COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/692/15

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/692/15
Expediente	—
Fecha	2015-11-11
Sala	Sala Primera de Revisión
Magistrado ponente	T-140 de
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Estabilidad Laboral Reforzada Respecto De Personas Con Limitaciones
- Accion De Tutela Para Obtener Reintegro Laboral De Persona En Estado De Debilidad Manifiesta
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada
- Estabilidad Laboral Reforzada De Trabajador En Situacion De Discapacidad
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Condicion De Discapacidad O Disminucion Fisica
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada En Contrato A Termino Fijo

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Laborales con trabajadores que padecían diversas enfermedades y afectaciones de excepcional de la acción de tutela para su protección cuando el trabajador se la jurisprudencia de esta Corporación ha desarrollado la doble dimensión de la

Texto completo

T-692-15 1 Sentencia T-692/15 ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA RESPECTO DE PERSONAS CON LIMITACIONES - Casos en que empresas terminan relaciones laborales con trabajadores que padecían diversas enfermedades y afectaciones de salud ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA- Procedencia DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Procedencia excepcional de la acción de tutela para su protección cuando el trabajador se encuentra en estado de debilidad manifiesta ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR EN SITUACION DE DISCAPACIDAD- Carece de todo efecto despido o terminación de contrato sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN CONDICION DE DISCAPACIDAD O DISMINUCION FISICA- Reiteración de jurisprudencia DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Doble dimensión Conceptualmente, la jurisprudencia de esta Corporación ha desarrollado la doble dimensión de la estabilidad laboral reforzada, como principio y como derecho, definiendo que, desde su perspectiva deóntica, “ supone que el trabajo esté dotado de una vocación de permanencia o continuidad mientras no varíe el objeto de la relación, sobrevenga una circunstancia que haga nugatorias las obligaciones reconocidas a los sujetos de la relación o aparezca una justa causa de despido ”, y desde su dimensión de derecho “se manifiesta en la posibilidad de exigir la ejecución de conductas que permitan el acceso y la preservación del empleo o la omisión de las

que obstaculicen tales objetivos so pretexto de razones injustas, supuestos que corresponden a los conceptos de protección laboral positiva y protección laboral negativa , respectivamente” .

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO- El vencimiento del plazo inicialmente pactado no basta para dar por terminado el contrato por parte del patrono A través de la sentencia C-016 de 1998, esta Corte resolvió la demanda formulada contra algunos acápites de los artículos 45 (duración del contrato de trabajo), 46 (contrato a término fijo) y 61 (terminación del contrato) del Código Sustantivo del Trabajo, dejando claro que “ el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto ‘expectativa cierta y fundada’ del trabajador de mantener su empleo ” .

De ahí que se haya establecido, en observancia del principio de “primacía de la realidad sobre las formas” , que el contrato laboral a término fijo , “en el evento en el que (…) subsista la materia de trabajo y que el trabajador haya cumplido a cabalidad con sus obligaciones y compromisos, se modifica para dar paso a la activación del principio de estabilidad en el empleo”.

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 PRESUNCION DE DESPIDO DISCRIMINATORIO Y PROTECCION A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA PRINCIPIO DE INTEGRALIDAD EN LA PRESTACION DEL SERVICIO DE SALUD- La prestación del servicio de salud debe ser oportuna, eficiente y de calidad PRINCIPIO DE CONTINUIDAD EN LA PRESTACION DEL SERVICIO DE SALUD- Imposibilidad de interrumpir de manera intempestiva servicio médico cuando no se ha logrado el restablecimiento pleno de la salud del paciente DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Orden de reintegrar a accionante en el cargo que desempeñaba o en otro igual o mejor, sin solución de continuidad frente a los salarios, prestaciones y demás emolumentos DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Orden de pagar a accionante las acreencias laborales dejadas de percibir durante el periodo que duró la desvinculación laboral DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Orden de pagar a accionante la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 DERECHO FUNDAMENTAL A LA SALUD- Advertir a Positiva que deberá garantizar de forma efectiva la continuidad de los procedimientos o tratamientos médicos que sean prescritos a favor del accionante DERECHO FUNDAMENTAL A LA SALUD- Orden a clínica en calidad de I.P.S proceda a valorar el estado de salud del accionante DERECHO FUNDAMENTAL A LA SALUD- Orden a EPS asumir la prestación del servicio de salud a favor del accionante, autorizando los procedimientos o tratamientos clínicos que le sean prescritos por el médico tratante Referencia:

Expedientes T-5080961 y T- 5088585 (acumulados). Expediente T-5080961: Acción de tutela promovida por Wilfrido José Pinto Bermúdez, contra la Cooperativa Integral Lechera del Cesar –Coolesar–.

Expediente T-5088585: Acción de tutela promovida por Jaime Alexander Walteros González, contra Casa de la Válvula S.A. –Casaval S.A.–. Magistrada Ponente:

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Bogotá, D. C., once (11) de noviembre de dos mil quince (2015). La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por las Magistradas María Victoria Calle Correa, Myriam Ávila Roldán (e) y el Magistrado Luis Guillermo Guerrero Pérez, en ejercicio de sus competencias constitucionales, legales y reglamentarias, ha proferido la siguiente SENTENCIA En el proceso de revisión de los siguientes fallos: dentro del expediente T-5080961 , (i) la sentencia de primera instancia dictada por el Juzgado Primero Civil Municipal de Oralidad de Valledupar, el veintiséis (26) de enero de dos mil quince (2015), (ii) y la de segunda instancia, proferida por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Valledupar, el nueve (09) de marzo de dos mil quince (2015). En relación con

el expediente T-5088585, (i) la decisión de primer grado proferida el cuatro (4) de mayo de dos mil quince (2015), por parte del Juzgado Treinta y Cuatro Civil Municipal de Bogotá, y (ii) la de segundo grado, fechada el veintitrés (23) de junio de dos mil quince (2015) y dictada por el Juzgado Treinta y Tres Civil del Circuito de Bogotá D.C.

Mediante auto del 27 de agosto de 2015, la Sala de Selección Número Ocho de la Corte Constitucional decidió seleccionar y acumular para su revisión los expedientes T-5004316, T-5080961 y T-5088585; sin embargo, en conocimiento de la Sala Primera de Revisión, a través de auto del diecisiete (17) de septiembre de dos mil quince (2015), se decidió desacumular el primero de estos radicados, luego de considerar la necesidad de resolverlo a través de una sentencia independiente a la de los otros dos procesos.

I. ANTECEDENTES En los procesos de la referencia, los señores Wilfrido José Pinto Bermúdez y Jaime Alexander Walteros González ejercieron acción de tutela contra Coolesar y Casaval S.A., respectivamente, con el fin de obtener la protección de su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada; por considerar que éste les fue vulnerado cuando las empresas demandadas decidieron dar por terminado el vínculo laboral unilateralmente y sin justa causa, sin considerar que los accionantes se hallaban en condición de debilidad manifiesta por razones de salud y sin que se solicitara autorización del Ministerio de Trabajo.

Con el fin de exponer los antecedentes de forma precisa, a continuación la Sala procederá a narrar los hechos en los que se sustentaron las acciones de tutela incoadas, y las decisiones de instancia objeto de revisión.

1. Expediente T-50800961: acción de tutela promovida por Wilfrido José Pinto Bermúdez, contra la empresa Cooperativa Integral Lechera del Cesar 1.1. Hechos 1.1.1. Wilfrido José Pinto Bermúdez es una persona de treinta y siete (37) años de edad, [1] quien afirma haber laborado para la empresa Cooperativa Integral Lechera del Cesar (en adelante Coolesar), [2] desde el seis (6) de octubre de dos mil cuatro (2004) hasta el quince (15) de agosto de dos mil catorce (2014), sustentado a través de diversas constancias laborales allegadas con el escrito de tutela.

[3] 1.1.2. Dicho vínculo laboral, según lo manifiesta el actor, surgió a través de un contrato a término fijo inferior a un año, celebrado el seis (6) de octubre de dos mil cuatro (2004), [4] el cual fue renovado en las siguientes fechas: (i) del dos (2) de diciembre de dos mil cuatro (2004) al primero (1) de agosto de dos mil cinco (2005); (iii) del seis (6) de septiembre de dos mil cinco (2005) hasta el cinco (5) de septiembre de dos mil seis (2006); (iv) del seis (6) de octubre de dos mil seis (2006) hasta el cinco (5) de octubre de dos mil siete (2007); (v) del primero (1) de noviembre de dos mil siete (2007) al veintiocho (28) de enero de dos mil nueve (2009); (vi) del dieciocho (18) de mayo de dos mil nueve (2009) al diecisiete (17) de septiembre de dos mil diez (2010); (vii) del dieciséis (16) de marzo de dos mil once (2011) al quince (15) de julio de dos mil doce (2012);

[5] (viii) del dieciséis (16) de agosto de dos mil doce (2012) al quince (15) de febrero de dos mil trece (2013); [6] (ix) del dieciséis (16) de febrero de dos mil trece (2013) al quince (15) de agosto de dos mil trece (2013); del dieciséis (16) de agosto de dos mil trece (2013) al quince (15) de febrero de dos mil catorce (2014); del dieciséis (16) de febrero de dos mil catorce (2014) al quince (15) de agosto de dos mil catorce (2014).

[7] 1.1.3. Resulta necesario dejar presente que la información descrita en el párrafo anterior fue acreditada por el accionante a través de diversas certificaciones laborales expedidas por el empleador, las cuales dan cuenta de la veracidad de lo narrado.

[8] Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que la empresa empleadora no hizo alusión a la existencia de llamados de atención o desempeño insuficiente de las labores asignadas al trabajador, durante el periodo que éste estuvo vinculado.

1.1.4. Señala que debido a las labores desempeñadas durante su vinculación, tuvo contacto directo con animales que a diario eran sacrificados en el frigorífico, por lo que resultó contagiado de la enfermedad “brucelosis”, la cual le fue

reconocida como de origen laboral.

[9] 1.1.5. Como consecuencia del padecimiento antes referido, expone el accionante que desde el año dos mil doce (2012) ha tenido que acudir en varias oportunidades a consultas médicas en la Clínica de Valledupar, por presentar, entre otros síntomas, dolores lumbares y articulares intensos, además de cefalea.

Adicionalmente, dado el diagnóstico de “brucelosis” , en el año dos mil trece (2013) la ARL Positiva S.A. recomendó a Coolesar su reubicación laboral.

[10] 1.1.6. Adicionalmente, afirma que el veintiséis (26) de junio de dos mil catorce (2014) se le informó que no se le volvería a prorrogar su contrato laboral, por lo que quedó desempleado desde el dieciséis (16) de agosto de dos mil catorce (2014).

[11] 1.1.7. Por último, manifiesta que el veintiséis (26) de septiembre de 2014 se prescribió médicamente la realización de una “cirugía ASA II/III” ;

[12] sin embargo, la Clínica de Valledupar se opuso a adelantar la intervención quirúrgica, fundamentándose en que tanto la ARL Positiva S.A. como Famisanar E.P.S. se negaron a autorizar la prestación de servicios médicos a favor del accionante, por estar registrado como “retirado” en estas dos instituciones.

1.1.8. Con base en lo anterior, el quince (15) de enero de dos mil quince (2015) el ciudadano Wilfrido José Pinto Bermúdez, a través de apoderado judicial, instauró acción de tutela contra Coolesar, pretendiendo el amparo de sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la vida digna y a la seguridad social, para que como consecuencia de ello se ordene: (i) a la empresa empleadora realizar el reintegro inmediato, pagar los salarios dejados de percibir hasta el quince (15) de agosto de dos mil catorce (2014), y cancelar el valor de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; y (ii) a Famisanar E.P.S. y ARL Positiva S.A. garantizar la prestación de los servicios médicos necesarios para su recuperación.

1.2. Respuesta de la empresa Coolesar El veintiuno (21) de enero de dos mil quince (2015), el representante legal de Coolesar radicó ante el Juzgado Primero Civil Municipal de Oralidad de Valledupar el escrito mediante el cual dio respuesta a la acción de tutela objeto de estudio, en el que solicita “negar las pretensiones de la acción de la referencia” , bajo las siguientes consideraciones:

(i) Que el dieciséis (16) de agosto de dos mil doce (2012), Coolesar celebró con el accionante un contrato laboral a término fijo inferior a un año, que fue objeto de prórrogas cada seis meses, hasta el quince (15) de agosto de dos mil catorce (2014).

Al respecto, aclara que el veintiséis (26) de junio de dos mil catorce (2014) se notificó al trabajador la decisión de “no prorrogar su contrato laboral con una antelación superior al treinta (30) días al vencimiento del plazo del mismo, razón por la cual se puede deducir que el accionante no fue despedido, sino que su vínculo laboral terminó por expiración del plazo contractual pactado” .

(ii) Que al momento de la terminación del vínculo laboral el trabajador se encontraba “en pleno ejercicio de sus actividades laborales” y no estaba incapacitado.

(iii) En cuanto a la procedibilidad de la acción impetrada, manifiesta que, en primer lugar, no se cumple con el requisito de la inmediatez, pues entre la fecha en que se notificó la decisión de no prorrogar el contrato laboral y el día en que se presentó la acción de tutela, han transcurrido más de seis meses; y en segundo lugar, el accionante dispone de la jurisdicción ordinaria laboral en la que, desde su perspectiva, se debe dar solución a la controversia.

1.3. Pruebas relevantes obrantes al momento de proferirse los fallos de instancia Al momento de fallar, los jueces de instancia contaban con las siguientes pruebas relevantes, allegadas por las partes:

(i) Certificación de Coolesar, en la que se acredita que el accionante se desempeñó como Auxiliar Frigorífico, desde el 6 de octubre de 2004 hasta el 5 de noviembre de 2004;

[13] (ii) constancia laboral expedida por el Jefe de Recursos Humanos de Coolesar, en la que se señala que el actor laboró en el cargo de auxiliar planta de sacrificio durante las siguientes fechas: (a) del 2 de diciembre de 2004 al 1 de agosto de 2005, (b) del 6 de septiembre de 2005 al 5 de septiembre de 2006, (c) del 6 de octubre de 2006 al 05 de octubre de 2007, (d) del 1 de noviembre de 2007 al 28 de enero de 2009, (f) del 18 de mayo de 2009 al 17 de septiembre de 2010, (g) del 16 de marzo de 2011 al 15 de julio de 2012;

[14] (iii) cartas de prórroga del contrato de trabajo del 16 de agosto de 2013 [15] y del 16 de febrero de 2014; [16] (iv) certificación expedida por la compañía de seguros Positiva S.A., en la que se informa que el accionante está afiliado al sistema de riesgos laborales desde el 01 de octubre de 2004, y que desde el 15 de agosto de 2014 se registra como "inactivo";

[17] (v) documento suscrito por el señor Wilfrido José Pinto Bermúdez, en el que solicita al Ministerio del Trabajo-Dirección Territorial del Cesar informar si la empresa Coolesar pidió autorización para dar por terminado su contrato de trabajo, [18] y respuesta dada a la misma.

[19] Además, (vi) escrito suscrito por el representante legal de Coolesar, en el que se informa que dicha empresa celebró contrato de trabajo a término fijo por 6 meses, desde el 16 de agosto de 2012, el cual fue prorrogado en las siguientes fechas: (a) desde el 16 de febrero de 2013 hasta el 15 de agosto de 2013, (b) desde el 16 de agosto de 2013 hasta el 15 de febrero de 2014, (c) desde el 16 de febrero de 2014 hasta el 15 de agosto de 2014, y que el 26 de junio de 2014 se le notificó la decisión de no seguir prorrogando su contrato laboral;

[20] (vii) comunicación fechada el 18 de diciembre de 2012, en la que el Jefe de Recursos Humanos de Coolesar informa al accionante que, por órdenes del Médico Veterinario Ronald Jaime Camacho (Jefe de la Planta de Sacrificio), se ha determinado que a partir del 19 de diciembre de 2012 debe ocupar el cargo de Conductor de Planta de Sacrificio;

[21] (viii) escrito suscrito por la médica Nidia Andrea Pardo Ángel, a través del cual se señala que se hace entrega de un "dictamen de calificación de origen por Brucelosis, según valoración realizada en consulta de medicina laboral el 10 de octubre de 2012 en la ciudad de santa marta" (sic).

[22] También obra en el expediente, (ix) reportes médicos por " luxación de vértebra torácica" , [23] "brucelosis debida a brúcela abortus" , [24] "dolores articulares" ;

[25] (x) documento suscrito por la médica laboral María Antonieta Muñoz, de la compañía aseguradora Positiva S.A., en el que comunica a la médica Nidia Andrea Pardo Ángel (adscrita a Medicina del Trabajo de Famisanar E.P.S.) que "se determina estar de acuerdo con su calificación en primera oportunidad por la patología: BRUCELOSIS, como de origen laboral " (negrilla original en el texto). Este escrito fue enviado a Famisanar E.P.S., con copia al señor Wilfrido José Pinto Bermúdez y a la empresa Coolesar de Valledupar.

[26] Finalmente, (xi) comunicación dirigida a Famisanar E.P.S., por parte de la Jefe de Recursos Humanos de la empresa Coolesar, informando que se ha realizado un examen de Antígenos Febriles al empleado Wilfrido José Punto Bermúdez, cuyo resultado fue "Brucelas Abortus – Positivo 1/40" , y solicita "el tratamiento pertinente, con el fin de que podamos obtener su recuperación, como Manipulador de Alimentos" ;

[27] (xii) escrito remitido por la compañía de seguros Positiva S.A. a Coolesar, en el que informa una serie de recomendaciones laborales con restricciones del afiliado Wilfrido José Pinto Bermúdez;

[28] (xiii) reporte de análisis científico expedido por el Laboratorio de Diagnóstico Veterinario de Valledupar, en el que se concluye resultado positivo a tres pruebas de Rosa de Bengala realizadas al paciente Wilfrido José Pinto Bermúdez, los días 2 de marzo de 2012, 19 de junio de 2012 y el 4 de octubre de 2013;

[29] (xiv) resultados del examen de Antígenos Febriles adelantado por el Laboratorio Bioclínico Sabil Ltda., en el que se registra "Brucella Abortus Positivo 1/40" , con fecha del 19 de junio de 2012;

[30] (xv) copia de epicrisis e historias clínicas por valoración de "brucelosis" , [31] por valoración en consulta externa, [32] por "cefalea vascular, dolor articular, malestar y fatiga", [33] por "DIX de brucelosis, trae reporte de Rosa de Bengala Positivo, manifiesta Cefalea" , [34] por valoración médica del 26 de septiembre de 2012, [35] del 30 de agosto de 2012;

[36] (xv) incapacidad médica por lumbago, del 30 de agosto de 2012; [37] (xvi) informe de evolución médica, del 03 de mayo de 2012, en el que señala como enfermedad actual que se trata de "paciente que desde el año pasado le salió brúcela, trabaja Coolesar y trae nuevo reporte desde este año que reporta nuevamente lo mismo, no ha recibido tratamiento" ;

[38] (xvii) historia clínica completa fechada el 12 de septiembre de 2014; [39] (xviii) constancia de incapacidad médica por dolor articular, fechada el doce de septiembre de dos mil catorce;

[40] (xix) epicrisis completa, fechada el 01 de octubre de 2014; [41] y (xx) certificación expedida por Famisanar E.P.S., en la que se acredita que el accionante se encuentra en estado "retirado".

1.4. Decisión del juez de tutela de primera instancia Mediante fallo del veintiséis (26) de enero de dos mil quince (2015), el Juzgado Primero Civil Municipal de Oralidad de Valledupar decidió negar el amparo de los derechos invocados por el accionante, basándose en la "existencia de otro mecanismo judicial idóneo al cual puede acudir el actor, en defensa de sus derechos" .

1.5. Impugnación El treinta (30) de enero de dos mil quince (2015), el apoderado judicial del accionante impugnó la sentencia de primera instancia, exponiendo que si bien es cierto existen mecanismos ordinarios disponibles para ejercer la defensa de los derechos de su poderdante, lo cierto es que éste "viene sufriendo diferentes problemas de salud a causa de la enfermedad que adquirió en dicha empresa [Coolesar]" , por lo cual insiste en la necesidad de valorar los documentos allegados como pruebas en el escrito de demanda. Aunado a ello, reitera que a raíz del diagnóstico que presenta, hoy se mantiene desempleado, por lo que no cuenta con un mínimo vital que permita garantizar la manutención personal y de su familia.

1.6. Decisión del juez de tutela de segunda instancia El nueve (9) de marzo de dos mil quince (2015), el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Valledupar resolvió confirmar en su integridad el fallo de primer grado, proferido por el Juzgado Primero Civil Municipal de Oralidad de Valledupar, luego de considerar que el accionante dispone de mecanismos judiciales en la jurisdicción ordinaria, en donde es posible plantear la defensa de sus derechos.

2. Expediente T5088585: acción de tutela promovida por Jaime Alexander Walteros González, contra la empresa Casa de la Válvula S.A. 2.1. Hechos 2.1.1.

El señor Jaime Alexander Walteros González es un ciudadano de treinta y nueve (39) años de edad, [42] quien expone que desde el trece (13) de abril de dos mil diez (2010) suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Casa de la Válvula S.A.

(en adelante Casaval S.A.) –desempeñándose como "montacarguista y ayudante de bodega" –, el cual fue finalizado de forma unilateral por parte del empleador el treinta (30) de enero de dos mil quince (2015).

2.1.2. En relación con la terminación de su vínculo laboral, refiere el accionante que para la fecha en que ocurrió este evento se encontraba en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, pues se hallaba bajo diagnóstico de “ lesión espoliosis espondiloartrosis” , y adelantaba un tratamiento médico que se vio suspendido por la desvinculación laboral.

2.1.3. El tres (3) de febrero de dos mil quince (2015), el accionante fue valorado por un profesional de la salud adscrito a Compensar E.P.S., quien diagnosticó “M542 Cervicalgia M545 lumbago no especificado” , y reconoció antecedentes clínicos de “cervicalgia” , “escoliosis cervical” , “espondioloartrosis cervical inicial” y “escoliosis de conexidad derecha con vértice en C3, espondiloartrosis inicial” ;

[43] como consecuencia de ello, el médico tratante prescribió que se “requiere evitar el levantamiento de cargas pesadas, adecuada higiene postural y pausas activas cada 2 horas de trabajo a espera de valoración por ortopedia” .

[44] 2.1.4. Adicionalmente, expone que al momento de practicarse el examen médico de egreso se conceptuó médicamente el padecimiento de “patologías que requieren seguimiento por EPS” .

[45] 2.1.5. De igual forma, afirma que dado su “estado de salud” , se dirigió a las instalaciones de Casaval S.A. con el fin de solicitar el reintegro; no obstante, el dieciséis (16) de febrero de dos mil quince (2015), la Líder Nacional de Gestión del Talento Humano de la empresa accionada remitió al demandante una comunicación en la que le informaba que “según diagnóstico emitido por el Centro Médico Asistencial en Salud Ocupacional en el que se le realizó el examen médico de retiro, usted debe solicitar cita médica en su EPS en los próximos días con medicina general, por posible patología” .

[46] 2.1.6. Aunado a lo anterior, en relación con sus antecedentes clínicos refiere: (a) Que en el año 2012 padeció “ Parálisis de Bell” , por lo que fue reubicado por el empleador, previo conocimiento de las recomendaciones médicas generadas el veinticinco (25) de abril de dos mil doce (2012).

[47] (b) A finales del año dos mil trece (2013), empezó a sentir fuertes dolores de espalda, debido a las funciones que desempeñaba como ayudante de bodega y montacarguista, por lo cual decidió tomar analgésicos caseros; y el nueve (9) de diciembre de dos mil trece (2013) fue incapacitado por padecer “cervicalgia mecánica” .

(c) Al observar la continuación de sus padecimientos, el cinco (5) de febrero de dos mil catorce (2014) se dirigió a un consultorio médico de Compensar E.P.S., siendo diagnosticado con “dispepsia y dolor en el pecho al respirar” .

[48] (d) El dieciséis (16) de abril de dos mil catorce (2014), le fue practicado un examen radiológico “RX Columna Cervical” , cuyo resultado fue “escoliosis de conexidad derecha con vértice C3 ”, con opinión médica de “espondiloartrosis inicial” .

[49] (e) En virtud del dolor cervical y un adormecimiento del brazo izquierdo, el ocho (8) de abril de dos mil catorce (2014) fue incapacitado durante cuatro días, por presentar “tendinitis” ;

[50] sin embargo, expone que decidió asistir a su sitio de trabajo “para no causar traumatismos a la empresa”. (f) Posteriormente, el tres (3) de mayo de dos mil catorce (2014), fue valorado nuevamente bajo el diagnóstico de “cervicalgia” ;

[51] en relación con lo cual aclara que “no accedió a incapacidad por temor a hacer (sic) despedido” . [52] 2.1.7. Finalmente, manifiesta que el treinta (30) de enero de dos mil quince (2015), Casaval S.A. dio por terminado su contrato de trabajo “sin justa causa” ;

pese a que desde hace aproximadamente dos años venía presentando fuertes dolores. 2.1.8. Por lo anterior, el nueve (9) de marzo de dos mil quince (2015) el señor Jaime Alexander Walteros González instauró acción de tutela contra Casaval S.A., pretendiendo el amparo de su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, solicitando se ordene a la

accionada el reintegro inmediato, la afiliación al sistema de seguridad social en salud, el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y la cancelación de todos los salarios dejados de percibir desde el primero (1) de febrero de dos mil quince (2015).

2.2. Respuesta de la entidad accionada y las entidades vinculadas En principio la acción de tutela fue promovida únicamente contra la empresa Casaval S.A.; no obstante, el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Bogotá D.C., en sede de primera instancia, vinculó a Compensar E.P.S., Clínica Partenón, Alianza Exámenes Empresariales, Ergios, Idime, Policlínico del Olaya, ARL Colpatria, señor Lewis Petuz, Sigla Centro Médico Asistencial en Salud Ocupacional, y Ministerio del Trabajo. Por ello, a continuación se sintetizan las respuestas dadas a la solicitud de amparo objeto de estudio.

2.2.1. Respuesta de la empresa Casaval S.A. La empresa demandada presentó un informe en el cual se pronuncia sobre los hechos y pretensiones de la acción de tutela, manifestando que el despido no era ineficaz ni ilegal, por cuanto se realizó en los términos del artículo 63 del Código Sustantivo del Trabajo y no era necesario solicitar permiso al Ministerio de Trabajo, dado que el empleado al momento del despido no se encontraba enfermo, ni incapacitado, ni en ningún tratamiento médico o terapéutico; agrega además que, “ al notificársele el despido no manifestó tal condición”.

[53] En el mismo sentido, la empresa manifiesta que todos los diagnósticos médicos e incapacidades aportadas por el accionante son posteriores al treinta (30) de enero de dos mil quince (2015), fecha en que se produjo su retiro laboral.

Respecto a los hechos, afirma que el accionante fue retirado de la empresa mediante la modalidad denominada “terminación unilateral del contrato sin justa causa” , por lo que se le pagó la indemnización de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, además de los montos correspondientes a su liquidación definitiva de prestaciones sociales. Expone que en la hoja de vida del trabajador, y en la historia laboral de la ARL y la EPS no obra incapacidad médica alguna, salvo el registro de una parálisis facial que sufrió el señor Walteros González en el año 2012.

En relación con la patología a la que alude el trabajador, correspondiente a “cervicalgia” y “escoliosis” , concluye que estas enfermedades son de origen común.

Finalmente, señala que es cierto que la empresa no solicitó la autorización ante el Ministerio de Trabajo para proceder al despido del accionante, pues al momento de la terminación del vinculó este último no se encontraba incapacitado, enfermo, o en tratamiento médico por algún tipo de enfermedad, por lo que considera no haber razones para hacerle exigible la autorización a que se refiere el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

2.2.2. Respuesta de la Clínica Partenón El representante legal de esta institución relata que el señor Walteros González ingresó por urgencias en abril del año dos mil doce (2012) (estando afiliado a Compensar E.P.S.), por presentar una parálisis facial a la que se le dio el tratamiento respectivo. Añade que, el veintisiete (27) de febrero de dos mil quince (2015), al presentar dolor a nivel lumbar, el señor Walteros González fue atendido a través del servicio de urgencias.

2.2.3. Respuesta del Centro Policlínico del Olaya Solicita su desvinculación del trámite tutelar. Además, considera que al accionante se le ha brindado la atención médica requerida por lo que no hay lugar a considerar que ha existido afectación a sus derechos, por parte de la entidad.

2.2.4. Respuesta de Compensar E.P.S. A través de su representante legal, señala que el señor Walteros González se encuentra actualmente afiliado en calidad de beneficiario de su cónyuge, y que hasta febrero de dos mil quince (2015) lo estuvo en calidad de cotizante dependiente de la empresa Casaval S.A.

En relación con accidentes de trabajo o enfermedades gestionadas por medicina laboral, afirma que “ no se han emitido recomendaciones laborales, ni se han adelantado gestiones ante el fondo de pensiones”.

[54] Frente a las autorizaciones de servicios prestados al accionante, expone que se han suministrado todos los servicios de urgencias en odontología, medicina general, ortopedia y terapias físicas, por lo que no se han vulnerado derechos.

Con base en lo anterior y por considerar que el actor cuenta con otros mecanismos judiciales disponibles en el ordenamiento jurídico para plantear las pretensiones a que se refiere la demanda, concluye que la tutela es improcedente en el caso particular.

2.2.5. Respuesta de la A.R.L. AXA Colpatria Solicita sea desvinculada por no haber afectado los derechos fundamentales del accionante, y además porque no es posible realizar pronunciamiento alguno sobre los hechos y pretensiones de la demanda de tutela, dado que los mismos se encaminan es a lograr el reintegro del trabajador. Aunado a ello, certifica que el accionante, desde el trece (13) de abril de 2010, estuvo afiliado a la A.R.L.

AXA Colpatria a través de la empresa Casaval S.A.; sin embargo, a la fecha de suscribir la contestación de la tutela el estado de afiliación corresponde a:

no vigente. 2.2.6. Respuesta del Ministerio de Trabajo El Ministerio de Trabajo hace un recuento de los antecedentes de la acción de tutela y concluye que esta es improcedente en referencia al ente ministerial.

2.2.7. Respuesta de Lewis Gutiérrez Pertuz El señor Gutiérrez Pertuz, en su condición de jefe de bodega en la empresa Casaval S.A., señala que fue jefe inmediato del accionante el cual se desempeñaba como montacarguista y que éste presentó las siguientes enfermedades: “ parálisis facial en el año 2012, la cual fue tratada por la EPS compensar, fue objeto de tratamiento médico y rehabilitación hasta que se mejoró totalmente. Durante dicho período de 2012 a 2013 fue incapacitado y se reubico laboralmente por orden médica. Superada su enfermedad fue ubicado nuevamente en el cargo de montacarguista cargo que ocupó hasta la fecha de su retiro. Posteriormente, en abril de 2014 fue incapacitado por tendinitis, recibió terapia, se le dieron los permisos ordenados por la EPS compensar hasta que recupero su salud (…)” .

[55] Agrega que luego de la última incapacidad, el trabajador prestó sus servicios de forma normal hasta el momento en el cual se produjo su despido.

2.2.8. Respuesta del Instituto de Diagnóstico Médico S.A. –IDIME S.A. – Indica que el señor Walteros González ha sido atendido en esa institución en las siguientes ocasiones:

“15/04/2014: Radiografía de columna cervical; 06/02/2015: Radiografía de columna lumbosacra; 28/02/2015: Resonancia magnética de columna lumbosacra; 16/03/2015: Radiografía de columna cervical” .

[56] Finalmente, solicita se desvincule a Idime S.A. de la acción de tutela, pues en su criterio no se han vulnerado los derechos fundamentales del actor.

2.3. Pruebas obrantes al momento de proferirse los fallos de instancia Los jueces de instancia conocieron de las siguientes pruebas: (i) Historias clínicas parciales con diagnósticos de “Síndrome de Articulación Condrocostal (Tietze)” , [57] “ Dispepsia R071 dolor en el pecho al respirar” , [58] “cervicalgia”, [59] “cervicalgia M940, Síndrome de la Articulación Condrocostal (Tietze), Sinovitis y Tenosinovitis I10X, Hipertensión Esencial (primaria)” , [60] “Cervicalgia, Mialgia, Contractura Muscular, Escoliosis, e Hipergliceridemia Pura” , [61] “cervicalgia y lumbago no especificado” , y remite a consulta de ortopedia de primera vez, [62] “dolor cervical” y se ordena resonancia nuclear de columna, y cita médica de fisioterapia por primera vez, [63] “lumbago con ciática” ;

[64] (ii) p rocedimiento adelantado por Compensar E.P.S., del 29 de abril de 2014, 3 y 7 de mayo de 2014, con descripción “manejo de cervicalgia a través de sesiones de terapia con manejo calor, estiramientos musculares cervicales, ejercicios libres” , entre otros;

[65] (iii) certificado de incapacidad del 27 de febrero de 2015 por 5 días; [66] (iv) incapacidades médicas por “tendinitis de brazo izquierdo” [67] y por “cervicalgia” ;

[68] (v) carta del 16 de febrero de 2015, en la que la empresa Casaval S.A. le comunica al accionante que “según diagnóstico emitido por el Centro Médico Asistencial en Salud Ocupacional en el que se le realizó el examen médico de retiro, usted debe solicitar cita médica en su EPS en los próximos días con medicina general, por posible patología” , y anexa copia del referido examen;

[69] (vi) apoyos diagnósticos del 20 de febrero de 2015, en los que se dictamina “cervicalgia escoliosis, pizaiento hombro izq” y “discopatía lumbar” .

[70] Finalmente, (vii) constancia de medicina general, del 3 de febrero de 2015, en el que se señala que el paciente “requiere evitar el levantamiento de cargas pesadas, adecuada higiene postural y pausas activas cada 2 horas de trabajo a espera de valoración por ortopedia” ;

[71] (viii) resultados de Evaluación Osteomuscular y de Condición Física, del 30 de enero de 2015, en los que se señala que no fue posible realizar las pruebas de fuerza muscular y flexibilidad por dolor del paciente, y se diagnostica “escoliosis” ;

[72] (ix) resultados del examen de rayos x de columna cervical, fechado el 16 de abril de 2014, en el que se indica que “ hay escoliosis y espondiloartrosis inicial” ;

[73] (x) carta suscrita por el Líder Nacional de Gestión Humana de la empresa Casaval S.A., en la que se le comunica al accionante la decisión de terminar unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo;

[74] (xi) certificación expedida por Casaval S.A., en la que se señala que el accionante laboró durante el periodo comprendido entre el 13 de abril de 2010 y el 30 de enero de 2015.

2.3. Decisión del juez de tutela de primera instancia Mediante sentencia del cuatro (4) de mayo de dos mil quince (2015), el Juzgado Treinta y Cuarto Civil Municipal de Bogotá negó el amparo constitucional solicitado por el señor Jaime Alexander Walteros González.

Como fundamento para llegar a tal conclusión, sostuvo que no se encontraban acreditadas las calidades para considerar que el actor se hallaba en estado de debilidad manifiesta, por cuanto “ no ha tenido un tratamiento constante que implicara una patología de tal importancia que le diera estatus para gozar de estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación de su contrato (…)” [75] .

Por último, señala el a quo que el actor cuenta con otros mecanismos ordinarios para plantear sus alegaciones, máxime si se tiene en cuenta que no existen elementos para concluir que fue la calidad de enfermo la que motivó el despido, pues al momento de la terminación del vínculo laboral el trabajador no estaba en tratamiento médico o incapacitado.

2.4. Impugnación El señor Jaime Alexander Walteros González impugnó el fallo de primera instancia, considerando que allí no se tuvo en cuenta que para el momento de terminación del contrato laboral, él se encontraba con una lesión física lumbar que tenía dos años de evolución, tal y como se registró en el examen médico de egreso y en las pruebas que obran en el proceso.

Manifiesta además que la deficiencia física que padecía le impedía desarrollar su trabajo en condiciones normales, lo cual le obligó a acudir constantemente a consultas médicas. Pese a lo anterior, buscando no perder su puesto de trabajo, continuó cumpliendo con sus labores sin tener en cuenta sus padecimientos físicos, los cuales eran conocidos por la empresa. Esto último, acreditado según el accionante en el hecho de que en la comunicación recibida el dieciséis (16) de

febrero de dos mil quince (2015) la misma le indicó que “ usted debe solicitar cita médica en su EPS, en los próximos días con medicina general por posible patología” .

[76] Por lo anterior, solicita que el fallo sea revocado y se decida su reintegro, hasta que logre recuperarse totalmente de los problemas físicos que padece.

2.5. Decisión de tutela de segunda instancia A través de sentencia fechada el veintitrés (23) de junio de dos mil quince (2015), el Juzgado Treinta y Tres Civil del Circuito de Bogotá decidió confirmar integralmente el fallo impugnado. En su concepto, de acuerdo con los hechos y pruebas obrantes en el expediente, no se puede concluir que el accionante se encuentre en un estado de debilidad manifiesta, toda vez que no ha sido valorado por una junta de calificación que determine su real estado de salud, ni se allegó prueba documental que acredite su calidad de discapacitado o sujeto de especial protección constitucional. Finalmente, expone que la tutela no tiene la vocación de resolver pretensiones netamente económicas, pues estas deben ser conocidas por el juez laboral.

3. Actuaciones adelantadas y documentos allegados en sede de revisión En relación con el radicado T-5080961 , mediante Auto del siete (07) de octubre de dos mil quince (2015), esta Sala de Revisión ordenó la vinculación de A.R.L. Positiva, Famisanar E.P.S. y Clínica de Valledupar, con el fin de que se pronunciaran sobre los hechos de la demanda formulada dentro del expediente. A través este mismo acto, se solicitó a las dos primeras entidades vinculadas informaran sobre (i) las razones médicas que dieron lugar a negar la realización de la cirugía ASA II/III, prescrita médicamente el 26 de septiembre de 2014 a favor del accionante; y (ii) las gestiones adelantadas para garantizar en su integridad el derecho a la salud del señor Wilfrido Pinto Bermúdez, con ocasión de su diagnóstico de “brucelosis” y la necesidad médica de practicar la cirugía ASA II/III.

Adicionalmente, se ordenó a la Clínica de Valledupar (i) allegar copia íntegra de la histórica clínica del accionante, y (ii) comunicar las razones por las que no se adelantó la intervención quirúrgica ya referida.

En respuesta al requerimiento ordenado por la Sala de Revisión, las entidades vinculadas manifestaron: (i) Mediante escrito del diecinueve (19) de octubre de dos mil quince (2015), la A.R.L.

Positiva S.A. señaló que ha brindado atención médica al accionante con ocasión del diagnóstico de “brucelosis” calificado como de origen laboral; advirtiendo que el último control clínico por infectología realizado al paciente fue el veinte (20) de agosto de dos mil quince (2015).

(ii) A través de comunicación fechada el veinte (20) de octubre de dos mil quince (2015), Famisanar E.P.S. expuso que efectivamente el accionante presenta un diagnóstico de hernia discal, con inclinación izquierda L4, y que estando hospitalizado se realizó una valoración por anestesia, de la cual resultó no presentar contraindicaciones para adelantar la intervención quirúrgica. Adicionalmente, advierte que no ha sido posible practicar la cirugía debido a que el paciente no ha presentado la confirmación expresa para la realización de la cirugía. Por último, manifiesta que no puede dejar de considerarse que el señor Wilfrido José Pinto Bermúdez fue retirado de la empresa a la cual estuvo vinculado.

(iii) El veintidós (22) de octubre de dos mil quince (2015), la Clínica de Valledupar allegó a la Corte Constitucional un escrito mediante el cual expuso que el centro médico ha prestado los servicios que han sido autorizados y que la cirugía prescrita no fue realizada debido a que el paciente presentaba evolución en su diagnóstico. Además, anexa la historia clínica solicitada, contenida en 214 folios.

Aunado a lo anterior, a través de comunicación allegada a la Corte Constitucional el día once (11) de noviembre de dos mil quince (2015), el señor Wilfrido José Pinto Bermúdez expuso “bajo la gravedad de juramento que desde el pasado 15 de septiembre de 2014 no he vuelto a recibir ni un peso” , pues no ha podido conseguir trabajo. Sostiene que al momento de su desvinculación de Coolesar, él era la fuente principal de ingresos en su hogar, pues su compañera permanente, con

quien convive desde hace diecisiete (17) años, no tiene empleo debido a que se ha dedicado a cuidar de sus hijos menores de edad. Igualmente, señala que al momento de la terminación de su contrato de trabajo vivía en arriendo, junto con su núcleo familiar (compuesto por su compañera y dos hijos) [77] , pero dadas las consecuencias económicas generadas por la terminación de su vínculo laboral, actualmente se encuentran viviendo en la casa de la madre del accionante, y su sostenimiento viene dependiendo de la caridad de su progenitora y algunos familiares.

En cuanto al expediente T-5088585, mediante comunicación allegada el once (11) de noviembre de dos mil quince (2015), el accionante manifiesta que actualmente se encuentra "en una situación muy precaria tanto de salud como económica" ya que por la condición física en la que se encuentra no ha podido acceder a un empleo. Añade que al momento de la terminación de su contrato de trabajo con la empresa Casaval S.A., él era el pilar económico de su núcleo familiar, por lo que si bien su esposa se encuentra trabajando, no ha sido posible lograr una solvencia económica en su hogar, pues de hecho han tenido que aplazar los estudios superiores de su hija debido a la falta de recursos.

[78] II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1. Competencia Esta Sala de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar los fallos de tutela proferidos dentro de los trámites de la referencia, con fundamento en lo dispuesto en el inciso 3º del artículo 86 y el numeral 9º del artículo 241 de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33, 34, 35 y 36 del Decreto 2591 de 1991.

[79] 2. Presentación de los casos y planteamiento del problema jurídico 2.1. En cuando al primer expediente analizado (T-5080961), el señor Wilfrido José Pinto Bermúdez interpuso acción de tutela contra la empresa Coolesar, por considerar vulnerado su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, al haberse decidido, unilateralmente y sin justa causa por parte de dicha compañía, no volver a renovar el contrato laboral a término fijo inferior a un año suscrito desde el seis (6) de octubre de dos mil cuatro (2004), pese a que el accionante se encontraba en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, al padecer "brucelosis" ;

[80] lo que le ocasionaba, según relata, dolores en la cintura, en la región cervical, malestar articular generalizado y dolores de cabeza. Adicional a ello, estima el accionante que la A.R.L. Positiva y Famisanar E.P.S. han vulnerado su derecho fundamental a la salud, pues no le han prestado los servicios para el tratamiento de la enfermedad.

Por su parte, la entidad accionada (Coolesar) señala que no hubo vulneración alguna a los derechos del actor, pues la finalización del vínculo se dio únicamente por vencimiento del término contractual pactado, y que en ese momento el trabajador se encontraba ejerciendo plenamente sus actividades laborales.

2.2. Frente al expediente T-5088585, el señor Jaime Alexander Walteros González promueve acción de tutela contra la empresa Casaval S.A., por considerar que ésta ha conculcado su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, pues a través de una decisión unilateral y sin justa causa fue despedido de su puesto de trabajo, sin considerar que padecía "cervicalgia" y "escoliosis" .

Al respecto, la sociedad accionada manifestó que efectivamente el rompimiento de la relación laboral obedeció a un despido sin justa causa, y que por lo mismo el accionante recibió la indemnización respectiva. Igualmente, señala que no es cierto que se hubiese vulnerado el derecho a la estabilidad laboral reforzada, pues la enfermedad que alega padecer el accionante es de origen común y sobre la misma la empresa nunca tuvo conocimiento.

2.3. Con base en lo expuesto, corresponde a la Sala Primera (1ª) de Revisión ocuparse de resolver los siguientes problemas jurídicos: ¿Vulnera un empleador (Coolesar) el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de un trabajador (Wilfrido José Pinto Bermúdez), al decidir de manera unilateral y sin obtener autorización previa del inspector de trabajo no renovarle su contrato laboral a término fijo, el cual había sido suscrito desde el año 2004 con prorrogas hasta el mes de agosto de 2014, a pesar de que padecía de una afectación en su estado de salud (diagnóstico de "brucelosis" y "hernia discal")? ¿Vulnera un empleador (Casaval S.A.) el derecho fundamental a la estabilidad laboral

reforzada de un trabajador (Jaime Alexander Walteros González), a quien le fue terminado su contrato de trabajo a término indefinido, unilateralmente, sin justa causa y omitiendo solicitar la autorización del inspector de trabajo, pese a que el trabajador se encontraba en situación de debilidad manifiesta en razón de que padecía “cervicalgia” y “escoliosis” ? ¿Vulnera una Administradora de Riesgos Laborales (Positiva S.A.) y una Entidad Promotora de Salud (Famisanar E.P.S.) el derecho fundamental a la salud de un ciudadano (Wilfrido José Pinto Bermúdez) a quien se le ha negado la continuidad del servicio médico por el hecho de encontrarse en estado de desafiliación –lo cual se derivó de la terminación de su vínculo laboral–, pese a que el paciente venía siendo tratado por un cuadro clínico de “brucelosis” ? Con el fin de resolver estos interrogantes, la Sala (i) reiterará brevemente las reglas jurisprudenciales relativas a la procedencia de la acción de tutela para obtener la protección al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada; (ii) desarrollará una sucinta reiteración jurisprudencial sobre la titularidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada en cabeza de los trabajadores que atraviesan un deterioro de su salud física; y a partir de lo expuesto (iii) se solucionarán los problemas planteados en cada caso particular.

3. Procedencia de la acción de tutela para hacer exigible el derecho a la estabilidad laboral reforzada. Reiteración jurisprudencial 3.1. En atención a lo establecido en el artículo 86 constitucional, [81] la acción de tutela se erige en nuestro ordenamiento jurídico como un mecanismo judicial de carácter preferente y sumario, diseñado para la protección inmediata de los derechos fundamentales, cuando éstos se vean amenazados o vulnerados por parte de cualquier autoridad pública o excepcionalmente de particulares.

[82] De ahí que este Tribunal haya definido, como regla general, que el recurso de amparo no constituye el mecanismo judicial procedente para resolver controversias típicamente legales o contractuales, cuyo escenario natural corresponde a la jurisdicción especializada, según sea el caso.

3.2. Sin embargo, jurisprudencialmente se ha definido que la simple existencia de un mecanismo judicial ordinario de defensa no implica, per se, declarar improcedente el recurso constitucional de amparo promovido, ya que en cualquier caso resulta necesario valorar si el mismo se configura como la herramienta idónea para garantizar el ejercicio integral de los derechos que se estiman conculcados, por cuanto, en el evento de no ser así, la situación ya no sólo se torna legalmente relevante, sino constitucionalmente trascendente.

[83] 3.3. En relación con lo anterior, la Corte ha admitido el ejercicio excepcional de la acción de tutela en dos eventos: en primer lugar, cuando se interpone como el medio principal para garantizar la protección inmediata de los derechos invocados, siempre que (i) no exista otro mecanismo judicial disponible dentro del ordenamiento, o (ii) pese a existir, el mismo no resulte idóneo o eficaz para tal fin. En segundo lugar, cuando se ejerce de forma transitoria para evitar la consumación de un perjuicio irremediable, cuya configuración exige la prueba siquiera sumaria [84] de su inminencia, urgencia, gravedad, así como la consecuente necesidad de acudir a este medio constitucional como fórmula de protección impostergable.

[85] 3.4. Así, frente a asuntos de naturaleza laboral, la jurisprudencia constitucional ha aclarado que cuando las pretensiones se dirigen, por ejemplo, a obtener el reintegro de trabajadores, el pago de salarios, el reconocimiento de prestaciones sociales, incapacidades o pensiones, y, en fin, todas aquellas que derivan su causa jurídica de la existencia de una relación laboral, en principio, deben ser tramitadas ante la jurisdicción laboral y de seguridad social; pues la acción de tutela no configura un medio para eludir las cargas procesales que implica un litigio ordinario.

3.5. No obstante, en tratándose de reintegros laborales, la jurisprudencia constitucional ha señalado que el juez de tutela puede garantizar la protección inmediata de los derechos fundamentales conculcados –y por tanto admitir la procedencia de la acción de amparo–, estando facultado para conceder la salvaguarda constitucional definitiva, siempre que en el caso particular se evidencie la ineficacia de la jurisdicción del trabajo para ventilar el conflicto respectivo.

[86] Esto es así, por cuanto se ha sostenido que la tutela se torna procedente cuando se trate (i) de personas en estado de debilidad manifiesta, por su avanzada edad, por su mal estado de salud, por carencia de ingresos económicos, por su condición de madre cabeza de familia con hijos menores de edad y/o por su situación de desplazamiento forzado, entre otras;

[87] o (ii) de aquellos eventos frente a los cuales la Constitución otorga una estabilidad laboral reforzada. [88] 3.6. En relación con lo anterior, se ha establecido que si bien no existe un derecho fundamental a la conservación del trabajo o a permanecer determinado tiempo en cierto empleo, sí existe una titularidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada por parte de aquellas personas que se hallan en circunstancias de debilidad manifiesta, por tratarse, entre otras, de mujeres en estado de embarazo, de trabajadores aforados, de empleados en estado de discapacidad o invalidez, o por el deterioro de su estado de salud.

[89] Con fundamento en ello, se ha dejado claro, entonces, que resulta constitucionalmente inadmisible que a estos sujetos se les desvincule laboralmente sin que medie una autorización del inspector del trabajo.

[90] 3.7. Lo hasta aquí dicho permite a esta Sala de Revisión concluir que cuando un ciudadano ejerce la acción de tutela con el propósito de obtener el reintegro laboral, por haber existido presuntamente un despido discriminatorio y sin autorización de la inspección del trabajo, resulta necesario declarar la procedencia transitoria o definitiva de este mecanismo constitucional, lo cual se encuentra condicionado a que al accionante no le sea posible soportar los trámites procesales de los medios judiciales ordinarios, por tratarse de un sujeto de especial protección, o que por sus particulares circunstancias de salud o económicas se encuentra inmerso en condiciones de debilidad manifiesta.

4. Las acciones de tutela promovidas por Wilfrido José Pinto Bermúdez (T-5080961) y por Jaime Alexander Walteros González (T-5088585) son procedentes 4.1. En cuanto a la acción de tutela instaurada por el señor Wilfrido José Pinto Bermúdez contra Coolesar, la Sala observa que la misma se torna procedente en consideración a las condiciones particulares del actor, porque:

(i) Se trata de una persona que presenta diagnóstico de “brucelosis” , por el que venía siendo sujeto de tratamiento médico en la Clínica de Valledupar, el cual se encuentra suspendido por la desafiliación del Sistema de Seguridad Social en Salud –derivada de la finalización de su relación laboral con la empresa empleadora–, imposibilitando el acceso a servicios médicos preeminentes como la realización de la intervención quirúrgica prescrita el veintiséis (26) de septiembre de dos mil catorce (2014).

(ii) Desde el momento de su desvinculación laboral carece de recursos que permitan garantizar su subsistencia y la de su núcleo familiar, pues dado que al momento del despido él constituía la única fuente de ingresos en su hogar y debido a que su condición médica ha significado un obstáculo para reincorporarse al mercado laboral, actualmente atraviesa una situación económica que lo ubican a él y a su núcleo familiar en circunstancias de debilidad manifiesta. Lo anterior, máxime si se tiene en cuenta que de él venía dependiendo el sostenimiento de su compañera permanente que se encuentra desempleada y el de sus dos hijos menores de edad, [91] pero ante la actual carencia de medios económicos, su manutención ha sido asumida por la madre del accionante y sus familiares.

[92] (iii) Pese a conocer los padecimientos del trabajador, el empleador unilateralmente decidió, al vencimiento del plazo pactado, no volver a renovar el contrato a término fijo suscrito con el accionante.

[93] 4.2. Ahora bien, dado que la empresa Coolesar solicitó declarar la improcedencia de la acción, por no cumplirse con el requisito de inmediatez, esta Sala debe recordar que el principio de la inmediatez corresponde a la razonabilidad del lapso transcurrido entre la situación que dio origen a la transgresión alegada y la presentación de la acción de tutela; de ahí que no sea de recibo lo señalado por la accionada si se tiene en cuenta que, en primer lugar, la fecha en la cual se materializó la desvinculación laboral del accionante fue el quince (15) de agosto de dos mil catorce (2014), y en segundo

lugar, el recurso de amparo fue promovido el quince (15) de enero de dos mil quince (2015), por lo que el actor tardó cinco (5) meses para solicitar la protección de sus derechos, sin que ello pueda ser calificado como un periodo irrazonable.

4.3. Lo anterior, máxime si se tiene en cuenta que, con base en lo desarrollado por la jurisprudencia constitucional, el presupuesto de la inmediatez también responde a las particularidades de cada caso, siendo necesario valorar, por ejemplo, si la vulneración se ha extendido en el tiempo de forma que al momento de presentar la acción de tutela el accionante aún se encuentre en situación de debilidad manifiesta; tal como ocurre en el caso concreto en donde, como se expuso previamente, el señor Pinto Bermúdez continúa padeciendo los quebrantos de salud que atravesaba al momento de la terminación unilateral del contrato de trabajo suscrito con Coolesar y en razón de los mismos no ha podido reincorporarse a una actividad laboral.

[94] 4.4. Frente a la acción de tutela instaurada por el señor Jaime Alexander Walteros González contra Casaval S.A., al igual que en el caso anterior, la Sala observa su procedencia debido a que el accionante:

(i) Presenta una situación de vulnerabilidad por la disminución física representada en los padecimientos de “cervicalgia” y “escoliosis” , diagnosticados desde el año 2013, los cuales venían siendo objeto de tratamiento clínico hasta el momento de la terminación de su contrato de trabajo, y que le han significado la prescripción de medicamentos, terapias, procedimientos e incapacidades médicas.

(ii) Actualmente no tiene acceso a medios económicos que garantice su sostenimiento, pues no sólo se le ha negado la oportunidad de acceder a un nuevo empleo, sino que la misma accionada ha negado la solicitud de reintegro manifestada por el actor. Al respecto, debe tenerse en cuenta que en comunicación allegada a la Corte el once (11) de noviembre de dos mil quince (2015), el actor precisa que se encuentra atravesando una situación crítica debido a que él venía siendo el pilar económico de su hogar hasta el momento de su despido, por lo que los ingresos que devenga su esposa no resultan suficientes para garantizar la manutención de su núcleo familiar compuesto por su cónyuge y su hija. Como sustento de esta situación, expone que incluso los estudios superiores de su hija se vieron suspendidos luego de su desvinculación laboral, pues le ha resultado imposible obtener medios económicos.

[95] (iii) Pese a los distintos padecimientos del trabajador y a que en el examen de egreso se advirtió al empleador sobre la existencia de patologías que requieren atención médica, éste último mantuvo el despido sin justa causa y sin la autorización del inspector de trabajo.

4.5. Con base en lo hasta aquí expuesto, se tiene que la jurisprudencia de este Tribunal ha reconocido que la acción de tutela (i) procede como el mecanismo idóneo para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada del accionante, cuando éste se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta derivada de su situación económica, o el padecimiento de afectaciones en su salud mental o física; y (ii) se torna como el medio principal cuando las circunstancias del caso dan cuenta de la ineficacia de la jurisdicción laboral para dar solución a la controversia.

[96] De ahí que, en relación con los asuntos objeto de estudio, para esta Sala resulte claro que si bien los accionantes podrían acudir a la vía ordinaria para hacer exigible la garantía de sus derechos fundamentales, en ambos casos la acción de tutela se constituye como el mecanismo principal para dirimir el conflicto planteado, pues (i) se trata de sujetos que atraviesan circunstancias de debilidad manifiesta a causa de la afectación que existe sobre su salud; (ii) debido a sus padecimientos no han podido reincorporarse al mercado laboral; y por tanto (iii) en los dos eventos el hecho de hacer exigible el acudir al escenario especializado redundaría en imponer una espera injustificada, lo cual, a su vez, implicaría una extensión indefinida de la situación de vulnerabilidad.

4.6. Como consecuencia de lo anterior, a continuación la Sala entrará a estudiar de fondo los hechos planteados en las dos acciones de tutela, y se ocupará de resolver los problemas jurídicos formulados.

5. El derecho a la estabilidad laboral reforzada en titularidad de los trabajadores que atraviesan un deterioro en su salud física. Reiteración jurisprudencial 5.1. Conceptualmente, la jurisprudencia de esta Corporación ha desarrollado la doble dimensión de la estabilidad laboral reforzada, como principio y como derecho, definiendo que, desde su perspectiva deóntica, " supone que el trabajo esté dotado de una vocación de permanencia o continuidad mientras no varíe el objeto de la relación, sobrevenga una circunstancia que haga nugatorias las obligaciones reconocidas a los sujetos de la relación o aparezca una justa causa de despido ", y desde su dimensión de derecho " se manifiesta en la posibilidad de exigir la ejecución de conductas que permitan el acceso y la preservación del empleo o la omisión de las que obstaculicen tales objetivos so pretexto de razones injustas, supuestos que corresponden a los conceptos de protección laboral positiva y protección laboral negativa , respectivamente " .

[97] 5.2. Desde el punto de vista normativo-constitucional, la estabilidad laboral reforzada halla su principal fundamento en el artículo 53 superior, y se constituye en aquella garantía que tiene el trabajador de que el vínculo laboral existente no será finalizado por el mero arbitrio del empleador, cuando la decisión del despido está fundada únicamente en la condición de vulnerabilidad del empleado [98] ; sin importar que el contrato de trabajo sea a término fijo o indefinido.

[99] 5.3. Sobre este último punto, debe tenerse en cuenta que, a través de la sentencia C-016 de 1998, [100] esta Corte resolvió la demanda formulada contra algunos acápites de los artículos 45 (duración del contrato de trabajo), 46 (contrato a término fijo) y 61 (terminación del contrato) del Código Sustantivo del Trabajo, dejando claro que " el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto 'expectativa cierta y fundada' del trabajador de mantener su empleo " . De ahí que se haya establecido, en observancia del principio de "primacía de la realidad sobre las formas" , que el contrato laboral a término fijo , "en el evento en el que (…) subsista la materia de trabajo y que el trabajador haya cumplido a cabalidad con sus obligaciones y compromisos, se modifica para dar paso a la activación del principio de estabilidad en el empleo".

[101] 5.4. Aunado a ello, jurisprudencialmente se ha reconocido que la estabilidad laboral reforzada obedece a una característica propia del Estado Social de Derecho, siendo resultado de la interpretación sistemática de principios constitucionales [102] como (i) el de la integración social de las personas con afectación en su salud física, sensorial o psíquica (artículo 47);

[103] (ii) el de la protección especial a las personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta (artículo 13); [104] y (iii) el de solidaridad, según el cual es deber de todos los ciudadanos obrar "respondiendo con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas" (artículo 95).

[105] 5.5. En relación con el último de los principios enunciados –el de solidaridad–, [106] esta Corte ha señalado que frente a los eventos en los que la estabilidad laboral reforzada se deriva de una afectación grave en la salud del trabajador, [107] el empleador " asume una posición de sujeto obligado a brindar especial protección a su empleado en virtud de la condición que presenta", [108] lo cual exige la adopción de medidas como las de " mantenerlo en su cargo o trasladarlo a otro similar que impli[que] menos riesgo " .

[109] 5.6. Obedeciendo a tales directrices constitucionales, legalmente la estabilidad laboral reforzada encuentra sustento principalmente en la Ley 361 de 1997, mediante la que se establecen mecanismos de integración social de las personas con discapacidad, cuyos alcances han sido ampliamente reiterados por este Tribunal, bajo el entendido de que "si bien la ley en comento contempla una protección específica para la población con discapacidad, la cual, dadas sus condiciones físicas o mentales se encuentra realmente en estado de debilidad manifiesta es importante señalar que esta Corporación ha hecho extensiva la protección mencionada a todos aquellos trabajadores que, de ser despedidos o desvinculados,

quedarían sumidos en una completa situación de desprotección, como aquellos que han sufrido menguas en su salud o en su capacidad general para desempeñarse laboralmente” .

[110] 5.7. De esta forma, el artículo 26 de la Ley mencionada establece, [111] en primer lugar, la prohibición de despedir a un trabajador que atraviesa una disminución física o mental sin que exista previamente una autorización del Ministerio del Trabajo, y en segundo lugar, que en caso de presentarse tal hecho, el empleador se encuentra obligado a pagar al empleado una indemnización correspondiente a 180 días de salario.

[112] 5.8. Adicional a lo anterior, frente a la debilidad manifiesta que da lugar al reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada, resulta importante considerar la síntesis planteada por la Sala Segunda de Revisión, a través de sentencia T-302 de 2013, [113] en la que se dijo que tal situación se presenta cuando existe “ (i) una deficiencia física, entendida como una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; (ii) una discapacidad o (iii) una minusvalía”.

Igualmente, se ha señalado que frente a la valoración de estas circunstancias resulta irrelevante considerar la causa de la afectación, y si se ha realizado o no una calificación previa de invalidez.

[114] 5.9. Al respecto, debe aclararse que si bien en un primer momento la jurisprudencia constitucional impuso como requisito para conceder el amparo a la estabilidad laboral reforzada la prueba de la conexidad entre el despido y la limitación del trabajador, con posterioridad la Corte desarrolló la inversión de esta carga, haciendo recaer sobre el empleador la necesidad de acreditar que el despido tuvo como causa razones distintas a la discriminación del empleado en razón de su debilidad manifiesta.

[115] 5.10. Como consecuencia de ello, se estructuró la presunción de despido discriminatorio, en cuya virtud se entiende que si una persona es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada y el empleador no ha logrado desvirtuar que fueron las circunstancias de debilidad manifiesta del trabajador las que dieron origen al despido sin autorización previa del Ministerio de Trabajo, debe el juez constitucional concluir que con la terminación del vínculo laboral hubo una grave afectación a los derechos del empleado.

5.11. Con base en lo hasta aquí señalado, es posible concluir que: (i) la estabilidad laboral reforzada constituye una garantía integrada por p rincipios constitucionales como la no discriminación, la igualdad y la solidaridad;

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

6. La empresa Coolesar vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del señor Wilfrido José Pinto Bermúdez 6.1. El señor Wilfrido José Pinto Bermúdez interpuso acción de tutela, pretendiendo la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y a la salud, los cuales estima conculcados por parte de la empresa Coolesar, pues ésta decidió no volver a renovar el contrato a término fijo inferior a un año suscrito con el accionante, pese a que (i) su vinculación con la empresa fue de nueve (9) años, diez (10) meses y diez (10) días; (ii) durante ese periodo no recibió llamados de atención a propósito del cumplimiento de su trabajo; (iii) en desarrollo de su labor como “auxiliar de frigorífico” constantemente tuvo que tener contacto directo con animales que eran sacrificados

para su comercialización, por lo que adquirió contagio de “brucelosis” ; enfermedad que fue calificada como de origen laboral por parte de la A.R.L. Positiva S.A. y generó disminución en su calidad de vida e incapacidades médicas;

[116] finalmente, (iv) con ocasión de la enfermedad laboral, la A.R.L. Positiva S.A. ya había comunicado a la empresa empleadora la necesidad de reubicar al accionante.

[117] 6.2. Sobre estos presupuestos fácticos, Coolesar manifestó que no hubo vulneración alguna de los derechos fundamentales invocados por el accionante, pues, en primer lugar, la causa de la desvinculación fue la finalización de la prórroga contractual pactada, y en segundo lugar, que al momento de este evento, el trabajador se encontraba “en pleno ejercicio de sus actividades laborales” .

6.3. Al respecto, esta Sala observa que entre la empresa demandada y el accionante existió un vínculo laboral que surgió a través de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, celebrado desde el (6) de octubre de dos mil cuatro (2004) hasta el cinco (5) de noviembre del mismo año;

[118] el cual fue objeto de prórrogas sucesivas por periodos de seis (6) meses, hasta el quince (15) de agosto de dos mil catorce (2014); habiéndose decidido unilateralmente por parte del empleador no volver a renovar el vínculo existente.

6.4. En relación con las condiciones de salud del accionante, se evidencia que desde el año dos mil doce (2012) presenta un cuadro clínico de infección por “brucelosis” , diagnosticado a través de distintas visitas y exámenes médicos realizados hasta el momento mismo de la terminación de la relación laboral [119] y que incluso fue calificada médicamente como de origen laboral.

[120] Igualmente, se observa que esta situación estaba bajo el conocimiento pleno del empleador, pues no sólo los resultados de las valoraciones médicas le fueron enviadas por parte de las instituciones tratantes, [121] sino que a raíz de una serie de recomendaciones dadas por la A.R.L. Positiva S.A., [122] el diecinueve (19) de diciembre de dos mil doce (2012) se determinó su reubicación laboral [123] por presentar tal patología.

[124] 6.5. En vista de lo expuesto, para esta Sala al momento de materializarse el rompimiento de la relación laboral el accionante se encontraba en una situación que lo hacía titular del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, por atravesar una disminución progresiva de su condición física, lo cual le generaba una pérdida en sus capacidades laborales. A pesar de lo cual la empresa Coolesar decidió no renovar el contrato que había sido prorrogado sucesivamente por periodos de seis (6) meses; lo cual, contrario a lo manifestado en la contestación de esta acción, en sí mismo no constituye una causa justa de desvinculación laboral puesto que, tal como se desarrolló en el párrafo considerativo 5.3., en el evento en que la materia que dio origen a la celebración del contrato persiste al momento de finalizar el periodo pactado, es deber del patrono mantener el vínculo en atención a los principios constitucionales de solidaridad y estabilidad laboral reforzada.

6.6. Lo anterior encuentra sustento si se tiene en cuenta que dentro de este proceso constitucional la empresa contratante no desvirtuó la afirmación del accionante, según la cual su retiro había sido producto de una discriminación en razón de su condición física, ni tampoco acreditó que el objeto contractual se hubiese extinguido. De ahí que sea menester dar lugar a la aplicación estricta de la presunción de despido discriminatorio desarrollada por este Tribunal, en cuya virtud es posible establecer que en el presente caso, no se prorrogó el contrato porque el actor padecía una enfermedad de origen laboral que incluso dio lugar a que la A.R.L. Positiva S.A. presentara recomendaciones a la empresa empleadora para que se llevara a cabo la reubicación laboral del trabajador, teniendo en cuenta las circunstancias fácticas que atravesaba; con lo cual se desconoció la garantía de la estabilidad laboral reforzada, máxime si se observa que para tomar esta decisión nunca hubo una autorización previa del Ministerio de Trabajo, [125] lo cual es presupuesto necesario para que el empleador pueda desintegrar unilateralmente la relación.

[126] 6.7. Así las cosas, en el presente asunto se tiene que (i) el accionante suscribió con la demandada un contrato de trabajo a término fijo que había sido prorrogado de forma sucesiva, cuyo objeto, correspondiente al desempeño del cargo de “auxiliar frigorífico”, [127] no se hallaba extinto al momento de finalizar la relación laboral; (ii) el accionante es titular del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por ser sujeto de una enfermedad de carácter laboral, la cual era plenamente conocida por el empleador; (iii) la empresa contratante nunca desvirtuó la presunción de retiro discriminatorio que cobija al trabajador en el presente caso; y (iv) la decisión de no volver a prorrogar el contrato de trabajo no estuvo precedida por la autorización del Ministerio de Trabajo, pese a las condiciones de especial vulnerabilidad del empleado.

6.8. Por tanto, para esta Sala de Revisión, Coolesar, en su calidad de sociedad empleadora del señor Wilfrido José Pinto Bermúdez, vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del accionante, por lo que no sólo está en la obligación de reintegrarlo, sino que debe disponer el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues de acuerdo con el desarrollo jurisprudencial expuesto previamente, [128] la misma resulta plenamente exigible en el caso particular, al tratarse de un ciudadano que fue desvinculado laboralmente debido a su condición física.

7. Acerca de la posible vulneración del derecho fundamental a la salud del accionante, por desconocimiento del principio de continuidad en la prestación del servicio 7.1. En el caso particular, el actor estima que su derecho a la salud fue desconocido por Famisanar E.P.S, porque (i) desde su parecer no se ha garantizado el acceso a un tratamiento médico integral frente al contagio de “brucelosis” , adquirido en cumplimiento de sus funciones dentro de la empresa Coolesar, y (ii) no se ha autorizado la realización de una intervención quirúrgica prescrita médicamente por el padecimiento de una hernia discal.

7.2. Dado estas circunstancias, mediante auto del siete (07) de octubre de dos mil quince (2015), se decidió vincular a Famisanar E.P.S., A.R.L. Positiva S.A. y a la Clínica de Valledupar, a fin de determinar si existió o no una vulneración del derecho a la salud del accionante, y si la misma fue responsabilidad de estas entidades; aspecto sobre el cual procede la Sala a pronunciarse.

7.3. A través de la sentencia T-760 de 2008 [129] se precisó que, en desarrollo de los criterios jurisprudenciales históricamente establecidos por la Corte Constitucional, la prestación oportuna, eficiente y de calidad de los servicios médicos responde a principios como el de la continuidad; en cuya virtud se erige el derecho que tiene toda persona a que le sea garantizada la ininterrupción del servicio hasta tanto se haya dado el restablecimiento de su salud.

7.4. De esta forma, se garantiza al paciente el acceso a los servicios requeridos, en atención a lo ordenado por el médico tratante, siendo inadmisible decidir la interrupción de los mismos por motivos distintos a criterios médico-científicos o al estado de salud del ciudadano.

Esto, además, en armonía con el principio de integralidad, a partir del cual se ha definido que los pacientes deben recibir “ todo cuidado, suministro de medicamentos, intervenciones quirúrgicas, prácticas de rehabilitación, exámenes para el diagnóstico y el seguimiento, así como todo otro componente que el tratante valore como necesario para el pleno restablecimiento de la salud del paciente o para mitigar las dolencias que le impiden llevar su vida en mejores condiciones”.

[130] 7.5. Con base en lo expuesto, se ha establecido que las instituciones prestadoras del servicio de salud y que se encuentren suministrando un tratamiento médico a un paciente, están en el deber de garantizar su finalización eficiente y de calidad, pudiendo sustraerse de éste únicamente en el evento en que la prestación del servicio no se haya dado de forma efectiva por otra entidad, o que, como se dijo previamente, el ciudadano haya superado sus padecimientos.

7.6. Frente al caso concreto, los soportes de visitas médicas obrantes en el expediente evidencian que la atención en salud por el diagnóstico de “brucelosis” venía siendo prestada por la A.R.L.

Positiva S.A., al tratarse de una enfermedad que, como ya se ha indicado, fue calificada como de origen laboral. No obstante, según refiere el accionante, desde el momento de darse la finalización de la relación de trabajo existente con Coolesar, no se continuó con el tratamiento por estar desafiliado del sistema de riesgos profesionales.

[131] Adicionalmente, el veintiséis (26) de septiembre de dos mil catorce (2014) fue atendido por cita de control en la Clínica de Valledupar, en donde le fue identificada una hernia discal, por lo que se ordenó la realización de una "cirugía ASA II/III" . Intervención ésta que, según el demandante, le fue negada por la E.P.S. Famisanar, al encontrarse en estado de "retiro".

7.7. Al respecto, resulta importante considerar que: en primer lugar, la A.R.L. Positiva S.A. manifestó a esta Sala de Revisión que a través de controles clínicos ha venido atendiendo el diagnóstico médico de "brucelosis" del actor, y que la última visita médica se dio el veinte (20) de agosto de dos mil quince (2015), en donde se entregó al afiliado la autorización para realizar valoraciones en el área de infectología.

[132] De esta forma, observando que la entidad vinculada manifiesta y acredita la realización de un seguimiento al padecimiento que presenta el accionante —respecto del cual tiene la obligación de dar tratamiento por tratarse de una enfermedad de origen laboral—, resulta claro que la misma no ha vulnerado el derecho fundamental a la salud del señor Pinto Bermúdez, pues se ha encargado de permitir la continuación de un tratamiento especializado por infectología, acorde con las prescripciones médicas respectivas.

7.8. No obstante, en pos de proveer un acceso oportuno, eficiente y de calidad al tratamiento necesario para la superación del diagnóstico de "brucelosis" , esta Sala advertirá a la A.R.L.

Positiva S.A. la necesidad de garantizar la continuidad y prestación integral de los servicios médicos que requiera el accionante, hasta tanto no haya una superación de la patología u otra institución idónea no asuma la prestación del servicio de forma efectiva.

7.9. En segundo lugar, frente a la actuación de Famisanar E.P.S., a través de la contestación al requerimiento hecho por esta Sala de Revisión, la entidad aclaró que (i) la prescripción "ASA" es una valoración de reclasificación, cuyo propósito es el de corroborar si es posible dar vía libre a una cirugía; (ii) en el caso del señor Wilfrido Pinto, se llevó a cabo el análisis "ASA", sin que resultara ninguna contraindicación para realizar la cirugía ordenada por el médico tratante de la hernia discal que padece.

7.10. En tercer lugar, la Clínica de Valledupar manifestó ante esta Sala que el primero (1) de octubre de dos mil catorce (2014) el demandante fue valorado por un médico especialista en neurocirugía, quien consignó en la historia clínica que "en junta médica neuroquirúrgica se decide manejo conservador. Conducta Alta hospitalaria medicado con pregabalina 75 Mgrs. VO C/12 Hrs. E ibuprofeno 400 Mgrs. VO C/12 Hrs. Fisioterapia 10 sesiones.

Incapacidad laboral ambulatoria por 10 días" . [133] Dada esta circunstancia, señala la I.P.S. que se decidió no adelantar la intervención quirúrgica, pues el paciente presentaba, por ahora, mejoría, según concepto de la junta.

[134] 7.11. Sin embargo, con base en lo anterior y propendiendo por la materialización plena del derecho fundamental a la salud del peticionario, en su faceta de continuidad, esta Sala encuentra pertinente ordenar a la Clínica de Valledupar —en su calidad de I.P.S. prestadora de los servicios médicos del accionante— que debe continuar con el tratamiento y procedimientos clínicos prescritos por el médico tratante que se requieran para la recuperación del estado de salud. Famisanar E.P.S. tendrá que garantizar el acceso efectivo a las prescripciones del galeno tratante, hasta tanto el actor no haya superado su padecimiento u otra entidad haya asumido de forma efectiva la prestación del servicio médico. Finalmente, se advertirá al actor que siempre que la práctica de un procedimiento clínico dependa de su autorización

expresa, es deber de la I.P.S. darle a conocer las implicaciones del mismo, y será su obligación, en calidad de paciente, manifestar de forma clara si está o no de acuerdo con la realización de la intervención médica respectiva.

8. La empresa Casaval S.A. vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del señor Jaime Alexander Walteros González 8.1. El señor Jaime Alexander Walteros González solicita la protección de su derecho a la estabilidad laboral reforzada, el cual considera vulnerado por parte de la empresa Casaval S.A., al dar por terminado de forma unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo suscrito a término indefinido, dejando de lado que el accionante padecía "cervicalgia" y "escoliosis" .

8.2. Por su parte, la empresa Casaval S.A. afirma que el trabajador jamás manifestó que estuviera: (i) enfermo, (ii) incapacitado o en (iii) tratamiento médico, razón por la cual el despido no estuvo mediado por una autorización del Ministerio de Trabajo, ni procedió con la desvinculación en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Adicionalmente, señaló que (iv) la enfermedad del peticionario es de origen común y no tipifica un estado de debilidad manifiesta.

8.3. Conforme a lo expuesto, a continuación la Sala de Revisión se ocupará de estudiar si en el presente caso se cumplen los presupuestos jurisprudenciales previamente referidos, para determinar si el señor Jaime Alexander Walteros González es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada.

8.4. En primer lugar, se encuentra acreditado que entre Casaval S.A. y el accionante existió una relación laboral que surgió a través de un contrato de trabajo a término indefinido, cuyo objeto era desempeñar el cargo de "montacarguista" [135] , suscrito el trece (13) de abril de dos mil diez (2010), [136] y que finalizó, 4 años y 10 meses más tarde, por decisión unilateral del empleador el treinta (30) de enero de dos mil quince (2015). Tal decisión fue comunicada al actor a través de una carta remitida el mismo día del retiro y sin motivación alguna, en la que se señala que se trata de un "despido sin justa causa".

[137] Igualmente, se encuentra demostrado que el empleador pagó al trabajador una suma de dinero correspondiente a la indemnización por terminación del contrato sin justa causa.

8.5. En segundo lugar, frente a la condición médica del accionante, claramente se observa que al momento de darse la desvinculación laboral el actor:

(i) Ya había sido incapacitado por "cervicalgia" [138] el 20 de febrero de 2013. (ii) Durante los meses de febrero y abril de 2014 fue atendido en varias oportunidades por la E.P.S. Compensar, siendo diagnosticado con "cervicalgia" , "escoliosis" , "síndrome de articulación condrocostal" , "sinovitis" y "tenosinovitis" , entre otras patologías.

[139] (iii) En el periodo comprendido entre los meses de abril y junio de 2014, fue sujeto a un tratamiento terapéutico por parte de la E.P.S. Compensar, en atención a la enfermedad de " cervicalgia" .

(iv) Esta patología fue confirmada con el resultado del "examen rayos x columna cervical" , de 16 de abril de 2014, en el que se indica la presencia de "escoliosis" y "espondiloartrosis inicial" .

[140] (v) El 25 septiembre de 2014 se registra que el trabajador es atendido nuevamente en la E.P.S. por "lumbago no especificado" . (vi) Con posterioridad a su despido, el 3 [141] , 20 [142] y 27 [143] de febrero de 2015, se reitera diagnóstico de "cervicalgia y lumbago no especificado" y es remitido por primera vez a consulta de ortopedia.

[144] 8.6. Con ello, se pone de presente que si bien al momento de culminar la relación de trabajo el señor Walteros González no se encontraba con incapacidad médica, desde el año 2013 sí venía presentando una situación clínica cuyos síntomas se mantenían al momento de la desvinculación.

8.7. En tercer lugar y dado lo anterior, esta Sala de Revisión observa que la afectación de salud del señor Walteros González le dificultó el desempeño de sus labores en condiciones normales, pues de acuerdo con lo manifestado por el actor su desempeño exigía un esfuerzo físico dado su cargo de montacarguista, lo cual se hace aún más evidente con las prescripciones y valoraciones médicas, [145] en las que es permanente la formulación de medicamentos y procedimientos para aliviar el dolor en espalda y cuello. Por tanto, al momento de darse la terminación unilateral del contrato de trabajo, el actor era titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, pues se encontraba en condiciones de debilidad manifiesta por atravesar distintas afectaciones en su salud.

8.8. Por otra parte, debe anotarse que, de acuerdo con los criterios jurisprudenciales establecidos por esta Corte y previamente enunciados en esta decisión, existe una presunción de discriminación, en virtud de la cual se entiende que cuando se da el despido de un trabajador con padecimientos de salud y sin autorización de la oficina de trabajo, este acto debe ser asumido como discriminatorio al tenerse como causa de retiro la debilidad del empleado, siempre que el patrono no logre desvirtuar tal presunción.

8.9. De esta forma, dentro del caso objeto de estudio se tiene que el señor Jaime Alexander Walteros González: (i) tenía una relación laboral con la empresa Casaval S.A, a través de contrato de trabajo a término indefinido que fue terminado en forma unilateral y sin justa causa por parte del empleador, (ii) que al momento de su despido sufría de una disminución física por la “cervicalgia” y “escoliosis” que afectaban su condición de salud, enfermedades que empezaron a ser diagnosticadas por parte de la EPS a la cual estaba afiliado, dos años antes de su despido, y, (iii) el despido del señor Walteros González se realizó sin que mediara la autorización de la oficina de trabajo, por lo cual está amparado de la presunción de ánimo discriminatorio en los términos explicados en las consideraciones de esta sentencia, siendo deber del empleador desvirtuar tal presunción; lo cual será objeto de estudio a continuación:

Con respecto a lo que señaló el empleador en la contestación de la tutela, se tiene que frente a las pretensiones manifiesta que no era necesario solicitar autorización del Ministerio de Trabajo por cuanto el trabajador no se encontraba enfermo, ni incapacitado, ni en tratamiento médico o terapéutico. Incluso agrega que al ser notificado del despido éste no manifestó tal condición. Frente a tal afirmación, se observa que la misma se contradice directamente con lo esgrimido por el actor en su escrito de tutela, pues allí se menciona que su jefe inmediato, Lewis Pertuz, quien era el responsable de la bodega, conocía sus padecimientos de salud, afirmación que no fue desvirtuada por la empresa ni fue objeto de contradicción. Además, relata el accionante que a los 3 días de que le terminaran su contrato fue examinado por la médica Paula Andrea Guevara con R.M 5304713 quien señaló que: “ tenía antecedentes de cervicalgia con espondiloartrosis lumbalgia, y requiere evitar el levantamiento de cargas pesadas, adecuada higiene corporal y pausas activas cada dos horas de trabajo y esperar valoración ortopedia” .

El trabajador agrega que una vez le entregaron esta valoración clínica se presentó a la empresa Casaval S.A para informar su estado de salud y solicitar su reintegro. Indica que frente a tal requerimiento, la empresa le contesto:

“usted debe solicitar cita Médica en su EPS, en los próximos días con medicina laboral por posible patología.” Estas afirmaciones del trabajador encuentran respaldo probatorio dentro del expediente con el examen médico de egreso, fechado el 3 de febrero de 2015 [146] ;

igualmente, a través de la comunicación suscrita por la líder nacional de talento humano de la empresa Casaval S.A de fecha 16 de febrero de 2015 [147] se le indica al señor González Walteros que de acuerdo con lo mencionado en el examen médico de retiro, debía solicitar cita médica a su EPS por posible patología.

El accionante allegó copia de su historia clínica desde el año 2012 hasta el año 2015 y de sus incapacidades médicas prescritas durante este período, pruebas documentales que obran en el expediente y de las cuales se infiere que el trabajador fue diagnosticado en varias oportunidades por la EPS Compensar con “ cervicalgia” y “escoliosis” .

Incluso esta patología fue confirmada con el resultado del “examen rayos x columna cervical” , de 16 de abril de 2014, en el que se indica la presencia de “escoliosis” y “espondiloartrosis inicial” .

[148] El empleador insiste en que ni en la hoja de vida del actor, ni en su historia laboral de la ARL y la EPS, obran incapacidades laborales. No obstante, en la respuesta que a la tutela da la E.P.S. Compensar [149] , se presenta una relación de todos los servicios suministrados con ocasión de su patología, entre los cuales se evidencia la atención a servicios de medicina general, ortopedia y terapias.

El empleador afirma que el trabajador padece de una enfermedad de origen común por lo cual no se tipifica dentro un estado de debilidad manifiesta. Igualmente, enfatiza que al momento del despido el trabajador no se encontraba incapacitado ni en tratamiento médico. Con respecto a estas afirmaciones, la Sala de Revisión, tal y como lo índico en las consideraciones de esta sentencia, que el presupuesto para la protección a la estabilidad laboral reforzada no depende del origen de la enfermedad, ni de la circunstancia de que el trabajador se encuentre incapacitado o en tratamiento médico.

La parte accionada no logró desvirtuar la presunción de ánimo discriminatorio de la que es titular el trabajador, y de acuerdo con lo expuesto es sujeto del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por encontrarse en una situación de afectación de su salud, por lo que la empresa requería para su desvinculación de la autorización del Ministerio de Trabajo como requisito previo, sin el cual el despido se torna ineficaz.

8.10. La anterior situación se refuerza si se tiene en cuenta que la empresa demandada nunca se ocupó de demostrar la existencia de una causa objetiva de retiro, sino que, por el contrario, se limitó a precisar que en el presente caso existió un despido sin justa causa ausente de motivación, y que realizó el pago de la respectiva indemnización.

[150] 8.11 Adicionalmente, debe recordarse, tal como se desarrolló anteriormente, [151] que la estabilidad laboral reforzada también responde, entre otros, al principio constitucional de la solidaridad, el cual impone al empleador la obligación de brindar especial protección al trabajador, a través de la adopción de medidas que resulten necesarias para garantizar la conservación del empleo. Este presupuesto constitucional , cuya aplicación ha considerado útil la Corte en el ámbito laboral, permite evaluar las decisiones adoptadas por los empleadores en aquellos casos en que el trabajador se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta.

8.12. En este sentido, si el empleador torna más gravosa la situación de debilidad del trabajador, por ejemplo cuando éste presenta un padecimiento de salud y es despedido, estaría actuando en contravía del postulado de solidaridad, pues un retiro en estas condiciones y sin el permiso de la autoridad de trabajo trae consecuencias adversas a la parte débil de la relación laboral, ya que le impide continuar recibiendo los servicios derivados de la afiliación a seguridad social, le quita la posibilidad de percibir un salario y lo pone en un escenario de desprotección dada la enorme dificultad que tendría de volver a conseguir un empleo, en razón de su menoscabo en la salud. Por el contrario, un actuar solidario supone el respeto a la estabilidad laboral reforzada del trabajador, bien sea manteniendo al trabajador en su empleo o reubicándolo en uno que sea acorde con su capacidad laboral.

8.13 Así, dentro del caso particular, se tiene que una vez finalizado sin justa causa el contrato laboral y cuando el trabajador procedió a practicarse el examen médico de retiro, el día 3 de febrero de 2015, [152] el Centro Médico Asistencial de Salud Ocupacional al cual está afiliada la empresa advirtió la existencia de “ patologías que requieren seguimiento por EPS”, [153] frente a lo cual la respuesta de la accionada fue únicamente comunicarle al trabajador que con base en los resultados de la valoración médica de egreso, le recomendaba solicitar una cita médica a su E.P.S., manteniéndose en la decisión de dar por terminado el vínculo contractual existente.

[154] 8.14. Teniendo en cuenta que el examen médico de retiro del trabajador es una evaluación que se practica cuando culmina la relación laboral, con el fin de valorar y registrar las condiciones de salud en las que el empleado se retira del cargo ocupado, se tiene que, aun en los casos en que no se incorpore un dictamen definitivo o concluyente con relación

al estado de salud del empleado, el mismo sí permite advertir la existencia de síntomas o señales que hacen inferir la presencia de una enfermedad, tal como ocurrió en el caso que hoy se estudia.

8.15. Aunado a lo anterior, no puede perderse de vista que la valoración realizada en el dictamen médico de retiro es coherente con lo referido por el accionante, en relación con sus quebrantos de salud, y permite confirmar plenamente la información brindada en su relato.

8.16. Precisamente es la abstención de cumplir con este deber lo que genera un reproche en sede revisión, pues no se entiende cómo estando dentro de sus posibilidades el empleador no procedió con la suspensión del despido mientras se verificaba la real condición de salud del trabajador y se subsanaban los yerros y omisiones cometidos durante el proceso de despido, tales como pedir autorización al Ministerio de Trabajo.

8.17. En el presente caso no puede dejarse de tener en cuenta que la solidaridad es sinónimo de cooperación, y que implica un actuar reciproco de apoyo y colaboración, en atención a lo cual es posible señalar que la conducta desplegada por el accionante en el transcurso de la relación laboral siempre fue comprometida y consecuente con los objetivos empresariales de la empresa Casaval S.A., pues de las pruebas obrantes en el expediente y lo manifestado por las partes, se advierte que el peticionario estuvo vinculado con el empleador durante casi cinco (5) años ininterrumpidos; tiempo durante el cual prestó su fuerza de trabajo al servicio de esta empresa y cumplió sus labores sin ninguna tacha. Esto, sin duda, contrasta con el proceder de la empresa demandada, la cual sin consideración alguna de la situación de su empleado, decidió despedirlo en razón de sus padecimientos físicos.

8.18. Así las cosas, esta Sala de Revisión debe concluir que en el presente caso la empresa Casaval S.A. vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada del accionante, puesto que (i) el trabajador se encontraba en debilidad manifiesta por atravesar un cuadro clínico de “cervicalgia” y “escoliosis” ;

(ii) no existió una causa objetiva de despido y no se solicitó autorización ante la oficina de trabajo, por tanto se entiende la terminación del contrato como consecuencia del estado de salud del actor; (iii) en el examen médico de retiro se le advirtió la existencia de una “posible patología” que requería atención médica; y (iv) el trabajador venía desempeñándose en cumplimiento estricto de sus funciones; pese a todo lo cual dicha empresa se abstuvo de retractar el despido injustificado.

8.19. Conforme a lo expuesto, para la Sala es claro que la empresa Casaval, al haber vulnerado el derecho a la estabilidad laboral reforzada de Jaime Alexander Walteros González, se encuentra en la obligación de: en primer lugar, reintegrarlo de forma inmediata; en segundo lugar, pagar los salarios, prestaciones y demás emolumentos dejados de percibir durante el tiempo que duró la desvinculación; en tercer lugar, cancelar la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la cual, con fundamento en lo desarrollado en esta providencia, resulta plenamente aplicable en este caso, pues el empleador (i) no logró desvirtuar que el despido del accionante se dio en razón del deterioro en su salud física y (ii) no solicitó la autorización previa del Ministerio de Trabajo; y en cuarto lugar, debido a que la empresa Casaval S.A. pagó al trabajador la indemnización por despido sin justa causa, prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, la Sala ordenará su compensación del monto de los salarios y prestaciones laborales dejadas de percibir por el accionante desde el momento de su despido y de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 .

9. Conclusiones 9.1 . De acuerdo con lo desarrollado dentro del expediente T-50800961: acción de tutela promovida por Wilfrido José Pinto Bermúdez, contra la empresa Cooperativa Integral Lechera del Cesar; la Sala Primera de Revisión debe concluir que:

9.1.1. Un empleador vulnera el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y como consecuencia debe pagar la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en el evento en que (i) éste decida unilateralmente no volver a renovar un contrato a término fijo, suscrito con un trabajador que se encuentra en una situación de

vulnerabilidad en razón de su estado de salud; (ii) el empleado hubiese estado desempeñando un cargo que sigue requiriendo la empresa por temas relacionados con el objeto de la misma;

[155] (iii) se recomendó por la A.R.L., debido a la situación de salud, la reubicación del trabajador a otro cargo en la misma empresa; (iv) la enfermedad haya sido calificada como de origen laboral; (v) pese a ello, el empleador no solicite permiso del Ministerio de Trabajo para tomar la decisión de terminación unilateral del vínculo laboral; y (vi) se argumente por el empleador que la causa de la finalización de la relación de trabajo se fundamenta en el vencimiento del plazo pactado.

9.1.2. Cuando una Administradora de Riesgos Laborales o una Entidad Promotora de Salud han venido prestando los servicios médicos requeridos por un paciente –o que le fueron prescritos en virtud de un control médico–, las mismas tienen la obligación de garantizar con eficiencia, eficacia y calidad la continuidad integral de los tratamientos o procedimientos prescritos por el médico tratante, hasta tanto no se reestablezca el estado de salud del ciudadano, u otra entidad asuma bajo las mismas o mejores condiciones el acceso al servicio.

9.1.3. Con fundamento en lo anterior, se ha establecido que en el caso concreto la empresa Coolesar vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del señor Wilfrido José Pinto Bermúdez, y que por su parte la A.R.L. Positiva y Famisanar E.P.S. no le conculcaron el derecho fundamental a la salud. De ahí que la Sala encuentre necesario tomar las siguientes determinaciones: revocar el fallo de segunda instancia, proferido el nueve (9) de marzo de dos mil quince (2015) por parte del Juzgado Segundo Civil del Circuito de Valledupar, que confirmó en su integridad la sentencia de primera instancia proferida el veintiséis (26) de enero de dos mil quince (2015), por parte del Juzgado Primero Civil Municipal de Oralidad de Valledupar. En su lugar, se ampararán los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada del señor Wilfrido José Pinto Bermúdez.

Como consecuencia, se ordenará: (i) que Coolesar proceda a reintegrar al señor Wilfrido José Pinto Bermúdez; (ii) pague retroactivamente los salarios, prestaciones y demás emolumentos dejados de percibir durante el tiempo que duró la desvinculación; (iii) sufrague a favor del accionante el valor de la indemnización correspondiente a 180 días de salario, artículo 26 de la Ley 361 de 1997; (iv) que la A.R.L. Positiva S.A. garantice al accionante un tratamiento médico integral respecto del padecimiento de “brucelosis” , hasta tanto dicha patología no sea superada o haya una nueva entidad que asuma tal garantía; (v) que la Clínica de Valledupar proceda de forma inmediata a valorar el estado de la “hernia discal L4-L5 y L5-S1” que padece el señor Wilfrido José Pinto Bermúdez, para que de acuerdo con el resultado se ordenen los tratamientos y/o procedimientos clínicos que se requieran para la recuperación de su estado de salud dentro del diagnóstico descrito, y se conceptúe sobre la necesidad de realizar la intervención quirúrgica prescrita el veintiséis (26) de septiembre del año dos mil catorce (2014); (vi) a Famisanar E.P.S. que autorice y practique al demandante los procedimientos o intervenciones clínicas ordenadas por el médico tratante, hasta tanto el actor no haya superado su padecimiento u otra entidad haya asumido de forma efectiva la prestación de estos servicios; y (vii) se advertirá al actor que siempre que la práctica de un procedimiento clínico dependa de su autorización expresa, es deber de la I.P.S. darle a conocer las implicaciones del mismo, y será su obligación, en calidad de paciente, manifestar de forma clara si está o no de acuerdo con la realización de la intervención médica respectiva 9.2. En relación con lo desarrollado dentro del expediente T5088585: acción de tutela promovida por Jaime Alexander Walteros González, contra la empresa Casa de la Válvula S.A., la Sala concluye que:

9.2.1. Si, en virtud de un contrato de trabajo a término indefinido, (i) un empleador decide dar por terminado el contrato a término indefinido, asegurando que lo hace sin justa causa pese a que el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta, por estar sujeto a la disminución de sus capacidades físicas, con ocasión de lo cual ha sido incapacitado médicamente en varias oportunidades;

(ii) no desvirtúa la presunción de despido discriminatorio; (iii) en el examen clínico de egreso fue advertida la existencia de una patología que requiere atención médica; y a pesar de ello (iv) el patrono decidió no acceder a la solicitud de reintegro elevada por el accionante; el empleador vulnera el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, en inobservancia no sólo del principio constitucional de no discriminación, sino también el de solidaridad.

9.2.2. En ese sentido, al haberse establecido que dentro de este caso concreto Casaval S.A. vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del señor Jaime Alexander Walteros González; la Sala adoptarán las siguientes medidas:

s e revocará la sentencia de segunda instancia proferida el veintitrés (23) de junio de dos mil dos mil quince (2015) por parte del Juzgado Treinta y Tres Civil del Circuito de Bogotá, en virtud de la cual se decidió confirmar integralmente la sentencia proferida el cuatro (4) de mayo de dos mil quince (2015), por parte del Juzgado Treinta y Cuarto Civil Municipal de Bogotá. Como consecuencia de ello, se tutelará el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del accionante; y se ordenará a Casaval S.A. (i) reintegrar al señor Jaime Alexander Walteros González, (ii) pagar los salarios, prestaciones y demás emolumentos dejados de percibir durante el tiempo que duró la desvinculación, (iii) cancelar a favor del accionante el valor de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y (iv) compensar de los montos indicados en los dos numerales anteriores el valor de la indemnización ya recibida por el accionante como consecuencia del despido sin justa causa , prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución RESUELVE Primero.- En relación con el expediente T-5080961, REVOCAR el fallo de segunda instancia proferido el nueve (9) de marzo de dos mil quince (2015) por parte del Juzgado Segundo Civil del Circuito de Valledupar, que confirmó en su integridad la sentencia de primera instancia proferida el veintiséis (26) de enero de dos mil quince (2015), por parte del Juzgado Primero Civil Municipal de Oralidad de Valledupar, en la que se declaró improcedente la acción promovida por Wilfrido José Pinto Bermúdez; y en su lugar CONCEDER el amparo del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del accionante.

Segundo.- ORDENAR a la Cooperativa Integral Lechera del Cesar –Coolesar– que, en el término de diez (10) días contados a partir de la notificación de esta providencia, reintegre al señor Wilfrido José Pinto Bermúdez en el cargo que desempeñaba el quince (15) de agosto del año dos mil catorce (2014), o en otro igual o mejor, sin solución de continuidad frente a los salarios, prestaciones y demás emolumentos.

Tercero.- ORDENAR a la Cooperativa Integral Lechera del Cesar –Coolesar– que, en el término de diez (10) días contados a partir de la notificación de esta providencia, pague al señor Wilfrido José Pinto Bermúdez las acreencias laborales dejadas de percibir durante el periodo que duró la desvinculación laboral.

Cuarto.- ORDENAR a la Cooperativa Integral Lechera del Cesar –Coolesar– que, en el término de diez (10) días contados a partir de la notificación de esta providencia, pague al señor Wilfrido José Pinto Bermúdez la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Quinto.- ADVERTIR a la A.R.L. Positiva S.A. que deberá garantizar de forma efectiva la continuidad de los procedimientos o tratamientos médicos que sean médicamente prescritos a favor del señor Wilfrido José Pinto Bermúdez , dentro del diagnóstico de “brucelosis” , hasta tanto el accionante se encuentre recuperado plenamente de esta enfermedad o hasta que una institución distinta asuma tal garantía.

Sexto.- ORDENAR a la Clínica de Valledupar —en su calidad de I.P.S. prestadora de los servicios médicos del accionante— que de forma inmediata proceda a valorar el estado de la “hernia discal L4-L5 y L5-S1” que padece el señor Wilfrido José Pinto Bermúdez, para que de acuerdo con los resultados se ordenen los tratamientos y/o procedimientos clínicos que se requieran para la recuperación de su estado de salud dentro del diagnóstico descrito, y se

conceptúe sobre la necesidad médica de realizar la intervención quirúrgica prescrita el veintiséis (26) de septiembre del año dos mil catorce (2014).

Séptimo.- ORDENAR a Famisanar E.P.S. asumir la prestación del servicio de salud a favor del señor Wilfrido José Pinto Bermúdez , autorizando los procedimientos o tratamientos clínicos que le sean prescritos por el médico tratante, dentro del diagnóstico de " hernia discal L4-L5 y L5-S1 " . Esta orden deberá cumplirse hasta tanto el accionante se encuentre recuperado plenamente del diagnóstico mencionado o hasta que una entidad distinta asuma la prestación efectiva de los servicios requeridos por el paciente.

Octavo.- ADVERTIR al señor Wilfrido José Pinto Bermúdez que siempre que la práctica de un procedimiento clínico dependa de su autorización expresa, es deber de la I.P.S. darle a conocer las implicaciones del mismo, y será su obligación, en calidad de paciente, manifestar de forma clara si está o no de acuerdo con la realización de la intervención médica respectiva.

Noveno.- En relación con el expediente T- 5088585, REVOCAR el fallo de segunda instancia proferido el veintitrés (23) de junio de dos mil dos mil quince (2015) por parte del Juzgado Treinta y Tres Civil del Circuito de Bogotá D.C., que confirmó en su integridad la sentencia de primera instancia proferida el cuatro (4) de mayo de dos mil quince (2015) , por parte del Juzgado Treinta y Cuatro Civil Municipal de Bogotá , en la que se decidió declarar improcedente la acción de tutela promovida por Jaime Alexander Walteros González ; y en su lugar CONCEDER el amparo del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del accionante.

Décimo.- Como consecuencia de lo anterior, ORDENAR a la empresa Casa de la Válvula S.A. –Casaval S.A. – que, en el término de diez (10) días contados a partir de la notificación de esta providencia, reintegre al señor Jaime Alexander Walteros González en el cargo que desempeñaba el treinta (30) de enero del año dos mil quince (2015), o en otro igual o mejor, sin solución de continuidad frente a los salarios, prestaciones y demás emolumentos.

Undécimo.- ORDENAR a la empresa Casa de la Válvula S.A. –Casaval S.A. – que, en el término de diez (10) días contados a partir de la notificación de esta providencia, pague al señor Jaime Alexander Walteros González las acreencias laborales dejadas de percibir durante el periodo que duró la desvinculación laboral.

Duodécimo.- ORDENAR a la empresa Casa de la Válvula S.A. —Casaval S.A.— que, en el término de diez (10) días contados a partir de la notificación de esta providencia, pague al señor Jaime Alexander Walteros González la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Trigésimo.- ORDENAR a la empresa Casa de la Válvula S.A. —Casaval S.A.—, compensar de los montos indicados en los dos numerales anteriores el valor de la indemnización ya recibida por el accionante como consecuencia del despido sin justa causa , prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Cuadragésimo.- LÍBRESE por la Secretaría General de esta Corporación la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Cópiese, notifíquese, comuníquese y cúmplase.

MARIA VICTORIA CALLE CORREA Magistrada MYRIAM ÁVILA ROLDÁN Magistrada (E) LUIS GUILLERMO GUERRERO PEREZ Magistrado Con salvamento parcial de voto MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Secretaria General SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO DEL MAGISTRADO LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ A LA SENTENCIA T-692/15 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Criterio diferencial que caracteriza, de un lado, la protección constitucional y de otro, la protección legal a la estabilidad laboral reforzada (Salvamento parcial de voto) DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Desacuerdo con aplicación de presunción por despido discriminatorio ante ausencia de autorización de inspector de trabajo, y con orden de reconocer indemnización por 180 días de salario (Salvamento parcial de voto) DERECHO A LA ESTABILIDAD

LABORAL REFORZADA- Protección no se encuentra bien fundamentada (Salvamento parcial de voto) Magistrado Ponente:

María Victoria Calle Correa Referencia: Expediente T-5.080.961 y T-5.088.585 1. Con el acostumbrado respeto, me permito salvar parcialmente mi voto en relación con el fallo de la referencia, con fundamento en el criterio diferencial que, a mi juicio, caracteriza, de un lado, la protección constitucional y, de otro, la protección legal a la estabilidad laboral reforzada, según lo expongo a continuación:

1.1. Si bien existen numerosas sentencias de la Corte que no lo han hecho así, estimo que es preciso separar dos hipótesis que son claramente diferenciables, y que, por lo mismo, requieren el desarrollo de reglas jurisprudenciales acordes con cada circunstancia.

Se trata de la situación del trabajador discapacitado, por un lado, quien está cobijado por la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la del trabajador no discapacitado pero sí en condición de debilidad manifiesta, por otro, cuya protección tiene origen directamente en la Constitución y en el desarrollo jurisprudencial, más no en el régimen legal mencionado. Considero que, en principio, éste régimen sólo es aplicable a las personas con discapacidad; sin embargo, la jurisprudencia lo ha extendido a personas en otros estados de debilidad, como la incapacidad o los tratamientos médicos vigentes, pero creo que allí surge un sistema distinto de protección, que repito, tiene fuente constitucional y no legal. De ello se derivan varias consecuencias.

Con el fin de proteger la estabilidad laboral reforzada del trabajador en situación de discapacidad, la Ley 361 de 1997 contempló la obligación legal del empleador de acudir a un trámite administrativo -el concepto de la autoridad del trabajo- para dar por terminada la vinculación laboral. De no hacerse así, el empleado queda cobijado por una presunción de despido discriminatorio, que hace ineficaz el mismo, y cuya consecuencia inmediata es el reintegro, el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, y la sanción por 180 días de salario.

Ahora, con respecto al trabajador en estado de debilidad manifiesta, si bien cabe predicar el derecho a la estabilidad laboral reforzada, y, por consiguiente, la existencia de una obligación del patrono de mantener al trabajador en el empleo, como producto de un imperativo constitucional de solidaridad, no existe la obligación legal de obtener el concepto de la autoridad del trabajo para dar por terminada la vinculación laboral. Por lo mismo, tampoco cabe aplicar la consecuencia que la ley ha atribuido para el incumplimiento de esa carga legal, cual es la sanción de 180 días de salario, pues hacerlo va en contravía con el principio de legalidad que se predica de los procedimientos y de las sanciones.

En ese orden de ideas, estimo que la protección que se brinda a las personas en situación de debilidad, cuyo estado es de difícil valoración probatoria y apenas ocurre en sede de tutela, no pude ser la misma que la que se aplica para las personas en situación de discapacidad, cuya condición ha sido de específica definición por el legislador y debe estar previamente determinada por la autoridad competente.

En tal sentido, si bien estoy de acuerdo con el amparo a la estabilidad laboral reforzada del accionante en el caso T-5.088.585, no convengo con la aplicación de la presunción por despido discriminatorio ante la ausencia de la autorización del inspector del trabajo, ni con la orden de reconocer la indemnización por 180 días de salario, contemplada por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

2. Por otra parte, considero que el amparo a la estabilidad laboral reforzada en el primer caso (T-5.800.961) no se encuentra tan bien fundamentando, pues resulta inquietante que se haya concluido que el despido del accionante se produjo en virtud de su estado de salud cuando el último hecho que se registró, que hubiese podido generar un motivo para su desvinculación, fue la recomendación de su reubicación laboral el 23 de enero de 2013, es decir, un año y medio antes de que le informaran sobre la terminación del contrato, el 26 de junio de 2014. El largo periodo transcurrido genera muchas dudas sobre la conexidad entre la motivación discriminatoria y el despido, lo que no permite llegar a una

conclusión determinante sobre la efectiva vulneración del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. No obstante, en este caso sí convengo con la protección del derecho a la salud en su faceta de continuidad, por las razones expuestas en el cuerpo de la sentencia.

Fecha ut supra, LUIS GUILLERMO GUERRERO PEREZ Magistrado [1] Como anexo al escrito de tutela, el accionante aportó copia de su Cédula de Ciudadanía, en la que consta que nació el 07 de abril de 1978.

Folio 11 del cuaderno principal (de ahora en adelante, siempre que se haga alusión a un folio, se entenderá que hace parte del cuaderno principal del respectivo expediente, salvo que se diga otra cosa).

[2] Según el Certificado de Existencia y Representación Legal, expedido por la Cámara de Comercio de Valledupar, el objeto social de esta institución es fundamentalmente el desarrollar actividades de producción de productos pecuarios como leche y carne, propias de los frigoríficos. Folios 83 a 88.

[3] Ver folios 13, 14, 18, 19, y 36. [4] En el folio 12 obra copia de una comunicación fechada el 5 de octubre de 2004, en el que la gerente general de Coolesar manifiesta al accionante que “la empresa ha contratado sus servicios como AUXILIAR FRIGORÍFICO, por el periodo comprendido del 6 de octubre de 2004 al 5 de noviembre de 2004” [5] Estas fechas fueron acreditadas a través de la copia de la constancia laboral expedida por Coolesar, en la que se describe tal información. (Folio 13) [6] En el f olio 14 obra comunicación suscrita por el Gerente General de Coolesar, en la que se expone tal información.

[7] Ver folio18, en el que se encuentra copia de una carta en la que Coolesar le informa al accionante sobre estas prórrogas. [8] Tal como fue descrito en los pie de página anteriores.

[9] Así lo acredita el concepto médico de la ARL Positiva Compañía de Seguros. [10] Así lo acredita la comunicación dirigida a Coolesar, fechada el 23 de enero de 2013.

(Folio 36) [11] Ver folio 19. [12] Así lo acredita la historia clínica obrante en el expediente, específicamente en el folio 73. [13] Folio 12.

[14] Folio 13. [15] Folio 14. [16] Folio 15. [17] Folio 16. [18] Folio 17. [19] Folio 20. [20] Folios 18 y 19. [21] Folio 21. [22] Folio 22. [23] Folio 25.

[24] Folio 26 y 27. [25] Folio 28. [26] Folios 29, 30 y 34. [27] Folio 31. [28] Folios 36 y 37. [29] Folios 40, 41 y 42. [30] Folio 43. [31] Folios 44 a 46.

[32] Folio 47. [33] Folio 48 y 49. [34] Folio 50 [35] Folio 51. [36] Folio 53. [37] Folio 55. [38] Folio 56. [39] Folio 65. [40] Folio 61. [41] Folios 69-73.

[42] Así lo acredita la copia de la cédula de ciudadanía, contenida en el folio 9 del cuaderno principal. [43] Folios 37, 38 y 39. [44] Folio 49.

[45] Folio 47. [46] Folio 46. [47] Folio 52. [48] Folio 29. [49] Folio 54. [50] Folio 44. [51] Folio 35. [52] Folio 3. [53] Folio 189 del cuaderno principal.

[54] Folio 128 del cuaderno principal. [55] Folio 148 del cuaderno principal [56] Folio 270 del cuaderno principal [57] Folio 28. [58] Folio 29.

[59] Folio 30. [60] Folios 31 y 32. [61] Folio 33. [62] Folios 38 y 39. [63] Folio 40. [64] Folio 43. [65] Folios 34, 35 y 36. [66] Folio 42.

[67] Folio 44. [68] Folio 45. [69] Folio 46 y 47. [70] Folio 48. [71] Folio 49. [72] Folios 50 y 51. [73] Folio 54. [74] Folio 55. [75] Folio 203 del cuaderno principal [76] Folio 324 del cuaderno principal [77] Según los registros civiles de

nacimiento allegados, los dos hijos con los que convive, Katlin Carolina Pinto Correa y Jeambran Josué Pinto Correa, cuentan con una edad de 13 y 15 años, respectivamente. (Folios 309 y 310 del cuaderno de revisión).

[78] Al escrito allegado el actor anexa el registro civil de nacimiento de su hija, quien cuenta con una edad de 18 años. Folios 15 a 19 del cuaderno de revisión.

[79] " Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política" . [80] La Clínica de la Universidad de Navarra describe los síntomas de la brucelosis humana así: " Lo más frecuente es la aparición de síntomas generales, entre los que predomina la fiebre. || Alrededor del 30% de los pacientes presentan síntomas respiratorios dominados por la tos y hasta un 20% tienen síntomas digestivos.

|| A la exploración física, más de la mitad de los pacientes presentan un aumento del tamaño del hígado (hepatomegalia), muchas veces acompañado de un aumento del bazo (esplenomegalia) y hasta una cuarta parte de los pacientes presentan adenopatías palpables. Las lesiones cutáneas son raras. || Las manifestaciones localizadas aparecen por afectación específica de un determinado órgano o tejido. La localización osteoarticular es la más frecuente. Aparece en aproximadamente un tercio de los pacientes y se manifiesta principalmente con sacroiletis y/o espondilitis de predominio lumbar. || La localización neurológica (principalmente meningitis con mayor o menor grado de encefalitis), cardiovascular (endocarditis y pericarditis) representan las formas más graves de la enfermedad." Adicionalmente, se expone respecto de la forma como se contagia que " el hombre puede adquirir la enfermedad principalmente por vía digestiva, sobre todo a través de la ingesta de leche o derivados lácteos que no han pasado los pertinentes controles sanitarios y, por tanto, no precisando contacto directo con la fuente infecciosa. || Otras vías de infección son la respiratoria por inhalación, la cutánea o la conjuntival por inoculación, lo cual necesariamente implica un contacto directo con los animales infectados.".

Dicha información se encuentra disponible en: http://www.cun.es/enfermedades-tratamientos/ enfermedades/brucelosis [81] Artículo 86: "Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública. || La protección consistirá en una orden para que aquel respecto de quien se solicita la tutela, actúe o se abstenga de hacerlo. El fallo, que será de inmediato cumplimiento, podrá impugnarse ante el juez competente y, en todo caso, éste lo remitirá a la Corte Constitucional para su eventual revisión. || Esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. || En ningún caso podrán transcurrir más de diez días entre la solicitud de tutela y su resolución. || La ley establecerá los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión." [82] Reiteradamente, y atendiendo a lo dispuesto en el artículo 42 del Decreto 2591 (" Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política"), la Corte ha desarrollado la procedencia de la acción de tutela contra particulares en los siguientes casos:

(i) cuando está a cargo de la prestación de un servicio público, (ii) cuando su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo o (iii) respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión. Al respecto, pueden verse, por ejemplo, las sentencias T-389 de 2008, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra; T-129 de 2010, M.P. Juan Carlos Henao Pérez; T-117 de 2011, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; T-419 de 2013, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; T-634 de 2013 y T-276 de 2014, M.P. María Victoria Calle Correa.

[83] Al respecto puede verse, entre otras, la sentencia T-489 de 1999, M.P. Martha Victoria Sáchica; T-1088 de 2007, M.P. Rodrigo Escobar Gil; T-034 de 2010, M.P.

Jorge Iván Palacio Palacio; T-472 de 2014, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez; y T-128 de 2015, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. [84] En sentencia T-1068 de 2000, M.P. Alejandro Martínez Caballero, se dijo:

"(…) para demostrar el perjuicio irremediable, al menos se deben señalar los hechos concretos que permitan deducir que ocurre dicho perjuicio el juez no se los puede imaginar, por supuesto que no se necesitan términos sacramentales pero al menos alguna indicación que le permita al juzgador tener la confianza de que en verdad se halla el peticionario en una situación que lo afecta a él y a su familia " .

Posteriormente , en sentencia T-1316 de 2001, M.P. Rodrigo Uprimny Yepes, se señaló: "(…) tratándose de sujetos de especial protección, el concepto de perjuicio irremediable debe ser interpretado en forma mucho más amplia y desde una doble perspectiva. De un lado, es preciso tomar en consideración las características globales del grupo, es decir, los elementos que los convierten en titulares de esa garantía privilegiada. Pero además, es necesario atender las particularidades de la persona individualmente considerada (…). De cualquier manera, no todos los daños constituyen un perjuicio irremediable por el simple hecho de tratarse de sujetos de trato preferencial ".

De igual forma, sobre la flexibilidad en la valoración del perjuicio, pueden observarse las sentencias T-719 de 2003, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; T-456 de 2004, M.P. Jaime Araujo Rentería;

T-167 de 2011, M.P. Juan Carlos Henao Pérez; T-352 de 2011, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; T-796 de 2011, M.P. Humberto Sierra Porto ; T-206 de 2013, M.P. Jorge Iván Palacio; T-269 de 2013 y T-276 de 2014, M.P. María Victoria Calle Correa.

[85] Estas reglas de aplicación fueron desarrolladas en la sentencia T-225 de 1993, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa. [86] Puede observarse, entre otras, la sentencia T-1239 de 2008, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[87] Al respecto, ver las sentencias T-941 de 2005, M. P. Clara Inés Vargas Hernández, T-1065 de 2005, M. P. Álvaro Tafur Galvis; T-326 de 2007, M. P. Rodrigo Escobar Gil; T-182 de 2011, M. P. Mauricio González Cuervo; y T-457 de 2013, M. P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[88] Así, por ejemplo, en sentencia T-1023, M.P. Rodrigo Escobar Gil, al estudiar dos acciones de tutela en las que se reclamaba la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, derivada de un precario estado de salud, se dijo: " la regla que desarrolla el principio de subsidiariedad no es absoluta, ya que la jurisprudencia constitucional ha establecido que, si bien en principio no procede la tutela para solucionar este tipo de controversias, excepcionalmente y con carácter extraordinario, ésta se muestra como el mecanismo apto para la protección inmediata de los derechos del peticionario, cuando quiera que se involucren los derechos de sujetos que se encuentran en estado de debilidad manifiesta o de aquellos que tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada ".

[89] Frente a este aspecto, pueden consultarse las sentencias T-1040 de 2001, M.P. Rodrigo Escobar Gil; T-941 de 2005, M. P. Clara Inés Vargas Hernández; T-1065 de 2005, M. P. Álvaro Tafur Galvis; T-198 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra; T-326 de 2007, M. P. Rodrigo Escobar Gil; y T-182 de 2011, M.P. Mauricio González Cuervo.

[90] En ese mismo sentido, puede revisarse la sentencia T-269 de 2010, M. P. Jorge Iván Palacio Palacio, en donde la Sala revisó los fallos en los que se resolvió una acción de tutela interpuesta por un trabajador en misión, quien sufrió una pérdida de su capacidad laboral como consecuencia de un accidente laboral, y quien al finalizar su incapacidad no fue reintegrado a su cargo. En relación con la procedencia de la acción de tutela, se dijo que " […] dada la imperiosa necesidad de materializar la especial protección constitucional de personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta como enfermos, discapacitados, mujeres en estado de embarazo etcétera; se ha precisado que en dichos

eventos la acción de tutela es el mecanismo idóneo y procedente para alegar la protección de derechos fundamentales tales como el trabajo, la estabilidad laboral reforzada o la protección del mínimo vital, entre otros” . En tal oportunidad se decidió tutelar los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital del tutelante, y se ordenó a la empresa de servicios temporales que reintegrara al accionante a un cargo de igual o superior jerarquía que estuviera acorde con sus condiciones de salud.

[91] Según los registros civiles de nacimiento allegados, los dos hijos con los que convive, Katlin Carolina Pinto Correa y Jeambran Josué Pinto Correa, cuentan con una edad de 13 y 15 años, respectivamente. (Folios 309 y 310 del cuaderno de revisión).

[92] Así lo manifestó el accionante a través de comunicación allegada el once (11) de noviembre de dos mil quince (2015). Obrante en los folios 301 a 318 del cuaderno de revisión.

[93] Es necesario no perder de vista que luego de ser desvinculado se le diagnosticó también una hernia discal y el médico tratante le prescribió una cirugía.

[94] En relación con la valoración particular de la inmediatez, se ha dicho que, por ejemplo, en el asunto concreto debe verificarse si “(i) la vulneración es permanente en el tiempo y que, pese a que el hecho que la originó por primera vez es muy antiguo respecto de la presentación de la tutela, la situación es continua y actual . Y (ii) la especial situación de aquella persona a quien se le han vulnerado sus derechos fundamentales, hace desproporcionado el hecho de adjudicarle la carga de acudir a un juez; por ejemplo, el estado de indefensión, interdicción, abandono, minoría de edad, incapacidad física, entre otros” (sentencia T-792 de 2007, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra).

Igualmente, en sentencia T-211 de 2012, M.P. María Victoria Calle Correa, la Sala de Revisión estudió la vulneración de los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de un ciudadano por parte de la empresa accionada, derivada de la terminación del contrato laboral sin que mediara autorización del inspector del trabajo, pese a que el empleado presentaba disminuciones físicas ocasionadas por un accidente laboral. En ese caso la acción de tutela se interpuso, al igual que en el caso objeto de estudio, cinco (5) meses luego del despido, por lo que la Sala aclaró que “debe ponerse de presente que el derecho fundamental alegado subsiste a pesar del paso del tiempo, como quiera que el peticionario aún está en condiciones de debilidad manifiesta, pues el accidente laboral que sufrió le ha ocasionado diferentes afecciones de salud y de hecho le generó una pérdida de capacidad laboral permanente, por lo que no debe alegarse la ausencia del presupuesto inmediatez en el término para interponer la acción” .

[95] Folios 15 a 19 del cuaderno de revisión. [96] Al respecto, en sentencia T-009 de 2008, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra, la Sala de Revisión estudió el caso de una funcionaria que fue desvinculada laboralmente porque la entidad a la que estaba adscrita presentaba un plan de renovación, sin que se tuviera en cuenta que la accionante, al momento de su despido, era titular del retén social. En tal oportunidad se decidió tutelar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la accionante, y, frente a la procedibilidad de la acción de tutela, se dijo que “ el juez de tutela está habilitado para conceder la protección de manera definitiva, si por la gravedad de las circunstancias del caso resulta inoperante asistir al debate ante la jurisdicción laboral, o transitoria, cuando el asunto objeto de discusión puede ser discutido en última instancia ante la jurisdicción laboral ” .

Este criterio jurisprudencial ha sido reiterado en distintos casos donde las Salas de Revisión han reconocido la procedencia de la acción de tutela como el mecanismo principal para garantizar el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de trabajadores que atraviesan una pérdida de capacidad, como ocurrió, entre otras, en sentencias T-440A de 2012, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; T-116 de 2013, M.P. Alexei Julio Estrada; y T-738 de 2013, M.P. Alberto Rojas Ríos. Igualmente, varias ocasiones las Salas han amparado el derecho a la estabilidad laboral de un trabajador que fue despedido, pese a padecer afectaciones en su estado de salud, tal como ocurrió, entre otras, en las

sentencias T-962 de 2008, M.P. Jaime Araujo Rentería; T-263 de 2009, T-337 de 2009, T-554 de 2009, y T-797 de 2009 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; T-230 de 2010, M.P. María Victoria Calle Correa; T-651 de 2012, M.P.

Jorge Iván Palacio Palacio; T-837 de 2014 y T-899 de 2014, M.P. María Victoria Calle Correa. [97] Sentencia T-449 de 2010, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, lo cual ha sido reiterado, por ejemplo, en sentencias T-860 de 2010 del mismo magistrado ponente; T-140 de 2011, M.P. Juan Carlos Henao Pérez; T-226 de 2012, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; y T-457 de 2013, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Adicionalmente, en sentencia SU-250 de 1998, M.P. Alejandro Martínez Caballero, S.V. Fabio Morón Díaz, se desarrolló la existencia de ciertos grados de estabilidad en el empleo, clasificándola en absoluta, impropia, y precaria. La primera, generada por la seguridad plena de conservar intacto el vínculo laboral; la segunda, con la que se permite el pago de una indemnización a cambio de la efectividad del despido o desvinculación; y la última, se da en aquellas relaciones donde el empleador goza de un amplio grado de discrecionalidad, tal como sucede con los empleos de libre nombramiento y remoción. A su vez, tan consideración ha sido reiterada en, por ejemplo, las sentencias T-519 de 2003, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra;

T-081 de 2005, M.P. Álvaro Tafur Galvis; T-1080 de 2006, M.P. Rodrigo Escobar Gil; T-198 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra; T-385 de 2006, M.P. Clara Inés Vargas Hernández; T-812 de 2008, M.P. Jaime Córdoba Triviño; T-866 de 2009, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; T-809 de 2010, M.P. Juan Carlos Henao;

T-307 de 2012, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; T-738 de 2013, M.P. Alberto Rojas Ríos; y T-445 de 2014, M.P. María Victoria Calle Correa. [98] En sentencia T-225 de 2012, M. P.

Humberto Antonio Sierra Porto, la Sala de Revisión estableció que dos empresas vulneraron los derechos fundamentales a la salud, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada de un ciudadano que fue desvinculado de su trabajo, pese a haber estado incapacitado a causa de un accidente de tránsito, a la vez que determinó que, en virtud del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, ambas empresas debían responder solidariamente por la vulneración de los derechos alegados por el accionante. Posición reiterada, entre otras, en la sentencia T-226 de 2012, del mismo magistrado ponente.

[99] La jurisprudencia de esta Corporación ha sido pacífica en establecer que la figura constitucional de la estabilidad laboral reforzada es exigible de los contratos de trabajo, sin distinción de su naturaleza (sea a término fijo o indefinido). Al respecto, pueden verse las sentencias C-016 de 1998, M.P. Fabio Morón Díaz, S.V. José Gregorio Hernández Galindo, Carlos Gaviria Díaz, Hernando Herrera Vergara y Alejandro Martínez Caballero;

T-040 A de 2001, M.P. Fabio Morón Díaz; T-546 de 2006, Álvaro Tafur Galvis; T-1083 de 2007 y T-449 de 2008, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto .

[100] M.P. Fabio Morón Díaz, S.V. José Gregorio Hernández Galindo, Carlos Gaviria Díaz, Hernando Herrera Vergara y Alejandro Martínez Caballero. Igualmente, en sentencia T-449 de 2008, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, la Sala Octava de Revisión estudió el caso de una mujer a la que se decidió no renovarle su contrato de trabajo a término fijo suscrito con la accionada. En este caso, si bien se declaró la carencia de objeto por hecho superado, se consideró que sí existió una vulneración de la estabilidad laboral reforzada y se consideró que “ en los contratos laborales celebrados a término definido en los que esté inmerso un sujeto de especial protección y en los que el objeto jurídico no haya desaparecido, no basta con el vencimiento del plazo o de la prórroga para dotar de eficacia la terminación unilateral del contrato, sino que, es obligación del patrono acudir ante Inspector del Trabajo para que sea éste quien, en aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas, determine si la decisión del empleador se funda en razones del servicio, como por ejemplo el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles, y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le haya dado al vínculo laboral ” . Al respecto pueden verse, además, las sentencias T-864 de 2011, M.P. Juan Carlos Henao Pérez; T-651 de 2012, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; T-547 de 2013, M.P.

María Victoria Calle Correa; y T-041 de 2014, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; entre muchas otras. [101] Ibídem. [102] Así se ha reconocido, por ejemplo, en sentencia T-415 de 2011, M.P. María Victoria Calle Correa, en donde la Sala de Revisión decidió tutelar los derechos a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de una persona que padecía la pérdida parcial de la capacidad laboral, y a quien se le finalizó unilateralmente su vínculo laboral sin que mediara concepto previo de la inspección del trabajo.

[103] Al respecto, resulta de especial relevancia observar la sentencia T-263 de 2009, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, mediante la cual se estudió la acción de tutela promovida por una ciudadana que fue desvinculada laboralmente sin autorización del inspector de trabajo, pese a que la trabajadora padecía cáncer. Allí se concedió el amparo solicitado y se dijo que el derecho a la estabilidad laboral reforzada es también producto de la interpretación del artículo 47 constitucional, según el cual "el Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran" .

[104] En principio, la aplicación del artículo 13 constitucional fue entendido como fundamento de la estabilidad laboral reforzada en el caso de mujeres en estado de gravidez (T-373 de 1998, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz); sin embargo, dicha interpretación ha sido extendida a todos los casos en los que se ha reconocido el derecho a la estabilidad laboral, por vulnerabilidad manifiesta del actor, tal como ocurrió en las sentencias T-531 de 2003, M.P. Rodrigo Escobar Gil;

T-925 de 2004, M.P. Álvaro Tafur Galvis; T- 530 de 2005, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; T-780 de 2008, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra; T- 307 de 2010 y T-988 de 2012, M.P. María Victoria Calle Correa; entre otras.

[105] La integración de la estabilidad laboral reforzada con lo dispuesto en el artículo 95 de la Constitución Política fue acogida desde la sentencia T-519 de 2003.

Allí se dijo que la estabilidad laboral reforzada también se soporta " en el cumplimiento del deber de solidaridad; en efecto, en estas circunstancias, el empleador asume una posición de sujeto obligado a brindar especial protección a su empleado en virtud de la condición que presenta " ; posición ésta que se ha constituido en un pacífico criterio jurisprudencial, el cual ha sido reiterado, entre otras, en las sentencias T-496 de 2004, M.P. Rodrigo Escobar Gil; T-632 de 2004, M.P.

Marco Gerardo Monroy Cabra; T-689 de 2004 y T-853 de 2006, M.P. Álvaro Tafur Galvis; T- 295 de 2008, M.P. Clara Inés Vargas Hernández; T-232 de 2010, T-050 de 2011, T-2011 de 2012, T-837 de 2014, y T-405 de 2015, M.P. María Victoria Calle Correa.

[106] Tal como fue sintetizado en la sentencia T-434 de 2002, M.P. Rodrigo Escobar Gil, el principio de solidaridad presenta una triple dimensión: " (i) como una pauta de comportamiento conforme a la cual deben obrar las personas en determinadas ocasiones; (ii) como un criterio de interpretación en el análisis de las acciones u omisiones de los particulares que vulneren o amenacen los derechos fundamentales; (iii) como un límite a los derechos propios".

Esta postura fue adoptada con posterioridad por la Sala Plena de la Corte, en la Sentencia C-459 de 2004, en donde se estudió la constitucionalidad de los artículos 39 y 40 (parcial) de la Ley 472 de 1998, y se hizo un amplio desarrollo sobre el principio de la solidaridad en la Constitución Política Colombiana, advirtiéndose que " [e]n el ámbito de nuestro ordenamiento jurídico discurren múltiples expresiones de la solidaridad, siendo pertinente destacar, entre otras las siguientes: (i) la que le corresponde asumir al Estado, a la sociedad y a la familia frente al derecho a la vida digna;

(ii) la que le atañe a las personas frente al deber de contribuir al financiamiento de los gastos e inversiones del Estado dentro de conceptos de justicia y equidad; (iii) la que le corresponde al empleador frente a la dignidad del trabajador que padece de alguna enfermedad catastrófica, manteniéndolo en su cargo, o si existe posibilidad de contagio, reubicándolo en otra plaza " (negrilla fuera del texto).

[107] Ver sentencia T-445 de 2014, M.P. María Victoria Calle Correa. [108] Sentencia T-519 de 2003, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra –la cual, como se dijo previamente, ha sido objeto de constante reiteración–. Allí, además, se dijo que " [c]uando se comprueba que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante, la Corte ha encontrado que la desvinculación configura una discriminación, 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 (…) [e]sta protección especial se soporta, además del singular amparo brindado por la Constitución a determinadas personas por su especial condición, en el cumplimiento del deber de solidaridad ; en efecto, en estas circunstancias, el empleador asume una posición de sujeto obligado a brindar especial protección a su empleado en virtud de la condición que presenta ".

[109] Tal posición fue inicialmente desarrollada en la sentencia SU 256 de 1996, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, en estudio estricto del deber de solidaridad del empleador respecto de ciudadanos que se encuentran en situación de debilidad, En igual sentido, pueden observarse las sentencias T-936 de 2009, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; y T-003 de 2010, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, en las que se dio aplicación al principio de solidaridad en los eventos en los que el empleado presenta una disminución física.

[110] Este planteamiento fue esgrimido en la sentencia T-116 de 2013, M.P. Alexei Julio Estrada; sin embargo, con anterioridad ya las distintas Salas se había pronunciado al respecto, por ejemplo en las sentencias T-1040 de 2001, y T-531 de 2003, M.P. Rodrigo Escobar Gil; T-1183 de 2004, M.P. Manuel José Cepeda Espinoza;

T-198 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra; T-819 de 2008, M.P. Clara Inés Vargas Hernández; T-226 de 2012, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; entre otras. Y más recientemente las reiteraciones realizadas en, por ejemplo, las sentencias T-877 de 2014, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; T-351 de 2015, M.P.

Gabriel Eduardo Mendoza Martelo; T- 405 de 2015 y T-503 de 2015, M.P. María Victoria Calle Correa. [111] Artículo 26 de la Ley 361 de 1997: " 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 ".

[112] A través de sentencia C-531 de 2000, M.P. Álvaro Tafur Galvis, la Corte declaró la exequibilidad condicionada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que la indemnización a que éste se refiere no tiene por propósito darle eficacia al despido de un trabajador con afectación en su salud y sobre el que no ha existido autorización de la Oficina de Trabajo. De ahí que se advierta que tal indemnización es constitutiva simplemente de una sanción que se impone al empleador por su actuación discriminatoria, quien, además, debe asumir la ausencia de efectos jurídicos de la desvinculación laboral.

[113] M.P. Mauricio González Cuervo. [114] En la sentencia T-1040 de 2001, M.P. Rodrigo Escobar Gil, la Sala Quinta de Revisión amparó el derecho a la estabilidad laboral reforzada de una ciudadana que padecía una afectación en su salud, pese a lo cual fue despedida unilateralmente y sin justa causa. Allí se determinó que la titularidad del derecho en mención no depende estrictamente de la existencia de una discapacidad calificada, sino que basta la presencia de una disminución física al momento del despido –que puede derivarse de una afectación en la salud del trabajador o de la

recuperación de algún procedimiento clínico–, de forma que le impedían el desarrollo normal de las labores impuestas por su empleador.

Igualmente, en sentencia T-198 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra, la Sala Sexta de Revisión estudió el caso de una persona que padecía “síndrome de túnel carpiano y rectificación de la curva cervical lordotica” , y no obstante fue despedido por el empleador, quien alegaba una justa causa por presentarse una reestructuración administrativa de la empresa. En esa oportunidad se tuteló la estabilidad laboral reforzada del accionante, y se dijo que este derecho se extiende a favor “ no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones” . Esta posición ha sido constantemente reiterada por las distintas Salas de esta Corte, por ejemplo en las sentencias T-518 de 2008, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; T-819 de 2008, M.P. Clara Inés Vargas Hernández; T-603 de 2009, M.P.

Gabriel Eduardo Mendoza Martelo; T-050 y T-415 de 2011, M.P. María Victoria Calle Correa; T-225 y T-226 de 2012, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; T-547 de 2013, M.P. María Victoria Calle Correa; y T-486 de 2014, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

[115] Inicialmente, la posición jurisprudencial de la Corte se orientaba a que el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada debía estar precedido por la acreditación del nexo de causalidad entre el despido y la debilidad manifiesta.

Así, por ejemplo, en la sentencia T-519 de 2003, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra, se tuteló el derecho antes referido de un trabajador que fue despido sin justa causa y a raíz de los padecimientos de “carcinoma basocelular” . En ese momento se consideró que “ no es suficiente el mero hecho de la presencia de una enfermedad o una discapacidad en la persona para que el empleador decida desvincular de manera unilateral sin justa causa.

Para que la protección vía tutela prospere debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa particular condición ”. No obstante, a partir de la ya citada sentencia T-198 de 2006 se ha presumido que el despido de una persona que atraviesa un deterioro grave en su salud obedece a un trato discriminatorio, a menos que el empleador logre probar lo contrario. Esta última postura es la que hoy impera en nuestro ordenamiento jurídico, en sustento de lo cual pueden observarse las sentencias T-062 de 2007 y 1083 de 2007, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; T-992 de 2007, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; T-434 de 2008, M.P. Jaime Córdoba Triviño;

T-263 de 2009, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; T-003 de 2010, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; T-263 de 2012, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio;

T-018 de 2013 y T-691 de 2013, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; entre otras. [116] En el folio 29 obra constancia de la calificación de origen realizado por Positiva A.R.L. Adicionalmente, obra en el expediente constancia de incapacidades médicas prescritas el 30 de agosto de 2012 y el 12 de septiembre de 2014, cuya causa fue dolor lumbar y dolores articulares, respectivamente.

[117] Esto es acreditado a través de la comunicación dirigida a Coolesar, fechada el 23 de enero de 2013. (Folio 36). [118] Así lo acredita la copia de la certificación laboral allegada por parte del accionante, respecto de la cual la empresa demandada nunca se manifestó. (Folio 14).

[119] Folios 23, 25, 26, 27, 28, 43, 47, 56. Esto además se hace evidente en las epicrisis e historias clínicas parciales obrantes en los folios 44, 45, 46, 48, 49, 50, 51, 53, 65, y 69 a 73.

[120] Folios 22, 29, 30 y 34. [121] Folios 31, 40, 41 y 42. [122] Folios 36 y 37. [123] En el folio 21 obra copia de la comunicación dirigida al accionante por parte del empleador, en donde se informa que se ha decidido su reubicación laboral en el cargo de Conductor de Planta de Sacrificio.

[124] Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que el veintiséis (26) de septiembre de dos mil catorce (2014) fue diagnosticado con una hernia discal, [124] prescribiéndosele la realización de una intervención quirúrgica que, por el hecho de encontrarse desvinculado laboralmente, no fue llevada a cabo. Pese a que esta situación no se evidenció al momento de la finalización del contrato, la misma sí da cuenta de una circunstancia adicional que corrobora el estado de vulnerabilidad actual del accionante.

[125] Al respecto no sólo el empleador se sostuvo en la idea de no tener la obligación en este caso de solicitar la autorización del inspector de trabajo, sino que la ausencia de este requisito también fue soportada con la comunicación dirigida por el Ministerio-Dirección Territorial del Cesar al accionante, en el que refiere que nunca se solicitó la validación del retiro. (Folio 20).

[126] Ver párrafo considerativo No. 5.7. [127] En la copia del contrato allegado por la parte demandada, se describe el objeto del mismo así: “ a) A poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes y || b) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. C) A guardar absoluta reserva sobre los hechos documentos físicos y/o electrónicos, informaciones y en general, sobre todos los asuntos que llegan a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo.” [128] Ver párrafos considerativos No. 5.6 y 5.7.

[129] M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. [130] Ibídem, en reiteración de lo dicho en la sentencia T-1059 de 2006, M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

[131] En el expediente obra constancia de desafiliación, en el folio 16. [132] La contestación obra en los folios 20 a 39 del cuaderno de revisión, y puntualmente la autorización de las valoraciones referidas se encuentra en el folio 35 del mismo cuaderno.

[133] Ver folios 192 y 193 del cuaderno de revisión. [134] Folio 81 y 82 del cuaderno de revisión. [135] Folio 57. [136] En el f olio 161 obra una certificación laboral expedida por Casaval S.A, en la que se acredita tal información.

[137] Así lo acreditó la misma empresa empleadora, la cual allegó copia de la comunicación del despido (folio 158). [138] Folio 45. [139] Ver folios 29 a 34.

[140] Folio 54. [141] Folios 38, 39 y 49. [142] Folio 40. [143] Folio 42. [144] Folio 48. [145] Historia clínica parcial del 1 de octubre de 2012, con diagnóstico “Síndrome de Articulación Condrocostal (Tietze)” (folio 28); historia clínica parcial del 05 de febrero de 2014, con diagnóstico “Dispepsia R071 dolor en el pecho al respirar” (folio 29); historia clínica parcial del 15 de abril de 2014, bajo diagnóstico de “cervicalgia” (folio 30); historia clínica parcial del 08 de abril de 2014, en la que se señalan como diagnósticos “cervicalgia M940, Síndrome de la Articulación Condrocostal (Tietze), Sinovitis y Tenosinovitis I10X, Hipertensión Esencial (primaria)” (folio 31 y 32);

historia clínica parcial del 21 de abril de 2014, diagnosticado con “Obesidad, Cervicalgia, Mialgia, Contractura Muscular, Escoliosis, e Hipergliceridemia Pura ” (folio 33); p rocedimiento adelantado por Compensar E.P.S., del 29 de abril de 2014, 3 de mayo de 2014 y 7 de mayo de 2014, por diagnóstico de “cervicalgia” , con descripción “manejo de cervicalgia a través de sesiones de terapia con manejo calor, estiramientos musculares cervicales, ejercicios libres” , entre otros. (folio 34, 35, 36) ; historia clínica parcial del 25 de septiembre de 2014, con diagnóstico “lumbago no especificado” (folio 37); historia clínica parcial, del 03 de febrero de 2015, con diagnóstico “cervicalgia y lumbago no especificado” , y remite a consulta de ortopedia de primera vez (folio 38 y 39); incapacidad médica por “tendinitis de brazo izquierdo” , del 8 de abril de 2014 (folio 44); incapacidad médica por diagnóstico de “cervicalgia” , del 9 de diciembre de 2013 (folio 45); carta del 16 de febrero de 2015, en la que la empresa Casaval S.A. le comunica al

accionante que “según diagnóstico emitido por el Centro Médico Asistencial en Salud Ocupacional en el que se le realizó el examen médico de retiro, usted debe solicitar cita médica en su EPS en los próximos días con medicina general, por posible patología” , y anexa copia del referido examen (folio 46 y 47); resultados de Evaluación Osteomuscular y de Condición Física, del 30 de enero de 2015, en los que se señala que no fue posible realizar las pruebas de fuerza muscular y flexibilidad por dolor del paciente, y se diagnostica “escoliosis” (folio 50 y 51); resultado del examen de rayos x de columna cervical, fechado el 16 de abril de 2014, en el que se indica que “ hay escoliosis y espondiloartrosis inicial” (folio 54) .

[146] A folio 47 obra el examen médico de egreso realizado al señor Jaime Alexander González Walteros por la empresa Alianza Exámenes Empresariales, y en el cual se registran las siguientes recomendaciones:

“usar elementos de protección personal, estilos de vida saludable, higiene postural, hacer pausas activas” . En este dictamen médico también se ordena remitir a ortopedia y se conceptúa que el paciente “presenta patologías que requieren seguimiento por EPS”.

(negrilla fuera de texto original) [147] Folio 46. En esta comunicación de la empresa Casaval S.A se señala: “Por medio del presente documento, queremos comunicarle que según diagnostico emitido por el centro médico asistencial en salud ocupacional en el que se le realizó el examen médico de retiro, usted debe solicitar cita médica en su EPS en los próximos días por posible patología.” [148] Folio 54.

[149] Folio 277. [150] Debe recordarse, en primer lugar, que en el expediente obra copia de la carta de despido, en la que se hace evidente lo señalado. (Folio 158). En segundo lugar, que la indemnización fue pagada a través de la liquidación del contrato y que correspondía al despido sin justa causa, no de la que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

[151] Ver párrafos considerativos 5.4 y 5.5. [152] Folio 47. [153] Ibídem. [154] Así incluso se lo hizo saber al trabajador la misma empresa, a través de carta suscrita el 16 de febrero de 2015. Ver f olio 46.

[155] Según el Certificado de Existencia y Representación Legal, expedido por la Cámara de Comercio de Valledupar, el objeto social de esta institución es fundamentalmente el desarrollar actividades de producción de productos pecuarios como leche y carne, propias de los frigoríficos. Folios 83 a 88.

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