COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/486/14

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/486/14
Expediente	—
Fecha	2014-07-09
Sala	Sala Quinta de Revisión
Magistrado ponente	JORGE IVÁN PALACIO PALACIO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela En Los Casos De Desvinculacion Laboral De Sujetos De Especial Proteccion Constitucional
- Estabilidad Laboral Reforzada De Personas En Situacion De Debilidad Manifiesta E Indefension Por Deterioro Del Estado De Salud
- Accion De Tutela Para Obtener Reintegro Laboral De Trabajador Discapacitado Que Goce De Estabilidad Laboral Reforzada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

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

Texto completo

T-486-14 Sentencia T-486/14 ACCION DE TUTELA EN LOS CASOS DE DESVINCULACION LABORAL DE SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCION CONSTITUCIONAL- Procedencia excepcional 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 ante la posibilidad de que se trate de un acto discriminatorio.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACION DE VULNERABILIDAD El derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que se encuentren en situación de debilidad manifiesta, por causa de una disminución de la capacidad física, síquica o sensorial-sin importar si existe o no calificación de la pérdida de capacidad- conlleva el derecho a mantenerse en el empleo o a ser reubicado conforme a unas funciones congruentes con su estado de salud, lo cual debe incluir la capacitación para el adecuado cumplimiento del nuevo cargo y, una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACION DE DEBILIDAD MANIFIESTA E INDEFENSION POR DETERIORO DEL ESTADO DE SALUD- Casos en que empresas despiden trabajadores que padecían diferentes enfermedades encontrándose en situación de vulnerabilidad y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo EXIGENCIA DE AUTORIZACION DEL MINISTERIO DEL TRABAJO PARA DESPEDIR O DAR POR

TERMINADO EL CONTRATO DE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA CON LIMITACIONES FISICAS, PSIQUICAS O SENSORIALES- Garantías contenidas en la Ley 361 de 1997 y jurisprudencia constitucional sobre su aplicación ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL DE TRABAJADOR DISCAPACITADO QUE GOCE DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Procedencia excepcional La Corte Constitucional ha establecido en reiteradas ocasiones la improcedencia de la acción de tutela para solicitar reintegros laborales, puesto que existen otros medios de defensa judicial a los cuales los accionantes pueden acudir para lograr lo pretendido; no obstante, excepcionalmente es aceptada la viabilidad del amparo cuando se establece que aquellos mecanismos de defensa no son idóneos o que se requiere la urgente intervención del juez de tutela para evitar la configuración de un perjuicio irremediable. De igual manera, esta Corporación ha establecido como excepción a la regla general de improcedencia, que se trate de un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta o en circunstancia que le otorgue el derecho a permanecer en su empleo, es decir que goce de la estabilidad laboral reforzada, tal como es el caso de las personas que han sufrido un deterioro en su salud durante el desarrollo de sus funciones Referencia: expedientes T-4.258.529 y acumulados.

Acción de tutela instaurada por Fredy Forero Valero y otros, contra Alianza Logística Ltda y otros. Magistrado Ponente: JORGE IVÁN PALACIO PALACIO Bogotá, D.C., nueve (9) de julio de dos mil catorce (2014).

La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Jorge Iván Palacio Palacio, quien la preside, Gloria Stella Ortiz Delgado y Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241, numeral 9º de la Constitución Política, y en los artículos 33 y concordantes del Decreto 2591 de 1991, profiere la siguiente:

SENTENCIA Dentro del proceso de revisión de los fallos proferidos por: (i) el Juzgado Setenta y Siete Penal Municipal Con Función de Control de Garantías de Bogotá, en el trámite de tutela interpuesto por Fredy Forero Valero contra la Empresa Alianza Logística y otro, expediente T-4.258.529 ; (ii) el Juzgado Octavo Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Barranquilla, en el trámite de tutela incoado por Alicia Stella Jácome Barrios en contra de Textiles de la Costa SAS, expediente T-4.259.251;

(iii) el Juzgado Diecinueve Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Cali, en el trámite de tutela iniciado por Herley Vélez Quintero contra la empresa Solarte y compañía Ingeniería, expediente T-4.263.221;

(iv) el Juzgado Noveno Penal del Circuito de Medellín en el trámite de tutela instaurado por Jaimir Mendoza Oviedo en contra de la empresa Industria Nacional de Gaseosas y otro, expediente T-4.263.635;

(v) por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá D.C., en el trámite de tutela impetrada por Luis Ferney Cubides Cepeda en contra de la empresa ISVI Limitada, expediente T-4.265.370;

(vi) el Juzgado Quinto Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Medellín, dentro del trámite de tutela instituida por Blanca Doris Espinosa Rico en contra de la ARL Colmena y otros, expediente T-4.265.459;

(vii) el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Valledupar, dentro de la acción de tutela promovida por Luz Marina Camargo Soto contra la Empresa de Empleos Temporales Maluc´s E.U y otros, expediente T-4.267.422 y;

(viii) el Juzgado Décimo Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Bucaramanga, dentro del trámite de tutelas instituido por Martín Eduardo Esteban, en contra de Conalvías Construcciones SAS, expediente T-4.271.062.

Conforme a lo consagrado en los artículos 86 de la Constitución Política y 33 del Decreto 2591 de 1991, la Sala Tercera de Selección de la Corte Constitucional, mediante auto del 18 de marzo de 2014, eligió para efectos de su revisión los asuntos de la referencia y decidió acumularlos entre sí por presentar unidad de materia, para ser fallados en una misma sentencia.

De acuerdo con el artículo 34 del Decreto 2591 de 1991, la Sala Quinta de Revisión procede a dictar la sentencia correspondiente. I. ANTECEDENTES 1.1. Consideraciones preliminares En el asunto bajo examen se observa que en todos los casos existe unidad de materia, sus pretensiones son similares, y aunque las relaciones laborales fueron pactadas con diferentes empleadores, todos los casos presentan identidad en aspectos esenciales, tales como: i) el supuesto fáctico transgresor, ii) el material probatorio allegado, iii) los derechos fundamentales invocados y iv) la argumentación jurídica que soporta el escrito de la demanda. Así las cosas, el presente asunto puede ser fallado en una sola sentencia, diferenciando ulteriormente sólo las características propias de algunos casos.

1.2. Solicitud De acuerdo con lo expuesto en las solicitudes de amparo, los señores Fredy Forero Valero, Alicia Stella Jácome Barrios, Herley Vélez Quintero, Jaimir Mendoza Oviedo, Luis Ferney Cubides Cepeda, Blanca Doris Espinosa Rico, Luz Marina Camargo Soto y Eduardo Esteban Martin, solicitan la protección de sus derechos fundamentales a la vida digna, a la salud, a la igualdad, a la seguridad social y al mínimo vital. Lo anterior, por cuanto los empleadores demandados decidieron de manera unilateral y sin la autorización del Ministerio del Trabajo dar por terminada su relación laboral, sin tener en cuenta que los accionantes se encontraban incapacitados, en tratamiento médico o con alguna merma en su capacidad laboral, obtenida mientras cumplían con su labor.

En consecuencia, instan al juez de tutela a que ordene el reintegro de los trabajadores, el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, los aportes a la seguridad social y la indemnización contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a 180 días de salario.

1.2.1. HECHOS RELEVANTES 1.2.1.1 EXPEDIENTE T-4.258.529 (Fredy Forero Valero) El señor Fredy Forero Valero impetró acción de tutela en contra de la empresa Alianza Logística Ltda., por la supuesta vulneración de sus derechos fundamentales a la vida digna, a la seguridad social, al trabajo y al mínimo vital. Fundamenta sus pretensiones en los siguientes:

Hechos 1. Manifiesta que ingresó a laborar para la empresa demandada en el mes de enero de 2011, mediante contrato a término fijo por seis meses el cual se fue renovando por períodos iguales. Tenía como función principal el transporte de mercancías en moto dentro y fuera de la ciudad.

2. Aduce que el 12 de julio de 2013, mientras venía del municipio de Fusa sufrió un accidente en la moto, al recibir un objeto extraño en su ojo derecho, lo cual le causó un gran dolor generándole una primera incapacidad de 22 días y posteriormente otra por 24 días más.

3. Precisa que si bien su estado de incapacidad vencía el 26 de agosto de 2013, su empleador dio por terminado su contrato de manera unilateral, el 31 de julio de ese mismo año, aduciendo que en el estado en que se encontraba el trabajador no podía prestar óptimamente su servicio.

4. Indica que pese a que solicitó la reubicación en otro puesto de trabajo, la misma fue negada por el empleador, sin importar que de su trabajo depende el mínimo vital de su núcleo familiar el cual está compuesto, además, por su esposa y tres hijos menores de edad.

Contestación de la empresa demandada. Alianza Logística Limitada, a través de apoderado judicial se opuso a la prosperidad de la tutela y a las pretensiones del accionante. Argumentó al respecto, la existencia de otros mecanismos de defensa judicial ante la jurisdicción laboral ordinaria. Desconoce la vinculación laboral y precisa que el contrato firmado entre las partes se refería a una prestación de servicios y no a una relación de trabajo propiamente dicha; en consecuencia, afirma que el pago de la seguridad social correspondía al contratista y no al contratante.

Indicó que el contrato de prestación de servicios de transporte se terminó de común acuerdo, por tanto no existió el despido sin justa causa y por ende no hay lugar al reintegro del trabajador.

Decisión judicial objeto de revisión. Única instancia. El Juzgado Setenta y Siete Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Bogotá, mediante proveído del 3 de enero de 2014 declaró improcedente la acción de tutela por considerar que al accionante le asisten otros mecanismos de defensa judicial ante los cuales puede intentar el reconocimiento y pago de las acreencias laborales pretendidas. Precisó además, que no se logró probar el perjuicio irremediable, ni el nexo causal entre el despido y el accidente de trabajo.

Dicho fallo no fue impugnado. Pruebas relevantes allegadas. Obran las siguientes pruebas dentro del expediente de tutela: - Fotocopia de la cédula de ciudadanía del accionante.

- Fotocopia de las incapacidades otorgadas al trabajador. - Fotocopia de la historia clínica del señor Forero Valero. - Fotocopia del contrato suscrito entre la empresa AL Alianza Logística Ltda. y el señor Fredy Forero Valero.

1.2.1.2. EXPEDIENTE T-4.259.251(Alicia Stella Jácome Barrios) La ciudadana impetró acción de tutela en contra de la empresa Textiles de la Costa S.A.S., por la supuesta vulneración de sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la seguridad social y a la vida digna. Sustenta sus pretensiones en los siguientes:

Hechos 1. Indica que laboró para la empresa accionada desde el año 2007 hasta el día 10 de diciembre de 2011, en el cargo de operaria de costura.

2. Precisa que aunque la empresa ha cambiado de razón social en tres ocasiones, su relación laboral ha sido continua e ininterrumpida. 3. Manifiesta que es una persona hipertensa y que adicionalmente el 23 de junio de 2010, le fue diagnosticado cáncer de mama.

4. Aduce que fue sometida a tratamientos de radioterapias y quimioterapias, lo que conllevó a que se le recomendara por parte de los profesionales de salud reposo absoluto, dietas drásticas, medicamentos fuertes y control médico constante.

5. Señala que el cáncer de mama y la metástasis que el mismo hizo, obligaron a que la misma fuera incapacitada en 19 oportunidades desde el 2 de abril de 2011, hasta el 12 de noviembre de 2012; es decir por espacio de 19 meses.

6. Arguye que aunque la Nueva EPS giró al empleador los dineros correspondientes a las incapacidades, los cuales eran equivalentes a un poco más del salario mínimo legal, a la trabajadora sólo se le entregaba poco menos de la mitad de un SMLMV.

7. Manifiesta que la empresa realizó aportes al sistema general de seguridad social hasta el mes de noviembre de 2011. 8. Precisa que el día 10 de diciembre de 2011 la empresa decidió dar por terminado el contrato laboral de manera unilateral sin la debida autorización del Ministerio del Trabajo.

9. Indica que la liquidación del contrato laboral estuvo mal realizado toda vez que no se tuvieron en cuenta todos los factores salariales que devengaba.

Considera la demandante que con esta actuación no sólo afectan su estado de salud sino también la de su núcleo familiar, ya que al verse privada de los recursos necesarios para su subsistencia, se afecta el derecho a una vida digna.

Contestación de la empresa demandada. La empresa Textiles de la Costa S.A.S. a través de apoderado judicial, solicitó al juez de instancia denegar la protección de los derechos reclamados, toda vez que los mismos no han sido conculcados. Al respecto argumenta que durante todo el período de la relación laboral, e incluso durante 19 meses más después de vencido el término pactado en el contrato de trabajo, se realizaron las cotizaciones al sistema general de seguridad social, ello con el fin de que la trabajadora no quedara desamparada en el tratamiento de su enfermedad.

Aduce que en ningún momento a la señora Jácome Barrios le ha faltado la atención médica, ni tampoco el pago de las incapacidades. De otra parte, se solicitó por parte de la empresa la calificación de la pérdida de capacidad laboral de la trabajadora, con el fin de establecer si le asistía el derecho a la pensión de invalidez o de vejez.

Indica que desconoce si la trabajadora interpuso los recursos de ley contra el dictamen de la calificación que le realizó la Administradora de Fondos de Pensiones; sin embargo, precisa que si es necesario que la Junta Nacional de Calificación de Invalidez se pronuncie en cuanto a la pérdida de capacidad laboral, la empresa está dispuesta a asumir los gastos que ello genere.

Por lo anterior, solicitó al juez de instancia denegar la protección de los derechos invocados, por cuanto la empresa ha actuado conforme a la ley e incluso, en un acto de buena fe y solidaridad, ha pagado la seguridad social de la trabajadora sin estar legalmente obligada a ello.

En iguales términos se pronunció el representante legal del Consorcio Abuchaibe S.A., aclarando de antemano que es una persona jurídica totalmente distinta a Textiles de la Costa S.A.S., y que los extremos de la relación laboral entre la accionante y la mencionada empresa estuvieron comprendidos entre el 28 de enero de 2009 y el 10 de diciembre de ese mismo año, lapso durante el cual se realizaron los aportes a la seguridad social de manera legal y oportuna.

La Nueva EPS remitió al despacho judicial los desprendibles de las consignaciones realizadas por concepto del pago de las incapacidades en favor de la accionante.

COLPENSIONES pese a su vinculación guardó silencio. Decisiones judiciales objeto de revisión. Primera instancia. El Juzgado Primero Penal Municipal con Funciones de Garantía de Barranquilla, mediante fallo proferido el 14 de marzo de 2013, luego de subsanar varias nulidades por falta de integración del litisconsorcio necesario, resolvió amparar transitoriamente los derechos a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad, al trabajo y a la seguridad social de la accionante y, ordenó que la misma acudiera dentro de los cuatro meses siguientes a la jurisdicción laboral ordinaria con el fin de dirimir cualquier controversia de carácter legal que persistiera con su última empresa empleadora.

En consecuencia ordenó reintegrar a la trabajadora y a reubicarla en un cargo que no afectara su salud, permitiéndole acceder a los tratamientos y recomendaciones médicas, ello al considerar que la trabajadora era sujeto de especial protección constitucional, debido a las patologías que presentaba al momento de darse por terminada la relación laboral. De igual manera, ordenó la afiliación inmediata a la seguridad social y el pago de los salarios dejados de percibir.

Impugnación. El apoderado de la empresa accionada impugnó el fallo arguyendo la falta de competencia del a quo ante la existencia de otros mecanismos de defensa judicial. Adicionalmente, manifiesta que el juez de instancia incurrió en una confusión al equiparar los conceptos de despido sin justa causa con el del vencimiento del contrato por cumplimiento del término fijo pactado.

De igual manera, precisa que de la lectura atenta del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no se puede concluir que la misma contempla el derecho al reintegro, sino que lo que allí se estipula es una indemnización equivalente a 180 días de salario, para aquellos eventos en que se dé por terminada una relación laboral con una persona que padezca alguna merma en su salud.

Por último, manifestó que el hecho de hacer concurrir a la accionante ante la justicia laboral ordinaria, carece de sentido por cuanto la orden dada por el juez de tutela ya resolvió de fondo la controversia laboral, al ordenarle el pago de salarios y aportes a la seguridad social, así como el reintegro, peticiones todas de índole legal.

Segunda instancia. El Juzgado Octavo Penal del Circuito de Barranquilla CFC, decidió mediante fallo del 19 de noviembre de 2013, revocar el fallo del a quo al considerar que las controversias laborales legales ventiladas en el proceso de tutela, necesitan ser discutidas en su escenario natural; ello por cuanto no le es permitido al juez constitucional inmiscuirse en las competencias asignadas a otras jurisdicciones.

Pruebas relevantes allegadas al expediente. 1. Fotocopia simple de la cédula de la accionante. 2. Volantes de pago de nómina. 3. Historia clínica de la tutelante.

4. Estractos bancarios donde se relaciona el reconocimiento y pago de las incapacidades a favor de la accionante y las cuales fueron transferidas a la cuenta de la empresa Textiles de la Costa S.A.S.

5. Comunicaciones dirigidas por la empresa accionada a la trabajadora, indicándole que su relación laboral terminaba el 10 de noviembre de 2010, y otra donde le indican que la misma iba hasta el 10 de diciembre del mismo año.

6. Liquidación del contrato de trabajo. 7. Comunicación de Textiles de la Costa S.A.S. remitida al ISS, con el fin de reconozca las incapacidades superiores a los primeros 180 días.

8. Certificaciones de afiliación y cotización a la EPS. 1.2.1.3. Expediente 4.263.221 (Herley Vélez Quintero) El accionante impetró acción de tutela contra la empresa Solarte y Compañía Ingeniería Calculista S.A., por la supuesta vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo, a la salud, a la vida digna, seguridad social y mínimo vital. Sustenta sus pretensiones en los siguientes:

Hechos 1. Afirma que ingresó a laborar para la empresa demandada el 1° de julio de 2007, en el cargo de mensajero. 2. Aduce que tiene a su cargo a su esposa y dos hijos menores de edad.

3. Manifiesta que tanto él como su cónyuge padecen VIH. 4. Indica que el 22 de julio de 2013, la Empresa Solarte y Compañía le pasó una carta donde le dan por terminado el contrato de trabajo, dejándoles desamparados en lo que concierne al sistema general de seguridad social. Precisa que la terminación de la relación laboral se debió a las continuas incapacidades que le certificaba su EPS.

Contestación de la empresa demandada. La empresa demandada adujo que el accionante actúa de mala fe, toda vez que nunca dio aviso al personal de la compañía de que era portador de la enfermedad del VIH.

Adicionalmente, por cuanto recibió la liquidación realizada por la empresa y transcurrido cierto tiempo acudió a la acción de tutela con el fin de solicitar el reintegro y el pago de salarios dejados de percibir.

Afirmó que la terminación de la relación laboral se debió al continuo incumplimiento de las labores asignadas, situación que perjudicaba el cumplimiento del objeto social de la empresa. De igual manera, señaló que la liquidación del trabajador se realizó con base en los estrictos términos del Código Sustantivo del Trabajo, el cual contempla taxativamente la manera como se puede dar por terminado un contrato laboral a término indefinido, previa indemnización.

Por último, precisó que al accionante le asisten otros medios de defensa judicial para solicitar el reconocimiento de sus pretensiones. Caja de Compensación y EPS COMFENALCO-VALLE Vinculada oficiosamente por el a quo, la referida EPS indicó al juzgado que el accionante fue desvinculado de la entidad promotora de salud, por la novedad de retiro que presentó su empleador Solarte y Compañía Ingenieros Calculistas S.A.

Precisó que durante el tiempo que el trabajador estuvo afiliado a la EPS, nunca se le negaron los tratamientos médicos que éste hubiera solicitado; en consecuencia, dicha entidad no ha vulnerado los derechos del señor Vélez Quintero, reduciéndose el conflicto legal a un problema entre el trabajador y el empleador. Por tanto solicita al juez constitucional negar por improcedente la acción de tutela en lo que a la EPS Comfenalco –Valle-, se refiere.

Decisiones judiciales objeto de revisión. Primera instancia. El Juzgado Sexto Penal Municipal CFC de Cali mediante sentencia del 9 de agosto de 2013, decidió declarar improcedente la acción de tutela por considerar que al accionante le asisten otros medios de defensa judicial, como lo es la jurisdicción ordinaria laboral, en la que puede debatir ampliamente sus pretensiones.

Adicionalmente, arguyó que el despido del trabajador no se produjo en razón a su enfermedad, toda vez que el empleador desconocía que el mismo era portador del VIH, tal situación ocurrió por el incumplimiento de los deberes

contractuales del señor Vélez Quintero.

Por lo anterior se denegaron las pretensiones de la presente acción de tutela. Impugnación El accionante inconforme con el fallo lo impugnó, aduciendo que el a quo se equivocó al darle valor de plena prueba a la manifestación que hizo la empresa en el sentido de que desconocía la enfermedad que éste padecía.

Precisó que fue su señora madre quien personalmente le comunicó a varios socios de la empresa (amigos suyos además) el padecimiento de su hijo, situación que quiso hacer de manera personal con el fin de no exponerlo a conductas discriminatorias por parte de sus compañeros de trabajo.

Adicionalmente, junto con el escrito de impugnación, anexó la historia clínica y las certificaciones de las incapacidades dadas por la EPS COMFENALCO-VALLE, con ello se pretende demostrar que su enfermedad era de conocimiento por parte de las directivas de la empresa.

Segunda Instancia El Juzgado 19 Penal del Circuito CFC de Cali mediante proveído del 19 de septiembre de 2013, decidió confirmar el fallo del a quo en el sentido de declarar la improcedencia de la acción de tutela por cuanto al accionante le asisten otros medios de defensa judicial. Sin embargo, adicionó el fallo de primera instancia ordenando a la EPS COMFENALCO-VALLE, que en el término de 48 horas realizara todas las gestiones tendientes a que el señor Vélez Quintero pudiera continuar con los tratamientos prescritos por su médico tratante para el manejo de su enfermedad, hasta tanto éste fuera vinculado al régimen subsidiado de seguridad social, lo cual deberá ocurrir en el término de dos meses.

Pruebas allegadas con el expediente 1. Copia del contrato de trabajo suscrito entre el accionante y la empresa accionada. 2. Carta de despido calendada el 22 de junio de 2013.

3. Liquidación del contrato de trabajo firmado por las partes a término indefinido. 4. Historia clínica y órdenes médicas en las que consta que el trabajador es portador del VIH.

5. Copias de sentencias de la Corte Constitucional que han resuelto casos similares. 1.2.1.4 Expediente T-4.263.635 (Jaimir Mendoza Oviedo) El accionante impetró acción de tutela contra la empresa Industria Nacional de Gaseosas S.A., por la supuesta vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo, a la salud, a la vida digna, seguridad social y mínimo vital. Sustenta sus pretensiones en los siguientes:

Hechos 1. Afirma que ingresó a laborar para la empresa demandada el 1° de febrero de 1997, en el cargo de seleccionador de envase, armador de canastas con el producto y cargue de las mismas a las estibas.

2. Indica que antes de ingresar a laborar fue sometido a rigurosos exámenes médicos los cuales lo calificaron como apto para desempeñar las funciones otorgadas por la empresa. Indica que dichos informes se encuentran en los archivos de salud ocupacional de la empresa accionada.

3. Argumenta que además de las precarias condiciones en que debía cumplir con sus deberes, el día 23 de diciembre de 2004, sufrió un primer accidente al caer a una alcantarilla dentro de las instalaciones de la empresa, generándosele traumas en rodilla izquierda y en los tejidos blandos en muslos y lateral izquierdo con evoluciones lesivas en la cadera.

4. Manifiesta que el 23 de julio de 2011 sufrió un nuevo accidente al interior de la planta de la empresa, esta vez al ser atropellado por una máquina monta carga mientras revisaba un cargue de mercancía.

5. Aduce que por causa de estos accidentes se le han generado situaciones de dolor a veces insoportables, pero que aun así debía cumplir con su extenuante jornada de trabajo, sin acudir a la EPS por recomendación de sus superiores, toda vez amenazaban con despedirlo.

6. Precisa que el 18 de marzo de 2013, le fue notificada la carta de despido. Al día siguiente acudió ante la empresa con el fin de que reconsideraran su decisión de desvincularlo, ello atendiendo a su situación especial de salud, la cual había presentado mermas por culpa de dos accidentes sufridos al interior de la empresa.

7. Arguye que con el despido injusto se le causó un gran perjuicio, toda vez que no ha podido volver a conseguir trabajo, por cuanto en su historia clínica fue valorado como no apto para desempeñar los trabajos a los cuales puede acceder, según su experiencia y nivel de escolaridad.

8. Por último, señala que no tiene acceso a la seguridad social para continuar con sus tratamientos médicos, que su estado de salud es cada vez más precario y que su familia atraviesa por serias dificultades económicas, hasta el punto que sólo la caridad de amigos y vecinos los ha alejado un poco de la inanición.

Contestación de la empresa demandada. Industria Nacional de Gaseosas S.A. La empresa demandada adujo que el accionante actúa de mala fe, por cuanto demandó directamente a la Industria Nacional de Gaseosas S.A., sin mencionar siquiera que el trabajador laboraba de manera directa para la empresa Eficacia S.A., con la cual sostenían un contrato de logística, mediante el cual, esta última, se comprometió a distribuir los productos gaseosos de manera independiente, con autonomía administrativa y personal propio. En esa medida solicitó que se vinculara a Eficacia S.A. con el fin de que entrara a dilucidar la relación laboral que tenía con el accionante.

Adicionalmente se opuso a cada una de las pretensiones del accionante al señalar que éste nunca fue empleado suyo, precisó que en el presente asunto hay una falta de legitimación por pasiva y, en consecuencia, no existe la obligación reclamada por el señor Mendoza Oviedo. Por último, propuso falta de inmediatez, inexistencia del perjuicio irremediable y abuso del derecho. Por tanto, solicitó que se declarara la improcedencia de la acción de tutela.

Como prueba allegó copia del contrato de prestación de servicios de outsourcing para actividades relacionadas con el proceso de operaciones y logística de la Industria Nacional de Gaseosas, en el cual se precisa que el contratista –Eficacia S.A.- coordinará y dirigirá en calidad de contratista independiente todos los procesos relacionados con la gestión del talento humano y los recursos necesarios para el cabal desarrollo de las actividades objeto del contrato.

Eficacia Servicios Integrales Una vez vinculada al proceso de tutela, la referida empresa precisó que el señor Mendoza Oviedo prestó sus servicios directos para dicha empresa desde el 5 de julio de 2006 hasta el 18 de marzo de 2013, fecha en que su contrato de trabajo fue terminado previa indemnización, tal como lo ordena el Código Sustantivo del Trabajo.

Precisó que Eficacia S.A. para todos los efectos legales, actúo como empleador directo del accionante, sin que se haya presentado la figura de la intermediación, como de mala fe pretende hacerlo creer el señor Mendoza Oviedo.

Indicó que cuando se dio por terminada la relación laboral, el accionante no se encontraba incapacitado, ni tenía pendiente tratamiento médico alguno; por el contrario, afirma que los problemas de salud del señor Mendoza datan de los meses de junio y julio del año 2013; es decir, dos meses largos después de que se hubiera dado por terminada la relación laboral.

Argumentó además, que en ningún momento al accionante le ha faltado la protección en salud, toda vez que la empresa siempre lo tuvo afiliado y después de la terminación del contrato de trabajo éste pasó a ser beneficiario de su esposa quien se encuentra afiliada como cotizante activa.

Por lo anterior, solicita que se declare improcedente la acción de tutela, teniendo en cuenta que la controversia gira en torno a prestaciones económicas, lo que reduce la litis a situaciones de índole netamente legal, desprovistas de toda relevancia constitucional.

Cafesalud EPS Vinculada oficiosamente por el a quo, la referida EPS indicó al juzgado que el accionante está vinculado a la entidad promotora de salud, en calidad de beneficiario de la señora Claudia Mancera.

Precisó que durante el tiempo que el trabajador ha estado afiliado a la EPS, nunca se le han negado los tratamientos médicos que éste hubiera solicitado; por lo contrario, están a la espera de que el afiliado asista a los exámenes que su rodilla requiera. En consecuencia, dicha entidad no ha vulnerado los derechos del señor Vélez Quintero, y por tanto solicitan que se declare la improcedencia de la acción constitucional.

ARL COLPATRIA Precisa la administradora de riesgos laborales que su relación con el accionante nace de la afiliación que hiciera la empresa Eficacia S.A., que su responsabilidad se sustrae únicamente a proteger los riesgos causados por enfermedad profesional o por accidente de trabajo, y que en el presente caso la controversia versa sobre el reintegro del trabajador, el pago de salarios dejados de percibir y el reconocimiento de una indemnización que no es de su competencia. Por ello indica que la tutela no debe proceder en su contra, toda vez que la controversia se limita a establecer las obligaciones laborales que se estipularon en el contrato de trabajo y nada tienen que ver con la relación de afiliación del trabajador a la ARL COLPATRIA, quien además ha prestado el servicio al señor Mendoza Oviedo, cuando éste lo ha solicitado.

Decisiones judiciales objeto de revisión. Primera instancia. El Juzgado Cuarenta y Dos Penal Municipal CFG de Medellín, mediante sentencia del 13 de septiembre de 2013, decidió denegar la acción de tutela interpuesta en contra de la Industria Nacional de Gaseosas S.A.; Eficacia Servicios Integrales S.A. y la ARL COLPATRIA, por considerar que al accionante le asisten otros medios de defensa judicial, como lo es la jurisdicción ordinaria laboral, donde puede debatir ampliamente sus pretensiones. Adicionalmente encontró que en el presente evento no se cumplió con el requisito de la inmediatez, ya que la tutela fue interpuesta seis meses después de terminada la relación laboral.

Sin embargo, en aras de garantizar la materialización de los principios rectores del sistema general de seguridad social en salud, ordenó a CAFESALUD EPS, que brindara todos los procedimientos de terapia física integral y resonancia nuclear magnética de articulaciones de miembro inferior- rodilla-, conforme lo ordenó el médico tratante con el fin de normalizar el estado de salud del accionante.

Impugnación El accionante inconforme con el fallo lo impugnó, aduciendo que el a quo se equivocó al no apreciar en debida forma la narración de los hechos y, por cuanto, no valoró en debida forma las pruebas allegadas. Además precisó que si cumplió con el requisito de la inmediatez toda vez que durante los cinco meses y once días que demoró en interponer la acción de tutela siempre estuvo activo, recurriendo ante las diferentes entidades de seguridad social para que atendieran su dolencia.

Por lo anterior solicitó al ad quem que revocara la decisión de primera instancia para que, en su lugar, concediera el amparo tutelar de sus pretensiones.

Segunda Instancia El Juzgado 9° Penal del Circuito de Medellín mediante proveído del 22 de octubre de 2013, decidió confirmar en todas sus partes el fallo proferido por el a quo , advirtiendo que el accionante no se encuentra ante un perjuicio irremediable toda vez que recibió una considerable suma de dinero como indemnización, más las prestaciones sociales.

Pruebas allegadas con el expediente 1. Copia de la historia clínica en las que aparecen reseñados los dos accidentes sufridos por el trabajador.

2. Solicitud de información elevado ante el Ministerio del Trabajo con el fin de establecer si la empresa Industria Nacional de Gaseosas S.A., solicitó permiso para despedir al accionante.

1.2.1.5 Expediente T-4.265.370 (Luis Ferney Cubides Cepeda) El accionante impetró acción de tutela contra la empresa ISVI LIMITADA, por la supuesta vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo, a la salud, a la vida digna, seguridad social y mínimo vital. Sustenta sus pretensiones en los siguientes:

Hechos 1. Ingresó a laborar para la empresa demandada el 3 de marzo de 2003, desempeñándose como conductor escolta, bajo la modalidad de contrato a término fijo inferior a un año, devengando como último sueldo, teniendo en cuenta todos los factores salariales, la suma de $ 2.728.927.

2. Indica que su grupo familiar está compuesto por su cónyuge y tres hijos de 22, 18, y 10 años, todos en edad escolar y los cuales dependen directamente de él.

3. Aduce que en mes de agosto del año 2011, mientras laboraba para la empresa, comenzó a sentir dolores y molestias en la columna, adormecimiento de las extremidades, sensación de hormigueo por todo el cuerpo, sudoración nocturna, lumbalgia, rigidez matinal, astenia, entre otros síntomas.

4. Manifiesta que el 26 de marzo de 2012, se le diagnosticó "cuadro de radiculopatía con documentación y estreches L5-S1", y se solicitó resonancia nuclear magnética de columna lumbosacra y valoración por especialistas.

5. El 17 de abril de 2012 le realizaron impresión radiológica, la cual concluyó: "Discopatía L4-L5 y L5-S1 con cambios artrósicos e inflamatorios de las articulaciones y anterolistesis grado 1 de L4; en la L4-L5 se conforma un canal estrecho adquirido incipiente con disminución parcial de ambos recesos laterales y de agujeros de conjunción".

6. El 8 de octubre de 2012 fue remitido a salud ocupacional ordenándosele ortopedia, cuya cita quedó para el 28 de febrero de 2013. 7. Aduce que en febrero de 2013 la EPS lo remitió a medicina laboral para que se expidiera el respectivo concepto de reubicación y le solicitó documentos a la empresa con el fin de estudiar la situación del accionante.

8. Señala que la empresa no envió los documentos requeridos ni tampoco le dio permiso para asistir a la cita con medicina laboral, aduciendo razones del servicio.

9. El 26 de junio de 2013 le fue entregada una comunicación al trabajador, en la que se le manifestaba que su contrato de trabajo no sería prorrogado, y que terminaría definitivamente el 2 de agosto de 2013.

10. El 8 de agosto de 2013 se presentó ante medicina laboral con el fin de que le realizara el examen de egreso el cual concluyó: "al examen de retiro presenta sintomatología lumbar que ha sido manejada en su EPS, debe continuar manejo y asistir a cita de medicina laboral, a donde ya fue remitido por su EPS. Dieta Hipocalórica (dejar copia paraclínico en recepción)".

11. Por último, indica que se encuentra sin trabajo y sin atención médica, por cuanto fue desvinculado de la seguridad social, pese a que recurrió a la empresa y manifestó su estado de salud, pero la misma guardó silencio.

Contestación de la empresa demandada. ISVI LIMITADA. La empresa demandada adujo que el accionante actúa de manera temeraria al afirmar que percibía unos salarios que no corresponden a la realidad; asimismo por cuanto nunca informó a la empresa de las supuestas dolencias que padecía, razón por la cual no se le puede endilgar a ISVI Limitada una conducta discriminatoria, toda vez que ante la ausencia de incapacidades certificadas por el EPS a la cual se encontraba afiliado el trabajador, no podía la empresa conocer el estado de salud del mismo. Lo anterior aunado a que el trabajador nunca dejó de prestar los servicios requeridos, por lo que se puede concluir que su molestia lumbar nunca tuvo la potencialidad de incapacitarlo.

En consecuencia solicitó denegar por improcedente la acción de tutela, toda vez que no existió vulneración de derecho fundamental alguno y por existir otros medios de defensa judicial donde se pueden debatir ampliamente los hechos y pretensiones narrados por el accionante. Por último manifestó que no actúo de manera injusta o indebida al dar por terminada la relación laboral, toda vez que lo hizo plegada a los postulados legales, sin que para el momento de la finalización del contrato de trabajo el accionante se encontrara incapacitado o bajo tratamiento médico alguno que fuera conocido por la empresa.

Decisiones judiciales objeto de revisión. Primera instancia. El Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., mediante sentencia del 25 de septiembre de 2013, decidió denegar la acción de tutela interpuesta en contra de ISVI Limitada, por considerar que si bien el accionante presentaba algunas circunstancias que afectaban sus salud y se presentaron una serie de exámenes realizados, no existe prueba alguna que signifique o permita concluir que el accionante se encontraba en grado de incapacidad o minusvalía y mucho menos de discapacidad que lleve a considerar que la terminación de la relación laboral ocurrió en virtud de su estado de salud. Aunado ello no está probado que el empleador tuviera conocimiento de los padecimientos del trabajador.

Adicionalmente, precisó que el reintegro no procede en este caso por la vía de la acción de tutela, siendo necesario que el accionante acuda ante la jurisdicción laboral de persistir en sus pretensiones.

Impugnación El accionante inconforme con el fallo lo impugnó, aduciendo que el a quo se equivocó al no apreciar en debida forma la narración de los hechos y por cuanto no valoró sistemáticamente las pruebas allegadas. Señaló que la empresa sí conocía de sus molestias físicas, por tanto, debió solicitar al Ministerio del Trabajo el respectivo permiso para dar por terminada la relación laboral, máxime cuando en el examen de egreso se hicieron recomendaciones médicas por presentar problemas de salud y tratamientos pendientes por parte de medicina laboral.

Por lo anterior solicitó al ad quem que revocara la decisión de primera instancia para en su lugar conceder el amparo tutelar de sus pretensiones.

Segunda Instancia El Juzgado 4° Laboral del Circuito de Bogotá mediante proveído del 12 de noviembre de 2013, decidió confirmar en todas sus partes el fallo proferido por el a quo , advirtiendo que el accionante no se encuentra ante la inminencia de un perjuicio irremediable, además precisó que la controversia planteada debe resolverse en un debate amplio ante la jurisdicción ordinaria laboral, por cuanto de lo allegado al expediente de tutela no se puede determinar con certeza a quien corresponde el derecho.

Pruebas allegadas con el expediente 1. Copia del contrato laboral. 2. Copia de certificación laboral. 3. Copia de remisión a medicina laboral que data del 11 de agosto de 2011.

4. Copia de exámenes de columna del 28 de febrero y 17 de abril de 2012. 5. Copias de orden de remisión a medicina laboral del 13 de marzo, 8 de octubre y 7 de noviembre de 2012.

6. Copia de comunicado de requerimiento para valoración por medicina laboral del 7 de febrero de 2013. 7. Copia de la carta mediante la cual se da por terminado el contrato de trabajo.

8. Copia de comunicación mediante la cual se ratifica la terminación de la relación laboral. 9. Examen de egreso del trabajador en el que se deja constancia de sus dolencias lumbares.

10. Copia de las órdenes de remisión al ortopedista y al cirujano del 10 de agosto de 2013. 11. Copia de la remisión a la Clínica del Dolor y su correspondiente factura.

1.2.1.6 Expediente T-4.265.459 (Blanca Doris Espinosa Rico) La accionante impetró acción de tutela contra las empresas ARL COLMENA, EPS COMFENALCO Y la Corporación Universitaria Americana, por la supuesta vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo, a la salud, a la vida digna, seguridad social y mínimo vital. Sustenta sus pretensiones en los siguientes:

Hechos 1. Indica que laboró para el mismo empleador en dos empresas distintas, pero del mismo dueño, desde el año 2009 hasta el 29 de junio de 2013, fecha en que le dieron por terminado su contrato de trabajo.

2. Precisa que sufrió un accidente laboral el día 17 de mayo de 2013, el cual le dejó secuelas en la córnea del ojo izquierdo. Lo anterior sucedió cuando se encontraba trapeando y sin querer sacudió unas lámparas de neón que se

encontraban en el piso para ser desechadas, las cuales hicieron explosión y las partículas volátiles de vidrio ingresaron en su rostro y ojo izquierdo.

3. Aduce que el accidente fue presenciado por varios funcionarios de la universidad y que acudió de urgencia a la ARL Colmena por recomendación del responsable de gestión humana de la empresa.

4. Manifiesta que fue enviada a la Clínica Oftalmológica San Diego, donde consideraron que el accidente no había generado consecuencias. 5. El 20 de mayo de 2013, tres días después del accidente, la coordinadora de talento humano de la universidad le notificó el preaviso de la terminación del contrato laboral por vencimiento del término inicialmente pactado.

6. Aduce que continúo con serias molestias en su ojo y al acudir a la EPS le diagnosticaron "conjuntivitis aguda no especificada, cuerpo extraño en la córnea, cambios en las membranas de la misma y, paciente con ojo seco, dolor crónico en articulación de cara –se observa línea de laceración sobre la córnea del ojo izquierdo de 4 mm de longitud, intenso edema".

7. Señala que COMFENALCO EPS le negó el tratamiento, por cuanto consideró que las prestaciones económicas y asistenciales debían estar a cargo de la ARL Colmena.

8. Indica que hasta la fecha no ha sido valorada por la EPS ni por la ARL para determinar la calificación de la pérdida de capacidad laboral; que desde el accidente viene presentando dolores de cabeza, fotosensibilidad y deformación física.

9. Manifiesta que requiere con urgencia el tratamiento por parte de la ARL con el fin de restablecer su salud y de evitar secuelas irreversibles.

Contestación de las empresas demandadas. ARL COLMENA. La Administradora de Riesgos Laborales Colmena precisó que en ningún momento ha denegado los servicios asistenciales a la accionante. Por el contrario asevera que una vez reportado el accidente fue calificado como de origen profesional y por ello ha autorizado las prestaciones ordenadas por sus médicos tratantes, así como la atención médica en instituciones idóneas y especializadas.

Por lo anterior solicitó declarar improcedente la acción de tutela, ante la carencia de un perjuicio irremediable y por cuanto no se ha presentado vulneración de derecho fundamental alguno.

EPS COMFENALCO. La EPS precisó que la señora Espinosa Rico se encuentra retirada de la entidad desde el 29 de julio de 2013, por la novedad de desvinculación laboral reportada por le empresa Corporación Universitaria Americana. Indicó que mientras la accionante estuvo activa en su base de datos, siempre le prestaron los requerimientos médicos y asistenciales necesarios. Consideró que en ningún momento se han negado los servicios de salud a la accionante y, en consecuencia, no existe vulneración de derechos fundamentales; por tanto la acción de tutela debe ser denegada.

Corporación Universitaria Americana. La empleadora precisó que tan pronto sucedió el accidente fue reportado a la ARL con el fin de que se prestara la atención médica que requiriera la trabajadora, en esa medida consideró que no se vulneraron sus derechos fundamentales. Añadió que en todo caso, para la fecha de terminación del contrato laboral, la trabajadora no estaba incapacitada, ni tampoco presentaba minusvalía o alteración alguna.

Precisó que la terminación de la relación laboral obedeció exclusivamente a causas legales, tal como el fenecimiento del contrato por cumplimiento del tiempo pactado. Agregó que se dio el respectivo preaviso y, por tanto, se obró conforme a los postulados del Código Sustantivo del Trabajo.

Por último solicito denegar el amparo solicitado o en su defecto declarar la improcedencia por la existencia de otros medios de defensa judicial.

Decisiones judiciales objeto de revisión. Primera instancia. El Juzgado Doce Municipal CFCG de Medellín, mediante sentencia del 12 de noviembre de 2013, decidió denegar la acción de tutela al considerar que la competencia para dirimir este tipo de conflictos laborales, afiliación, accidentes de trabajo, atención en salud y demás prestaciones, tienen asignada una jurisdicción especial ordinaria, tal como lo prescriben los artículos 2° y 4° del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social.

Impugnación El accionante inconforme con el fallo lo impugnó, aduciendo que el a quo se equivocó al no apreciar en debida forma los hechos y, por cuanto, no valoró con suficiencia las pruebas allegadas. Señaló que la terminación del contrato de trabajo se dio en razón de sus afectaciones de salud y que fue despedida sin que se realizaran los trámites administrativos establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Por lo anterior, solicitó al ad quem que revocara la decisión de primera instancia para en su lugar conceder el amparo tutelar a sus pretensiones.

Segunda Instancia El Juzgado 5° Penal del Circuito CFC de Medellín mediante proveído del 18 de diciembre de 2013, decidió confirmar en todas sus partes el fallo proferido por el a quo , advirtiendo que el accionante no se encuentra ante la inminencia de un perjuicio irremediable; además precisó que la controversia planteada debe resolverse en un debate amplio ante la jurisdicción ordinaria laboral, por cuanto de lo allegado al expediente de tutela no se pudo determinar que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una causa diferente al fenecimiento del término pactado.

Pruebas allegadas con el expediente 1. Copia del contrato laboral y cartas de preaviso de terminación del mismo. 2. Copia del documento de identidad de la accionante.

3. Copia del resumen de la historia clínica. 1.2.1.7. Expediente T-4.267.422 (Luz Marina Camargo Soto) La accionante impetró acción de tutela contra la Empresa de Empleos Temporales MALUC´S EU y solidariamente contra el Hospital Eduardo Arredondo Daza de Valledupar, por la supuesta vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo, a la salud, a la vida digna, seguridad social y mínimo vital. Sustenta sus pretensiones en los siguientes:

Hechos 1. Indica que laboró para la empresa de empleos temporales desde el 11 de julio de 2012, y que fue enviada en misión al Hospital Eduardo Arredondo Daza a prestar sus servicios en labores de limpieza. Allí superó el año de trabajo, razón por la cual aduce ser trabajadora directa del centro asistencial.

2. Precisa que sufrió un accidente laboral el día 13 de diciembre de 2012, cuando al realizar la limpieza de los baños, cayó desde su propia altura encima de su mano derecha, produciéndole un fuerte dolor.

3. Aduce que el accidente le produjo fractura de la epífisis inferior del radio, lo que la incapacitó para desempeñar adecuadamente sus funciones laborales.

4. Manifiesta que como consecuencia del accidente fue incapacitada en varias oportunidades, hasta que fue reintegrada al trabajo con restricciones.

5. Argumenta que el reintegro a sus labores le resultó doloroso toda vez que no podía sostener en debida forma los utensilios de aseo con los que realizaba sus operaciones habituales.

6. Aduce que aún sin recuperarse totalmente de su mano derecha, el 10 de junio de 2013, tuvo que ser atendida en urgencias de la EPS Salud Total, al presentar una apendicitis aguda, siendo intervenida quirúrgicamente.

7. Señala que después de la cirugía fue incapacitada en tres ocasiones. Al final de las cuales le fue terminado su contrato laboral de manera unilateral y sin el permiso previo del Ministerio del Trabajo.

8. Indica que tiene la custodia de su nieto toda vez que su hija padece problemas mentales y de drogadicción. 9. Argumenta que al momento del retiro, 13 de julio de 2013, no se le practicó el examen de egreso, y a la fecha de la

interposición de la tutela, no se le habían liquidado las prestaciones laborales.

Contestación de las empresas demandadas. Hospital Eduardo Arredondo Daza. El centro hospitalario precisó que la accionante llegó al centro asistencial como trabajadora en misión de la Empresa de Empleos Temporales Maluc´s, la cual fue vinculada bajo la modalidad de contrato de trabajo de obra o labor contratada.

Señala que la trabajadora siempre estuvo afiliada al sistema general de seguridad social, siendo atendida en los diferentes eventos en que presentó merma en su salud, razón por la cual no puede decirse que sus derechos fundamentales han sido conculcados.

Señaló que la terminación del contrato obedeció a imperativos contractuales y legales, toda vez que esta persona no podía estar más de un año en un mismo puesto de trabajo. Adicionalmente, la relación laboral se terminó por vencimiento del término pactado y no con base en alguna conducta discriminatoria o por que se haya presentado alguna discapacidad en la trabajadora.

Indicó que mientras la relación laboral estuvo vigente, se aceptó reingresar a la trabajadora después de las intervenciones médicas, teniendo en cuenta sus limitaciones.

Argumenta que la afirmación de no haberse pagado la respectiva liquidación de los haberes laborales no es cierta y, al respecto, anexa el correspondiente recibo del pago aceptado y firmado por la trabajadora.

Por lo anterior, considera que la acción de tutela no debe proceder e indica que de continuar la trabajadora con la reclamación de sus pretensiones, debe acudir ante la justicia ordinaria, toda vez que el juez constitucional no debe inmiscuirse en competencias que fueron asignadas a otras jurisdicciones.

Empresa de Empleos Temporales Maluc´s E.U. La empleadora precisó que la trabajadora fue debidamente afiliada al sistema de seguridad social, con el fin de que se le prestara la atención médica que en su momento requiriera; en esa medida, consideró que no se vulneraron sus derechos fundamentales. Añadió que en todo caso, para la fecha de terminación del contrato laboral, la trabajadora no estaba incapacitada, tampoco presentaba minusvalía o alteración alguna.

Precisó que la terminación de la relación laboral obedeció exclusivamente a causas legales, tal como el fenecimiento del contrato por cumplimiento del tiempo pactado. Agregó que se dio el respectivo preaviso y por tanto se obró conforme a los postulados del Código Sustantivo del Trabajo y la S.S. y a lo estipulado en la Ley 50 de 1990, la cual no permite que estas personas sean contratadas por más de un año.

Por último solicito denegar el amparo solicitado o, en su defecto, declarar la improcedencia por la existencia de otros medios de defensa judicial, toda vez que durante la vigencia de la relación laboral se pagaron los salarios y prestaciones y al finalizar la misma se pagó la correspondiente liquidación.

Decisiones judiciales objeto de revisión. Primera instancia. El Juzgado 2° Penal Municipal CFCG de Valledupar, mediante sentencia del 9 de septiembre de 2013, decidió denegar la acción de tutela, al considerar que la competencia para dirimir este tipo de conflictos laborales corresponde a la jurisdicción laboral ordinaria. Señaló que está probado en el expediente que la relación de trabajo feneció por el vencimiento del término pactado y no tuvo como móvil las incapacidades de la trabajadora; toda vez que las mismas datan de los meses de enero y febrero del año 2013, mientras que el contrato de trabajo terminó en el mes de julio del mismo año, sin que para la fecha estuviera en un estado de debilidad manifiesta, lo que de contera exonera a la empresa de acudir ante el Ministerio del Trabajo con el fin de que le autoricen la terminación de la relación laboral por una justa causa.

Impugnación La accionante inconforme con el fallo lo impugnó, aduciendo que el a quo se equivocó al desvirtuar la veracidad de los hechos y por cuanto no valoró en debida forma las pruebas allegadas. Señaló que la terminación del

contrato de trabajo se dio en razón a sus afectaciones de salud y que la relación laboral superó los 360 días.

Por lo anterior solicitó al ad quem que revocara la decisión de primera instancia, para en su lugar, conceder el amparo tutelar de sus pretensiones.

Segunda Instancia El Juzgado 3° Penal del Circuito de Valledupar mediante proveído del 31 de octubre de 2013, decidió confirmar en todas sus partes el fallo proferido por el a quo , advirtiendo que la accionante no se encuentra ante la inminencia de un perjuicio irremediable, además precisó que la controversia planteada debe resolverse en un debate amplio ante la jurisdicción laboral ordinaria, por cuanto de lo allegado al expediente de tutela no se pudo determinar que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una causa diferente al fenecimiento del término pactado.

De otra parte, precisó que la afectación a la salud de la accionante no es de tal entidad que pueda catalogarse como constitutiva de discapacidad o que le impida realizar otras actividades productivas.

Pruebas allegadas con el expediente 1. Poder para actuar. 2. Fotocopia del documento de identidad de la accionante. 3. Copia del registro civil del menor Carlos Andrés Ribón Camargo.

4. Certificado del ICBF en el cual consta que la custodia del menor está en cabeza de la accionante. 5. Historia clínica de la tutelante. 6.

Documento contentivo de la terminación del contrato laboral. 7. Copia del contrato de trabajo 8. Fotocopia de las incapacidades certificadas en favor de la accionante.

9. Historia laboral de la señora Camargo Soto. 1.2.1.8. Expediente T-4.271.062 (Martín Eduardo Esteban) El accionante impetró acción de tutela contra la Empresa CONALVÍAS Construcciones S.A.S., por la supuesta vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo, a la salud, a la vida digna, a la seguridad social y al mínimo vital. Sustenta sus pretensiones en los siguientes:

Hechos 1. Indica que el 16 de agosto de 2013, celebró contrato de trabajo con Conalvías Construcciones S.A.S. para desempeñar el oficio de ayudante de construcción.

2. Precisa que sufrió un accidente laboral el día 22 de septiembre de 2013, cuando al terminar de fundir el solado de un túnel, su compañero le pasó un tubo de tres metros de longitud, el cual estaba lleno de concreto, lo que lo hacía pesar unos 50 kilogramos, y al recibirlo lo tumbo hacía atrás cayendo sobre el mismo, ocasionándole un fuerte dolor en la columna.

3. Aduce que al momento del accidente, domingo en la madrugada, no se encontraba el ingeniero residente, ni el de seguridad, por tanto no se informó de la ocurrencia del mismo; esperó hasta el siguiente día hábil para dar informe a los ingenieros los cuales le dijeron que no podían hacer nada al respecto y que se debió dar aviso el mismo día de la ocurrencia de los hechos.

4. Indica que el 19 de noviembre de 2013, la empresa dio por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo sin realizarle la valoración médica que el trabajador solicitó de manera verbal a la empresa, con el fin de conocer el estado de su columna, en la cual presentaba dolores desde el 22 de septiembre, día en que ocurrió el accidente.

Contestación de las empresas demandadas y vinculadas. Suramericana ARL. La ARL Sura solicitó que se declarara improcedente la acción de tutela por falta de legitimidad por pasiva, toda vez que las pretensiones del accionante están encaminadas al reconocimiento de prestaciones laborales y no médicas ni asistenciales, las cuales han sido garantizadas por la entidad durante todo el tiempo que el señor Martín Eduardo Esteban estuvo afiliado.

Empresa Conalvías Construcciones S.A.S. La empleadora precisó que el trabajador fue debidamente afiliado al sistema de seguridad social con el fin de que se prestara la atención médica que requiriera; en esa medida, consideró que no se

vulneraron sus derechos fundamentales a la seguridad social. Añadió que en todo caso para la fecha de terminación del contrato laboral el trabajador no estaba incapacitado, tampoco presentaba minusvalía o alteración física o psíquica alguna.

Precisó que la terminación de la relación laboral obedeció exclusivamente a causas legales contenidas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, tal como es el fenecimiento del contrato por cumplimiento del tiempo pactado o la realización de la obra contratada.

Por último, solicitó denegar el amparo solicitado o, en su defecto, declarar la improcedencia por la existencia de otros medios de defensa judicial, toda vez que durante la vigencia de la relación laboral se pagaron los salarios y prestaciones y al finalizar la misma, se pagó la correspondiente liquidación.

Salucoop EPS La EPS una, vez vinculada guardó silencio al respecto. Decisiones judiciales objeto de revisión. Ùnica instancia. El Juzgado 10° Penal Municipal CFCG de Bucaramanga, mediante sentencia del 23 de diciembre de 2013, decidió denegar la acción de tutela al considerar que la competencia para dirimir este tipo de conflictos laborales, corresponde a la jurisdicción ordinaria. Señaló que está probado en el expediente que la relación laboral feneció por el vencimiento del término pactado y no tuvo como móvil las limitaciones físicas del trabajador, toda vez que el mismo acudió a la EPS dos mese después de acaecido el supuesto accidente, cuando ya se le había notificado la terminación del contrato de trabajo y sin que para la fecha estuviera en un estado de debilidad manifiesta, lo que de contera exonera a la empresa de acudir ante el Ministerio del Trabajo para dar por terminada la relación laboral, la cual está amparada en una justa causa .

Este fallo no fue impugnado. Pruebas allegadas con el expediente 1. Derecho de petición de noviembre de 2013 dirigido a Conalvías S.A.S. con el fin de que se certificara su relación laboral.

2. Respuesta al derecho de petición. 3. Evolución de la consulta externa expedida por la IPS Coomultrasan. 4. Informe de resultados de rayos X de fecha 25 de noviembre de 2013.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1. Competencia La Sala Quinta de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional es competente para decidir estos asuntos, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 241, numeral 9 de la Constitución y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema jurídico. Conforme a lo reseñado respecto de las situaciones fácticas planteadas y de las decisiones adoptadas por los jueces de instancia, corresponde a la Sala Quinta de Revisión establecer si en los casos expuestos procede la acción de tutela para proteger los derechos fundamentales a la salud, al trabajo, a la seguridad social, a la vida digna, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada de los accionantes, los cuales han sido presuntamente vulnerados por las diferentes empresas accionadas, al despedirlos de sus empleos sin tener en cuenta la situación de vulnerabilidad en la que se encontraban debido a las diferentes enfermedades que padecen y a los accidentes laborales sufridos, sin contar con el permiso del Ministerio del Trabajo o de quien haga sus veces, en las respectivas entidades territoriales.

Para solucionar el problema jurídico planteado, esta Sala: (i) reiterará la jurisprudencia acerca de la procedencia excepcional de la acción de tutela cuando se ponen en riesgo derechos fundamentales de sujetos de especial protección; (ii) la estabilidad laboral reforzada de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad ; (iii) las obligaciones del Ministerio de Trabajo en cuanto a la autorización para despedir aquellas personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad; y, por último, (iv) se resolverán los casos concretos.

3. La procedencia excepcional de la acción de tutela para proteger los derechos fundamentales de sujetos de especial protección en materia laboral. Reiteración de jurisprudencia.

Según el contenido del artículo 86 de la Constitución, la acción de tutela se caracteriza por ser preferente, sumaria y subsidiaria, es decir, que tal y como lo ha expresado este Tribunal en reiterada jurisprudencia, la misma puede ser incoada ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales cuando:

i) no exista otro medio judicial a través del cual se pueda resolver un conflicto relacionado con la vulneración de un derecho fundamental, ii) existiendo otras acciones, éstas no resultan eficaces o idóneas para la protección del derecho de que se trate, o, iii) Existiendo acciones ordinarias, resulte necesaria la intervención del juez de tutela para evitar que ocurra un perjuicio irremediable.

[1] En este sentido, la subsidiariedad y la excepcionalidad de la acción de tutela, permiten aceptar la validez y viabilidad de los medios y recursos ordinarios de protección judicial como mecanismos legítimos y prevalentes para la salvaguarda de los derechos. Al existir tales mecanismos, se debe acudir a ellos preferentemente, siempre que sean conducentes para conferir una eficaz protección constitucional a los derechos fundamentales de los individuos. Razón por la cual, quien invoca la transgresión de sus derechos fundamentales por esta vía, debe agotar los medios de defensa disponibles por la legislación para el efecto.

[2] Esta exigencia pretende asegurar que una acción tan expedita no sea considerada una instancia adicional en el trámite procesal, ni un mecanismo de defensa que reemplace aquellos diseñados por el legislador [3] .

Al respecto, la Corte Constitucional en Sentencia T-262 de 1998, señaló: "…la acción de tutela no ha sido concebida como un instrumento para sustituir los demás medios de defensa judicial, sino como un mecanismo que complementa los otros recursos y acciones, en la medida en que cubre aquellos espacios que éstos no abarcan o lo hacen deficientemente .

Aceptar lo contrario sería admitir que el juez constitucional tomará el lugar de las otras jurisdicciones, resultado que iría en contra del fin de la jurisdicción constitucional, cual es el de velar por la guarda e integridad de la Constitución, tarea que comprende también la de asegurar las competencias de las otras jurisdicciones.

(...)". (De esta forma, el agotamiento de los mecanismos ordinarios de defensa judicial constituye un requisito ineludible para la procedencia de la acción de tutela como mecanismo extraordinario, sin embargo, si el juez constitucional, atendiendo a situaciones extraordinarias comprueba que los otros medios judiciales no son eficaces para la protección de las garantías invocadas, la tutela se hace procedente.

Al respecto, esta Corporación en la Sentencia T- 742 de 2011 manifestó: " la sola existencia de un medio alternativo de defensa judicial, no implica automáticamente la improcedencia de la acción de tutela, porque como se dijo, el medio judicial debe ser idóneo y eficaz para la defensa de los derechos fundamentales. En ese orden de ideas, si el juez constitucional constata que el otro medio de defensa no resulta conducente para la protección efectiva de los derechos invocados, - al no asegurar, por ejemplo, la eficacia necesaria para su defensa real -, el fallador puede válidamente garantizar la protección preeminente y efectiva de los derechos fundamentales, admitiendo la procedencia en estas circunstancias, de la acción de tutela ".

En el caso específico de la solicitud de reintegro al cargo a través de la acción de tutela, se ha manifestado su improcedencia como regla general, toda vez que, existen otros mecanismos de defensa judicial a los cuales se puede acudir; tales como la jurisdicción ordinaria laboral y la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

Sin embargo, la Corte ha establecido una excepción: "que 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".

[4] En estos casos, la acción de tutela es el mecanismo 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.

[5] Es decir, que aunque no existe un derecho a permanecer en el empleo, la desvinculación laboral de estas personas sólo podrá efectuarse con la previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Así lo reiteró esta corporación en la sentencia T-772 de 2012, al resolver ocho casos similares a los que ocupan ahora la atención de la Sala, y la cual servirá como referente en el presente asunto, al reiterar:

“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 predica frente a las personas que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta, caso en el cual podrá concederse de manera transitoria mientras las autoridades competentes deciden lo pertinente.

[6] En este último caso, la procedencia de la acción de tutela busca evitar la configuración de un perjuicio irremediable y no releva al trabajador de acudir a las vías ordinarias judiciales”.

En conclusión, 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 ante la posibilidad de que se trate de un acto discriminatorio.

4. La estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Es necesario precisar que el derecho al trabajo debe fundamentarse en los principios consagrados en el preámbulo, y en los artículos 1º, 2°, 13, 25 y 53 de la Constitución de 1991. De la lectura sistemática de estos contenidos superiores, se puede concluir que cuando un trabajador por las contingencias derivadas de sus funciones laborales, pase a ser una persona en situación de vulnerabilidad, tiene derecho a que el Estado y los particulares le garanticen la estabilidad laboral reforzada; es decir, que una vez acaecida una circunstancia que le disminuya o limite su capacidad laboral, en lo sensorial, en los físico o en lo sicológico, cuenta con la posibilidad de permanecer en el empleo como medida de protección a su especial condición, lo que significa que goza de cierta seguridad en la continuidad de la relación laboral.

[7] Lo anterior imposibilita al empleador a despedir al trabajador mientras no justifique una justa causa y que la misma sea avalada previamente mediante autorización del Ministerio de Trabajo.

[8] La garantía constitucional a la estabilidad laboral reforzada fue desarrollada en un principio para proteger ciertos grupos sociales, como las mujeres embarazadas, las personas que presenten alguna merma en sus funciones físicas, psíquicas o sensoriales y los trabajadores aforados, siendo desarrollada por esta Corporación en los siguientes términos:

“En efecto, si bien, conforme al artículo 53 de la Carta, todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo, existen casos en que este derecho es aún más fuerte, por lo cual en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada. Esto sucede, por ejemplo, en relación con el fuero sindical (…). Igualmente, en anteriores ocasiones, esta Corporación también señaló que, debido al especial cuidado que la Carta ordena en favor de los minusválidos (CP Art. 54), estas personas gozan de una estabilidad laboral superior, la cual se proyecta incluso en los casos de funcionarios de libre nombramiento y remoción (…)” [9] .

Posteriormente, esta protección se hizo extensiva a cualquier clase de trabajador que presentara una merma en su capacidad laboral, con ocasión de sus labores o dentro del marco de la relación laboral, garantía que obliga al empleador que quiera disponer la terminación de una relación laboral, así sea invocando una justa causa, a que comparezca ante el Ministerio del Trabajo, o ante la entidad que haga sus veces, para que se le expida la correspondiente autorización.

Este planteamiento fue desarrollado en la Sentencia T-1040 de 2001, en la que se conoció el caso de una trabajadora que en el desempeño de sus funciones presentó encogimiento del músculo de su pierna derecha, evento que comunicó a su

jefe inmediato, sin ningún efecto respecto de la asignación de funciones. Ésta fue sometida a una cirugía, por lo que su médico tratante expidió una orden en la que afirmaba su capacidad para seguir trabajando, pero formulaba quietud. La accionante presentó nuevamente esta orden a su jefe inmediato; sin embargo, éste le continúo asignando funciones que deterioraban su salud. Al reiterarle su petición, la trabajadora fue despedida sin justa causa y con el pago de una indemnización. En este caso, la Corte determinó que:

"El legislador ha dispuesto una garantía de estabilidad laboral reforzada para las personas con discapacidades, disponiendo que, para despedirlas, el empleador requiere de un permiso previo del Ministerio del Trabajo. Así se garantiza que el sistema jurídico no avale indiscriminadamente el despido de una persona por su discapacidad, impidiéndole a estas personas desarrollar el resto de sus facultades físicas y mentales.

Lo anterior fue reiterado en la sentencia T-198 de 2006 [10] , la cual extendió la protección de la estabilidad laboral reforzada a las personas que en ejercicio de sus funciones sufren un deterioro en su salud. En esa ocasión estudió el caso de una accionante que había sido desvinculada de la empresa en la que trabajaba, pese a encontrarse en situación de debilidad manifiesta y sin haber sido calificado su grado de invalidez. Al respecto precisó:

"(…) La jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones (…).

Aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser considerados como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por la aplicación inmediata de la Constitución . La protección legal opera por el sólo hecho de encontrarse la persona dentro de la categoría protegida, consagrando las medidas de defensa previstas en la ley.

Por su parte, el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado. En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez (…)".

Posteriormente, esta Corporación en la Sentencia T-554 de 2009, indicó: "(…) [E] n aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, todo trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la grave afectación de su estado de salud, tiene derecho a permanecer en su lugar de trabajo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral, causal que, en todo caso, debe ser previamente verificada por el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces. En este sentido, se reitera que el derecho a la estabilidad laboral reforzada es una consecuencia de la grave afectación del estado de salud del trabajador, afectación que no necesariamente se deriva del estado de invalidez o discapacidad declarado así por la autoridad competente." Siguiendo con la línea jurisprudencial, la Corte Constitucional en Sentencia T- 415 de 2011, estudió el caso de una persona a quien pese a habérsele dictaminado la pérdida de capacidad laboral parcial permanente inferior al 50%, fue desvinculada de su trabajo sin la autorización previa del Ministerio de la Protección Social, sostuvo que los trabajadores que tengan una afectación en la salud, están en circunstancia de debilidad manifiesta, y por tanto, tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada. En esta ocasión indicó:

“La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) discapacitados, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una afectación en su salud; (b) esa circunstancia les “impide[a] o dificulte[a] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada.

Pues bien, quienes sean titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada se benefician de dos normas de carácter fundamental, vinculadas por la jurisprudencia de la Corte Constitucional a las garantías de la Carta: en primer lugar, de la prohibición que pesa sobre el empleador de despedir o terminarle su contrato a una “persona limitada, por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”; y, en segundo lugar, de la obligación del juez de presumir el despido discriminatorio, cuando una persona en circunstancias de debilidad manifiesta es desvinculada del empleo sin autorización de la oficina del trabajo.

En consecuencia, cuando se comprueba que el empleador (a) desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo, y (b) que no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, entonces el juez que conoce del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (i) en primer lugar, la ineficacia de la terminación del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho prima facie del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir en el interregno); (ii) en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o similares que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con sus condiciones; (iii) en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.); (iv) en cuarto lugar, el derecho a recibir “una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren” (art. 26, inc. 2°, Ley 361 de 1997)”.

Lo expuesto hasta ahora no significa que la conservación o permanencia de un empleo por cierto periodo de tiempo, es en sí mismo un derecho fundamental. Lo que ocurre es que la Constitución de 1991 quiso garantizar a algunos sujetos la especial protección de su derecho al trabajo mediante la estabilidad laboral reforzada, la cual consiste, como ya se dijo, en que la desvinculación de las mujeres embarazadas, los trabajadores aforados, las personas en situación de discapacidad y, las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad como producto de un deterioro en su salud, no puede presentarse sin la previa autorización de la autoridad competente.

En conclusión, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que se encuentren en situación de debilidad manifiesta, por causa de una disminución de la capacidad física, síquica o sensorial-sin importar si existe o no calificación de la pérdida de capacidad- conlleva el derecho a mantenerse en el empleo o a ser reubicado conforme a unas funciones congruentes con su estado de salud, lo cual debe incluir la capacitación para el adecuado cumplimiento del nuevo cargo y, una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar.

5. La obligación de acudir ante el Ministerio del Trabajo o de la autoridad que haga sus veces, para solicitar la autorización de despedir a aquellos trabajadores que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Reiteración de Jurisprudencia.

Según se plasmó en la sentencia T-772 de 2012 y en las sentencias allí reiteradas, el tratamiento preferencial para las personas que se encuentran en una situación de vulnerabilidad, proviene de postulados constitucionales, tales como la

materialización del principio de igualdad, una de las principales innovaciones del modelo de Estado Social de Derecho. A saber:

El artículo 13 superior, en los incisos 2 y 3, señala: “El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. (…) El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan .” Siguiendo los mismos lineamientos, el artículo 47 de la Carta establece que:

“(…) el Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”.

Por otro lado, esta Corporación en sentencias como la T-467 de 2010, ha señalado la importancia de proteger a las personas que se encuentran en circunstancias de indefensión debido a una disminución en su estado de salud.

Al respecto señaló: “Las personas que han sufrido un accidente de trabajo y como consecuencia tienen una mengua en su estado de salud, tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, aun cuando no tengan una calificación porcentual de invalidez. Este presupuesto es la base para determinar que su despido no puede obedecer a argumentos netamente legales, como el despido sin justa causa, pues su condición de salud los convierte en sujetos de especial protección constitucional y, en consecuencia, deben buscarse alternativas de inclusión y continuidad en el empleo, mediante la reubicación y respectiva orientación y capacitación en el nuevo lugar de trabajo y de no ser posible por factores objetivos es imperativo solicitar la autorización al Ministerio de la Protección Social y al pago de indemnización.” De igual forma, en la sentencia T-039 de 2010, esta Corte reiteró que la estabilidad laboral reforzada es predicable frente a personas que se encuentran en situación de discapacidad, pero su aplicación se hace extensiva a aquellas que no sólo están calificadas como discapacitadas sino que también han sufrido una disminución en su salud, debido al desarrollo de sus labores . Al respecto, se señaló:

“La jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino de aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones.

En efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa. Nace el deber del empleador de reubicar a los trabajadores que, durante el transcurso del contrato de trabajo sufren disminuciones de su capacidad física.” Ahora bien, debido a la situación de especial protección constitucional que tienen las personas en situación de vulnerabilidad, su desvinculación laboral debe ser autorizada por el Ministerio de Trabajo, quien tiene la obligación de autorizar o no el despido, sin que dicho requisito pueda ser omitido por el empleador. Lo anterior se fundamenta en la Ley 361 de 1997, la cual en su artículo 26 señala 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.” Lo expuesto no

significa que el empleador pueda omitir la autorización del Ministerio de Trabajo para la desvinculación de una persona que se encuentra en situación de vulnerabilidad, pagando la indemnización, puesto que el despido sin la previa autorización es considerado como ineficaz, lo que significa que la indemnización no lo faculta para realizarlo, sino que es una consecuencia de éste.

Así mismo, esta Corporación ha señalado que " la verdadera naturaleza de la indemnización que allí se plantea enerva el argumento de la inconstitucionalidad de la disposición legal, por cuanto dicha indemnización presenta un carácter sancionatorio y suplementario pero que 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." De manera que esta Corte estima que la posibilidad de despedir a una persona en situación de vulnerabilidad, sin previa autorización de la Oficina de Trabajo, debiendo el empleador asumir el pago de una indemnización por la suma de "ciento ochenta días de 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 modifiquen, adicionen, complementen o aclaren", no configura una salvaguarda de sus derechos y un desarrollo del principio de protección especial de la cual son destinatarios, por razón de su debilidad manifiesta, toda vez que la protección de esta forma establecida es insuficiente respecto del principio de estabilidad laboral reforzada que se impone para la garantía de su derecho al trabajo, de la igualdad y del respeto a su dignidad humana.

[11] En resumen, el Ministerio de Trabajo tiene que pronunciarse respecto de la solicitud de autorización que realiza el empleador acerca del despido de una persona en situación de vulnerabilidad, esto debido a la especial protección constitucional de la que gozan los mencionados trabajadores.

Además, esta obligación no constituye una mera formalidad sin sentido, por lo cual no es dable que el Ministerio incumpla con este deber, absteniéndose de emitir pronunciamiento alguno, pues éste tiene la obligación de analizar el caso y emitir su concepto favorable o no respecto del tema cuestionado. De igual manera, en los casos en los cuales se alegue una justa causa por parte del empleador, el Ministerio del Trabajo debe verificar si existe o no la misma, esto en razón a la especial protección que tienen las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad, por lo que se debe verificar si en realidad el despido se debe a la justa causa alegada o es en razón de la condición de vulnerabilidad del trabajador.

6. Resolución de los casos concretos. De acuerdo con las consideraciones expuestas, la Sala reiterará la jurisprudencia referente a que la acción de tutela es el mecanismo idóneo y eficaz, para la protección laboral reforzada, cuando lo que se busca es garantizarles a los trabajadores que se encuentran en situación de vulnerabilidad, el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales.

[12] De esta manera y de acuerdo con lo preceptuado en la parte motiva, aunque no existe un derecho absoluto a permanecer en el empleo, la desvinculación laboral de estas personas sólo podrá efectuarse con la previa autorización del Ministerio de Trabajo. Así, lo que se busca, es proteger a las personas que como consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad, han sufrido un deterioro en su salud durante el desarrollo de sus funciones.

La Corte Constitucional ha establecido en reiteradas ocasiones la improcedencia de la acción de tutela para solicitar reintegros laborales, puesto que existen otros medios de defensa judicial a los cuales los accionantes pueden acudir para lograr lo pretendido;

no obstante, excepcionalmente es aceptada la viabilidad del amparo cuando se establece que aquellos mecanismos de defensa no son idóneos o que se requiere la urgente intervención del juez de tutela para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

De igual manera, esta Corporación ha establecido como excepción a la regla general de improcedencia, que se trate de un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta o en circunstancia que le otorgue el derecho a

permanecer en su empleo, es decir que goce de la estabilidad laboral reforzada, tal como es el caso de las personas que han sufrido un deterioro en su salud durante el desarrollo de sus funciones.

Analizados los antecedentes y teniendo en cuenta las consideraciones ya expuestas sobre la procedencia excepcional de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral, pudo verificarse en todos los casos objeto de estudio que:

(i) los accionantes son sujetos de especial protección constitucional, debido a que como consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad han sufrido un deterioro en su salud, razón por la cual se encuentran en situación de vulnerabilidad. Además, no cuentan con medios económicos para procurarse su subsistencia ni la de su núcleo familiar, pues su estado de salud les impide acceder por el momento al campo laboral y, (ii) fueron retirados de sus cargos sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo, razón por la cual el despido carece de validez.

Por otro lado, constituye una conducta legítima de los accionantes ejercitar la acción de tutela, pues se trata de sujetos de especial protección constitucional quienes, ante los diferentes despidos y terminación de sus contratos laborales, no tienen otro mecanismo eficaz para solicitar la defensa de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la seguridad social.

Lo anterior conlleva a que los criterios esbozados en la parte motiva se apliquen de la siguiente manera: a). EXPEDIENTE T-4.258.529 Estudio de la presunta vulneración de los derechos fundamentales del señor Fredy Forero Valero.

Analizada la situación fáctica, le corresponde a la Sala determinar si la empresa Alianza Logística Ltda. y otro, vulneraron los derechos fundamentales a la seguridad social, al mínimo vital, a la vida y al trabajo del accionante, al despedirlo de su cargo sin tener en cuenta su situación de vulnerabilidad y, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo.

En el caso objeto de estudio se encuentra acreditado que el señor Forero Valero sufrió un accidente en su moto mientras regresaba de repartir los productos de la empresa para la cual laboraba, lo que le produjo una disminución en su capacidad laboral y le ha impedido acceder a otro empleo. La empresa accionada lo despidió sin que mediara previa autorización del Ministerio de Trabajo y sin tener en cuenta que el accionante se encontraba en situación de vulnerabilidad, toda vez que las molestias en su ojo aún no habían desaparecido. Adicionalmente estaba pendiente un procedimiento médico que buscaba restablecer el estado de salud del accionante.

Por ello, siguiendo la jurisprudencia reiterada de esta Corporación, se deben proteger al trabajador los derechos fundamentales invocados, por tratarse de una persona que merece una especial protección constitucional.

De lo anterior se evidencia que dicho despido carece de validez ya que no obra autorización de la autoridad del trabajo. Además, su padecimiento le procura el status de persona protegida por la estabilidad laboral reforzada, haciendo presumir que su trabajo en la empresa demandada constituye su única fuente de ingresos con la cual provee lo necesario para poder vivir en condiciones dignas a su núcleo familiar, en el cual se encuentran menores de edad. Ello aunado a que debido a su merma en la capacidad laboral, no ha podido encontrar otra fuente de recursos económicos.

De igual forma, no consta dentro del plenario que el empleador haya acudido al Ministerio de Trabajo para solicitar la autorización de despido del accionante. Recuérdese que la garantía de la estabilidad laboral reforzada implica para el empleador la observancia de un procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997, que cobija a los trabajadores en situación de vulnerabilidad, independientemente de la existencia del dictamen de pérdida de capacidad laboral, pues la única circunstancia que es relevante en estos eventos, es que se verifique la merma en la capacidad laboral del trabajador durante o con ocasión de su trabajo y que dicha patología lo sitúe en un estado de debilidad manifiesta.

Como se afirmó en líneas anteriores, el empleador puede despedir a un trabajador en situación de vulnerabilidad pero observando un debido proceso, esto es, debe acudir a la autoridad competente para que verifique la causal objetiva que dará lugar al despido o terminación del contrato, pues en caso contrario la garantía de la estabilidad laboral reforzada quedaría sin contenido.

Lo anterior, busca evitar conductas reprochables como aquella que pretende encubrir actos discriminatorios a través de argumentos que prima facie se encuentran ajustados a derecho.

La consecuencia jurídica y constitucional de la inobservancia de dicho permiso ante el Ministerio de la Protección Social, da lugar a presumir que el despido o la terminación del contrato tuvo como origen el deterioro en la salud del trabajador.

Esta situación no es acorde con los principios y criterios constitucionales establecidos por la jurisprudencia de esta Corporación, en virtud de los cuales las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad, son sujetos de especial protección constitucional y no pueden ser despedidos sin que obre autorización proferida por la oficina de trabajo.

En resumen: (i) no procede el despido de una persona en situación de vulnerabilidad sin que exista autorización del Ministerio de Trabajo, (ii) cuando el empleador alega justa causa, el Ministerio del Trabajo o la autoridad que haga sus veces, debe calificar si la causal alegada es justa o no, esto con la finalidad de proteger al trabajador que se encuentra en situación de vulnerabilidad, y (iii) aun existiendo indemnización, no procede el despido sin previa autorización.

Las órdenes en el caso del señor Fredy Forero Valero Por lo expuesto y teniendo en cuenta que no existe autorización del Ministerio de Trabajo para despedir al señor Fredy Forero Valero, quien se encuentra en situación de vulnerabilidad debido al accidente que sufrió en su ojo derecho, lo cual le ha ocasionado una disminución en la vista y constantes molestias, estando pendiente una cirugía, esta Sala de Revisión revocará el fallo de tutela proferido el tres (3) de enero de dos mil catorce (2014) por el Juzgado Setenta y Siete Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías , y en su lugar, protegerá los derechos fundamentales a la estabilidad laboral, al mínimo vital y a la vida en condiciones dignas del accionante.

En consecuencia, la Sala ordenará a la empresa Alianza Logística Limitada, reintegrar al señor Fredy Forero Valero a un cargo en el que pueda desempeñar sus funciones de acuerdo con la discapacidad parcial que padece, y a la cancelación de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación hasta el momento en que efectivamente sea vinculado sin que medie solución de continuidad. Además, debe tener en cuenta las observaciones del médico laboral para realizar dicho reintegro y si es preciso deberá brindarle una inducción previa al desarrollo de su nueva actividad laboral. Así mismo se pagará la indemnización de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Por último, se advierte al empleador que la terminación del contrato con el accionante sólo podrá efectuarse con previa autorización del Ministerio de Trabajo.

b) EXPEDIENTE T-4.259.251 Análisis de la presunta vulneración de los derechos fundamentales a la señora Alicia Stella Jácome Barrios. Analizada la situación fáctica, le corresponde a la Sala definir si la empresa Textiles de la Costa S.A., vulneró los derechos fundamentales invocados por la accionante, al terminar unilateralmente el contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes, pese a tener conocimiento de que: i) mientras estaba vigente la relación laboral la accionante fue diagnosticada con cáncer de seno y, ii) le fue programado un riguroso tratamiento de radioterapia y quimioterapia.

La Sala observa que en este caso el empleador tenía pleno conocimiento de la situación de vulnerabilidad en la que se encontraba la accionante, puesto que la patología se produjo mientras estaba realizando las labores de costura en al

empresa, y pese a ello terminó su contrato laboral sin solicitar la autorización previa ante el Ministerio de Trabajo.

En un principio para emprender el estudio de lo planteado, es necesario reiterar que esta Corporación ha indicado que la estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental de aplicación inmediata del cual hacen parte integral una serie de garantías, como lo son la debida protección y el restablecimiento de derechos e intereses de los individuos que se encuentran en estado de debilidad manifiesta debidamente probada, tal como ocurre en el presente caso, en el que la accionante pese a padecer una enfermedad catastrófica y estar en tratamiento médico, fue desvinculada de su trabajo sin justa causa y, sin previa autorización de la entidad competente para ello.

De igual forma la jurisprudencia constitucional ha indicado que esta garantía, a su vez, implica (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, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz .

Ahora bien, el hecho de que el empleador haya terminado el contrato de trabajo alegando una justa causa, al poco tiempo de que se le diagnóstico el cáncer de seno a la accionante, da lugar a presumir que el despido o la terminación del contrato tuvo como origen la situación de vulnerabilidad en la que se encontraba la accionante. Sin embargo, su comportamiento altruista de seguir cotizando al sistema se seguridad social de la extrabajadora después de finiquitada la relación laboral aminora la presunción de mala fe que la pudo inducir a dar por terminada la relación laboral.

Como se mencionó con anterioridad el empleador puede despedir a un trabajador en situación de vulnerabilidad, pero observando un debido proceso, esto es, acudiendo a la oficina de trabajo para que sea ésta quien verifique la causal objetiva que dará lugar al despido o terminación del contrato, pues en caso contrario la garantía de la estabilidad laboral reforzada quedaría sin contenido y se desconocería lo dispuesto por esta Corporación en reiteradas ocasiones sobre la especial protección constitucional que tienen las personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta.

Si bien es cierto a la señora Jácome Barrios se le han pagado las incapacidades por los primeros 180 días por cuenta de su EPS, y otras por cuenta de del Fondo de Pensiones al cual se encuentra afiliada, también lo es que cuando una persona supera los 540 días de incapacidad y el porcentaje de la pérdida de capacidad laboral no alcanza al 50%, dejándole en consecuencia sin el derecho a la pensión de invalidez, la única expectativa posible que le queda para poder adquirir los medios necesarios para su subsistencia es el reintegro a su trabajo, en condiciones que no hagan más difícil su ya delicado estado de salud.

Por tanto, teniendo en cuenta la edad de la accionante (58 años) y que la misma fue calificada con el 29% de pérdida de capacidad laboral, no puede predicarse de ella que sea una persona inválida;

por el contrario, puede desempeñar otros cargos que la empresa le pueda proveer. En consecuencia es procedente el reintegro solicitado, hasta tanto, cause su pensión de vejez, de invalidez o exista una causa objetiva para dar por terminada la relación laboral, previa autorización y calificación por parte de la autoridad del trabajo.

Por lo expuesto, se puede concluir que en el caso objeto de estudio el despido carece de eficacia jurídica ya que la accionante es sujeto de especial protección constitucional debido a la situación de vulnerabilidad en la que se encontraba al momento de su retiro, y por no existir autorización del Ministerio de Trabajo para que éste se efectuara. Razón por la cual esta Sala procederá a ordenar el reintegro de la señora Alicia Stella Jácome Barrios a su sitio de trabajo.

Adicionalmente, la Carta Política en su artículo 13 prescribe que se deberán adoptar decisiones que protejan especialmente a aquellas personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, al padecer contingencias

provenientes de sus estado económico, físico o mental, tal como sucede en el presente caso; ello con el fin de materializar la realización efectiva del derecho a la igualdad.

Las órdenes en el caso de la señora Alicia Stella Jácome Barrios. En este caso concreto, la Sala encontró acreditados todos los requisitos para que proceda la protección de los derechos fundamentales invocados por la accionante a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social, a la salud, al trabajo, a la igualdad y al mínimo vital.

En consecuencia, la Sala ordenará a la empresa Textiles de la Costa S.A.S, reintegrar a la señora Alicia Stella Jácome Barrios al cargo que venía desempeñando o a otro que pueda desempeñar dignamente, teniendo en cuenta las observaciones realizadas por su médico tratante, cancelando todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación hasta el momento en que efectivamente sea vinculada sin que medie solución de continuidad. De igual manera, al no existir autorización del Ministerio del Trabajo se autoriza el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Se autoriza descontar los dineros que la trabajadora haya recibido por concepto de incapacidades, las cuales en ningún momento pudieron ser inferiores al Salario Mínimo Legal Mensual vigente. Lo anterior, atendiendo a que la empresa continúo cotizando al sistema de seguridad social de la trabajadora aún después de terminada la relación laboral.

Se advierte al empleador que la terminación del contrato con la accionante sólo podrá efectuarse con previa autorización del Ministerio de Trabajo.

c) Expediente T-4.263.221 Análisis de la presunta vulneración de los derechos fundamentales del señor Herley Vélez Quintero. Se estudia la situación del señor Herley Vélez Quintero , quien a pesar de haber comunicado a la empresa que padece de la enfermedad VIH, fue despedido sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Esta corporación ha sido enfática en proteger los derechos fundamentales de las personas que padecen de VIH, quienes se han convertido en centro de discriminación por parte de personas y empresas en conceptos infundados, sin permitirles el acceso a la vida laboral o restringiéndoles el derecho al trabajo y por ende a conseguir por sus propios medios el sustento necesario para sí y su núcleo familiar.

En el presente evento es claro que el accionante es una persona que goza de una estabilidad laboral reforzada, no sólo por su condición de portador del virus, sino por la obligación que tienen los empleadores, al formar parte integral del Estado social de derecho, de garantizar la materialización del artículo 13 superior, el cual obliga a proscribir cualquier tipo de discriminación en razón a las condiciones físicas, psíquicas o sensoriales que padezca una persona.

En el presente evento se observa que pese a que la empresa conocía la enfermedad del trabajador, decidió dar por terminado su contrato de trabajo sin que mediara autorización del Ministerio del Trabajo.

Por lo anterior se ordenará a la empresa Solarte y compañía Ingeniería Calculista S.A., que proceda a reintegrar al señor Herley Vélez Quintero a su puesto de trabajo.

Se advierte al empleador que la terminación del contrato con el accionante sólo podrá efectuarse con previa autorización del Ministerio de Trabajo, o debe obedecer a una causa objetiva, como lo es el reconocimiento y pago de una pensión de invalidez.

Las órdenes en el caso del señor Herley Vélez Quintero. En el presente asunto, la Sala encontró acreditados los requisitos para que proceda la protección de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social, a la salud, al trabajo y al mínimo vital del accionante.

En consecuencia, la Sala ordenará a la empresa Solarte y Compañía Ingeniería, reintegrar al señor Herley Vélez Quintero al cargo que venía desempeñando o a otro que pueda desempeñar dignamente, teniendo en cuenta las observaciones

realizadas por su médico tratante, cancelando todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación hasta el momento en que efectivamente sea vinculado sin que medie solución de continuidad. De igual manera, al no existir autorización del Ministerio del Trabajo se autoriza el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Se advierte al empleador que la terminación del contrato con el accionante sólo podrá efectuarse con previa autorización del Ministerio de Trabajo.

d) EXPEDIENTE T- 4.263.635 Análisis de la presunta vulneración de los derechos fundamentales del señor Jaimir Mendoza Oviedo. En el caso objeto de estudio se observa, que el tutelante mientras se encontraba cumpliendo con sus labores en las instalaciones de la empresa Industria Nacional de Gaseosas, donde fue vinculado a través de la Empresa Eficacia Servicios Integrales, sufrió dos accidentes, uno el 23 de diciembre de 2004 y otro el 23 de julio de 2011, los cuales dejaron ciertas secuelas en su humanidad, tal como lo prescribe su examen de egreso, el cual fue calificado como no satisfactorio.

En el expediente se encuentra además acreditado que el actor ha tenido que acudir en diferentes oportunidades a su EPS en la cual tiene procedimientos médicos pendientes. Así mismo, asegura no tener ingresos, el cual está compuesto por sus hijos menores de edad, afirmación que no fue desvirtuada y, por tanto, debe ser tomada como cierta.

De igual forma, se evidencia que la empresa accionada tenía pleno conocimiento de la situación de vulnerabilidad en la que se encontraba el actor, ya que los accidentes se produjeron dentro de las instalaciones donde prestaba sus servicios, razón por la cual, para poder efectuar el despido, la empresa accionada debía solicitar la autorización previa del Ministerio de Trabajo, puesto que esta Corporación ha señalado reiteradamente que para que se haga efectivo el despedido de una persona que ha sufrido una disminución en su capacidad laboral se requiere autorización de la entidad correspondiente (Ministerio de Trabajo).

De otro lado, no consta dentro del expediente que el empleador, Industria Nacional de Gaseosas o Eficacia Servicios Integrales haya acudido ante la autoridad del trabajo para solicitar la autorización de despido del actor. Es importante resaltar que el accionante en interrogatorio de parte precisó que ya había interpuesto la respectiva demanda laboral. En ella se tendrá que definir con quién era que el accionante sostenía la relación de trabajo, si con La Industria Nacional de Gaseosas S.A. o con Eficacia Servicios Integrales, o si existe algún tipo de solidaridad entre ambas.

Mientras dicha situación se resuelve, teniendo en cuenta que en la contestación de la demanda la empresa Eficacia Servicios Integrales, manifiesta que es la real empleadora del accionante, y que la garantía de la estabilidad laboral reforzada implica para el empleador la observancia de un procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997, la cual no se observó ya que no se allegó el permiso del Ministerio del Trabajo, se ordenará el reintegro del trabajador a un cargo igual a superior al que venía desempeñando, bien sea directamente con la empresa Eficacia Servicios Integrales o en alguna de las compañías a la que ésta preste sus servicios de logística.

La consecuencia jurídica y constitucional de la inobservancia de dicho permiso ante el Ministerio, da lugar a presumir que el despido o la terminación del contrato tuvo como origen la situación de vulnerabilidad en la que se encontraba el trabajador, por ello la tutela debe proceder y en este puntual caso se concederá como mecanismo transitorio, hasta tanto se agote el proceso laboral pertinente ya iniciado.

Las órdenes en el caso del señor Jaimir Mendoza Oviedo. En este caso se encuentran acreditados los requisitos para que proceda la protección de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social y al mínimo vital.

En consecuencia, la Sala ordenará a la empresa Eficacia Servicios Integrales, reintegrar al señor Jaimir Mendoza Oviedo a un cargo en el que pueda desempeñar sus funciones de acuerdo con la discapacidad que presenta, y a la cancelación de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación hasta el momento en que efectivamente sea vinculado sin que medie solución de continuidad. Además, debe tener en cuenta las observaciones del médico laboral para realizar dicho reintegro y si es preciso deberá brindarle una inducción previa al desarrollo de su nueva actividad laboral. Se ordena también el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Se advierte al empleador que la terminación del contrato con el accionante sólo podrá efectuarse con previa autorización del Ministerio de Trabajo.

e) Expediente T-4.265.370 Análisis de la presunta vulneración de los derechos fundamentales del señor Luis Ferney Cubides Cepeda. Se estudia la situación del señor Luis Ferney Cubides Cepeda, quien a pesar de haber sufrido una enfermedad en su columna y tener programada una cita con medicina laboral para tratar su enfermedad, fue despedido de la empresa ISVI LTDA, sin tener en cuenta su situación de vulnerabilidad y, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.

En el caso objeto de estudio se encuentra probado que el empleador tenía pleno conocimiento de la situación en la que se encontraba el accionante, toda vez que se le informó a la Jefe inmediata del trabajador para que le permitiera realizarse los exámenes de rigor. Con posterioridad se allegó el examen de egreso, el cual daba cuenta de las limitaciones que padecía el trabajador y aun así, la empresa decidió mantenerse en la decisión de dar por terminada la relación laboral, sin solicitar la autorización del Ministerio de Trabajo.

Conducta que constituye una falta al deber de solidaridad y desconoce la estabilidad laboral reforzada que esta Corte ha reiterado para aquellos trabajadores que se encuentran en situación de debilidad manifiesta como es el caso del peticionario.

Por lo mencionado con anterioridad, esta Sala encuentra probado que el despido del accionante encontrándose en situación de debilidad manifiesta como producto del deterioro de su salud, carece de eficacia jurídica por no existir autorización previa del Ministerio de Trabajo.

Las órdenes en el caso del señor Luis Ferney Cubides Cepeda. En el caso objeto de estudio la Sala encontró acreditados los requisitos para que proceda la protección de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, a la vida digna, a la salud, a la seguridad social y al mínimo vital de la accionante.

En consecuencia, la Sala ordenará a la empresa ISVI LTDA., reintegrar al señor Luis Ferney Cubides Cepeda a un cargo en el que pueda desempeñar sus funciones de acuerdo con su situación de salud, y a la cancelación de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación hasta el momento en que efectivamente sea vinculado sin que medie solución de continuidad. Además, debe tener en cuenta las observaciones del médico laboral para realizar dicho reintegro y si es preciso deberá brindarle una inducción previa al desarrollo de su nueva actividad laboral. Se ordena igualmente el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Se advierte al empleador que la terminación del contrato con la accionante sólo podrá efectuarse con la previa autorización del Ministerio del Trabajo.

f) EXPEDIENTE T-4.265.459 Análisis de la presunta vulneración de los derechos fundamentales de la señora Blanca Doris Espinosa Rico. Le corresponde a la Sala definir si la empresa Corporación Universitaria Americana, vulneró los derechos fundamentales invocados por la accionante, al terminar unilateralmente antes del vencimiento el contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las dos, pese a tener conocimiento de que la petente sufrió un accidente laboral

mientras se encontraba ejecutando el contrato de trabajo que le afectó seriamente la córnea de su ojo y otras partes del rostro.

Como ya se ha indicado, la terminación de la relación laboral con una persona que sufrido merma en su capacidad laboral exige una autorización previa del Ministerio del Trabajo, después de haberse demostrado una causal objetiva para que pueda proceder el despido. Al no cumplir el empleador con dichos requisitos está contradiciendo los parámetros establecidos por esta Corte y vulnerando los derechos fundamentales de un sujeto protegido constitucionalmente, como es el caso que nos ocupa, puesto que para despedirlo requiere de la autorización mencionada.

Por lo dicho, esta Corte protegerá los derechos fundamentales de la accionante y ordenará a la empresa accionado el reintegro a sus labores. Las órdenes en el caso de la señora Blanca Doris Espinosa Rico En el caso objeto de estudio la Sala encontró acreditados todos los requisitos para que proceda la protección de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, a la vida digna, a la salud, a la seguridad social y al mínimo vital de la accionante.

En consecuencia, la Sala ordenará a la empresa Corporación Universitaria Americana, reintegrar a la señora Blanca Doris Espinosa Rico a un cargo en el que pueda desempeñar sus funciones de acuerdo con su situación de salud, y a la cancelación de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación hasta el momento en que efectivamente sea vinculada sin que medie solución de continuidad. Además, debe tener en cuenta las observaciones del médico laboral para realizar dicho reintegro y si es preciso deberá brindarle una inducción previa al desarrollo de su nueva actividad laboral. De igual manera se ordena el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

De otra parte se ordenará a la ARL COLMENA que preste toda la atención necesaria a la accionante con el fin de restablecer su problema de córnea, realizando los procedimientos médicos y quirúrgicos que sean necesarios para el efecto.

Se advierte al empleador que la terminación del contrato con la accionante sólo podrá efectuarse con la previa autorización del Ministerio del Trabajo.

g) EXPEDIENTE T-4.267.422 Análisis de la presunta vulneración de los derechos fundamentales de la señora Luz Marina Camargo Soto. Se estudia la situación de la señora Luz Marina Camargo Soto, quien a pesar de encontrarse en tratamiento médico, como consecuencia del accidente de trabajo sufrido el 13 de diciembre de 2012, y estarse recuperando de la cirugía practicada el 11 de junio de 2013 de apendicitis , fue despedida de la empresa Empleos Temporales Maluc´s, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo.

En el presente caso la señora Luz Marina Camargo Soto es una persona en situación de vulnerabilidad en razón al accidente que padeció y al tratamiento médico que se le está otorgando, lo cual se encuentra acreditado en donde consta que la accionante durante la fecha del despido (22 de julio de 2013) y posterior a ella se encontraba en terapias en busca de la total recuperación de la mano derecha. En consecuencia, está amparada por la garantía del derecho a la estabilidad laboral reforzada como sujeto de especial protección constitucional de acuerdo con lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

En efecto, según las pruebas que se encuentran en el expediente la empresa de Empleos temporales Maluc´s era el empleador de la accionante. El accidente sufrido dentro del Hospital quedó reportado así:

“el trabajador se encontraba barriendo uno de los baños del hospital cuando de repente se resbala golpeándose la muñeca de la mano derecha generando dolor”.

El anterior suceso aconteció en las instalaciones del Hospital donde se encontraba trabajando en misión la accionante, el reporte se hizo inmediatamente, razón por la cual se puede concluir que su empleador tenía conocimiento del accidente.

Cabe anotar que la misma empleadora asevera en su contestación que la señora Camargo Soto fue reintegrada a su trabajo con restricciones para el desempeño de su labor, lo que hace presumir que la terminación del contrato de trabajo, no obedeció a una justa causa legal, sino a la situación de vulnerabilidad de la trabajadora.

Por otro lado, no consta dentro del plenario que el empleador haya acudido al Ministerio de Trabajo para solicitar la autorización de despido de la accionante. Recuérdese que la garantía de la estabilidad laboral reforzada implica para el empleador la observancia de un procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997 que cobija a los trabajadores en situación de vulnerabilidad, independientemente de la existencia del dictamen de pérdida de capacidad laboral, pues la única circunstancia que es relevante en estos eventos es que objetivamente se verifique la situación de vulnerabilidad del trabajador durante o con ocasión de su trabajo y lo sitúe en un estado de debilidad manifiesta.

La consecuencia jurídica y constitucional de la inobservancia de dicho permiso ante el Ministerio de Trabajo, da lugar a presumir que el despido o la terminación del contrato tuvo como origen la situación de vulnerabilidad del trabajador, lo cual sería para el presente caso.

Con base en lo anterior, la Sala concluye que existe perjuicio irremediable en cabeza de la accionante, quien continúa en tratamiento médico, como se puede evidenciar de las pruebas allegadas a este despacho en sede de tutela, situación que la coloca en desventaja frente a otras personas para acceder a un empleo. Razón por la cual, es preciso amparar los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la vida digna, al trabajo, a la seguridad social y al debido proceso.

Las órdenes en el caso de la señora Luz Marina Camargo Soto En el caso objeto de estudio la Sala encontró acreditados todos los requisitos para que proceda la protección de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la vida digna, al trabajo, a la seguridad social, al debido proceso y a la igualdad de la señora Luz Marina Camargo Soto.

En consecuencia, la Sala ordenará a la empresa de Empleos Temporales Maluc´s., reintegrar a la señora Luz Marina Camargo Soto a un cargo en el que pueda desempeñar sus funciones de acuerdo con su situación actual de salud, y a la cancelación de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación hasta el momento en que efectivamente sea vinculada sin que medie solución de continuidad. Además, debe tener en cuenta las observaciones del médico laboral para realizar dicho reintegro y si es preciso deberá brindarle una inducción previa al desarrollo de su nueva actividad laboral. Se ordena igualmente el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Se advierte al empleador que la terminación del contrato con la accionante sólo podrá efectuarse con la previa autorización del Ministerio del Trabajo.

h) EXPEDIENTE T-4.271.062 Análisis de la presunta vulneración de los derechos fundamentales del señor Martín Eduardo Esteban. Se estudia la situación del señor Martín Eduardo Esteban quien a pesar de haber padecido un accidente laboral, fue despedido de su trabajo de la empresa Conalvías Construcciones S.A.S, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo.

En esta ocasión el actor mientras ejercía sus labores en la empresa accionada, sufrió una lesión en su columna al recibir un tubo de peso considerable, lo que le generó una enfermedad lumbar, la cual persistió después de haber terminado su relación laboral. Su contrato de trabajo fue terminado sin tener en cuenta su situación de vulnerabilidad y sin solicitar la autorización previa del Ministerio de Trabajo.

Para abordar el estudio de lo planteado, es necesario reiterar que, tal como se expuso en las consideraciones, la estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental de aplicación inmediata del cual hacen parte integral una serie de garantías, como lo son la debida protección y el restablecimiento de derechos e intereses de los individuos que se encuentran en estado de debilidad manifiesta debidamente probada, tal como ocurre en el presente caso, en el que el accionante pese a padecer las secuelas de un accidente laboral y encontrándose en situación de debilidad manifiesta, fue desvinculado de su trabajo alegando una justa causa legal, sin previa autorización de la entidad encargada para ello.

Partiendo de lo esgrimido anteriormente, y adentrándonos al caso que en esta ocasión nos ocupa, la Sala encuentra probado que el padecimiento del actor es consecuencia del accidente sufrido en el ejercicio de sus funciones dentro de la empresa accionada.

No consta dentro del plenario que la parte accionada haya acudido al Ministerio del Trabajo para solicitar la autorización de despido del accionante. La consecuencia jurídica y constitucional de la inobservancia de dicho permiso ante el Ministerio, da lugar a presumir que el despido o la terminación del contrato tuvo como origen la situación de discapacidad del trabajador.

De lo manifestado con anterioridad se puede afirmar que para que un empleador pueda despedir a un trabajador que se encuentra en situación de discapacidad, el Ministerio de Trabajo debe proferir una autorización de despido, sin dicha autorización el despido no tiene eficacia jurídica.

Por otro lado, puede inferirse que el hecho de terminar la relación laboral cuando el trabajador seguía sufriendo las secuelas del accidente laboral, sin la autorización del Ministerio de Trabajo, se convierten en razones suficientes para presumir que la decisión de despido fue con ocasión del estado de salud del accionante, y para casos como el presente, en el que se comprueba que la razón del despido es la situación de debilidad manifiesta del trabajador, la Corte Constitucional ha ordenado el reintegro laboral del trabajador.

Así las cosas, al confrontar las pruebas obrantes en el expediente, estima la Sala que es preciso amparar los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la vida, al trabajo, a la salud y a la seguridad social, en aras de que la Empresa Conalvías Construcciones S.A.S., reintegre al peticionario.

Las órdenes en el caso del señor Martín Eduardo Esteban En el caso objeto de estudio la Sala encontró acreditados los requisitos para que proceda la protección de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, a la vida digna, a la salud, a la seguridad social y al mínimo vital del señor Martín Eduardo Esteban.

En consecuencia, la Sala ordenará a la Empresa Conalvías Construcciones S.A.S., reintegrar al señor Martín Eduardo Esteban a un cargo en el que pueda desempeñar sus funciones de acuerdo con su situación actual de salud, y a la cancelación de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación hasta el momento en que efectivamente sea vinculado sin que medie solución de continuidad.

Además, debe tener en cuenta las observaciones del médico laboral para realizar dicho reintegro y si es preciso deberá brindarle una inducción previa al desarrollo de su nueva actividad laboral. Se ordena igualmente el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Se advierte al empleador que la terminación del contrato con el actor sólo podrá efectuarse con la previa autorización del Ministerio del Trabajo.

3. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE PRIMERO.- En el expediente T-4.258.529 REVOCAR la sentencia proferida el tres (3) de enero de dos mil catorce (2014), por el Juzgado Setenta y Siete Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Bogotá, en el trámite de la acción de tutela incoada por Fredy

Valero Forero en contra de la empresa Alianza Logística Limitada. En su lugar, CONCEDER la protección de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social, al trabajo, a la vida digna y al mínimo vital del accionante, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO.- En consecuencia, ORDENAR a la empresa Alianza Logística Limitada , que en el término máximo de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta providencia , reintegre al señor Fredy Valero Forero a un cargo en el que pueda desempeñar sus funciones de acuerdo con la enfermedad que padece. De igual manera se le ordena cancelar todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación hasta el momento en que efectivamente sea reintegrado sin que medie solución de continuidad. Además, debe tener en cuenta las observaciones del médico laboral para realizar dicho reintegro y si es preciso deberá brindarle una inducción previa al desarrollo de su nueva actividad laboral. Se advierte al empleador que la terminación del contrato con el accionante sólo podrá efectuarse con previa autorización del Ministerio del Trabajo o de la autoridad que haga sus veces.

TERCERO.- En el Expediente T- 4.259.251 , REVOCAR la sentencia de tutela proferida el diecinueve (19) de noviembre de dos mil catorce (2014), por el Juzgado Octavo Penal del Circuito de Barranquilla, en el trámite de la acción de tutela interpuesta por Alicia Stella Jácome Barrios contra la empresa Textiles de la Costa S.A.S.

CUARTO.- En consecuencia, ORDENAR a la empresa Textiles de la Costa S.A.S., que en el término máximo de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta providencia , reintegre a la señora Alicia Stella Jácome Barrios a un cargo en el que pueda desempeñar sus funciones de acuerdo con la enfermedad que padece. De igual manera se le ordena cancelar todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación hasta el momento en que efectivamente sea reintegrada sin que medie solución de continuidad. Además, debe tener en cuenta las observaciones del médico laboral para realizar dicho reintegro y si es preciso deberá brindarle una inducción previa al desarrollo de su nueva actividad laboral. Se advierte al empleador que la terminación del contrato con el accionante sólo podrá efectuarse con previa autorización del Ministerio del Trabajo o de la autoridad que haga sus veces.

QUINTO.- En el expediente T-4.263.221, REVOCAR la sentencia proferida el diecinueve (19) de septiembre de dos mil trece (2013), por el Juzgado Diecinueve Penal del Circuito CFC de Cali, en el trámite de la acción de tutela impetrada por Herley Vélez Quintero en contra de la empresa Solarte y Compañía Ingeniería Calculista S.A. En su lugar, CONCEDER la protección de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social, al trabajo, a la vida y al mínimo vital del accionante, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEXTO.- En consecuencia, ORDENAR a la empresa Solarte y Compañía Ingeniería Calculista S.A., que en el término máximo de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta providencia, reintegre al señor Herley Vélez Quintero a un cargo en el que pueda desempeñar sus funciones de acuerdo con la discapacidad que presenta, y a la cancelación de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación hasta el momento en que efectivamente sea reintegrado sin que medie solución de continuidad. Además, debe tener en cuenta las observaciones del médico laboral para realizar dicho reintegro y si es preciso deberá brindarle una inducción previa al desarrollo de su nueva actividad laboral. Se advierte al empleador que la terminación del contrato con el accionante sólo podrá efectuarse con previa autorización del Ministerio de Trabajo o de la autoridad que haga sus veces.

SÉPTIMO.- En el expediente T-4.263.635, REVOCAR la sentencia proferida el veintidós (22) de octubre de dos mil trece (2013), por el Juzgado Noveno Penal del Circuito de Medellín, en el trámite de la acción de tutela formulada por Jaimir Mendoza Oviedo en contra de la empresa Eficacia Servicios Integrales. En su lugar, CONCEDER la protección de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social, a la salud, al trabajo y al mínimo vital del accionante, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

OCTAVO.- En consecuencia, ORDENAR a la empresa Eficacia Servicios Integrales, que en el término máximo de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta providencia, reintegre al señor Jaimir Mendoza Oviedo al cargo que venía desempeñando, teniendo en cuenta las observaciones realizadas por su médico tratante. De igual manera se ordena la cancelación de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación hasta el momento en que efectivamente sea reintegrado sin que medie solución de continuidad. Se advierte al empleador que la terminación del contrato con el accionante sólo podrá efectuarse con previa autorización del Ministerio de Trabajo.

NOVENO.- En el expediente T- 4.265.370, REVOCAR la sentencia proferida el doce (12) de noviembre de dos mil trece (2013), por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá, en el trámite de la acción de tutela instaurada por Luis Ferney Cubides Cepeda en contra de la empresa ISVI limitada. En su lugar, CONCEDER la protección de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, a la vida digna a la salud, a la seguridad social y al mínimo vital del accionante, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

DÉCIMO.- En consecuencia, ORDENAR a la empresa ISVI Limitada, que en el término máximo de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta providencia, reintegre al señor Luis Ferney Cubides Cepeda al cargo que venía desempeñando, teniendo en cuenta las observaciones realizadas por su médico tratante. De igual manera se ordena la cancelación de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación hasta el momento en que efectivamente sea reintegrado sin que medie solución de continuidad. Se advierte al empleador que la terminación del contrato con el accionante sólo podrá efectuarse con previa autorización del Ministerio de Trabajo.

DÉCIMO PRIMERO.- En el expediente T-4.265.459, REVOCAR la sentencia proferida el dieciocho (18) de diciembre de dos mil trece (2013), por el Juzgado Quinto Penal del Circuito con Funciones de Control de Conocimiento, en el trámite de la acción de tutela iniciada por Blanca Doris Espinosa Rico, en contra de la empresa Corporación Universitaria Americana. En su lugar, CONCEDER la protección de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, a la vida digna, a la salud, a la seguridad social y al mínimo vital de la accionante, por las razones expuestas en esta sentencia.

DÉCIMO SEGUNDO.- En consecuencia, ORDENAR a la empresa Corporación Universitaria Americana, que en el término máximo de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta providencia, reintegre a la señora Blanca Doris Espinosa Rico al cargo que venía desempeñando, teniendo en cuenta las observaciones realizadas por su médico tratante. De igual manera se ordena la cancelación de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación hasta el momento en que efectivamente sea reintegrada sin que medie solución de continuidad. Se advierte al empleador que la terminación del contrato con el accionante sólo podrá efectuarse con previa autorización del Ministerio de Trabajo.

DÉCIMO TERCERO.- En el expediente T- 4.267.422, REVOCAR la sentencia proferida el treinta y uno (31) de octubre de dos mil trece (2013) por el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Valledupar, en el trámite de la acción de tutela fundada por Luz Marina Camargo Soto en contra de la Empresa de Empleos Temporales Maluc`s. En su lugar, CONCEDER la protección de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la vida digna, al trabajo, a la seguridad social y al debido proceso de la accionante, por las razones expuestas en la parte motiva de esta sentencia.

DÉCIMO CUARTO.- En consecuencia, ORDENAR a la Empresa de Empleos Temporales Maluc`s, que en el término máximo de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta providencia, reintegre a la señora Luz Marina Camargo Soto al cargo que venía desempeñando, teniendo en cuenta las observaciones realizadas por su médico tratante. De igual manera se ordena la cancelación de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde

su desvinculación hasta el momento en que efectivamente sea reintegrada sin que medie solución de continuidad. Se advierte al empleador que la terminación del contrato con el accionante sólo podrá efectuarse con previa autorización del Ministerio de Trabajo.

DÉCIMO QUINTO.- En el expediente T- 4.271.062, REVOCAR la sentencia proferida el veintitrés (23) de diciembre de dos mil trece (2013), por el Juzgado Décimo Penal Municipal CFCG de Bucaramanga, en el trámite de la acción de tutela instituida por Martín Eduardo Esteban en contra de la empresa Conalvías Construcciones S.A.S. En su lugar, CONCEDER la protección de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, a la vida digna, a la salud, a la seguridad social y al mínimo vital del accionante, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta sentencia.

DÉCIMO SEXTO.- En consecuencia, ORDENAR a la empresa Conalvías Construcciones S.A.S., que en el término máximo de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta providencia, reintegre al señor Martín Eduardo Esteban a un cargo en el que pueda desempeñar sus funciones de acuerdo con su situación actual de salud. De igual manera se ordena la cancelación de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación hasta el momento en que efectivamente sea vinculado sin que medie solución de continuidad. Además, debe tener en cuenta las observaciones del médico laboral para realizar dicho reintegro y si es preciso deberá brindarle una inducción previa al desarrollo de su nueva actividad laboral. Se advierte al empleador que la terminación del contrato con el actor sólo podrá efectuarse con la previa autorización del Ministerio del Trabajo.

DÉCIMO SÉPTIMO.- En todos los casos CONCÉDASE la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a 180 días de salario, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

DÉCIMO OCTAVO.- Para los efectos del artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, los juzgados de origen harán las respectivas notificaciones y tomarán las medidas conducentes para el cumplimiento de esta sentencia .

DÉCIMO NOVENO.- El desacato a lo aquí dispuesto se sancionará en la forma prevista por el artículo 52 del Decreto 2591 de 1991. Cópiese, notifíquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

JORGE IVÁN PALACIO PALACIO Magistrado GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO Magistrada JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] Sentencia T-1015 de 2008.

[2] Sentencia T- 417 de 2010. [3] Ibídem [4] Sentencia T-777 de 2011. Ver entre otras, Sentencias T-742 de 2011 y T-677 de 2009. [5] Ibídem [6] Sentencia T-125 de 2009.

[7] Sentencia T- 742 de 2011. [8] Ibídem [9] Sentencia C-531 de 2000. La norma analizada prescribe que: “(…) 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”.

La norma demandada (artículo 26) fue declarada exequible de manera condicionada toda vez que la Corte estimó que en todo despido por razón de la limitación de la persona deberían concurrir dos factores: la autorización de la oficina del trabajo y el pago de ciento ochenta días de trabajo. Estas dos cargas para el empleador son instrumentos previstos por el legislador para evitar que se presente de manera arbitraria el despido de la persona limitada.

[10] Ver entre otras las Sentencias T-039 de 2010 y T- 467 de 2010. [11] Ibídem

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.