidad demandada, toda vez que la empresa tiene superioridad frente al trabajador; muestra de ello fue despedirlo. En este escenario, la accionada ve limitada su autonomía y sus intereses deben ceder ante la amenaza o vulneración de un derecho fundamental del actor que se encuentra en estado de vulnerabilidad y debilidad manifiesta como el padecer la grave enfermedad de VIH/SIDA.

(vi) De las pruebas aportadas la proceso, la Corte constata que el accionante estuvo vinculado laboralmente por más de cuatro años con la Empresa Sociedad Agroindustria Santa María S.A.S., a través de contratos a término fijo, los cuales fueron prorrogados de manera indefinida, ejerciendo oficios varios, y que fue efectivamente despedido unilateralmente por la empresa accionada el día 15 de julio de 2014, y lo desvinculó de la EPS Servicio Occidental de Salud S.O.S., no obstante que el actor se encontraba en estado de discapacidad por padecer el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida SIDA, VIH por sus siglas en inglés.

No obstante lo anterior, la Sala constata igualmente que la Empresa accionada continuó pagándole al actor su salario hasta el 30 de septiembre de 2014, así como la seguridad social a la EPS hasta esa misma fecha.

(vii) Debe reiterar este Tribunal que la protección tutelar de la estabilidad laboral reforzada de que gozan los trabajadores en estado de incapacidad, de discapacidad, de afectación o disminución física, psicológica o sensorial, o en estado de indefensión, de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta por sus circunstancias de salud, es procedente independientemente del contrato o vínculo laboral de que se trate, de manera que no solo se aplica para los contratos a término indefinido, sino igualmente, como en el caso que nos ocupa, para los contratos a término fijo. Lo anterior, máxime si se tienen en cuenta que los mismos han sido renovados o prorrogados de manera comtinua o indefinida, mecanismo que, en criterio de esta Sala, es usado en muchos casos por los empleadores o patronos como una forma o estrategia sistemática para desconocer las cargas prestacionales y los derechos fundamentales de orden laboral de los trabajadores, quienes se encuentran en una situación de subordinación e indefensión frente a sus patronos o empresas empleadoras.

(viii) La Sala reitera que el artículo 26 de la ley 361 de 1997 establece que el despido de una persona en razón de una “ limitación” , sin autorización previa de la autoridad de trabajo, es absolutamente ineficaz. Es decir, carece de efectos, razón por la cual, en caso de producirse, el juez debe ordenar el reintegro laboral del afectado y el pago de 180 días de salario como sanción por el desconocimiento de la especial protección que cobija a las personas con discapacidad. En este proceso se encuentra acreditado que no existió autorización del Ministerio del Trabajo.

(ix) Establecida la titularidad del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada en cabeza del peticionario, y verificada la existencia de un vínculo laboral que culminó sin autorización del Ministerio del Trabajo, la procedencia del amparo en principio se encuentra condicionada a que se pruebe la conexión entre el despido y la condición de discapacidad del afectado. La Sala recuerda que en este escenario debe aplicarse la presunción de despido discriminatorio en favor del peticionario. De ahí que sea el empleador o patrono quien debe demostrar que el despido del tutelante se produjo como resultado de una justa causa.

En el caso sub examine la empresa accionada tuvo conocimiento efectivamente del estado de salud del actor, el cual sufrió diferentes enfermedades e incapacidades durante el transcurso de su vinculación laboral con la empresa accionada, y fue sometido a diversos y múltiples exámenes de diagnósticos y tratamientos, y su salud se vio gradualmente deteriorada, hasta el momento en que le fue confirmado médicamente el diagnóstico definitivo de estar infectado con el virus del VIH (SIDA).

(x) El anterior conocimiento de la empresa sobre los padecimientos de salud del actor se puede comprobar con la reconstrucción del historial clínico del accionante, en el cual se informan los siguientes hechos:

(a) El 29 de agosto de 2013, posterior a una serie de exámenes, fue sometido a la cirugía denominada “ Hidrocelectomia derecha ” de la cual se derivó una incapacidad de 20 días.

(b) Como consecuencia de las constantes recaídas de salud el médico tratante le ordenó análisis de otras categorías, valoración por neurología y control urológico.

(c) En el mes de febrero de 2014, se le presentaron unas placas en la boca y pérdida del sentido del gusto, razón por la cual asistió al médico por consulta externa y le enviaron unas pruebas especiales de HIV 1 y HIV 2, habiendo salido negativo el primero, pero positivo el segundo.

(d) Debido a los resultados de esta prueba de laboratorio clínico, se le practicaron las segundas pruebas por sospecha de una " Candidiasis oral ", enfermedad que se presenta en pacientes que poseen VIH, por lo que se le formuló prueba de " Western Blott ", la cual le fue practicada el 24 de febrero de 2014, con resultado negativo, pero el 5 de marzo le fueron tomadas nuevas pruebas, donde se conceptúa resultado positivo y se indica valoración por psicología, y cita de control con la esposa.

(e) El día 14 de marzo de 2014 se le practicaron pruebas especiales de anticuerpos contra "Ag Nuclear" con técnica electroquimioluminiscencia (ecilia) donde especificaron como positiva la carga viral de VIH.

(xi) Por las razones anotadas esta Corte no comparte los argumentos presentados por los jueces de tutela de primera y de segunda instancia para negar la protección de los derechos fundamentales del accionante a la salud, a la seguridad social, a la vida, al trabajo, y a la igualdad, en cuanto argumentaron, en primer lugar, que la EPS tiene la obligación de seguir atendiendo al actor, y que a pesar del retiro del actor del Plan Obligatorio de Salud del régimen contributivo, se confirmó su nueva afiliación al régimen subsidiado a partir del 1º de octubre de 2014 a través del "Servicio Occidental de Salud S.O.S. EPS Régimen Subsidiado", donde según ha informado dicha EPS se le prestará el servicio de salud y tratamiento a sus patologías, razón por la cual concluyeron que los derechos a la salud, a la seguridad social y a la vida digna del actor, se encuentraban garantizados.

En segundo lugar, los jueces sostuvieron que no se violaron los derechos al trabajo y la igualdad, ya que no se logró probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta del accionante y su desvinculación laboral, de manera que no se constató la existencia de un acto discriminatorio y un abuso del derecho por parte de su patrono. En el mismo sentido, mencionaron que la Empresa le canceló al actor los salarios hasta el 30 de septiembre de 2014, periodo hasta el cual se mantuvo su vinculación al sistema de salud a través del régimen contributivo. Adicionalmente, afirmaron que el actor cuenta con los mecanismos judiciales ordinarios para controvertir su desvinculación laboral, si considera que fue despedido injustamente o que su contrato fue terminado en razón a su estado de incapacidad o de discapacidad.

(xii) Contrario a lo expuesto por los jueces de instancia, la Sala constata que se han violado los derechos al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada del accionante, ya que no se logró desvirtuar la presunción legal de que existió efectivamente una conexidad entre el despido del actor y el padecimiento de VIH/SIDA del mismo, esto es, que existe efectivamente una relación directa entre la condición de discapacidad, incapacidad, indefensión, y extrema vulnerabilidad y debilidad manifiesta del señor Buitrago Galeano por razón de su grave estado de salud y su desvinculación laboral, de tal forma que en oposición a lo que afirman los jueces de instancia, para esta Corte es posible aseverar que se configuró y consumó un acto discriminatorio y un abuso de poder por parte de su patrono violatorio de la estabilidad laboral reforzada del actor por causa de su grave estado de salud.

Lo anterior, se demuestra claramente por diferentes y contundentes razones: En primer lugar, como se desprende de los hechos del expediente, el actor trabajador se mantuvo vinculado laboralmente a la empresa accionada mientras venía padeciendo gradual y consecutivamente de diferentes enfermedades y padecimientos de salud, así como de incapacidades, todos derivados de la enfermedad VIH/SIDA que para aquel momento no se había diagnosticado, hasta que finalmente, luego de diversos y múltiples exámenes se le confirmó que padecía de VIH/SIDA. La empresa estuvo al tanto de estos quebrantos de salud durante el transcurso o desarrollo del vínculo laboral, hasta concluir en julio de 2014.

En segundo lugar, como lo reconocen los mismos jueces de instancia, el actor acudió a todas las citas que le fueron programadas por "servicio occidental de salud S.O.S. EPS" tanto para la práctica de exámenes médicos, de laboratorio y

rayos X, como para recibir atención médica y especializada, sin que se hubiera presentado anotación o queja alguna por ello de parte del empleador, de lo cual se puede concluir que el empleador se encontraba plenamente enterado y consciente de las circunstancias de salud del actor.

En tercer lugar, se evidencia que el accionante sufrió durante el desarrollo de su trabajo un accidente, al tener síntomas de mareo y caerse en una acequia, perdiendo el conocimiento, razón por la cual la propia empresa, al día siguiente del evento, cuando el actor llegó a laborar a su sitio de trabajo, lo devolvió para su casa y le continuaron pagando su salario durante los meses de abril, mayo, junio y julio de 2014.

En cuarto lugar, luego de la confirmación médica del padecimiento de VIH/SIDA, es posible sostener que la empresa demandada estaba enterada de la situación de salud del actor y de su enfermedad de VIH/SIDA y que pese a ello, el 15 de julio de 2014, dio por terminado su contrato de trabajo.

En quinto lugar, tan enterada e informada estaba la Empresa accionada de la situación de salud del actor, que a pesar de haberlo despedido en razón de sus condiciones de salud, continuó con los pagos de su salario y salud hasta el 30 de septiembre de 2014.

Por todo lo anterior, es más que razonable concluir que la empresa no solo no contó con el permiso del Ministerio de la Protección, sino que no logró desvirtuar la presunción legal y aportar la prueba objetiva respecto de que no existió conexión entre el despido y el padecimiento de salud de VIH/SIDA del actor, sino que muy por el contrario, por los hechos y pruebas que obran en el proceso se puede deducir que existió tal conexidad directa e inmediata entre el despido y el estado de discapacidad del actor por sufrir de la grave enfermedad mencionada, de manera que dicho padecimiento de salud fue para la Corte la causa del despido del actor.

(xiii) De otra parte, no comparte tampoco esta Corporación las afirmaciones de los jueces de instancia respecto de que si el trabajador considera que fue despedido injustamente o su contrato se dio por terminado en razón a su incapacidad, ello deberá ser probado en otra instancia judicial y no por vía de tutela. Lo anterior, ya que como lo ha reiterado la jurisprudencia de este Tribunal aplicable a este caso, en los eventos de protección de la estabilidad laboral reforzada por discapacidad, indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta de los trabajadores por razones de la afectación o disminución de su salud, máxime cuando se trata de graves enfermedades o discapacidades severas como el que aquí nos ocupa, los mecanismos ordinarios se tornan inidóneos o inadecuados para la protección de los derechos fundamentales, y la tutela deviene en el mecanismo principal para la garantía de los derechos de los trabajadores a la estabilidad laboral reforzada. Esto se refuerza por el hecho de que en estos casos, la tutela no procede solo de manera transitoria, para evitar un perjuicio irremediable, mientras se resuelve de manera definitiva la controversia por la vía ordinaria, sino que se otorga de manera definitiva cuando se encuentra plenamente confirmado el estado de incapacidad, discapacidad, indefensión, y extrema vulnerabilidad o debilidad manifiesta por razones de salud, como ocurre en el asunto sub examine.

(xiv) De otra parte, la Sala tampoco comparte el argumento de los jueces de instancia en cuanto a la garantía efectiva del derecho a la salud, por cuanto, el actor fue efectivamente desvinculado del régimen contributivo a la EPS S.O.S. Servicio Occidental de Salud, el día 30 de septiembre de 2014, y fue revinculado nuevamente a la misma EPS, pero en el régimen subsidiado a partir del 1 de octubre de 2014, y si bien ha seguido recibiendo el tratamiento médico y le han seguido entregando los medicamentos, esto ha sido gracias a la interposición de una tutela por parte del actor, mediante la cual se le ordenó a dicha EPS que se los suministrara.

(xv) Adicionalmente, se debe poner de relieve la especial y extrema condición de vulnerabilidad y debilidad manifiesta en que se encuentra el actor y su núcleo familiar, no solo por su despido y la violación a su estabilidad laboral reforzada, y la consecuente vulneración de su derecho al trabajo, a la salud, el mínimo vital y vida en condiciones de dignidad; sino

por cuanto es él quien responde económicamente por su núcleo familiar compuesto por su esposa y cinco hijos, y su familia padece igualmente los graves efectos colaterales de la enfermedad del VIH/SIDA que lo aqueja, tales como la afectación psicológica.

(xvi) Finalmente, la Sala reitera el principio de solidaridad aplicado a la estabilidad laboral reforzada, y colige que en el presente caso el empleador vulneró este principio constitucional, ya que se trata de un evento en que la Empresa accionada fue indiferente al grave estado de salud del actor infectado con el virus VIH/SIDA, principio que obra incluso en las situaciones en que el patrono se entera del padecimiento de la enfermedad luego de haber terminado la relación laboral.

Por consiguiente, el principio de solidaridad se potencializa en el caso de los infectados con el virus del VIH/SIDA, quienes son titulares de una especial protección constitucional. En virtud del deber de la solidaridad el juez de tutela tiene la competencia para sancionar su incumplimiento, por eso, puede ordenar a los patronos reintegrar a los trabajadores.

Con relación al caso concreto, la Sala precisa que en virtud del principio de solidaridad, la empresa demandada tenía la obligación de reconsiderar su decisión de despedir al tutelante, estando en conocimiento del deterioro del estado de salud del actor y de la grave enfermedad que lo aqueja. De esta manera, la Empresa demandada fue indiferente a que el petente era portador del virus VIH/SIDA. Con ello, la Empresa contra la cual se dirige la presente tutela omitió auxiliar al actor. Para la Sala, es claro que el conocimiento de la patología del tutelante implicaba que la única opción válida en términos constitucionales para la Empresa accionada era reconsiderar su decisión resolutoria del contrato, o mínimamente solicitar la autorización del Ministerio de Protección. Esto ya que el principio de solidaridad establece un patrón de conducta que obligaba al demandado a tratar dignamente al trabajador, mucho más si su despido no sólo compromete su vida digna, sino también la de su familia, y además afecta su capacidad de atender su enfermedad, pues la terminación de la relación laboral implicaba su desvinculación del sistema general de la seguridad social.

(xvii) En síntesis, la Sala concluye que se configura la vulneración al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de trabajador en estado de discapacidad, ya que este Tribunal ha establecido (a) el estado de discapacidad del actor, el cual padece de la enfermedad de Síndrome de Inmonudeficiencia Adquirida VIH/SIDA, que lo coloca en una situación de debilidad manifiesta y como sujeto de protección especial;

(b) la accionante no cumplió con el requisito de solicitar la autorización por parte del Ministerio de la Protección Social, el cual exige el ordenamiento jurídico, de manera que esta Corporación evidencia la violación a este requisito legal constitucionalmente protegido; y (c) al darse por terminado unilateralmene por parte de la accionante la relación laboral con el actor, la Sala aplica la presunción legal de que esta desvinculación se originó como consecuencia del estado de padecimiento de salud del actor, del cual la Empresa estaba informada y al corriente, tal y como se derivan de los hechos narrados y las pruebas aportadas.

(xviii) Por tanto, al configurarse la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada, la consecuencia constitucional para la protección de los derechos fundamentales del actor es el reintegro del trabajador por vía del amparo constitucional, motivo por el cual, esta Sala concluye la necesidad de revocar la sentencia de segunda instancia, y en su lugar conceder la tutela de manera definitiva. En consecuencia se impartirán las siguientes órdenes a la empresa accionada:

(a) Que en el término máximo de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, reintegre al actor en forma inmediata al cargo que venía ocupando, o a uno de igual o semejante jerarquía al que el demandante tenía, en el cual pueda laborar teniendo en cuenta su afectación de salud con el cumplimiento de las indicaciones dadas por el médico tratante.

(b) Que se ponga al día con los aportes a salud, pensión y riesgos profesionales del accionante, hasta tanto se mantenga la relación laboral entre los mismos, o el actor sea pensionado por invalidez, y que tales pagos los realice no como una nueva cotización sino como aportes dejados de cancelar, es decir, sin solución de continuidad.

(c) Finalmente, con el fin de proteger el derecho fundamental al mínimo vital, y de conformidad con la jurisprudencia constitucional, la Corte decidirá ordenar a la empresa accionada realizar el pago de los salarios dejados de percibir a partir del día del despido hasta que se realice el reintegro del actor, dada la ineficacia de la terminación unilateral del contrato.

(d) Adicionalmente, la Corte solicitará al Ministerio de Protección Social que delegue un inspector de trabajo para que verifique, dentro del primer mes del siguiente contado a partir de la reubicación, las condiciones laborales en las que el accionante Wilman Buitrago Galeano se está desempeñando en la Empresa Accionada, de conformidad con la parte motiva de esta sentencia.

7.2.3. EXPEDIENTE T-4821048 (i) El señor Héctor María Saray Saray interpuso tutela en contra de la señora María Aurora Ortegón de Ortegón, con quien se encontraba vinculado a través de un contrato laboral de carácter verbal desde el 26 de octubre de 2012 como encargado de la finca La Bonanza, hasta el 26 de diciembre de 2014, fecha en la que la accionada dio por terminado el contrato laboral, alegando para ello justa causa. La tutela la interpone por la presunta violación de su derecho a la estabilidad laboral reforzada, y sus derechos al trabajo, a la salud, al mínimo vital y a la vida en condiciones de dignidad, encontrándose todavía en una incapacidad que ya supera los 180 días, en razón de un accidente de trabajo que sufrió el día 8 de mayo de 2014, el cual fue reportado ante la ARL La Equidad.

De acuerdo con el actor, las actuaciones de la accionada no están ajustadas a la ley y procedimientos laborales, en tanto que no existe una causa justa para su despido, toda vez que se encuentra incapacitado por un accidente laboral y en proceso de rehabilitación, siendo una persona de 64 años en estado de desprotección laboral, por lo menos mientras se le califica la invalidez, toda vez que tiene a su cargo a su esposa y una hija.

Por tal razón, solicita se le ordene a la señora María Aurora Ortegón de Ortegón propietaria de la finca la Bonanza, el reintegro laboral en el mismo cargo o en uno que deba crear; que se le paguen los dineros dejados de percibir durante el tiempo que se encuentre desvinculado de la empresa y que se le garantice su estabilidad laboral conforme a los parámetros legales y la condición de discapacidad en la que se encuentra.

(ii) La accionada, señora María Aurora Ortegón de Ortegón, afirma que las pretensiones del accionante son improcedentes, por cuanto la terminación unilateral del contrato que pretende se da por justa causa y se le notificó al quejoso, se está adelantando por los trámites pertinentes de ley, específicamente en el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 que reglamentó el artículo 62 del CST. Afirma que ha cancelado al actor por un espacio superior a los 180 días un auxilio monetario igual a la mesada salarial pactada con el accionante; la incapacidad del actor supera los 180 días; la actora adelantó los procedimientos pertinentes ante el Ministerio de Trabajo para poder contar con la autorización para declarar la terminación del contrato de trabajo por justa causa; así como los trámites ante Saludcoop EPS, y las entidades aseguradoras de salud, riesgos profesionales ARP y pensión; para proceder acorde con la ley y los reglamentos.

(iii) El juez de instancia, Juzgado Tercero Penal Municipal con Función de Conocimiento de Villavicencio – Meta, en sentencia del veinticuatro (24) de diciembre de 2014, decidió “ Negar por improcedente la acción de tutela impetrada por el ciudadano Héctor María Saray Saray contra la señora María Aurora Ortegón de Ortegón conforme a las consideraciones expuestas en el presente fallo”.

Igualmente indicó al accionante que “ si lo considera conveniente, podrá acudir ante la Jurisdicción Laboral Ordinaria, con el fin de adelantar las acciones judiciales que estime adecuadas para hacer valer los derechos que estima le han sido

vulnerados ”.

La anterior decisión, la adoptó teniendo en cuenta que (a) la acción de tutela, por regla general, no es el mecanismo idóneo para solicitar un reintegro laboral; (b) para el momento de la interposición de la tutela no se podía hablar de reintegro toda vez que la relación laboral estaba todavía vigente entre la actora y el accionante; (c) actualmente la accionante está adelantando todos los trámites administrativos para dar por terminado el contrato de trabajo con el accionante a partir del día 26 de diciembre de 2014, alegando para ello la causal contenida en el numeral 15 del art.62 del CST; (d) la presunta vulneración al mínimo vital deprecado por el actor no se presenta, toda vez que la accionada ha venido cancelando oportunamente los aportes a salud, pensión, riesgos profesionales y un auxilio monetario consagrado en el art.227 del CST por un valor igual al salario devengado por el quejoso, que es mayor al que la norma exige; y (e) el actor cuenta con otro medio de defensa judicial, esto es, la jurisdicción laboral, para desvirtuar en dicha sede los planteamientos de la accionada. Por todas estas razones, denegó por improcedente la acción constitucional, y adicionalmente le indicó al accionante que si lo consideraba pertinente, podía acudir ante la jurisdicción laboral ordinaria con el fin de adelantar las acciones judiciales adecuadas para hacer valer los derechos que estimara vulnerados.

7.2.3.1 Análisis de la Corte (i) La Sala debe resolver el problema jurídico que se avizora en el presente caso, relativo a determinar si la señora María Aurora Ortegón de Ortegón , en su condición de empleadora, desconoció la estabilidad laboral reforzada del actor, y si con ello vulneró sus derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social, a la salud, al mínimo vital y a la vida en condiciones dignas, al dar por terminado su contrato laboral de carácter verbal a término indefinido, como encargado de la finca La Bonanza. Para ello se deberá tener en cuenta que el accionante sufrió un accidente de trabajo que lo ha incapacitado por más de 180 días, situación que lo coloca en una condición de vulnerabilidad y debilidad manifiesta.

Igualmente, la Corte debe valorar que la accionante ha adelantado todos los trámites administrativos ante el Ministerio de la Protección para obtener la autorización con el fin de dar por terminado el contrato de trabajo con el accionante a partir del día 26 de diciembre de 2014, alegando para ello la causal contenida en el numeral 15 del art.62 del CST. Igualmente, ha venido cancelando oportunamente los aportes a salud, pensión, riesgos profesionales y un auxilio monetario consagrado en el art.227 del CST por un valor igual al salario devengado por el quejoso, que es mayor al que la norma exige; y el hecho que una vez superados los 180 días de incapacidad, el actor cuenta con otro medio de defensa judicial para solicitar su pensión por invalidez.

(ii) Conviene recordar que la acción de tutela es un mecanismo excepcional y subsidiario para proteger derechos fundamentales, de conformidad con el artículo 86 CP, y que en el caso de reintegros laborales, por regla general, se tiene que la acción de amparo constitucional no es el mecanismo judicial idóneo para su reclamación, a menos que entre otros requisitos, se trate de personas sujetos de especial protección constitucional.

(iii) Se constata que el actor se enmarca dentro de los sujetos de especial protección constitucional, de conformidad con el artículo 44 CP, ya que se encuentra probado con suficiencia dentro del expediente que el ciudadano Héctor María Saray Saray, quien cuenta con 64 años de edad, sufrió un accidente de trabajo , tal como lo demuestra su historia clínica. Esta situación convierte al petente en titular del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

En punto a este tema, es de aclarar que sin embargo, el hecho de que una persona se encuentre enferma o en situación de incapacidad no implica, per se , la prosperidad de la acción del amparo constitucional, ya que se deben acreditar ciertos requisitos como la falta de autorización por parte del Ministerio de la Protección, y la ausencia de un nexo causal objetivo que justifique el despido con justa causa, esto es, la existencia de un nexo causal entre entre el despido y la enfermedad o discapacidad del accionante.

(iv) De conformidad con la información y pruebas que obran dentro del plenario la Sala evidencia los siguientes hechos relevantes: (a) El señor Héctor María Saray Saray informa que el día 8 de mayo de 2014 sufrió un accidente laboral el cual fue reportado ante la ARL La Equidad.

(b) Se encuentra vinculado laboralmente mediante contrato verbal con la señora María Aurora Ortegón de Ortegón, desde el 26 de octubre de 2012 en el cargo de la finca La Bonanza.

(c) Duró un día hospitalizado en la clínica Martha y la última incapacidad le fue otorgada hasta el 27 de noviembre de 2014, con fecha de terminación el 27 de diciembre de 2014.

(d) Con fecha 1 de agosto de 2014 la EPS Saludcoop le notifica la calificación del origen de su accidente como accidente laboral. El día 24 de noviembre de 2014 el médico de cirugía general le da recomendaciones laborales, como trabajar con carga de fuerza hasta 10 kilogramos de peso durante tres meses, usando soporte abdominal elástico.

(e) Para el 5 de diciembre de 2014 fue notificado por correo certificado de la terminación de su contrato laboral, aludiendo su empleadora que daba por terminado el contrato de trabajo porque a partir del 26 de diciembre de 2014 cumplía 180 días de no prestar sus servicios para lo que fue contratado.

(v) La Sala constata que para el momento de la interposición de la tutela, el vínculo laboral con el actor no se había terminado, ya que se dio por finiquitado a partir del 26 de diciembre de 2014, alegandose justa causa y soportandose dicha decisión en el numeral 15 del artículo 62 del CST:

“Terminación del contrato de trabajo por justa causa. Art.62 y 63, modificados por el Decreto 2351 de 1965, art.7. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: a.- Por parte del empleador: 5) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 al 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días” (vi) Ahora bien, advierte la Sala, como también lo hizo el juez de instancia, que por parte de la señora accionada se han adelantado los requisitos que la ley le exige para dar por terminado el contrato de trabajo con el accionante. Así, solicitó el permiso ante el Ministerio de Trabajo para efectuar dicha cancelación del contrato de trabajo y realizó peticiones ante Saludcoop EPS y la ARL para que le certificaran el estado de invalidez y los criterios médicos especializados que le permiten concederle al accionante en forma permanente licencias de incapacidad y se le informara si la enfermedad que genera las incapacidades son de carácter profesional o no.

Igualmente, la señora María Aurora Ortegón de Ortegón canceló la totalidad del salario del actor por más de 180 días de incapacidad, y hasta el momento de la terminación del contrato, y adicionalmente a ello, la accionada ha cancelado oportunamente los aportes en salud, riesgos profesionales y pensión.

Así las cosas, la Corte coincide con el juez de instancia en que la presente solicitud de amparo constitucional resulta improcedente por esta vía para enervar la protección de la estabilidad laboral reforzada, el reintegro y reubicación del actor, ya que no se evidencia vulneración de este derecho, por cuanto la empleadora ha cumplido con las exigencias legales para poder dar por terminado el contrato con el actor. Para la Corte, lo que debe solicitar el actor es la pensión por invalidez, ya que supera los 180 días de incapacidad, para lo cual existen otros mecanismos de defensa judicial, como lo es el administrativo y la jurisdicción ordinaria laboral, a donde puede acudir el accionante en pro de sus intereses jurídicos.

(vii) En síntesis, la Corte considera que la acción de tutela, por regla general, no es el mecanismo idóneo para solicitar un reintegro laboral, y teniendo en cuenta que en el presente caso la accionada adelantó los trámites de ley para dar por terminado el contrato de trabajo con el accionante a partir del día 26 de diciembre de 2014 alegando para ello la causal contenida en el numeral 15 del art.62 del CST, aunado al hecho de que la actora canceló oportunamente los aportes a salud, pensión, riesgos profesionales y la cancelación del salario devengado por el quejoso, y al contar el accionante con otro medio de defensa judicial, esto es, la vía administrativa y la jurisdicción laboral, para adelantar el trámite de pensión por invalidez, se denegará por improcedente la presente acción constitucional.

(viii) En consecuencia, esta Corte confirmará la sentencia de instancia, del Juzgado Tercero Penal Municipal con Función de Conocimiento de Villavicencio – Meta, que mediante sentencia del veinticuatro (24) de diciembre de 2014, decidió " Negar por improcedente la acción de tutela impetrada por el ciudadano Héctor María Saray Saray contra la señora María Aurora Ortegón de Ortegón conforme a las consideraciones expuestas en el presente fallo".

Igualmente indicó al accionante que " si lo considera conveniente, podrá acudir ante la Jurisdicción Laboral Ordinaria, con el fin de adelantar las acciones judiciales que estime adecuadas para hacer valer los derechos que estima le han sido vulnerados ".

7.2.4. ANTECEDENTES DEL EXPEDIENTE T- 4821541 (i) El señor Vitelio Guio quien obra en nombre propio y en contra de la Empresa Unión Temporal Milán Ingienería, representada legalmente por el Señor Orlando Vera Rojas y la Empresa EAAA de Aguazul, Casanare, presentó acción de tutela, por la vulneración de los derechos fundamentales a la protección laboral reforzada del trabajador incapacitado, seguridad social y al mínimo vital, ya que fue despedido por la Unión Temporal Milán Ingienería para quien trabajaba mediante contrato laboral a término definido, el cual venía siendo renovado anualmente, para la obra de acueducto que adelanta la Empresa de Servicios Públicos de Aguazul ESPA S.A.

E.S.P., despido que se debió a su estado de discapacidad, de indefensión derivadas de su grave estado de salud. (ii) La Empresa de Servicios Públicos de Aguazul ESPA S.A. E.S.P. manifiesta que entre la Empresa de Servicios Públicos de Aguazul "ESPA S.A. E.S.P." y la Unión Temporal Milán Ingienería, como con los trabajadores que éste utilice en la ejecución del Contrato de Obra No. 062 del 31 de diciembre de 2010, no existe ningún vínculo laboral. Por tanto solicita se le desvincule del presente proceso de tutela.

La Empresa Unión Temporal Milán Ingienería se opone a todas y cada de las peticiones del accionante, al considerar que el reintegro no es la solución más adecuada para el estado en que se encuentra el señor Vitelio, ya que como lo afirma el propio accionante, actualmente se encuentra con una herida abierta, situación que hace imposible reubicarlo y buscar un puesto de trabajo compatible con sus condiciones de salud, pues el vincularlo conllevaría a una profundización de su enfermedad. De manera que considera que el actor, debe acudir a aplicar alternativas distintas al reintegro o la reubicación.

En cuanto al pago de incapacidades y seguridad social, solicita no tutelar estos derechos teniendo en cuenta que el actor cuenta con otros medios de defensa que puede promover ante la jurisdicción ordinaria laboral.

Por lo anterior, solicita se declare improcedente la acción de tutela, de conformidad con lo señalado en el art. 6 del Decreto 2591 de 1991, por falta de subsidiariedad.

(iii) En sentencia de primera instancia, el Juzgado Promiscuo Municipal de Aguazul Casanare, mediante sentencia del catorce (14) de octubre de dos mil catorce (2014), decidió conceder la acción y tutelar los derechos fundamentales a la protección laboral reforzada del trabajador incapacitado, seguridad social y mínimo vital, ordenando a la Empresa Unión Temporal Milan Ingienería y a la Empresa de Servicios Públicos de Aguazul ESPA E.S.P.: (a) el reintegro del actor bajo un contrato en las mismas condiciones inicialmente pactadas, (b) la afiliación al sistema de seguridad social del actor, (c) el pago de todas las incapacidades dadas por la EPS; (d) la reubicación del actor, una vez finalizadas las incapacidades,

en condiciones acordes con su salud, según las prescripciones médicas; (e) oficiar al Ministerio de Protección Social a efectos de que delegue un inspector de trabajo, para que verifique, dentro del primer mes del siguiente contado a partir de la reubicación del actor, las condiciones laborales en las que el accionante se está desempeñando en las empresas accionadas;

y (f) el pago al actor de lo dejado de percibir, de conformidad con los derechos establecidos en el contrato de trabajo y la ley, durante el tiempo que estuvo incapacitado y hasta su restablecimiento de sus actividades .

(iv) La anterior sentencia fue impugnada por la E.A.A.A. de Aguazul E.S.P., en donde solicitó se exonere a la entidad que representa, por cuanto, aclaró que la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Aguazul ESPA, no es un empleador directo del señor Vitelio Guio, en razón a que entre éstos no existe una relación laboral plasmada en un contrato de trabajo escrito o verbal, y que todas las obligaciones laborales se encuentran únicamente en cabeza del contratista Unión Temporal Milán Ingeniería, en su condición de empleador.

De igual manera, la Empresa Unión Temporal Milán Ingeniería, impugnó la sentencia de primera instancia y solicitó que se revoque el fallo de primer grado, ya que esta Empresa no despidió al señor Vitelio Guio sino que supuso el abandono del cargo, y no conocía el estado grave de salud del actor, puesto que éste no informó al empleador de su estado de salud y no allegó las incapacidades, hasta que fue notificado del mismo por medio de la presente acción de tutela. Reiteró que en este caso no cabe aplicar el reintegro, ni la reubicación del trabajador, ya que el contrato No.62 de 2010, se encuentra terminado y en etapa de liquidación. Solicitó por tanto, se revoque la orden de reintegrar y reubicar al accionante, y en su lugar se autorice el despido. Solicitó que como alternativas al reintegro y reubicación se ordene le sean cancelados los respectivos salarios y las demás prestaciones a que tenga derecho el actor.

(v) El juez de segunda instancia, Juzgado Primero Promiscuo de Familia, de Yopal, Casanare, mediante sentencia calendada el siete (07) de enero de dos mil quince (2015), decidió “ Revocar el fallo impugnado ”, al considerar que no se cumplía con el requisito de subsidiariedad, en razón a que el actor cuenta con otros mecanismos de defensa judicial para hacer valer sus derechos, salvo que la tutela se hubiera utilizado como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, el cual no avizora en el presente caso. Por lo anterior, el Ad quem concluyó que la tutela se torna improcedente, razón por la cual la providencia impugnada se revocó y se adoptaron otras determinaciones.

7.2.4.1Análisis de la Corte (i) A juicio de la Sala, el problema jurídico planteado es si los organismos accionados, en su condición de empleadores, vulneraron los derechos fundamentales a la protección laboral reforzada del trabajador accionante incapacitado, discapacitado, en estado de indefensión, de vulnerabilidad y debilidad manifiesta, por razones de la terminación de su contrato de trabajo, debido a su grave estado de salud, y si con ello se vulneró igualmente los derechos fundamentales a la seguridad social y al mínimo vital del actor, sin que mediara el respectivo permiso de la autoridad competente, del Ministerio de la Protección, para efectos de prescindir de los servicios del accionante.

Con fundamento en las pruebas allegadas al plenario y los hechos constatados en el expediente, la Sala Novena de Revisión de esta Corporación colige que la presente acción de tutela no solo es procedente de manera excepcional, ya que se evidencia un estado de incapacidad, discapacidad e indefensión del actor, y con el fin de evitar un perjuicio irremediable, sino que esta acción debe prosperar para la protección tutelar, con fundamento en los siguientes argumentos:

(ii) No obstante que la acción de tutela no es en principio el mecanismo procedente para resolver conflictos derivados de relaciones o vínculos laborales, en este caso la Sala encuentra que la tutela debe proceder de manera excepcional y como mecanismo principal a fin de proteger derechos laborales relativos a la terminación unilateral de un contrato de trabajo entre el actor y las empresas accionadas.

De esta manera, se insiste en que la acción de tutela no procede solo frente a contratos a término indefinido, sino frente a toda clase de contratos, y por tratarse claramente de un caso en el que se desconoció tanto por el empleador, como por la decisión de segunda instancia, la estabilidad laboral reforzada de que goza el actor, por tratarse de un trabajador en estado grave de incapacidad, de discapacidad, quien padece de un tumor abdominal.

(iii) De esta manera, la Corte evidencia que el actor se enmarca dentro de los sujetos de especial protección constitucional, de conformidad con el artículo 44 CP, ya que está probado con suficiencia dentro del expediente que el ciudadano Vitelio Guio, ha tenido que ser sometido a dos cirugías y padece de un tumor abdominal , tal como lo demuestra su historia clínica, lo cual lo convierte en titular del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por encontrarse en incapacidad y en estado de indefensión, el cual según la jurisprudencia de esta Corte, ha sido definido entre particulares como una relación fáctica y jurídica que coloca a la persona que la sufre en situación de desventaja ostensible hasta el grado de quedar materialmente inerme para evitar la vulneración o amenaza de sus derechos fundamentales.

(iv) En estos casos, de conformidad con la jurisprudencia de esta Corporación, es claro que no deben agotarse los mecanismos o recursos de las jurisdicciones ordinarias, laboral o contenciosa administrativa, sino que la tutela puede utilizarse como mecanismo principal para debatir situaciones que son propias de la justicia ordinaria. Lo anterior, en razón a que la jurisdicción de tutela se ocupa de revisar hechos que constituyen trasgresión del ordenamiento constitucional y de los derechos constitucionales fundamentales, en este caso, de la estabilidad laboral reforzada, y de los derechos al trabajo, a la salud, al mínimo vital y a la vida en condiciones de dignidad del actor, así como mecanismo para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

Entre dichos elementos relevantes se halla la condición del accionante, esto es, que sea un sujeto de especial protección constitucional, como ocurre con las personas en estado de discapacidad. Al mismo tiempo, la Sala considera que, dado que se encuentra confirmada la condición médica del actor, quien padece de un tumor abdominal y ha sido sometido a varias cirugías, resulta legítima su aspiración de obtener la protección de sus derechos por la vía constitucional en lugar de acudir al proceso ordinario laboral, mecanismo en principio idóneo para discutir el reintegro, pero que carece de la eficacia suficiente frente al grupo poblacional de las personas que padecen la condición médica referida. Por lo tanto, el caso sub-judice supera el requisito de la subsidiariedad, y por esta razón se desestimarán los argumentos esgrimidos por el juez de segunda instancia, quien revocó la protección tutelar otorgada por el juez de instancia, argumentando la falta de subsidiariedad, en cuanto el actor contaba con otros mecanismos de defensa judicial.

(v) La Corte recuerda la naturaleza y características de la acción de tutela, y su procedencia contra particulares cuando están encargados de la prestación de un servicio público, o cuando afecta grave e inminentemente el interés colectivo o respecto de quienes se hallen en estado de subordinación o indefensión, como ocurre en el caso sub judice donde se evidencia la subordinación a la que se encontraba sometido el actor respecto de las empresas accionadas. De similar manera, para la Sala es evidente que existe una relación asimétrica de poder entre el actor y las entidades demandadas, toda vez que dichas empresas tienen superioridad frente al trabajador.

(vi) Encuentra la Sala que en este asunto obra prueba suficiente de la relación laboral existente entre el accionante y las accionadas, que consta en un contrato laboral, y de conformidad con lo manifestado por el accionante en los hechos de la presente acción en donde sostiene: (a) que en el mes de mayo de 2013 ingresó a trabajar con la Empresa Unión Temporal Milán Ingienería, en la obra que adelanta para el Municipio de Aguazul en la construcción del acueducto para dicho municipio en el departamento de Casanare; (b) que en el mes de diciembre la Empresa liquidó a todos los trabajadores y en el mes de enero de 2014, volvieron a vincularlos para continuar con la ejecución del contrato; (c) que el 21 de enero de 2014 ingresa a urgencias en el hospital de Aguazul-Casanare, por presentar dolor abdominal, fiebre, tensión alta, motivo por el cual le dieron incapacidad;

(d) que el tres (3) de febrero de 2014, estando aún incapacitado, le diagnosticaron en la clínica Casanare un tumor en el abdomen, por lo que lo remitieron a Bogotá para realizarle una cirugía en una clínica de tercer nivel;

(e) que el once (11) de marzo de 2014, en la clínica Jorge Piñeros Corpas le realizaron la cirugía, la cual se complicó y lo debieron ingresar a cuidados intensivos, y según el accionante todas las incapacidades fueron entregadas a la empresa, sin embargo nunca le efectuaron el pago de las mismas; (f) que al día siguiente de la operación, la esposa del accionante recibió una llamada de la secretaria de la Empresa Unión Temporal Milán Ingeniería, quien le informó que el señor Vitelio Guio estaba despedido y que autorizara a alguien para que recibiera la liquidación, frente a lo cual, la esposa del accionante les manifestó que él estaba en cuidados intensivos, que no lo despidieran y que necesitaba continuar con el seguro; (g) que fue necesario realizarle una nueva cirugía, por lo tanto estuvo en el Hospital durante dos meses más, y en el mes de mayo de 2014 la empresa lo desafilió, por lo que debió acudir a préstamos para continuar pagando el seguro, a fin de que lo continuaran atendiendo; (h) que en el mes de agosto de 2014 remitió la última incapacidad a la empresa pero ésta no fue recibida, y le informaron que no iban a pagar dichas incapacidades.

(vii) Constata la Sala que a pesar de que el actor se realizó dos cirugías y estaba incapacitado, la Empresa Unión Temporal Milán Ingeniería lo desvinculó el 30 de abril de 2014, y en el mes de mayo de 2014 lo desafilió al seguro de salud, apareciendo desde el 01 de mayo de 2014 como cotizante independiente, tal y como obra prueba dentro del plenario de conformidad con el dicho del actor y la aceptación que hace el representante legal de la Empresa Unión Temporal Milán Ingeniería, y se observa en el folio 7 del cuaderno principal.

(viii) Del análisis del expediente, se concluye que el accionante Vitelio Guio fue desvinculado por las accionadas de su relación laboral existente, estando el accionante incapacitado y sin mediar autorización por parte de la autoridad competente.

(ix) De otra pate, esta Sala desestima los argumentos presentados por la Empresa de Servicios Públicos de Aguazul ESPA S.A. E.S.P. en la contestación de la acción de tutela en donde manifestó que no existe vínculo laboral alguno con el actor, y que éste existe solo con la Empresa Unión Temporal Milán Ingeniería, ya que para esta Corporación es claro, tal y como lo ha puesto de relieve la jurisprudencia constitucional, que entre la Empresa de Servicios Públicos de Aguazul ESPA S.A. E.S.P. y la Empresa Unión Temporal Milán Ingienería, existe una responsabilidad solidaria en lo referente a la vulneración de los derechos fundamentales de la protección laboral reforzada del trabajador incapacitado, seguridad social y mínimo vital, con ocasión del despido que le hicieran al señor Vitelio Guio, sin solicitar el respectivo permiso a la autoridad competente para efectos de prescindir de los servicios del accionante, en razón a su estado de incapacidad en el que se encuentra.

(x) Igualmente, este Tribunal reitera la protección constitucional de estabilidad laboral reforzada de que gozan los trabajadores que se hallan en estado de incapacidad, de discapacidad, de vulnerabilidad o debilidad manifiesta, situaciones en donde esta Corporación ha diferenciado entre trabajadores calificados como discapacitados y aquellos que padecen de un deterioro o disminución de su estado de salud física, mental, psíquica o sensorial, que afecta su capacidad y funciones laborales, encontrándose todos ellos cobijados por la protección constitucional especial mencionada, como sucede en el presente caso con el actor Vitelio Guio.

(xi) De este derecho a la estabilidad laboral reforzada del trabajador en estado de incapacidad, discapacidad, indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta por razones de su salud, por causa de accidentes o enfermedades bien sea de origen laboral o común que disminuyen su capacidad laboral, la jurisprudencia ha concluido que el empleador se encuentra en la obligación de reintegrarlos y de reubicarlos, en unas condiciones iguales o similares a las que gozaba antes del despido y atendiendo a sus condiciones de salud y a las indicaciones o prescripciones médicas, y todo ello, independientemente del tipo de contrato laboral de que se trate, lo cual es aplicable al caso sub examine .

(xii) Igualmente, la jurisprudencia de esta Corte ha sido contundente al sostener que cuando el patrono conoce del estado de salud de su empleado y estando en la posibilidad de reubicarlo en un nuevo puesto de trabajo, no lo hace, y por el contrario, lo despide sin justa causa, esta situación implica la presunción legal de que el despido se efectuó como consecuencia de dicho estado de salud, abusando de una facultad legal para legitimar su conducta omisiva. Por tanto, para esta Sala de Revisión se debe dar aplicación a la presunción legal de la conexidad existente entre el despido y la situación de salud del accionante, dado que la Empresa Unión Temporal Milán Ingienería tenía pleno conocimiento de la situación de salud del accionante, por cuanto su internación en urgencias en el hospital de Aguazul-Casanara y su posterior traslado a Bogotá a la Cínica Jorge Piñeros Corpas de Saludcoop, en donde se le diagnosticó un tumor abdominal y la necesidad de realizar cirugías, situación que se dio durante la vigencia del contrato con dicha Empresa. De esta manera, es lógico y razonable que la Empresa tuviera pleno conocimiento del estado de salud de trabajador, amén de las incapacidades otorgadas al mismo, y por tanto debía solicitar el permiso del Ministerio de la Protección Social para dar por terminado el contrato, así como cumplir con las indemnizaciones y prestaciones legales del caso.

(xiii) De otra parte, la Sala encuentra que en este caso las empresas demandadas incumplieron con el principio de solidaridad, según el cual se debe prodigar un especial trato a los trabajadores que hayan visto reducida su capacidad laboral con ocasión de un accidente de trabajo o de una enfermedad común o profesional. Así las cosas, es notorio, que los empleadores, no prodigaron un especial trato al actor que vió reducida drásticamente su capacidad laboral con ocasión de una grave enfermedad, por causa de un tumor abdominal, materializando de esta manera el estado de vulnerabilidad, debilidad manifiesta e indefensión del trabajador. Igualmente, la empresa incumplió con este principio de solidaridad social al no buscar la reinstalación del trabajador incapacitado a su puesto de trabajo, o su reubicación en uno que no suponga un riesgo para su salud.

(xiv) Constata este Tribunal que en este caso se violó el derecho a la salud del actor, así como el derecho al mínimo vital y a la vida del tutelante en condiciones dignas, ya que la Empresa Unión Temporal Milan Inginería desvinculó laboralmente y desafilió en salud al actor por razones de tipo contractual o legal, poniendo en riesgo estos derechos.

(xv) En este mismo orden de ideas, se advierte que el accionante se encuentra en una situación de extrema vulnerabilidad y debilidad manifiesta, por cuanto de conformidad con lo expresado en el libelo y probado dentro del expediente, no cuenta con recursos para continuar pagando el seguro de salud, su esposa no puede trabajar porque se ha dedicado a cuidarlo, y al momento de interponer la tutela se encontraba en un grave estado de salud, pues padecía de una herida abierta, lo que implicaba que debían realizarle curaciones diarias y debe seguir una dieta especial.

(xvi) Finalmente, la Corte encuentra que constituye un hecho revictimizante, el que la esposa del actor haya presentado una queja ante la Personería Municipal de Aguazul-Casanare, informando respecto del atropello del que ha sido víctima su esposo, a fin de que el Municipio interviniera, pero no haya recibido respuesta alguna, lo cual resulta igualmente violatorio del derecho de petición –art.23 CP-.

(xvii) En suma, la Sala colige que en el presente caso se configura la vulneración del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de un trabajador en estado de incapacidad, discapacidad, indefensión, vulnerabilidad y debilidad manifiesta por razones de salud, ya que este Tribunal ha comprobado: (a) el estado de discapacidad del actor, el cual padece de un tumor abdominal, que lo coloca en una situación de debilidad manifiesta y lo hace sujeto de protección especial; (b) las accionadas no cumplieron con el requisito de solicitar la autorización por parte del Ministerio de la Protección Social, de manera que se evidencia la violación de este requisito legal constitucionalmente protegido; y (c) al darse por terminado unilateralmene por parte de la accionante la relación laboral con el actor, se aplica la presunción legal de que esta desvinculación se originó como consecuencia del estado de padecimiento de salud del actor, del cual la Empresa estaba informada, tal y como se derivan de los hechos narrados y las pruebas aportadas.

(xviii) Con fundamento en todas las anteriores consideraciones, este Tribunal revocará la decisión de segunda instancia, que a su vez revocó el fallo de primera instancia, mediante el cual se concedió el amparo de los derechos fundamentales de la protección laboral reforzada del trabajador incapacitado, seguridad social y mínimo vital, adoptando diferentes órdenes, y en consecuencia concederá la tutela de manera definitiva interpuesta e impartirá las siguientes órdenes, en el mismo sentido del fallo de primera instancia:

(a) Que en el término máximo de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, se reintegre al actor en forma inmediata al cargo que venía ocupando, o a uno de igual o semejante jerarquía al que el demandante venía desempeñando, si él lo quiere, en el cual pueda desempeñarse teniendo en cuenta su afectación de salud con el cumplimiento de las indicaciones dadas por el médico tratante.

(b) Que dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo, las accionadas paguen al señor Vitelio Guio la indemnización correspondiente a los 180 días de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y se pongan al día con sus cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales. Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas.

(c) Finalmente, con el fin de proteger el derecho fundamental al mínimo vital, y de conformidad con la jurisprudencia constitucional, la Corte decidirá ordenar a las empresas accionadas realizar el pago de los salarios dejados de percibir a partir del día del despido hasta que se realice el reintegro o reubicación del actor, dada la ineficacia de la terminación unilateral del contrato.

(d) Adicionalmente, la Corte solicitará al Ministerio de Protección Social que delegue un inspector de trabajo, para que verifique, dentro del primer mes siguiente contado a partir de la reubicación, las condiciones laborales en las que el accionante Vitelio Guio se está desempeñando en la Empresa Accionada, de conformidad con la parte motiva de esta sentencia.

7.2.5. ANTECEDENTES DEL EXPEDIENTE T- 4827562 (i) La señora Kety del Socorro Sarmiento Ordosgoitia quien obra en nombre propio y en contra de la entidad Temporales UNO - A Bogotá S.A., presentó acción de tutela, por la vulneración de los derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad, al mínimo vital en conexión con la vida y la seguridad social y los que se deriven del mismo, en razón a que fue dado por terminado su contrato de trabajo a término fijo por parte de la Empresa Temporales UNO-A Bogotá S.A., el día 25 de noviembre de 2014, el cual tenía término hasta el día 17 de enero de 2015, argumentando que la misión de trabajo en el Fondo Nacional del Ahorro se había dado por terminada en noviembre de 2014. La accionante considera que tal terminación anticipada e injustificada de su contrato tiene una conexión directa con su estado de discapacidad, al haber sufrido una traquetomía en el año 2011, la cual le fue realizada por una orden impartida a través de una tutela. Argumenta que esta discapacidad era conocida ampliamente por la empresa, la cual además respondió negativamente unos derechos de petición que la actora le presentó, tanto el 28 de noviembre, como el 3 de diciembre de 2014, solicitando ser reubicada de conformidad con sus condiciones de discapacidad.

(ii) La entidad accionada Temporales UNO-A Bogotá S.A., por intermedio de su representante legal Marta García, dio respuesta a esta acción de tutela argumentando que (a) no existe ningún documento médico que ordene una reubicación laboral y, que (b) finalmente terminada la relación contractual entre Temporales UNO-A Bogota y la usuaria Fondo Nacional del Ahorro, terminó la labor contratada con la ex trabajadora. De esta manera, considera que no se están vulnerando los derechos fundamentales alegados por la accionante.

Por su parte, el Fondo Nacional del Ahorro, vinculado al presente proceso de tutela, dio respuesta argumentando que esa entidad no ha vulnerado los derechos fundamentales de la actora, por cuanto la Empresa TEMPORALES UNO-A suministró al Fondo personal en misión conforme a los lineamientos establecidos en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990

y Decreto 4369 de 2006 y en tal sentido existió un contrato de prestación de servicios suscritos con la Empresa de Servicios Temporales UNO-A Bogotá S.A.

(iii) El juez de instancia, el Juzgado Veintisiete Civil Municipal de Bogotá, mediante sentencia del dieciséis (16) de febrero de dos mil quince (2015), decidió denegar el amparo de tutela reclamado en contra de la Empresa Temporales UNO-A Bogota S.A., ya que a su juicio no existió una relación de causalidad entre la terminación del contrato de trabajo de la empleada y el estado de discapacidad de la misma, sino que la terminación del contrato de trabajo no se debió a la condición de discapacidad, razón por la cual la ruptura no es digna de reproche constitucional.

7.2.5.1 Análisis de la Corte (i) El problema jurídico que se debe resolver en el asunto bajo examen es determinar si la Empresa Temporales UNO-A Bogotá S.A., y el Fondo Nacional del Ahorro, vinculado al presente proceso de constitucionalidad, desconocieron el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la actora, y con ello vulneraron sus derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social, a la salud, al mínimo vital y a la vida en condiciones dignas, al dar por terminado su contrato laboral a término fijo, sin la respectiva autorización del Ministerio de la Protección Social, no obstante que se encuentra comprobado dentro del plenario, que la actora padece de una traquetomía desde el año 2011, padecimiento de salud que la coloca en una situación de discapacidad, de indefensión, de vulnerabilidad y de debilidad manifiesta.

De conformidad con las pruebas allegadas y los hechos constatados en el expediente, la Sala Novena de Revisión de esta Corporación concluye que la presente acción de tutela no solo es procedente de manera excepcional, ya que se evidencia un estado de discapacidad e indefensión de la actora, y con el fin de evitar un perjuicio irremediable, sino que debe prosperar la protección tutelar de manera definitiva.

(ii) La acción de tutela no constituye prima facie un mecamismo principal para debatir y solucionar conflictos laborales, sin embargo, en el presente asunto, se encuentra que la acción constitucional es procedente de manera excepcional con el fin de proteger derechos laborales relativos a la estabilidad laboral reforzada por la terminación unilateral de un contrato de trabajo a término fijo, y con el fin de evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

(iii) En este caso, la Corte reitera que la tutela es igualmente procedente respecto de contratos a término fijo y frente a cualquier tipo de contratos, y no solo frente a contratos a término indefinido, cuando se trata, como en el presente asunto, de eventos en los que el empleador o patrono desconoce la estabilidad laboral reforzada de que goza la accionante, por ser una trabajadora en estado de discapacidad, quien ha sufrido una traquetomía desde el año 2011.

(iv) Se evidencia que la actora se encuentra dentro del grupo de sujetos de especial protección constitucional, de conformidad con el artículo 44 CP, ya que está probado con suficiencia dentro del expediente que la ciudadana Kety del Socorro Sarmiento Ordosgoitia ha sido intervenida quirúrgicamente con una traquetomía , situación que la convierte en titular del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

(v) En estos casos, de conformidad con la jurisprudencia de esta Corporación, es claro que no deben agotarse los mecanismos o recursos de las jurisdicciones ordinarias, laboral o contenciosa administrativa, sino que la tutela puede utilizarse como mecanismo principal para debatir situaciones que son propias de la justicia ordinaria. En este sentido, la Sala considera que, dado que se encuentra confirmada la condición médica de la actora, a quien le fue realizada una traquetomía, resulta procedente su aspiración de obtener la protección de sus derechos por la vía constitucional en lugar de acudir al proceso ordinario laboral, mecanismo en principio idóneo para discutir el reintegro, pero que carece de la eficacia suficiente frente al grupo poblacional de las personas que padecen la condición médica referida.

(vi) De otra parte, este Tribunal encuentra que la presente tutela es procedente igualmente contra particulares, de conformidad con el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, que prevé dentro de las causales la relación de subordinación

entre las partes del proceso, como ocurre en las relaciones derivadas del contrato de trabajo, circunstancia que se evidencian en el caso sub examine.

(vii) La Corte constata que la actora se ha encontrado vinculada por medio de contratos a término fijo que han sido renovados por aproximadamente tres años con la Empresa Temporal UNO-A Bogotá S.A., los cuales fueron prorrogados de manera indefinida, y que no obstante que la actora se encontraba en estado de discapacidad por haber sido sometida a una operación quirúrgica de traquetomía, lo que la convierte en una trabajadora en estado de discapacidad y acreedora del derecho a la estabilidad laboral reforzada, su contrato fue terminado de manera anticipada y unilateralmente por la empresa temporal UNO-A Bogotá S.A.

(viii) Debe reiterar la Sala que la protección tutelar de la estabilidad laboral reforzada de que gozan los trabajadores en estado de incapacidad, de discapacidad, de afectación o disminución física, psicológica o sensorial, o en estado de indefensión, de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta por sus circunstancias de salud, es procedente independientemente del contrato o vínculo laboral de que se trate. De esta manera, no solo procede para los contratos a término indefinido, sino igualmente como en el caso que nos ocupa, para los contratos a término fijo, máxime, cuando los mismos han sido renovados o prorrogados de manera continua o indefinida.

Igualmente, la protección tutelar es procedente frente a las empresas temporales de empleo, como en el caso que ahora nos ocupa, que en muchas ocasiones son utilizados como una forma o estrategia sistemática para desconocer las cargas prestacionales y los derechos fundamentales de orden laboral de los trabajadores, quienes se encuentran en una situación de subordinación e indefensión frente a sus patronos o empresas empleadoras temporales.

(ix) De la información aportada dentro del expediente la Corte evidencia las siguientes circunstancias: (a) La accionante estuvo vinculada laboralmente a la Empresa Temporales UNO-A Bogotá S.A. desde el año 2011, mediante contratos a término fijo que se venían prorrogando de manera continua, y fue informada de la terminación anticipada de su contrato de trabajo a término fijo, el día 25 de noviembre del año 2014, por medio de correo electrónico, no obstante que su contrato de trabajo terminaba el 17 de enero de 2015.

(b) Para justificar el despido de la actora, la Empresa argumentó que se había terminado el contrato de misión con el Fondo Nacional del Ahorro, con fecha de desvinculación 30 de noviembre del mismo año.

(c) La accionante sostuvo que le envió dos derechos de petición a la Empresa, tanto el 28 de noviembre, como el 3 de diciembre del 2014, en donde les solicitó que la reubicaran en otro cargo que estuviera acorde con su condición de discapacidad, peticiones que le fueron contestadas por escrito calendado el 12 de diciembre de 2014, y en donde le informaban que no era posible atender su solicitud.

(d) Por tanto, la accionante pone de manifiesto que padece de una situación particular de estado de discapacidad que es plenamente conocida por la Empresa. Menciona que fue intervenida quirúrgicamente con la práctica de una traquetomía en el año 2011, de la cual no padecía cuando comenzó a trabajar en la Empresa accionada, y que fue operada gracias a una tutela que interpuso con dicho fin, así como que su tratamiento no puede ser interrumpido abruptamente al ser desafiliada de la seguridad social en salud por no tener empleo.

(x) La Sala reitera que el artículo 26 de la ley 361 de 1997 establece que el despido de una persona en razón de una “ limitación” , sin autorización previa de la autoridad del trabajo, es absolutamente ineficaz. Es decir, carece de efectos, razón por la cual, en caso de producirse, el juez debe ordenar el reintegro laboral del afectado y el pago de 180 días de salario como sanción por el desconocimiento de la especial protección que cobija a las personas con discapacidad. De hecho, esa protección se extiende a todos aquellos que se encuentren en condición de debilidad manifiesta por enfermedad, con independencia si la limitación es leve o severa.

En este proceso se encuentra acreditado que la peticionaria sostuvo un vínculo laboral con la entidad accionada y que, previa a la notificación que la Empresa le remitiera, informándole sobre la finalización de su relación laboral, no existió autorización del Ministerio del Trabajo.

(xi) Establecida la titularidad del derecho fundamental a la estabilidad reforzada en cabeza de la peticionaria, y verificada la existencia de un vínculo laboral que culminó sin autorización del Ministerio del Trabajo, la procedencia del amparo en principio se encuentra condicionada a que se pruebe la conexión entre el despido y la condición de discapacidad del afectado. La Sala recuerda que en este escenario debe aplicarse la presunción de despido discriminatorio en favor del peticionario, de ahí que sea el empleador o patrono quien debe demostrar que el despido del tutelante se produjo como resultado de una justa causa.

(xii) En punto a este tema, disiente este Tribunal de las razones arguidas por el juez de instancia para negar la tutela, en cuanto a que considera que no se evidencia el nexo causal entre la razón del despido o la terminación anticipada del contrato de trabajo a término fijo de la Empresa accionada con la actora, y el estado de discapacidad, de indefensión, de vulnerabilidad y debilidad manifiesta de ésta. Por el contrario, la jurisprudencia de esta Corte ha establecido pacífica y reiteradamente que existe una presunción legal de relación causal entre el despido o terminación del vínculo laboral entre un empleador o patrono y un trabajador en estado de incapacidad, discapacidad, indefensión, debilidad o vulnerabilidad manifiesta en razón de su estado de salud, de su afectación o disminición física, mental o sensorial, y que por tanto se invierte la carga de la prueba en cabeza del empleador, quien tiene que demostrar la existencia de una causal objetiva para el despido, y desvirtuar así el nexo causal que se presume entre la discapacidad, en este caso de la accionante, y la terminación anticipada del contrato a término fijo, esto es, que el empleador logre demostrar que no existe una relación de causa a efecto entre la condición física de la trabajadora y la ruptura del vínculo laboral.

Para esta Corte la presunción legal de despido sin justa causa y en razón del estado de discapacidad de la actora no se logra desvirtuar por parte de la Empresa Union Temporales UNO-A Bogotá S.A., y el Fondo Nacional del Ahorro, por lo siguiente: (a) La actora tenía un vínculo laboral con la accionada desde el año 2011 mediante contratos a término fijo que se venían prorrogando continuamente. (b) El contrato a término fijo que vencía el 17 de enero de 2015 fue terminado anticipadamente por la accionante el día 25 de noviembre del año 2014, por medio de correo electrónico. (c) A pesar de que para justificar el despido de la actora, la Empresa argumentó que se había terminado el contrato de misión con el Fondo Nacional del Ahorro, con fecha de desvinculación 30 de noviembre del mismo año.

Esta Corporación considera que la Empresa accionada, en atención al derecho a la estabilidad laboral reforzada, los derechos a la salud, al mínimo vital y a la vida en condiciones dignas, y teniendo en cuenta los derechos de petición enviados por la accionante solicitando su reubicación en un cargo que tuviera en cuenta sus condiciones especiales de discapacidad física; y en cumplimento del principio de solidaridad para con aquellos trabajadores que padecen situaciones de discapacidad; ha debido reubicar a la actora en otro cargo o empleo acorde con sus condiciones especiales de salud. (d) La accionante pone de manifiesto que padece de una situación particular de estado de discapacidad que es plenamente conocida por la Empresa.

Por todo lo anterior, es razonable concluir que la Empresa accionada no solo no logró desvirtuar la presunción legal y aportar la prueba objetiva respecto de que no existió conexión entre el despido y el padecimiento de salud de la actora, sino que muy por el contrario, por los hechos y pruebas que obran en el expediente se puede deducir que existió tal conexidad directa e inmediata entre el despido y el estado de discapacidad de la tutelante por sufrir de una traquetomia.

(xiii) Igualmente, la Sala reitera su jurisprudencia sobre la protección de la estabilidad laboral reforzada aún en contratos con empresas temporales y empleados en calidad de “misión”, así como respecto de la responsabilidad solidaria que existe entre la empresa contratista y la beneficiaria respecto de los derechos laborales de los trabajadores. De este modo,

no son de recibo los argumentos presentados por el Fondo Nacional del Ahorro en la contestación de la acción de tutela en donde manifestó que no existe vínculo laboral alguno con la actora, y que éste solo existe con la Empresa Temporal UNO-A Bogotá, por cuanto para esta Corporación es claro que entre estas empresas existe una responsabilidad solidaria en lo referente a la protección de los derechos fundamentales de la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora incapacitada, seguridad social y mínimo vital, con ocasión del despido que le hicieran a la accionante, sin solicitar el respectivo permiso a la autoridad competente, en razón al estado de incapacidad en el que se encuentra.

(xiv) Adicionalmente, la Corte pone de relieve la especial y extrema condición de vulnerabilidad y debilidad manifiesta en que se encuentra la actora, no solo por su despido y la violación a su estabilidad laboral reforzada, y la consecuente vulneración de su derecho al trabajo, y a la salud, sino también a su mínimo vital y vida en condiciones de dignidad, puesto que a causa de su despido ha sido desvinculada del sistema general de seguridad social en salud en el régimen contributivo, así como a la cotización de pensiones.

(xv) Finalmente, la Sala reitera el principio de solidaridad aplicado a la estabilidad laboral reforzada, y colige que en el presente caso el empleador vulneró este principio, puesto que se trata de un evento en que en que la Empresa accionada fue indiferente al estado de discapacidad de la accionante, y con ello la Empresa contra la cual se dirige la presente tutela omitió auxiliar a la actora.

Es claro que el conocimiento de la patología de la tutelante implicaba que la única opción válida en términos constitucionales para la Empresa accionada era reconsiderar su decisión resolutoria del contrato, o mínimamente solicitar la autorización del Ministerio de Protección, puesto que el principio de solidaridad establece un patrón de conducta que obligaba al demandado a tratar dignamente a la trabajadora, mucho más si su despido no sólo compromete su derecho a una vida en condiciones de dignidad, y además afecta su capacidad de atender su enfermedad, pues la terminación de la relación laboral implicaba su desvinculación del sistema general de la seguridad social.

(xvi) En suma, este Tribunal concluye que se configura la vulneración al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la ciudadana Kety del Socorro Sarmiento Ordosgoitia, trabajadora en estado de discapacidad, ya se ha establecido (a) el estado de discapacidad de la actora, la cual fue intervenida quirúrgicamente con la operación de traquetomía desde el año 2011, lo que la coloca en una situación de discpacidad, de vulnerabilidad y debilidad manifiesta y como sujeto de protección especial, de conformidad con la jurisprudencia constitucional; (b) la Empresa accionada no cumplió con el requisito de solicitar la autorización por parte del Ministerio de la Protección Social, el cual exige el ordenamiento jurídico, de manera que esta Corporación evidencia la violación de este requisito legal constitucionalmente protegido; y (c) al darse por terminado unilateralmene por parte de la accionada la relación laboral con la actora, se debe aplicar la presunción legal de que esta desvinculación se originó como consecuencia del estado de padecimiento de salud de la actora.

(xvii) Por tanto, al configurarse la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la actora, la consecuencia constitucional para la protección de los derechos fundamentales de la tutelante es el reintegro de la trabajadora por vía del amparo constitucional, motivo por el cual, esta Sala concluye la necesidad de revocar la sentencia de instancia, y en su lugar conceder la tutela de manera definitiva.

En consecuencia se impartirán las siguientes órdenes a la empresa accionada: (a) Que en el término máximo de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, la Empresa Temporales UNO-A Bogotá S.A. y el Fondo Nacional del Ahorro reintegren a la actora Kety del Socorro Sarmiento Ordosgoitia en forma inmediata al cargo que venía ocupando, o a uno de igual o semejante jerarquía al que la demandante venía ocupando, en el cual pueda desempeñarse teniendo en cuenta su afectación de salud con el cumplimiento de las indicaciones dadas por el médico tratante.

(b) Que las Empresas accionadas se pongan al día con los aportes a salud, pensión y riesgos profesionales de la accionante, hasta tanto se mantenga la relación laboral entre los mismos, o la actora sea pensionada por invalidez, y que tales pagos los realice no como una nueva cotización sino como aportes dejados de cancelar, es decir, sin solución de continuidad.

(c) Finalmente, con el fin de proteger el derecho fundamental al mínimo vital, y de conformidad con la jurisprudencia constitucional, la Corte decidirá ordenar a las Empresas accionadas realizar el pago de los salarios dejados de percibir por la actora a partir del día del despido hasta que se realice el reintegro de la accionante, dada la ineficacia de la terminación unilateral del contrato.

V. DECISIÓN Con fundamento en las consideraciones expuestas en precedencia, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

PRIMERO : REVOCAR la sentencia calendada el dos (2) de diciembre de dos mil catorce (2014), por el juez de segunda instancia, Juzgado Primero Penal del Circuito del Distrito Judicial de Bucaramanga, dentro del Expediente T-4811462, cuyo actor es el señor Sergio René Suárez Lagos , en donde se decidió revocar la sentencia impugnada de fecha 16 de octubre, proferida por el Juzgado Noveno Penal Municipal con Función de Conocimiento de Bucaramanga, en cuya sentencia del 16 de octubre de 2014, resolvió conceder de forma transitoria la tutela formulada por el actor en contra de la Cooperativa Multiactiva de Transportadores Omega Ltda..

SEGUNDO.- En consecuencia, CONCEDER el amparo del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del actor y ORDENAR a la Cooperativa Multiactiva de Transportadores Omega Ltda.

que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia – si el accionante así lo desea –, reintegre al ciudadano Sergio René Suárez Lagos en forma inmediata al cargo que venía ejerciendo o a uno de jerarquía igual o similar al que desempeñaba, en el que se atiendan sus condiciones de salud. En todo caso, deberá ser reubicado de acuerdo con sus recomendaciones médicas.

TERCERO.- ORDENAR a la Cooperativa Multiactiva de Transportadores Omega Ltda . que , dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo, pague al señor Sergio René Suárez Lagos la indemnización correspondiente a los 180 días de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y se ponga al día con sus cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales. Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas.

CUARTO.- ORDENAR a la Cooperativa Multiactiva de Transportadores Omega Ltda. que dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo, pague al señor Sergio René Suárez Lagos los salarios y las prestaciones sociales que legalmente correspondan dejados de percibir durante el tiempo que fue desvinculado de la empresa demandada hasta que se materialice su reintegro o reubicación laboral.

QUINTO.- REVOCAR la sentencia proferida en segunda instancia, dentro del Expediente T-4816526, cuyo actor es el señor Wilman Buitrago Galeano , por el Juzgado Segundo de Familia de Tulúa – Valle, en fallo calendado el diecinueve (19) de diciembre de dos mil catorce (2014), mediante la cual decidió confirmar en todas sus partes la sentencia No. 042 del 24 de noviembre de 2014, proferida por el Juzgado Promiscuo Municipal de San Pedro – Valle, la cual negó el amparo de los derechos fundamentales a la salud, la seguridad social, la vida, el trabajo y la igualdad del actor.

SEXTO.- En consecuencia, CONCEDER el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada del ciudadano Wilman Buitrago Galeano , y ORDENAR a la Empresa Sociedad Agroindustria Santa María S.A.S .

que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia – si el accionante así lo desea –, reintegre al accionante en forma inmediata a un cargo con jerarquía semejante al que venía

desempeñando en el que se atiendan sus condiciones de salud. En todo caso, deberá ser reubicado de acuerdo con sus recomendaciones médicas.

SEPTIMO.- ORDENAR a la Empresa Sociedad Agroindustria Santa María S.A.S. que, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo, pague al ciudadano Wilman Buitrago Galeano la indemnización correspondiente a los 180 días que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y se ponga al día con sus cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales.

Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas. OCTAVO.- SOLICITAR al Ministerio de Protección Social que delegue un inspector de trabajo, para que verifique, dentro del primer mes del siguiente contado a partir de la reubicación, las condiciones laborales en las que el accionante Wilman Buitrago Galeano se está desempeñando en la Empresa Accionada, de conformidad con la parte motiva de esta sentencia.

NOVENO .- CONFIRMAR la sentencia de instancia, dentro del Expediente T-4821048, proferida por el Juzgado Tercero Penal Municipal con Función de Conocimiento de Villavicencio – Meta, que mediante fallo del veinticuatro (24) de diciembre de 2014, decidió negar por improcedente la acción de tutela impetrada por el ciudadano Héctor María Saray Saray contra la señora María Aurora Ortegón de Ortegón conforme a las consideraciones expuestas en el presente fallo.

DÉCIMO .- REVOCAR la sentencia de segunda instancia, dentro del Expediente T- 4821541, cuyo actor es el señor Vitelio Guio , dictada por el Juzgado Primero Promiscuo de Familia, de Yopal, Casanare, mediante sentencia calendada el siete (07) de enero de dos mil quince (2015), que decidió “ Revocar el fallo impugnado ”, fallado por el Juzgado Promiscuo Municipal de Aguazul Casanare, mediante decisión del catorce (14) de octubre de dos mil catorce (2014), en el cual se concedió la tutela y se profieron diferentes órdenes para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada del trabajador incapacitado, seguridad social, el mínimo vital y la vida en condiciones de dignidad.

DÉCIMO PRIMERO.- En consecuencia, CONCEDER el amparo del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del actor y ORDENAR a la Empresa Unión Temporal Milan Ingienería, y la Empresa de Servicios Públicos de Aguazul “ESPA E.S.P” , que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia – si el accionante así lo desea –, y una vez finalizadas sus incapacidades, reintegre al ciudadano Vitelio Guio en forma inmediata al cargo que venía ejerciendo o a uno de jerarquía igual o similar al que desempeñaba, en el que se atiendan sus condiciones de salud. En todo caso, deberá ser reubicado de acuerdo con sus recomendaciones médicas.

DÉCIMO SEGUNDO.- ORDENAR a la Empresa Unión Temporal Milan Ingienería y la Empresa de Servicios Públicos de Aguazul “ESPA S.A. E.S.P” , que dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo, pague al señor Vitelio Guio la indemnización correspondiente a los 180 días de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y se ponga al día con sus cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales. Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas.

DÉCIMO TERCERO.- ORDENAR a la Empresa Unión Temporal Milan Ingienería y la Empresa de Servicios Públicos de Aguazul “ESPA S.A. E.S.P.” , que dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo, pague al señor Vitelio Guio los salarios y las prestaciones sociales que legalmente correspondan dejados de percibir durante el tiempo que fue desvinculado de la empresa demandada hasta que se materialice su reintegro o reubicación laboral, o hasta tanto se le reconozca y se le pague efectivamente una pensión de invalidez.

DÉCIMO CUARTO.- SOLICITAR al Ministerio de Protección Social a efectos de que delegue un inspector de trabajo, para que verifique, dentro del primer mes del siguiente contado a partir de la reubicación, las condiciones laborales en las

que el accionante Vitelio Guio se está desempeñando en las Empresas Accionadas, de conformidad con la parte motiva de esta sentencia.

DÉCIMO QUINTO. REVOCAR la sentencia de instancia dictada por el Juzgado Veintisiete Civil Municipal de Bogotá, dentro del EXPEDIENTE T- 4827562, cuya actora es la señora Kety del Socorro Sarmiento Ordosgoitia , mediante sentencia del dieciséis (16) de febrero de dos mil quince (2015), en donde decidió:

“PRIMERO. DENEGAR el amparo de tutela reclamado a nombre de la ciudadana KETY DEL SOCORRO SARMIENTO ORDOSGOITIA, identificada con C.C.No.51.604.827 en contra la empresa TEMPORALES UNO-A BOGOTÁ por las razones expuestas en la parte considerativa de esta decisión.” DÉCIMO SEXTO.- En consecuencia, CONCEDER el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la ciudadana Kety del Socorro Sarmiento Ordosgoitia , y ORDENAR a la Empresa Temporales UNO-A Bogotá S.A. y al Fondo Nacional del Ahorro , que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia – si la accionante así lo desea –, reintegren a la actora en forma inmediata a un cargo con jerarquía semejante al que venía desempeñando en el que se atiendan sus condiciones de salud. En todo caso, deberá ser reubicada de acuerdo con sus recomendaciones médicas.

DÉCIMO SEPTIMO.- ORDENAR a la Empresa Temporales UNO-A Bogotá S.A. y al Fondo Nacional del Ahorro que, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo, pague a la ciudadana Kety del Socorro Sarmiento Ordosgoitia, la indemnización correspondiente a los 180 días que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y se ponga al día con sus cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales. Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas.

Notifíquese, comuníquese, cúmplase e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional. MYRIAM AVILA ROLDAN Magistrada (E) Ponente MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Magistrada MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaría General Auto 323/17 Referencia:

Solicitud de aclaración de la Sentencia T-461 de 2015 Magistrada Ponente: DIANA FAJARDO RIVERA Bogotá D.C., veintinueve (29) de junio de dos mil diecisiete (2017) La Sala Novena de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, adopta el presente Auto, con fundamento en los siguientes, ANTECEDENTES 1. Mediante la Sentencia T-461 de 2015 [73] , la Corte Constitucional decidió 5 acciones de amparo relacionadas con el derecho a la estabilidad laboral reforzada. Respecto del expediente T-4827562, la Sala concedió la protección de los derechos fundamentales invocados por la ciudadana Kety del Socorro Sarmiento Ordosgoitia, quien fue despedida por el empleador, a pesar de su condición de discapacidad, y sin que mediara la respectiva autorización por parte del Ministerio de la Protección Social. Por consiguiente, ordenó:

“DÉCIMO SEXTO.- (…) a la Empresa Temporales UNO-A Bogotá S.A. y al Fondo Nacional del Ahorro, que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia – si la accionante así lo desea –, reintegren a la actora en forma inmediata a un cargo con jerarquía semejante al que venía desempeñando en el que se atiendan sus condiciones de salud. En todo caso, deberá ser reubicada de acuerdo con sus recomendaciones médicas”.

“DÉCIMO SÉPTIMO.- (…) a la Empresa Temporales UNO-A Bogotá S.A. y al Fondo Nacional del Ahorro que, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo , pague a la ciudadana Kety del Socorro Sarmiento Ordosgoitia, la indemnización correspondiente a los 180 días que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y se ponga al día con sus cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales. Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas”.

2. El 29 de enero de 2016, el Apoderado Especial del Fondo Nacional del Ahorro presentó ante esta Corporación una solicitud de aclaración de la Sentencia T-461 de 2015, específicamente respecto de las órdenes 16 y 17 anteriormente referidas. Ello con el fin de precisar, por una parte, "en qué entidad se debe reintegrar a la accionante" y, por la otra, "en qué proporción debe pagar cada una de las entidades condenadas" la indemnización enunciada en la parte resolutiva.

3. En consecuencia, por medio del Auto del 9 de marzo de 2016, el Magistrado sustanciador ofició al Juzgado 27 Civil Municipal de Bogotá, quien obró como juez de primera instancia en el trámite de tutela, para que indicara tanto "la fecha en qué libró la comunicación respectiva notificando el contenido de la sentencia T-461 de 2015" al Fondo Nacional del Ahorro, como para que remitiera "la certificación emitida por la oficina de correos, en la cual conste la fecha exacta en que dicha comunicación fue recibida en las oficinas del Fondo Nacional del Ahorro".

Lo anterior, con el objetivo de dilucidar si la solicitud de aclaración fue formulada dentro de los 3 días siguientes a la notificación de la providencia T-461 de 2015.

4. El Fondo Nacional del Ahorro presentó otras solicitudes de aclaración a la Sentencia T-461 de 2015, el 23 de septiembre y el 2 de noviembre de 2016, insistiendo en los argumentos de la primera petición.

5. A través del Auto fechado el 9 de febrero de 2017, el Magistrado sustanciador reiteró la comunicación al Juzgado 27 Civil Municipal de Bogotá, para que indicara la fecha de notificación de la Sentencia T-461 de 2015. En vista de que, la documentación remitida por el a-quo no correspondió con el requerimiento efectuado por la Corporación, sino que estaba relacionada con la notificación de la sentencia de tutela de única instancia proferida por el mismo juzgado, realizada el 2 de marzo de 2015, [74] el Despacho no contaba con la fecha de notificación de la sentencia T-461 para emitir un pronunciamiento de fondo.

6. Finalmente, el 23 de marzo de 2017, el Juzgado 27 Civil Municipal de Bogotá emitió constancia secretarial en el siguiente tenor: "que dentro del trámite seguido por KETTY DEL SOCORRO SARMIENTO contra TEMPORALES UNO A, obra constancia (…) de notificación de la sentencia de revisión de la Corte Constitucional (…) a la entidad Fondo Nacional del Ahorro en fecha 27 de enero de 2016".

7. Habiendo recibido y calificado las pruebas respectivas, la Sala procede a analizar el presente asunto. CONSIDERACIONES El Fondo Nacional del Ahorro (en adelante FNA), solicitó la aclaración de la Sentencia T-461 de 2015, particularmente respecto de las órdenes 16 y 17 contenidas en su parte resolutiva, puesto que la providencia no especificó las siguientes circunstancias: (i) quién debe reintegrar a la accionante, si la Empresa Temporales UNO-A Bogotá S.A., en su calidad de empleadora, o el FNA, como solidariamente responsable; y (ii) qué porcentaje de la indemnización, de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debe asumir el Fondo como empresa usuaria de la temporal.

Para abordar esta solicitud, la Sala verificará si se cumplieron con los requisitos para la procedencia de la aclaración de fallos de tutela, de conformidad con las disposiciones del Código General del Proceso y los Decretos 2067 y 2591 de 1991, en los términos de la jurisprudencia constitucional.

1. Requisitos para que proceda la aclaración de sentencias de tutela emitidas por la Corte Constitucional El artículo 49 del Decreto 2067 de 1991 señala que "contra las sentencias de la Corte Constitucional no procede recurso alguno".

En un sentido similar, mediante fallo C-113 de 1993 [75] , esta Corporación declaró inexequible el artículo 24 de la misma normatividad, que asignaba al Tribunal Constitucional la facultad de servir de órgano consultivo a las autoridades judiciales, al considerar que "la posibilidad de aclarar los alcances de su fallo, no sólo atenta contra la cosa juzgada, sino que es contraria a la seguridad jurídica, uno de los fines fundamentales del derecho".

Lo anterior significa que, por regla general, sobre las decisiones proferidas por la Corte Constitucional no procede ninguna solicitud que pretenda aclarar su contenido.

[76] La razón de dicha negativa obedece, fundamentalmente, a que permanecería la posibilidad para debatir asuntos que se supone ya fueron resueltos a través de tal sentencia, la que además goza del carácter de cosa juzgada constitucional.

[77] No obstante, de conformidad con el artículo 309 del Código de Procedimiento Civil [78] , subrogado por el 285 del Código General del Proceso [79] , la Corte Constitucional ha aceptado, de manera excepcional, la aclaración de sus fallos de tutela, siempre que la solicitud cumpla con los siguientes requisitos, [80] los cuales serán analizados en la petición presentada por el Fondo Nacional del Ahorro.

1.1. Requisito temporal [81] El artículo 285 de la Ley 1564 de 2012, por medio de la cual se expide el Código General del Proceso, establece que la aclaración de una providencia judicial procede siempre que la solicitud se formule dentro del término de ejecutoria del fallo. Esto es, en el curso de los tres (3) días siguientes a la notificación de la sentencia, acorde con lo estipulado en el artículo 302 de la citada ley. Dado que, el Fondo Nacional del Ahorro fue notificado de la Sentencia T-461 de 2015 el 26 de enero de 2016, según constancia secretarial del Juzgado 27 Civil Municipal de Bogotá [82] , y la solicitud de aclaración fue radicada en la Secretaría de la Corte Constitucional el 28 de enero del mismo año, la Sala considera que el FNA presentó dentro del término la petición de aclaración.

1.2. Requisito personal De conformidad con el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, la decisión de tutela surte efectos inter partes. Lo anterior conlleva, frente a solicitudes como la presente, que “ sólo las personas sobre quienes produzca efectos la tutela estarán legitimadas para pedir, (…) la aclaración, corrección o anulación de la sentencia ”.

[83] La legitimidad de tales individuos, en consecuencia, se origina en que la petición sea formulada por su calidad de sujeto procesal, pues al ser vinculado al trámite de tutela, directamente debe soportar las consecuencias de la decisión.

[84] La presente solicitud cumple con este presupuesto, toda vez que el Fondo Nacional del Ahorro fue vinculado al trámite de la acción de tutela identificado con el número T-4827562, y recayó en él las órdenes 16 y 17 de la Sentencia T-461 de 2015.

1.3. Requisito sustancial El Código General del Proceso también consagra, en su artículo 285, que la aclaración solo procede cuando la providencia “contenga conceptos o frases que ofrezcan verdadero motivo de duda, siempre que estén contenidas en la parte resolutiva de la sentencia o influyan en ella”.

No puede ser de otra manera si, además, se observa el principio de intangibilidad de la decisión judicial, el cual prohíbe a la autoridad jurisdiccional pronunciarse sobre una sentencia ya emitida, aun con el pretexto de aclararla, a no ser que exista algún elemento ambiguo o que cause una real confusión en el intérprete.

[85] Es por esto que, la Corte Constitucional ha hecho hincapié en que la procedencia de la aclaración de la tutela estará condicionada a la existencia de una razón objetiva de duda, que obstaculice tanto el entendimiento de la sentencia como el cumplimiento de lo decidido.

[86] En otras palabras, es viable la solicitud cuando se pretende aclarar aquello “que es ambiguo” o “ que es susceptible de ocasionar perplejidad en su intelección”.

[87] Una interpretación en otro sentido, además de innecesaria, conllevaría varios riesgos, tales como “ modificar sus alcances, alterar su contenido, reducir su espectro de acción o modificar las condiciones en que se concedió el amparo de tutela, lo cual implica la producción de una nueva providencia judicial y la consecuente afectación de los principios de cosa juzgada y seguridad jurídica” .

[88] Con esta precisión, la Sala observa que, en efecto, la solicitud de aclaración se dirigió contra la parte resolutiva de la Sentencia T-461 de 2015, a saber, las órdenes 16 y 17, las cuales involucraron al Fondo Nacional del Ahorro como responsable de las obligaciones labores señaladas a favor de la accionante, señora Kety del Socorro Sarmiento Ordosgoitia.

No obstante, dado que el Fondo Nacional del Ahorro expuso que la Sentencia T-461 de 2015, en su parte resolutiva, contiene frases que merecen aclaración, de un lado, que la orden 16 es ambigua frente a quién debe reintegrar a la accionante y, de otro lado, tampoco precisa cuál es el porcentaje que cada una de las demandadas está obligada a asumir, para cumplir con la indemnización descrita en la orden 17, la Sala considera necesario exponer el alcance de la responsabilidad solidaria y, a partir de ello, determinar la procedencia de la solicitud de aclaración respecto de estas dos situaciones.

2. Escenario constitucional fijado en la sentencia T-461 de 2015 respecto de la responsabilidad solidaria En la sentencia T-461 de 2015, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional realizó una referencia general frente a la responsabilidad solidaria fijada en el artículo 34 del Código Sustantivo de Trabajo, para sustentar el derecho a la estabilidad laboral reforzada. Así, manifestó que “cuando una empresa-beneficiaria contrata la ejecución de algunas obras o servicios con un contratista independiente, que a su vez vincula personal para el desarrollo de las actividades contratadas, aquella puede ser responsable solidariamente de las obligaciones laborales que ese contratista independiente incumpla”.

La regla expuesta en la sentencia vincula las diferentes obligaciones laborales señaladas en el artículo 34 del C.S.T., que por la figura de la solidaridad recaen en las empresas usuarias, como ocurre en este caso con el Fondo Nacional del Ahorro. Sin embargo, la aclaración se circunscribe a determinar el alcance de la referida regla frente a las obligaciones de reintegro y el pago de la indemnización, fijadas en las órdenes 16 y 17 del pronunciamiento, como se expone a continuación.

3. Alcance de la responsabilidad solidaria definida en el artículo 34 del Código Sustantivo de Trabajo (C.S.T.) Para valorar las situaciones expuestas por el Fondo Nacional del Ahorro, en cuanto a los motivos de duda surgidos con las órdenes 16 y 17 de la Sentencia T-461 de 2015, la Sala explicará: (i) algunos elementos que componen la responsabilidad solidaria definida en el artículo 34 del C.S.T., (ii) así como el papel de la entidad beneficiaria del trabajo, en este caso el FNA, frente a las obligaciones laborales.

3.1. El beneficiario del trabajo o servicio será solidariamente responsable de las acreencias laborales e indemnizaciones fijadas en el artículo 34 del C.S.T.

Para la Corte Constitucional no cabe duda que los trabajadores en misión, es decir aquellas personas que son contratadas por una Empresa de Servicios Temporales para cumplir funciones en otra, comúnmente llamada empresa usuaria, deben gozar de los derechos laborales fijados en el Código Sustantivo de Trabajo, en forma equivalente a aquellos sujetos que asumen las mismas funciones en la empresa usuaria. En este sentido, tendrían derecho a un salario ordinario y beneficios laborales, como transporte, alimentación y recreación, establecidos para los mismos trabajadores, y la compensación monetaria por vacaciones y prima de servicios proporcional al tiempo laborado, por citar algunos ejemplos.

[89] El responsable del cumplimiento de las referidas obligaciones y otras que se deriven de la relación laboral es la Empresa de Servicios Temporales, quien es el verdadero empleador, siempre que no se utilice esta figura para encubrir otras relaciones de trabajo.

[90] Lo anterior, acorde con el artículo 34 del C.S.T. que dispone que “son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución

de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva".

(Negrilla fuera del texto). Así las cosas, quienes celebran un contrato de trabajo con una Empresa de Servicios Temporales establecen una relación laboral con ésta, de carácter subordinado, hasta tanto finalice la obra o el usuario prescinda de los servicios del trabajador.

[91] Dicho de otro modo, para todos los efectos, la Empresa de Servicios Temporales es su empleador, quien debe asumir, por ejemplo, el pago de los salarios, prestaciones sociales y, si es el caso, las indemnizaciones a las que haya lugar.

[92] No obstante lo anterior, y con la finalidad de proteger a la clase asalariada, el artículo 34 del C.S.T. también establece la figura de la responsabilidad solidaria. En el sentido que, "el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores" .

(Subrayado fuera del texto). De forma similar, la Corte Constitucional ha definido la solidaridad laboral como "aquél instrumento que busca el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores , entre el beneficiario del trabajo o dueño de la obra y el contratista independiente, cuando éste se vale de aquellos para desarrollar el objeto contratado y éste corresponde al giro ordinario de los negocios del beneficiario" (Negrilla fuera del texto).

[93] En definitiva, el alcance de la responsabilidad solidaria no es otro que, la empresa beneficiaria del trabajo o dueña de la obra responda por el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones que el empleador incumpla.

Sobre este punto se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia, al considerar que la fuente de la solidaridad no es el contrato de trabajo o la actividad desarrollada entre las partes, sino la ley (art. 34 C.S.T.), la cual es la causa eficiente de la solidaridad en esta materia.

[94] En consecuencia, si el legislador no previó otro tipo de solidaridad en la responsabilidad de la empresa usuaria, el operador judicial no puede crearla o extender sus efectos más allá de las situaciones fijadas en el artículo 34.

[95] La Corte Constitucional ha vinculado a empresas usuarias que, si bien podían adelantar la actividad directamente, a través de sus propios trabajadores, decidieron contratar a terceros para que realizaran dicha tarea y, de esta manera, resultaron responsables solidarias para el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tienen derecho los trabajadores.

[96] Esta Corporación ha utilizado acepciones como las siguientes, a través de las cuales la empresa beneficiaria resulta responsable solidaria de "las obligaciones laborales que [el] contratista independiente incumpla" [97] , "del incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo" , [98] o "de la relación laboral" [99] , "del incumplimiento de las obligaciones del pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones" [100] , "por las obligaciones laborales insatisfechas" [101] y para facilitar "a los empleados el cobro de los salarios y prestaciones sociales y hace frente a posibles incumplimientos, dificultades económicas o simulaciones del contratista independiente".

[102] Particularmente, en la Sentencia T-1127 de 2002 [103] , la Corte Constitucional examinó el principio de solidaridad entre un contratista particular y la entidad contratante. Así, afirmó que existe "la responsabilidad solidaria entre los contratistas independientes y el beneficiado con el trabajo o dueño de la obra, en lo relativo a las obligaciones laborales de los primeros".

Por lo tanto, en virtud del artículo 34 del C.S.T., ordenó al contratista particular y Acuavalle S.A., como empresa beneficiaria, asumir la prestación de seguridad social del trabajador, quien vio afectado su estado de salud por una caída en un tanque de almacenamiento de agua, propiedad de la empresa contratante.

Este criterio también fue utilizado en la Sentencia T-759 de 2008 [104] , oportunidad en la cual la Corte revisó una tutela contra la empresa de servicios temporales Gentes S.A., y la Comercializadora Internacional Cobres de Colombia Ltda., en su calidad de usuaria. Esta Corporación amparó los derechos fundamentales del actor, ordenando el reintegro a la temporal, quien dio por terminado el contrato de trabajo sin considerar su situación de discapacidad. Además, señaló como una opción de reintegro la empresa usuaria, debido a la responsabilidad solidaria de ésta, surgida en los términos del artículo 34 del C.S.T. De lo anterior se desprende que, por regla general, la orden de reintegro emitida por la Corte, se dirige a la empresa temporal.

Asimismo, en la Sentencia T-1119 de 2008 [105] , este Tribunal resolvió positivamente la pretensión de reintegro de la parte actora, quien al darse por terminado unilateralmente su contrato de trabajo, sufrió la afectación de los derechos a la igualdad, el trabajo y la seguridad social. En consecuencia, la Corte ordenó a Serviactiva CTA, como su empleadora, el reintegro en condiciones que no afecten su salud e integridad física. Subrayo, además, la responsabilidad solidaria de SaludCoop EPS, Seccional Tolima, “del pago de los salarios y todas las respectivas prestaciones sociales que la demandante haya dejado de percibir desde la fecha de terminación del vínculo laboral hasta su reintegro”.

En la Sentencia T-503 de 2015 [106] , el Tribunal Constitucional previno a las empresas Operadores de Servicios como Sierra SA ESP y Asear Pluriservicios SAS, para que en atención a los principios de la estabilidad en el empleo y de primacía de la realidad sobre las formas, no efectúen prácticas que desconozcan los derechos laborales y prestacionales de los trabajadores y, al contrario, apliquen estrictamente la normativa constitucional y legal que regula el derecho al trabajo y la contratación con empresas de servicios temporales.

En síntesis, acorde con la jurisprudencia constitucional y de la Corte Suprema de Justicia, por medio de la figura de la solidaridad laboral, consagrada en el artículo 34 del C.S.T, se hacen extensivas las deudas insolutas al obligado solidario, por su calidad de dueño o beneficiario de la obra contratada.

[107] Es decir, es responsable del pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tienen derecho estos trabajadores, por vía de la solidaridad.

[108] 3.2 El beneficiario o dueño de la obra es un garante de la totalidad de las obligaciones laborales que el empleador incumpla En estricto sentido, lo que pretende el artículo 34 del Código Sustantivo de Trabajo es proteger los derechos laborales de quien funge como empleado, por ser la parte más débil de la relación contractual. Y, de esta manera, no se vea afectado en el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones que fueron incumplidas por su empleador.

[109] Por esta razón, la empresa que contrata con terceros la ejecución de algunas obras o servicios, se convierte en un garante de la relación laboral. Así lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia, cuando afirma que “el obligado solidario, en el área del derecho del trabajo, no es otra cosa que un garante para el pago al trabajador de sus acreencias laborales se hace en alusión expresa a la norma citada” .

[110] Lo anterior, no significa que la culpa del empleador se extienda al tercero beneficiario, sino que le son exigibles las deudas laborales surgidas por dicha culpa.

[111] Al respecto, la Corte Suprema de Justicia ha distinguido la culpa del contratista de la figura de la solidaridad laboral establecida en el artículo 34 y, con ello, ha considerado que tal responsabilidad del beneficiario de la obra no puede asimilarse ni confundirse con la vinculación laboral, que tiene un alcance y consecuencias distintas, predicables únicamente de su relación con el empleador.

[112] En otras palabras, la relación del obligado solidario con el contratista independiente, apenas lo convierte en un garante de sus deudas insolutas.

[113] La calidad de garante, adicionalmente, se predica porque el contrato con el trabajador en misión no es laboral. Al contrario, se configura un contrato de obra entre el trabajador y el dueño de la obra o servicio que implica, según la jurisprudencia constitucional, "que el contratista desarrolle el trabajo con libertad, autonomía técnica y directiva y con asunción de todos los riesgos de su propio negocio. Como contraprestación, recibe el pago de un precio determinado previamente. En este sentido, como elemento fundamental de la relación de obra es el hecho que el contratista debe ejecutar la labor encomendada con sus propios medios, sin utilizar los de la empresa contratante ".

[114] Sin embargo, la Corte Suprema de Justica ha precisado que esta modalidad (contrato de obra) no puede ser un mecanismo utilizado por las empresas, o entidades, para eludir el cumplimiento de obligaciones labores, cuando decidan contratar con terceros el desarrollo de funciones propias.

[115] Tampoco debe ser utilizada la tercerización para "disminuir los costos económicos y encubrir una verdadera relación laboral". [116] En este sentido, la Corte Constitucional ha manifestado que " si la necesidad del usuario amerita la contratación permanente del servicio de los trabajadores en misión, debe acudir a otra forma de contratación distinta a la que se cumple a través de las empresas de servicios temporales" .

[117] Ahora bien, para la Corte Constitucional, el beneficiario del trabajo o la obra, en su calidad de garante, tiene que responder cuando " la empresa contratista incumple, total o parcialmente , sus deberes como empleadora, de uno o varios trabajadores que ejecutan la labor en beneficio de la empresa" (Negrilla fuera del texto) .

[118] Esta situación lleva a concluir como, en efecto, ha hecho esta Corporación, que el trabajador puede requerir el cumplimiento de los derechos laborales a uno o ambos sujetos involucrados en su actividad laboral, pues es "el llamado (…) a reclamar las obligaciones dejadas de pagar por el contratista, bien sea al contratista, al beneficiario o a los dos" .

[119] Vale la pena resaltar, además, que en su calidad de garante, el beneficiario de la obra tiene la facultad legal para ejercer la acción de repetición, por el monto que hubiera pagado, y en contra del contratista que incumplió las obligaciones laborales que se encontraban a su cargo.

[120] Así mismo, tiene la potestad para implementar las medidas de supervisión y control encaminadas a verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales, "con el objetivo de reducir el riesgo de la declaratoria de responsabilidad solidaria en su contra" .

[121] En suma, conforme el artículo 34 del C.S.T. y la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en la búsqueda de proteger los derechos del trabajador en misión, la empresa beneficiaria del servicio será garante y, por lo tanto, solidariamente responsable de las acreencias laborales e indemnizaciones legales, total o parcialmente. Sin que ello impida que la misma pueda repetir contra el verdadero empleador, o adoptar las medidas adecuadas para vigilar el cumplimiento de las obligaciones laborales a cargo del contratista independiente.

4. Análisis de la procedencia de la solicitud de aclaración respecto del requisito sustancial 4.1. Como se indicó con anterioridad, el primer motivo de aclaración para el Fondo Nacional del Ahorro está relacionado con el numeral 16 de la parte resolutiva de la Sentencia T-461 de 2015, el cual ordena "a la Empresa Temporales UNO-A Bogotá S.A. y al Fondo Nacional del Ahorro que, (…) reintegren a la actora de forma inmediata a un cargo con jerarquía semejante al que venía desempeñando (…)".

A juicio del Fondo, esta decisión no define cuál de las dos entidades debe reintegrar a la accionante, como tampoco la calidad en que debería vincularla el FNA, en el caso que le corresponda hacerlo. Además, agrega, que tal decisión desconoce las normas de vinculación para los trabajadores oficiales, figura que ha sido utilizada por dicha entidad.

Al respecto, la Sala considera que le asiste razón al FNA, en el sentido que la decisión contenida en dicho numeral genera confusión en el intérprete respecto del alcance del artículo 34 del C.S.T. Con ello, además, no solo se obstaculiza el entendimiento pleno de la Sentencia T-461 de 2015, sino el cumplimiento efectivo del fallo. En particular, porque si bien para la Sala, por la calidad de deudor solidario, el Fondo Nacional del Ahorro podía ser un lugar para el reintegro de la accionante, tal consideración, en sí misma, no conllevaba un cambio de empleador ni de la vinculación laboral, pues se entendió que, para todos los efectos, la empresa temporal era su verdadero empleador.

Nótese que, en el apartado 3.1 del presente auto, la Sala analizó con más detalle el alcance de la responsabilidad solidaria consagrada en la citada norma, puntualizando que la figura allí contenida hace referencia al pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones que el empleador (contratista independiente) incumpla y, por lo tanto, en virtud de la solidaridad, el beneficiario del servicio o dueño de la obra deberá asumir.

Aunque no cabe duda que a la señora Kety del Socorro Sarmiento Ordosgoitia se le vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada por la terminación unilateral del contrato de trabajo, sin considerar su condición de discapacidad y, por consiguiente, sin que mediara la respectiva autorización por parte del Ministerio de la Protección Social, también es cierto que el responsable del cumplimiento de las obligaciones que se derivan del contrato de trabajo, entre ellas el reintegro, es la Empresa Temporales UNO-A Bogotá S.A, quien funge legalmente como su empleador, en los términos del artículo 34 del C.S.T.

Lo anterior no significa que el Fondo Nacional del Ahorro deje de asumir la responsabilidad solidaria de las acreencias laborales e indemnizaciones que se deriven de la negativa del reintegro, por ejemplo. Para esta Corporación está claro que, cuando una empresa o entidad beneficiaria, como el FNA, contrata la ejecución de algunos servicios con un contratista independiente, como ocurrió con la Empresa Temporales UNO-A Bogotá S.A, quien vinculó a personas para el desarrollo de tal actividad, la beneficiaria es responsable solidaria de aquellas acreencias laborales e indemnizaciones que se deriven del incumplimiento del contratista independiente. En otras palabras, en virtud de la solidaridad, el Fondo se hace responsable del pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones que el contratista incumpla.

En conclusión, considerando que del artículo 34 del C.S.T. no se desprende que la responsabilidad solidaria incluya la obligación de reintegro, sino las consecuencias económicas del incumplimiento de dicha obligación, la Sala procederá a aclarar la orden 16 de la Sentencia T-461 de 2015, en el sentido que es la Empresa Temporales UNO-A Bogotá S.A., en su calidad de empleador, el responsable de reintegrar a la actora a un cargo con jerarquía semejante al que venía desempeñando, bien sea en la planta de personal de la misma empresa o en la de alguno de sus usuarios, entre ellos, el Fondo Nacional del Ahorro.

4.2. El segundo motivo de aclaración por parte del FNA se dirigió contra la orden 17 de la Sentencia T-461 de 2015 que obligaba " a la Empresa Temporales UNO-A Bogotá S.A. y al Fondo Nacional del Ahorro que, (…) , pague a la ciudadana Kety del Socorro Sarmiento Ordosgoitia, la indemnización correspondiente a los 180 días que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (…)".

Ello por cuanto, la decisión no precisa el porcentaje de la indemnización que debe asumir el Fondo, en calidad de beneficiario solidario. Para la Sala la solicitud de aclaración respecto de este elemento de la referida sentencia es improcedente, particularmente, porque la misma no está dirigida a que se dilucide un aspecto que sea ambiguo, sino que, al contrario, su intención es modificar el alcance de la decisión y, con ello, reducir el espectro de protección de los derechos fundamentales tutelados a la señora Kety del Socorro.

Así como se señaló en la Sentencia T-461 de 2015 [122] y se expuso en el apartado 3.2 de esta providencia, la empresa beneficiaria del servicio o la obra es un garante de la relación laboral y, por lo tanto, en virtud de tal posición, resulta solidariamente responsable de las acreencias laborales adeudadas, total o parcialmente.

De este modo, no es de recibo para la Corte el argumento presentado por el Fondo Nacional del Ahorro en la aclaración, donde manifiesta que desconoce el porcentaje en que se obliga solidariamente a la indemnización. En primer lugar, porque el FNA es garante de la totalidad de las obligaciones labores que el contratista incumpla. Y, segundo, porque es potestad de la parte actora requerir el cumplimiento de la indemnización a uno o ambas partes involucradas (contratista y beneficiario).

Por último, conviene subrayar que esta solicitud lleva a concluir que han pasado casi 2 años sin que la parte demandada cumpla con las decisiones establecidas en la Sentencia T-461 de 2015.

Por lo tanto, con la finalidad de garantizar los derechos laborales de la accionante, el FNA también puede adoptar las medidas para el cumplimiento de las obligaciones laborales, realizando el pago total de la indemnización, con la cual queda luego facultado para repetir contra la empresa temporal por el valor que no estaba obligada a asumir como deudor solidario.

En mérito de lo expuesto, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional de la República de Colombia, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE Primero.- ACLARAR la orden décima sexta de la Sentencia T-461 de 2015, la cual quedará así:

“DÉCIMO SEXTO.- En consecuencia, CONCEDER el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la ciudadana Kety del Socorro Sarmiento Ordosgoitia , y ORDENAR a la Empresa Temporales UNO-A Bogotá S.A.

que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia – si la accionante así lo desea –, reintegre a la actora en forma inmediata a un cargo con jerarquía semejante al que venía desempeñando en el que se atiendan sus condiciones de salud, bien sea en la planta de personal de la misma empresa o en la de alguno de sus usuarios, entre ellos, el Fondo Nacional del Ahorro”.

Segundo.- RECHAZAR por improcedente la solicitud de aclaración de la orden décima séptima de la Sentencia T-461 de 2015 elevada por el Fondo Nacional del Ahorro.

Tercero.- REMITIR al Juzgado 27 Civil Municipal de Bogotá el cuaderno de aclaración de la Sentencia T-461 de 2015, para que obre dentro del expediente de tutela formulado por la ciudadana Kety del Socorro Sarmiento Ordosgoitia contra la Empresa Temporales UNO-A Bogotá S.A. y el Fondo Nacional del Ahorro.

Cuarto.- Contra el presente auto no procede recurso alguno. Notifíquese y cúmplase. DIANA FAJARDO RIVERA Magistrada CARLOS BERNAL PULIDO Magistrado Con aclaración de voto LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ Magistrado ROCÍO LOAIZA MILIAN Secretaria General (E) ACLARACIÓN DE VOTO MAGISTRADO CARLOS BERNAL PULIDO Referencia:

AUTO 323 DE 2017. ACLARACIÓN DE LA SETENCIA T – 461 DE 2015 Magistrada Ponente : DIANA FAJARDO RIVERA En atención a la decisión adoptada por la Sala Novena de Revisión de Tutelas en la expedición del Auto de Aclaración de la Sentencia T – 461 de 2015, me permito presentar aclaración de voto.

Los argumentos esbozados en la parte considerativa plantean premisas equivocadas, por lo cual es necesario precisar que si bien comparto la parte resolutiva estoy en desacuerdo con sus consideraciones.

La “Empresa de Servicios Temporales” es una figura típica de intermediación laboral, tal como lo dispone la Ley 50 de 1990. Por tanto, no puede subsumirse en la figura de contratista independiente. Las empresas de servicios temporales no tienen autonomía en la ejecución de procesos productivos ya que solo insertan trabajadores que colaboran temporalmente en los procesos controlados por las empresas usuarias.

El contratista independiente es una figura jurídica distinta, regulada por el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo. Es propia de la tercerización de procesos, lo que implica autonomía en la ejecución de una obra o prestación de un servicio. En virtud de esta figura, no se “envían” trabajadores en misión. El contratista independiente es un empresario autónomo en la ejecución de sus servicios.

El régimen de responsabilidad contenido en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo sólo le es aplicable al contratista independiente y, por lo tanto, no puede extenderse a las empresas de servicios temporales, por cuanto estas tienen su propio régimen de responsabilidad que se encuentra regulado en la Ley 50 de 1990 y su Decreto reglamentario 4363 de 2006.

Ahora bien, incluso en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo la responsabilidad solidaria que se predica de los contratistas independientes no procede en todos los casos, ni por todos los derechos, lo cual implica la necesidad de verificar, de manera particular, las condiciones de hecho y de derecho para determinar la aplicación o no de este régimen de responsabilidad.

La orden de reintegro dada a la Empresa de Servicios Temporales es correcta en atención a su calidad de verdadero empleador, y la abstención de dar la orden de reintegro a la empresa usuaria es correcta, pero por cuanto no existe fuente de derecho que contenga un régimen de responsabilidad solidaria del cual se derive esta consecuencia.

Con el debido respeto, CARLOS BERNAL PULIDO [1] Ver entre otras, Sentencia C-112 de 2000, reiterado en la sentencia T-777-2011. “ [2] T-605 de 1992, M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz.” “ [3] T-1087 de 2007, M. P. Jaime Córdoba Triviño, T-046 de 2005, M. P.

Clara Inés Vargas Hernández, T-302 de 2005, M. P. Álvaro Tafur Galvis, T-561 de 2003, M. P. Jaime Córdoba Triviño, T-1330 de 2001, M. P. Manuel José Cepeda Espinosa, T-125 de 1994, M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz, T-036 de 1995, M. P.

Carlos Gaviria Díaz, T-351 de 1997, M. P. Fabio Morón Díaz, T-1008 de 1999, M. P. José Gregorio Hernández Galindo ” “ [4] T-1118 de 2002, M. P. Manuel José Cepeda Espinosa, T-174 de 1994, M.

P. Alejandro Martínez Caballero y T-288 de 1995, M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz ” “ [5] Según lo previsto en el numeral 9° del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, “se presume la indefensión del menor que solicite la tutela.” Al respecto, pueden consultarse las sentencias T-356 de 2002, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra, T-900 de 2006, M. P. Jaime Córdoba Triviño” [6] Sentencia T-819 de 2008.

[7] Ver Sentencia T-791 de 2009. [8] Consultar Sentencia T-231de 2010. [9] Ver Sentencia T-188 de 2014. [10] Ibidem. [11] Al respecto consultar las Sentencias T-992 de 2008, T-866 de 2009, T-019 de 2011, T-663 de 2011, T-041 de 2014 y T-188 de 2014, entre otras.

[12] Consultar Sentencia T-359 de 2014. [13] Ver sentencia T-198 de 2006 y T-188 de 2014. [14] Al respecto las sentencias T-341 de 2009, T-663 de 2011 y T-188 de 2014, entre otras.

[15] Ver, entre muchas otras, las sentencias T-225 de 1993, T-253 de 1994, T-142 de 1998 y T-1316 de 2001. [16] Ver Sentencia T-777 de 2011, también las sentencias T-742 de 2011 y T-677 de 2009.

[17] Ibídem. [18] Sentencia T-691 de 2013. [19] Ver sentencias T-864 de 2011 y T-188 de 2014. [20] Sobre el tema se refieren las Sentencias T-530 de 2005 y T-518 de 2008, entre muchas otras .

[21] Ver Sentencia T-125 de 2009 . [22] Ver Sentencia T-359 de 2014. [23] Ibidem. [24] Al respecto Sentencia T-518 de 2008. [25] Consultar la Sentencia T-188 de 2014.

[26] Al respecto la Sentencia T-383 de 2014. [27] Ver Sentencia T-188 de 2014. [28] Artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Política. [29] Mediante la Ley 1346 de julio 31 de 2009, Colombia aprobó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

[30] Ver Sentencia T- 601 de 2012. [31] Consultar la Sentencia C-606 de 2012. [32] Ver las sentencias C-406 de 1996, C-251 de 1997, T-568 de 1999, C-010 de 2000, T-1319 de 2001, C-671 de 2002, T-558 de 2003 y T-786 de 2003, entre otras.

[33] Naciones Unidas. Documento E/1995/22, párrafo 34. [34] Al respecto, ver Sentencia T 1038 de 2007. [35] "Artículo 1. 1. A los efectos del presente Convenio, se entiende por "persona inválida" toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

2. A los efectos del presente Convenio, todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

3.Todo Miembro aplicará las disposiciones de este Convenio mediante medidas apropiadas a las condiciones nacionales y conforme con la práctica nacional.

4.Las disposiciones del presente Convenio serán aplicables a todas las categorías de personas inválidas." Al respecto, ver la Sentencia T-427 de 1992.

[36] Acerca del tema se puede consultar la Sentencia T-761A de 2013. [37] El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones”, prescribe lo siguiente: “ 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. // No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren ”. Ver Sentencia T-188 de 2014.

[38] Al respecto, ver Sentencias T-198 de 2006 y T-383 de 2014. [39] Sentencia T-812 de 2008. [40] Sentencia T-472 de 2014. [41] Ver Sentencia C-531 de 2000.

[42] Consultar Sentencias T-198 de 2006, T-263 de 2009, T-003 de 2010, T-412 de 2010, T-263 de 2012, T-691 de 2013, entre otras. [43] Consultar la Sentencia T-417 de 2010, ver también Sentencia T-597 de 2014 .

[44] Ver Sentencias T-309 de 2005, T-1040 de 2001, T-1219 de 2005, T-530 de 2005, T-992 de 2007. [45] Consultar la Sentencia T-519 de 2003 . [46] Sentencia T-1040 de 2001.

[47] En el caso de las mujeres embarazadas se encuentra consagrada legalmente este tipo de presunción en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo:

“(…) Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.” [48] A este respecto pueden consultarse las sentencias T-427 de 1992, T-198 de 2006, T-434 de 2008, y T-1219 de 2005.

[49] Consultar la Sentencia T-1040 de 2001. [50] Ver las Sentencias T-1040 de 2001 y T-359 de 2014. [51] Ver Sentencia T-188 de 2014. [52] Cfr. T-198/06, previamente citada.

[53] Ver Sentencia T-075 de 2010. [54] Sentencia T-198 de 2006 [55] Consultar la Sentencia T-188 de 2014. [56] Ver sentencia T-111 de 2012 y T-188 de 2014.

[57] Ver Sentencias T-198 de 2006, T-1038 de 2007, T-351 de 2003 y T-383 de 2014. [58] Ver Sentencia T-986 de 2012. [59] Sobre estos temas se pueden consultar las sentencias SU-256 de 1996 , T-469 de 2004, T-843 de 2004 , T-295 de 2008 y T-986 de 2012.

[60] Sentencia T-986 de 2012. [61] Consultar la Sentencia T-188 de 2014. [62] Ver sentencias T-449 de 2008, T-864 de 2011, y T-041 de 2014. [63] Ver sentencias T-778 de 2000 y T-1046 de 2008, entre otras.

[64] Sobre el tema consultar la Sentencia T-188 de 2014. [65] En el artículo 25 de la Constitución Política se establece que el Estado debe proteger especialmente al trabajo, en todas sus modalidades. Al respecto ver las sentencias T-063 de 2006, T- 286 de 2003, T-873 de 2005, T-1101 de 2001, T-862 de 2003, T- 176 de 2005, T-1003 de 2006, T-1219 de 2005, y T-002, entre otras .

[66] Sentencia T-889 de 2005. [67] Corte Suprema de Justicia, Sala Plena, N° 1019 de septiembre 19 de 1991, M.P. Simón Rodríguez Rodríguez. [68] Ver sentencias T-457 de 1992 y T-889 de 2005, entre otras.

[69] Ver sentencias T-457 de 1992, T-889 de 2005, T-225 de 2012, y Sentencia T-673 de 2014, entre otras. [70] Consultar la Sentencia T-188 de 2014.

[71] Sentencia T-188 de 2014. [72] Ver sentencias T-337 de 2009 y T-041 de 2014. [73] Fechada el 22 de julio de 2015. [74] Folios 9 al 12. [75] M.P. Jorge Arango Mejía.

[76] Auto 044A de 2013 (M.P. Alexei Julio Estrada). [77] Autos 202 de 205, 087 y 134 de 2009 y 297 de 2013. [78] Artículo 309. “Aclaración. La sentencia no es revocable ni reformable por el juez que la pronunció. Con todo, dentro del término de la ejecutoria, de oficio o a solicitud de parte, podrán aclararse en auto complementario los conceptos o frases que ofrezcan verdadero motivo de duda, siempre que estén contenidas en la parte resolutiva de la sentencia o que influyan en ella (…)”.

[79] Artículo 285. “Aclaración. La sentencia no es revocable ni reformable por el juez que la pronunció. Sin embargo, podrá ser aclarada, de oficio o a solicitud de parte, cuando contenga conceptos o frases que ofrezcan verdadero motivo de duda, siempre que estén contenidas en la parte resolutiva de la sentencia o influyan en ella (…)”.

[80] Autos 147 de 2004 y 044A de 2013. [81] Autos 001 de 2000, 147 de 2004 y 297 de 2013. [82] Folio 43. [83] Auto 101 de 2005 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández).

[84] Auto 297 de 2013 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva). [85] Autos 004 de 2000 y 044 de 2013. [86] Autos 001 de 2000, 254 de 2005, 137 de 2011 y 297 de 2013.

[87] Auto 344 de 2014 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio). [88] Auto 297 de 2013 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva). [89] Sentencia T-759 de 2008 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla).

[90] Sentencia T-225 de 2012. (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto). [91] Op. Cit. [92] Ibídem. [93] Sentencia T-303 de 2011 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez).

[94] Corte Suprema de Justicia. Radicado No 32198, fechado en el 2009. (M.P. Gustavo José Gnecco Mendoza). [95] Ibídem. [96] Sentencia C-593 de 2014 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub).

[97] Sentencias T-225 de 2012 y T-673 de 2014. [98] Sentencia T-225 de 2012 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto). [99] Sentencia T-673 de 2014 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio).

[100] Sentencias T-225 de 2012 y C-593 de 2014. [101] Sentencia C-593 de 2014 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub). [102] Ibídem. [103] M.P. Rodrigo Escobar Gil.

[104] M.P. Nilson Pinilla Pinilla. [105] M.P. Nilson Pinilla Pinilla. [106] M.P. María Victoria Calle Correa. [107] Sentencia C-593 de 2014 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub) // Corte Suprema de Justicia. Radicado No.

40049, fechado en el 2013. (M.P. Rigoberto Echeverri Bueno). [108] Sentencia T-889 de 2014 (M.P. María Victoria Calle Correa) // Corte Suprema de Justicia. Radicado No. 35874, fechado el 19 de marzo de 2010. (M.P.

Gustavo José Gnecco Mendoza). [109] Sentencias T-225 de 2012 y T-673 de 2014. [110] Corte Suprema de Justicia. Radicado No. 40049, fechado en el 2013. (M.P. Rigoberto Echeverri Bueno).

[111] Ibídem. [112] Corte Suprema de Justicia. Radicado No. 35938, fechado en el 2012. (M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve). [113] Corte Suprema de Justicia. Radicado No. 14038, fechado en el 2000 (M.P. Luis Gonzalo Toro Correa).

[114] Sentencia C-593 de 2014 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub). [115] Corte Suprema de Justicia. Radicados No. 35937 y 39050, fechado en el 2011 y 2013, respectivamente (M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve).

[116] Op. Cit. [117] Sentencia T-759 de 2008 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla). [118] Sentencia T- 899 de 2014 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado).

[119] Sentencia T-225 de 2012 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto). [120] Ibídem. [121] Sentencia T-673 de 2014 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio).

[122] Consideración 6.3.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 6 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.