

## Sentencia T/554/09

|                           |                      |
|---------------------------|----------------------|
| <b>Corte</b>              | Corte Constitucional |
| <b>Tipo</b>               | Sentencia de tutela  |
| <b>Referencia</b>         | T/554/09             |
| <b>Expediente</b>         | —                    |
| <b>Fecha</b>              | 2009-08-19           |
| <b>Sala</b>               | Sala Tercera         |
| <b>Magistrado ponente</b> | Dr LUIS              |
| <b>Partes</b>             | —                    |

---

### Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Estado De Debilidad Manifiesta
- Estabilidad Laboral Reforzada
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada Del Discapacitado

### Resumen del caso (según la propia sentencia)

Especial a trabajadores en condiciones de debilidad manifiesta aplica a aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud de Revisión de la Corte Constitucional integrada por los Magistrados

### Texto completo

T-554-09 Sentencia T-554/09 Sentencia T-554/09 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA- Protección ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Protección especial a trabajadores en condiciones de debilidad manifiesta DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL DISCAPACITADO- Despido previa autorización de la oficina de trabajo ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Se aplica a aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL DISCAPACITADO- Reintegro al cargo Referencia: expediente T-2283055 Acción de tutela instaurada por Elide Isabel Sanabria Medina contra Briton Med Colombia Ltda.

Magistrado Ponente: Dr. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Bogotá, D.C., diecinueve (19) de agosto de dos mil nueve (2009). La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional integrada por los Magistrados LUIS ERNESTO VARGAS SILVA, MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO y GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9 de la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991, profiere la siguiente:

SENTENCIA Dentro del proceso de revisión de los fallos dictados por el Juzgado Dieciséis Civil Municipal de Bucaramanga y el Juzgado Noveno Civil del Circuito de la misma ciudad, que resolvieron la acción de tutela promovida por Elide Isabel Sanabria Medina contra la sociedad Briton Med Colombia Ltda.

I. ANTECEDENTES El 3 de febrero de 2009, Elide Isabel Sanabria Medina interpuso acción de tutela ante el Juzgado Dieciséis Civil Municipal de Bucaramanga, contra la sociedad Briton Med Colombia Ltda., por considerar vulnerados

sus derechos fundamentales a la vida digna, al mínimo vital, a la seguridad social, a la salud y a la estabilidad laboral reforzada.

Fundamentó su acción en los siguientes 1. Hechos 1.1 La accionante indica que en marzo de 2004, mediante un contrato de trabajo a término indefinido, se vinculó a la sociedad Briton Med Colombia Ltda. para desempeñar el cargo de vendedora de material médico y quirúrgico.

1.2 Señala que en octubre de 2007, su médico tratante adscrito a Cafesalud E.P.S. le diagnosticó cáncer de mama “en parte no especificada”. 1.3 Afirma que en consideración del diagnóstico anotado, se encuentra sometida a un tratamiento médico oncológico. En este sentido, señala que su médico tratante le ha ordenado varias incapacidades médicas desde esa fecha.

1.4 Manifiesta que a pesar de su estado de salud y de la necesidad de recibir tratamiento médico, el 9 de mayo de 2008, el representante legal de Briton Med Colombia Ltda., señor Cristian Mantilla Leiva, le informó:

“Conforme a la legislación laboral y debido a la falta de cumplimiento a (sic) las funciones de su cargo, y haber abandonado sus labores, hemos decidido dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo a partir del 17 de abril del año en curso.” 1.5 Explica que como consecuencia de su desvinculación laboral, se produjo su desafiliación del Sistema de Salud.

1.6 Por último, precisa que debido a la terminación de su contrato de trabajo, no posee los recursos económicos suficientes para costear los servicios de salud que necesita.

2. Solicitud de tutela Por lo anterior, Elide Isabel Sanabria Medina solicitó ante el juez de tutela ordenar a la sociedad Briton Med Colombia Ltda. que efectúe su reintegro a esa empresa, a fin de que pueda conservar su afiliación al Sistema de Salud y recibir el tratamiento prescrito por su médico tratante.

3. Trámite de instancia 3.1 La acción de tutela fue tramitada ante el Juzgado Dieciséis Civil Municipal de Bucaramanga, el cual, mediante auto del día 4 de febrero de 2009, ordenó su notificación a Briton Med Colombia Ltda.

Respuesta de la sociedad Briton Med Colombia Ltda. 3.2 Mediante escrito del 13 de febrero de 2009, Briton Med Colombia Ltda., actuando por intermedio de su representante legal, señor Cristian Mantilla Leiva, solicitó al juez de tutela denegar el amparo invocado.

3.3 Para fundamentar su petición, la sociedad accionada indicó que la terminación del contrato suscrito se debió a que tuvo conocimiento de que la accionante no sólo trabajaba para Briton Med Colombia Ltda., sino también para la empresa Alliance Solutions MD. Al respecto, precisó:

“A la señora Elide Isabel Sanabria Medina se le despidió por justa causa, ya que ella se encontraba trabajando para la empresa Alliance Solutions MD de propiedad de su compañero sentimental, como vendedora. Anexo facturas de las ventas No.

39125, 39253, 39371 donde le demostramos [que] los pedidos que ella hizo a la empresa Dimesan Ltda. de propiedad de mi hermano Jhon Mantilla Leiva, [eran] para venderlos a nombre de la empresa de su compañero sentimental, incumpliendo con la lealtad y al contrato de trabajo que tenía conmigo de vincular clientes a mi firma.” 3.4 De otro lado, señaló que el despido se produjo el 17 de abril de 2008, fecha en la cual la actora no se encontraba en periodo de incapacidad laboral.

4. Pruebas relevantes que obran en el expediente · Copia de la carta dirigida el 9 de mayo de 2008 por Cristian Mantilla Leiva, representante legal de Briton Med Colombia Ltda., a Elide Isabel Sanabria Medina (folios 4 y 37, cuaderno 2).

- Copia de incapacidades médicas expedidas por Saludcoop E.P.S. a favor de Elide Isabel Sanabria Medina (folios 5 y 6, cuaderno 2).
- Copia de la “Certificación de afiliación cotizante” expedida el 9 de junio de 2008 por Cafesalud E.P.S., a favor de Elide Isabel Sanabria Medina (folios 7 y 38, cuaderno 2).
- Copia del “Certificado de incapacidades” expedido el 4 de noviembre de 2008 por Cafesalud E.P.S., a favor de Elide Isabel Sanabria Medina (folios 8, 9, 40 y 41, cuaderno 2).
- Copia del tratamiento médico prescrito el 23 de abril de 2008 por el médico oncólogo Jesús Solier Insuasty Enríquez, a Elide Isabel Sanabria Medina (folios 11 y 42, cuaderno 2).
- Copia del tratamiento médico prescrito el 27 de marzo de 2008 por el médico oncólogo Jesús Solier Insuasty Enríquez, a Elide Isabel Sanabria Medina (folios 12 y 43, cuaderno 2).
- Copia del tratamiento médico prescrito el 21 de enero de 2008 por el médico oncólogo Jesús Solier Insuasty Enríquez, a Elide Isabel Sanabria Medina (folios 13 y 44, cuaderno 2).
- Copia del tratamiento médico prescrito el 15 de febrero de 2008 por el médico oncólogo Jesús Solier Insuasty Enríquez, a Elide Isabel Sanabria Medina (folios 14 y 45, cuaderno 2).
- Copia del tratamiento médico prescrito el 10 de diciembre de 2007 por el médico oncólogo Jesús Solier Insuasty Enríquez, a Elide Isabel Sanabria Medina (folios 15 y 46, cuaderno 2).
- Copia del tratamiento médico prescrito el 15 de octubre de 2007 por el médico oncólogo Jesús Solier Insuasty Enríquez, a Elide Isabel Sanabria Medina (folios 16 y 47, cuaderno 2).
- Declaración juramentada rendida el 10 de febrero de 2009 ante el Juzgado Dieciséis Civil Municipal de Bucaramanga, por Isabel Sanabria Medina (folios 22 a 24, cuaderno 2).
- Copia de las facturas de venta No. 39125, 39253 y 39371, expedidas por la sociedad Dimesan Ltda. a nombre de Alliance Solutions MD (folios 26 a 28, cuaderno 2).
- Copia de las incapacidades médicas expedidas por Saludcoop E.P.S. a favor de Elide Isabel Sanabria Medina, para los períodos del 2 al 16 de abril de 2008 y del 18 al 29 de abril de 2008 (folios 29 y 30, cuaderno 2).
- Copia de la incapacidad médica expedida por Saludcoop E.P.S. a favor de Elide Isabel Sanabria Medina, para el período del 15 al 29 de mayo de 2008 (folio 35, cuaderno 2).

II. LAS SENTENCIAS QUE SE REVISAN 1. Sentencia de primera instancia 1.1 En sentencia del 17 de febrero de 2009, el Juzgado Dieciséis Civil Municipal de Bucaramanga declaró la improcedencia de la acción de tutela interpuesta.

1.2 Para ello, el juez de instancia sostuvo que de conformidad con lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, la presente acción de tutela no satisface el requisito de subsidiariedad, pues existen otros medios de defensa judicial para obtener la protección constitucional invocada. Al respecto, señaló:

“...del escrito de tutela se desprende que la accionante pretende a través de este mecanismo excepcional que se ordene a la entidad demandada Briton Med Colombia Ltda., el reintegro a su puesto de trabajo, derecho que no es precisamente de índole constitucional y por ende no se encuentra dentro de la órbita del juez constitucional; es así como al existir otro medio eficaz de defensa judicial para ventilar dicho asunto, dado el carácter residual de la tutela, el escenario judicial idóneo para dirimir el conflicto planteado es el de la jurisdicción laboral”.

1.3 En igual sentido, consideró que la acción interpuesta tampoco satisface el requisito de inmediatez, pues “la accionante, a pesar de haber sido despedida desde el 17 de abril del año 2008, solamente hasta el día 3 de febrero de 2009 [es decir], 9 meses y 17 días después, acudió a la jurisdicción constitucional, de lo cual se infiere la inexistencia de

un perjuicio irremediable.” 2. Impugnación de Elide Isabel Sanabria Medina 2.1 Mediante escrito del 23 de febrero de 2009, la accionante solicitó ante el juez de instancia revocar el fallo adoptado, y en su lugar, conceder la tutela interpuesta.

2.2 Al sustentar la impugnación, con relación al argumento relativo al supuesto incumplimiento del requisito de inmediatez, la actora aclaró:

“...me permito precisar que si yo no había acudido al juez constitucional anteriormente fue porque la empresa Briton Med Colombia Ltda., a través de su representante legal, desde la fecha [de] mi despido injusto, ha hecho acercamientos con el propósito de conciliar una posible indemnización porque conocen claramente la injusticia de que fui víctima y más sabiendo de la patología que padezco, sin embargo nunca hubo una propuesta que efectivamente cese el comportamiento, y ante mi grave situación económica y sin otra alternativa, me vi en la necesidad de interponer la presente acción.” 3. Sentencia de segunda instancia 3.1 En sentencia del 27 de marzo de 2009, el Juzgado Noveno Civil del Circuito de Bucaramanga confirmó la decisión adoptada el 17 de febrero de 2009 por el Juzgado Dieciséis Civil Municipal de la misma ciudad, mediante la cual se declaró la improcedencia de la acción de tutela.

3.2 Para sustentar su decisión, reiteró los argumentos expuestos por el juez de tutela de primera instancia, en el sentido de señalar que la presente acción no satisface los requisitos de subsidiariedad e inmediatez.

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DE LA CORTE. 1. Competencia De conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991 y con la selección y el reparto efectuados el 11 de junio de 2009, esta Sala es competente para revisar las decisiones judiciales mencionadas.

2. Problema jurídico 2.1 De acuerdo con los hechos expuestos, corresponde a la Corte determinar si la sociedad Briton Med Colombia Ltda. vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de Elide Isabel Sanabria Medina, al efectuar la terminación unilateral de su contrato de trabajo a pesar de sus graves padecimientos de salud y de no contar con el permiso de las autoridades laborales correspondientes.

2.2 Para dar solución al problema jurídico planteado, la Sala reiterará el criterio jurisprudencial de esta Corporación relativo al derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancia de debilidad manifiesta o indefensión como resultado del deterioro de su estado de salud.

2.3 Con base en lo anterior, esta Sala de Revisión estimará si se deben amparar los derechos fundamentales invocados por Elide Isabel Sanabria Medina y, por tanto, revocar las sentencias de tutela proferidas el 17 de febrero de 2009 por el Juzgado Dieciséis Civil Municipal de Bucaramanga y el 27 de marzo de 2009 por el Juzgado Noveno Civil del Circuito de la misma ciudad, dentro del presente trámite.

3. El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancia de debilidad manifiesta o indefensión. Reiteración de jurisprudencia 3.1 De conformidad con el artículo 13 de la Constitución Política, el Estado tiene la obligación de proteger de manera especial el ejercicio del derecho a la igualdad de “aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta.” De este modo, la misma norma constitucional establece que el Estado es responsable de sancionar “los abusos y maltratos que contra ellas se cometan.” En igual sentido, con relación a la protección que el Estado debe a quienes en virtud de sus condiciones físicas se encuentran en una situación de debilidad o indefensión, el artículo 47 Constitucional establece que “El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes se prestará la atención especial que requieran.” Así mismo, en concordancia con el artículo 53 Superior según el cual entre los principios mínimos fundamentales que deben orientar las relaciones laborales se encuentran la estabilidad en el empleo y la garantía de la seguridad social, el artículo 54 de la Carta dispone que “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y rehabilitación profesional y técnica a quienes lo

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

Al respecto, en la sentencia C-531 de 2000, al analizar la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que dispone la prohibición de despedir a un trabajador discapacitado sin la autorización del inspector de trabajo [4] , la Corte indicó [5] :

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

Para la consecución de esos fines, la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política . Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas.

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

3.3 Ahora bien, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la protección laboral reforzada en comento no sólo se aplica a quienes tienen la calidad de inválidos o discapacitados [6] .

Por el contrario, en criterio de esta Corporación, la estabilidad laboral reforzada se hace extensiva a todos los trabajadores que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta como consecuencia de la grave afectación de su estado de salud [7] .

En efecto, en la sentencia T-198 de 2006, la Corte precisó: “ 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.

” (Subraya fuera del texto original). Así, en 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, deber 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.

3.4 En virtud de lo anterior, la Corte ha dicho que si el juez constitucional comprueba que el despido o la no renovación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente, se produjo sin la autorización de la autoridad del trabajo, deberá presumir que la desvinculación laboral es una consecuencia de los padecimientos de salud del trabajador [8] . De ser así, de conformidad con la jurisprudencia de esta Corporación, el juez deberá concluir que se causó una grave afectación de los derechos fundamentales del accionante, conceder el amparo invocado, declarar la ineficacia del despido y ordenar su reintegro a un cargo acorde con su situación especial [9] .

Al respecto, en la sentencia T-449 de 2008 [10] , la Corte concluyó: “[S]i el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona discapacitada se produjo sin previa autorización de la Oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de ésta es la circunstancia de discapacidad que aquel padece y que bien puede haber sobrevenido como consecuencia de la labor desempeñada en desarrollo de la relación laboral. Por lo tanto, el juez estará en la obligación de proteger los derechos fundamentales del peticionario, declarando la ineficacia del despido, obligando al empleador a reintegrarlo y de ser necesario reubicarlo, y en el caso de no haberse verificado el pago de la indemnización prevista por el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, deberá igualmente condenar al empleador al pago de la misma.” 3.5 En suma, en virtud del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la grave afectación de su salud tiene derecho a conservar su trabajo; a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad; a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación laboral; y a que dicha causal sea previamente verificada y consentida por la autoridad laboral competente. De este modo, para efectos del fallo de tutela, el despido que se produzca sin el lleno de los requisitos legales y jurisprudenciales indicados será ineficaz, y por tanto, el juez de amparo deberá conceder la protección invocada y ordenar el reintegro del trabajador a un cargo acorde con su estado de salud.

4. Estudio del caso concreto 4.1 Con base en las consideraciones y fundamentos expuestos anteriormente, esta Sala de Revisión determinará si la sociedad Briton Med Colombia Ltda.

vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de Elide Isabel Sanabria Medina , al efectuar la terminación unilateral de su contrato de trabajo a pesar de sus graves padecimientos de salud y de no contar con el permiso de las autoridades laborales correspondientes.

4.2 Para resolver el presente caso, en las consideraciones generales de esta sentencia la Sala concluyó que en virtud del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, el trabajador cuyo estado de salud se encuentre gravemente deteriorado tiene derecho a conservar su trabajo y a no ser despedido en razón de sus padecimientos; así como a

permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación y a que dicha causal sea estudiada y consentida por la autoridad laboral competente.

Igualmente, la Sala indicó que en estos casos, si el juez de tutela comprueba que el despido o la no renovación del contrato de trabajo se produjo sin la autorización de la autoridad laboral correspondiente, deberá presumir que la desvinculación es una consecuencia de los padecimientos de salud del trabajador. En tal sentido, la Sala precisó que, de ser así, el juez constitucional deberá concluir que se causó una grave afectación de los derechos fundamentales del accionante, conceder el amparo invocado, declarar la ineficacia del despido y ordenar su reintegro a un cargo acorde con su situación especial.

4.3 En concordancia con el criterio jurisprudencial expuesto, como pasará a demostrarse, la presente acción de tutela es procedente y debe prosperar en relación con la pretensión de tutela relativa al reintegro de Elide Isabel Sanabria Medina a la sociedad Briton Med Colombia Ltda.

4.3.1 En primer lugar, esta Sala debe precisar que no comparte las decisiones de los jueces de instancia, en el sentido de considerar que la presente acción es improcedente por incumplimiento del requisito de subsidiariedad previsto en el numeral 1° del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991.

Por el contrario, en sentir de la Sala, la acción de tutela instaurada es procedente, toda vez que a aunque en el presente caso existen otros medios de defensa judicial para controvertir la decisión de Briton Med Colombia Ltda. de dar por terminado el contrato de trabajo suscrito con la accionante, a luz de los hechos que fundamentan la acción interpuesta, dichos medios no son idóneos para proteger los derechos invocados [11] .

En efecto, se encuentra probado que la accionante se encuentra en circunstancia de debilidad manifiesta, pues su estado de salud está seriamente comprometido como consecuencia del cáncer de mama que la aqueja desde hace dos años . Así mismo, de conformidad con el escrito de tutela -hecho que no fue desvirtuado por la sociedad accionada-, se encuentra probado que la terminación de su contrato de trabajo implicó la grave afectación de sus derechos fundamentales a la seguridad social y a la salud, debido a que se produjo su desafiliación del Sistema de Salud y, en esa medida, no ha recibido la atención médica que requiere.

En este sentido, a juicio de la Sala, las actuales condiciones de la actora son razones suficientes para estimar que la exigencia de adelantar un proceso judicial ante la jurisdicción ordinaria a fin de obtener su reintegro a la sociedad accionada, no es razonable y proporcionada si se tiene que su cumplimiento derivaría en la prolongación injustificada de su situación de vulnerabilidad. Es por ello que esta Sala concluye que debido a dicha situación en que se encuentra la accionante, dado al carácter sumario de la acción de amparo frente a los medios ordinarios de defensa judicial, en el presente caso la acción de tutela es el mecanismo judicial idóneo y eficaz para resolver la protección de los derechos invocados.

De este modo, queda demostrado que la acción incoada por Elide Isabel Sanabria Medina contra la sociedad Briton Med Colombia Ltda. sí satisface el requisito de subsidiariedad.

4.3.2 En segundo lugar, en atención a la jurisprudencia de esta Corporación, la Sala tampoco comparte el criterio de los jueces de instancia según el cual la presente acción de tutela no satisface el requisito de inmediatez, toda vez que transcurrieron más de ocho meses entre el momento en que se produjo el despido de la accionante y la fecha de interposición de la acción.

En efecto, de acuerdo con el precedente jurisprudencial de la Corte en esa materia [12] , en aras de garantizar la eficacia y prevalencia de los derechos fundamentales, la acción de tutela será procedente en todos aquellos casos en que a pesar de que haya transcurrido un extenso espacio de tiempo entre el hecho que generó la vulneración y la presentación de la

acción de tutela, se demuestre que (i) la afectación de los derechos fundamentales permanece en el tiempo y, por tanto, la situación desfavorable en que se encuentra el accionante es continua y actual; y (ii) la situación de indefensión y vulnerabilidad del actor convierte en desproporcionada la exigencia relativa al uso de los medios ordinarios de defensa judicial.

Entonces, en aplicación de lo expuesto, la Sala estima que la presente acción de tutela sí satisface el requisito de inmediatez, pues está demostrado que las actuales condiciones de la actora son razones suficientes para estimar que la exigencia de adelantar un proceso judicial ante la jurisdicción ordinaria a fin de obtener su reintegro a la sociedad accionada, no es razonable y proporcionada si se tiene que su cumplimiento derivaría en la prolongación injustificada de su situación de vulnerabilidad. Igualmente, porque a pesar de su delicado estado de salud y de la urgencia de recibir tratamiento médico, su situación de desempleo ocasionó su actual desafiliación del Sistema de Salud, circunstancia que permite concluir que la afectación de sus derechos fundamentales no ha cesado, continúa y es actual y, que por tanto, se hace indispensable la intervención del juez de tutela.

Así, la Sala concluye que la acción incoada por Elide Isabel Sanabria Medina contra la sociedad Briton Med Colombia Ltda. sí satisface el requisito de inmediatez.

4.3.3 Ahora bien, con relación al problema jurídico planteado, de conformidad con los hechos que fundamentan la presente acción, en marzo de 2004, la accionante se vinculó a la sociedad Briton Med Colombia Ltda. para desempeñar el cargo de vendedora de material médico y quirúrgico, mediante un contrato de trabajo a término indefinido [13] .

En este orden de ideas, se encuentra probado que en octubre de 2007, su médico tratante adscrito a Cafesalud E.P.S. le diagnosticó cáncer de mama “en parte no especificada” [14] y que por esta razón desde esa fecha está sometida a un tratamiento oncológico para su recuperación [15] . Adicionalmente, se encuentra acreditado que su médico tratante le ha ordenado varias incapacidades médicas debido a su delicado estado de salud [16] .

Así mismo, de conformidad con las pruebas que obran en el expediente, está demostrado que a pesar de su estado de salud y de la necesidad de conservar su afiliación al Sistema de Salud a fin de recibir el tratamiento médico señalado, el 9 de mayo de 2008, el representante legal de Briton Med Colombia Ltda., señor Cristian Mantilla Leiva, le informó a la actora:

“Conforme a la legislación laboral y debido a la falta de cumplimiento a (sic) las funciones de su cargo, y haber abandonado sus labores, hemos decidido dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo a partir del 17 de abril del año en curso.

[17] ” En este mismo sentido, se encuentra probado que como consecuencia de su desvinculación laboral, se produjo su desafiliación del Sistema de Salud [18] y que, por tanto, no ha podido recibir la atención médica que requiere para su recuperación.

De otro lado, esta Sala encuentra que de acuerdo con lo sostenido por la sociedad accionada en el escrito de contestación de la acción, el despido de la actora obedeció a su supuesta vinculación laboral a la empresa Alliance Solutions MD, vinculación que a su juicio vulneraba “la lealtad y el contrato de trabajo” suscrito con Briton Med Colombia Ltda.

Sin embargo, esta Sala encuentra que no existe prueba de que tal situación hubiese sido alegada por la sociedad accionada ante la autoridad laboral correspondiente, a fin de obtener el permiso requerido para efectuar el despido de la trabajadora.

De ahí que, en aplicación de los fundamentos normativos de esta sentencia, la Sala considere admisible presumir que en este caso la desvinculación laboral de la accionante es una consecuencia de los graves padecimientos de salud que la

aquejan, decisión que no se compadece con la protección debida a sus derechos fundamentales, particularmente, a su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

En este contexto, la Sala debe precisar que no comparte el argumento expuesto por la sociedad accionada según el cual, actuó en debida forma pues despidió a la accionante un día en que ésta no se encontraba en periodo de incapacidad laboral. Esto por cuanto, como se señaló en las consideraciones generales de esta sentencia, en aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, los presupuestos para que el despido de un trabajador gravemente enfermo sea eficaz, son dos: la configuración de una causal objetiva de despido y la autorización de la autoridad laboral correspondiente, según su valoración de la causal alegada por el empleador.

Al respecto, nótese que para efectos de determinar la eficacia de un despido en estos casos, resulta irrelevante si éste se efectuó o no por fuera de un periodo de incapacidad laboral. Por ello, aunque no exista una incapacidad debidamente ordenada por el médico tratante, es igualmente ineficaz el despido de un trabajador en circunstancia de debilidad manifiesta por su delicado estado de salud, si no se acredita una causal objetiva de despido y la autorización del inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces.

De ahí que, se pueda concluir que será ineficaz el despido de un trabajador gravemente enfermo cuando no se reúnan los requisitos señalados, sin importar si dicho despido se produjo o no en un período de incapacidad ordenado por su médico tratante.

4.4 Dado lo anterior, en atención a que se encuentra demostrado que la sociedad Briton Med Colombia Ltda. vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de Elide Isabel Sanabria Medina, al efectuar la terminación unilateral de su contrato de trabajo a pesar de sus graves padecimientos de salud y de no contar con el permiso de las autoridades laborales correspondientes, esta Sala revocará las decisiones de instancia que declararon la improcedencia de la acción de tutela, concederá el amparo invocado y ordenará a la sociedad Briton Med Colombia Ltda. que dentro del término de las 48 horas siguientes a la notificación de esta sentencia, efectúe su reintegro a un cargo acorde con su estado de salud.

Para el cumplimiento de esta orden, la sociedad Briton Med Colombia Ltda. deberá reintegrar a la accionante a un cargo de igual o mayor jerarquía al que venía desempeñando antes de su desvinculación laboral, de tal manera que sus labores no interfieran con la recuperación de su estado de salud.

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

Primero.- REVOCAR la decisión adoptada el diecisiete (17) de febrero de 2009 por el Juzgado Dieciséis Civil Municipal de Bucaramanga y el veintisiete (27) de marzo de 2009 por el Juzgado Noveno Civil del Circuito de Bucaramanga, dentro del trámite de la acción de tutela instaurada por Elide Isabel Sanabria Medina contra Briton Med Colombia Ltda. y, en su lugar, CONCEDER la tutela de los derechos fundamentales a la vida digna, al mínimo vital, a la seguridad social, a la salud y a la estabilidad laboral reforzada.

Segundo.- ORDENAR a la sociedad Briton Med Colombia Ltda. que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, efectúe el reintegro laboral de Elide Isabel Sanabria Medina a un cargo acorde con sus actuales condiciones de salud y de conformidad con la parte motiva de esta sentencia.

Para el cumplimiento de esta orden judicial, el reintegro se deberá hacer a un cargo de igual o mayor jerarquía al que Elide Isabel Sanabria Medina venía desempeñando, de tal manera que sus labores no interfieran con la recuperación de su estado de salud.

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

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

[2] Véanse las sentencias T-992 de 2008, T-976 de 2008, T-953 de 2008, T-1083 de 2007, T-661 de 2006, T-530 de 2005, T-309 de 2005 y T-689 de 2004.

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

[4] Ley 361 de 1997, artículo 26: “ 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.” (Subraya fuera del texto original).

[5] En esta oportunidad, la Corte declaró la exequibilidad de la expresión "salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo" , contenida en el inciso 1°. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Igualmente, declaró la exequibilidad del inciso 2° del mismo artículo, “ bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.” (Subraya y negrilla fuera del texto original).

[6] Por ejemplo, en la sentencia T-263 2009, la Corte tuteló los derechos fundamentales al mínimo vital, la estabilidad laboral reforzada, el trabajo y la seguridad social de una trabajadora que padecía cáncer de mama. A pesar de su estado de salud, su empleador dio por terminado el contrato de trabajo suscrito, con base en la culminación del período convenido para el efecto. En esa oportunidad, al estimar que se encontraba establecido que la actora padecía serios problemas de salud y que no existía prueba de que la presunta causal objetiva de desvinculación hubiese sido verificada por la autoridad laboral competente, la Corte resolvió:

“ORDENAR a la empresa de servicios temporales Acción S.A. que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, efectúe el reintegro laboral de la accionante a un cargo acorde con sus actuales

condiciones de salud, de acuerdo con lo prescrito por su médico tratante y de conformidad con la parte motiva de esta sentencia. || En cumplimiento de esta orden judicial, el reintegro se deberá hacer a un cargo de igual o mayor jerarquía al que la accionante venía desempeñando. En tal sentido, Acción S.A.

deberá darle la primera opción laboral que surja como resultado de la ejecución de cualquier contrato de prestación de servicios de esa empresa y otra persona natural o jurídica, y en caso de no existir dichos contratos, deberá contratarla dentro de la misma empresa, de tal manera que sus labores no interfieran con la recuperación de su estado de salud.” En el mismo sentido, en la sentencia T-337 de 2009, la Corte tuteló los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, la salud, la seguridad social, el trabajo, el mínimo vital y la vida digna de una trabajadora que padecía asma ocupacional.

A pesar de su estado de salud y de la necesidad de recibir tratamiento médico, así como de la subsistencia de las causas que dieron origen a la relación laboral, su empleador le informó que no renovarían su contrato de trabajo. En esta oportunidad, al estimar que dicha decisión vulneraba el derecho fundamental de la actora a la estabilidad laboral reforzada, esta Corporación resolvió:

“ORDENAR a la sociedad Creaciones La Baronesa Ltda. que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, efectúe el reintegro laboral de la accionante a un cargo acorde con sus actuales condiciones de salud, de acuerdo con lo prescrito por su médico tratante y de conformidad con la parte motiva de esta sentencia. || En cumplimiento de esta orden judicial, el reintegro se deberá hacer a un cargo de igual o mayor jerarquía al que la accionante venía desempeñando, de tal manera que sus nuevas funciones no interfieran con la recuperación de su de salud.” [7] Este criterio encuentra respaldo en lo previsto en el numeral 1° del artículo 1° del Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, incorporado en el ordenamiento jurídico interno mediante la Ley 82 de 1988:

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

[8] Véanse las sentencias T-518 de 2008, T-521 de 2008, T-1219 de 2005 y T-1040 de 2001. [9] Una orden en igual sentido fue dada por esta Corporación en la sentencia T-962 de 2008. En esta oportunidad, la Corte tuteló los derechos fundamentales a la vida digna, la salud, el trabajo y el mínimo vital de una mujer que había sido despedida de su trabajo, a pesar de que padecía serios problemas de salud. La cooperativa de trabajo asociado para la cual trabajaba justificó el despido en que, dada la imposibilidad de dar cumplimiento a la recomendación de reubicación efectuada por su médico tratante, la actora debía renunciar.

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

En cumplimiento de esta decisión judicial, el reintegro se deberá hacer a un cargo de igual o mayor jerarquía al que la accionante venía desempeñando. Para ello, Maquilcoop debe darle la primera opción laboral que surja como resultado de la ejecución de cualquier contrato de prestación de servicio de trabajo asociado celebrado entre la cooperativa y otra persona natural o jurídica, y en caso de no existir dichos contratos, deberá contratarla dentro de la misma cooperativa, de tal manera que sus labores no interfieran con la recuperación de su estado de salud.” [10] En esta oportunidad, la Corte Constitucional señaló:

“En mérito de lo expuesto, puede concluirse que Grandes Superficies de Colombia “Carrefour” desconoció los derechos fundamentales al trabajo, salud y seguridad social de la señora Luz Marina Vargas Poloche al haberle terminado unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo a término fijo que se venía desarrollando por más de tres (3) años sin el cumplimiento del requisito establecido por la Ley 361 de 1997, e impedirle seguir cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud para obtener el cubrimiento integral de las intervenciones quirúrgicas requeridas para contrarrestar las dolencias generadas por una CONDROMALACIA DE LA ROTULA DERECHA y un SINDROME DEL TUNEL DEL CARPO BILATERAL, por parte de Famisanar E.P.S Ltda.” [11] Sobre la procedibilidad de la acción de tutela por ineficacia de los medios ordinarios de defensa judicial, se puede consultar las sentencias T-297 de 2009 y T-765 de 2008.

[12] Véanse, por ejemplo, las sentencias T-672 de 2007, T-158 de 2006 y T-051 de 2006. [13] Cfr. Folios 22 a 25, cuaderno 2. [14] Cfr. Folio 22, cuaderno 2.

[15] Cfr. Folios 11 a 16 y 42 a 47, cuaderno 2. [16] Cfr. Folios 5, 6, 8, 9, 29, 30, 35, 40 y 41, cuaderno 2. [17] Cfr. Folios 4 y 37, cuaderno 2.

[18] Cfr. Folios 7 y 8, cuaderno 2.

**Fuente:** Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:

Copia de consulta hecha el 11 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.