COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/774/11

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/774/11
Expediente	—
Fecha	2009-02-24
Sala	Sala Cuarta
Magistrado ponente	GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Las Personas Con Limitaciones Fisicas, Psiquicas O Sensoriales
- Relaciones Laborales En Las Empresas De Servicios Temporales/Empresa De Servicios Temporales
- Facultad Del Empleador De Terminar El Contrato Laboral De Un Trabajador Con Una Incapacidad Superior A 180 Dias
- Derecho Al Minimo Vital Y Estabilidad Laboral Reforzada De Trabajador Discapacitado

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Con el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, los contratos de trabajo podrán celebrarse por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada. De esta manera, se establece en general, el momento en el que

Texto completo

T-774-11 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-774/11 ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL DE TRABAJADOR DISCAPACITADO- Procedencia excepcional Reiteradamente la Corte ha señalado que, en principio, el mecanismo de amparo es improcedente para reclamar el reintegro laboral, toda vez que el ordenamiento jurídico prevé para el efecto, acciones judiciales específicas cuyo conocimiento, ha sido asignado a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate. No obstante, esta Corporación ha indicado que, de forma excepcional, la acción de tutela puede proceder, cuando se afecten derechos de personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de su condición económica, física o mental y, adicionalmente, en los casos en los cuales se predica el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LAS PERSONAS CON LIMITACIONES FISICAS, PSIQUICAS O SENSORIALES- Reiteración de jurisprudencia CONTRATO A TERMINO FIJO O CUYA DURACION DEPENDE DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA De conformidad con el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, los contratos de trabajo podrán celebrarse por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada. De esta manera, se establece en general, el momento en el que ocurre el vencimiento o la terminación de la relación laboral, así que el vínculo subsiste mientras el empleador requiera de los servicios del trabajador o no se haya finalizado la obra para la cual fue contratado.

COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO- Naturaleza jurídica, definición y características RELACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES/EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES- Régimen legal según artículo 71 de Ley 50 de 1990 EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES- Definición trabajador en misión Los trabajadores vinculados a estas empresas que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las empresas de servicios temporales se denominan de “planta” y de “misión” son considerados, aquellos enviados por la empresa a las dependencias de los usuarios que tiene como objetivo cumplir la tarea o el servicio contratado por éstos cuando sea necesario reemplazar personal, en situaciones como:

vacaciones, licencias, incapacidades por enfermedad o para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales en cosechas o en la prestación de servicios, por un término de 6 meses prorrogable hasta por 6 meses más. Servicios que se refieren a labores de carácter ocasional, accidental o transitorio. A los trabajadores en misión, se les aplica, en lo pertinente, las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del régimen laboral y tienen derecho a un salario ordinario, equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que ejecuten la misma labor, a los mismos beneficios que aquella tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo en lo relacionado con transporte, alimentación y recreación, a la compensación monetaria por vacaciones y primas de servicios proporcional al tiempo laborado, cualquiera que éste sea. En materia de salud ocupacional es responsable la empresa de servicios temporales.

FACULTAD DEL EMPLEADOR DE TERMINAR EL CONTRATO LABORAL DE UN TRABAJADOR CON UNA INCAPACIDAD SUPERIOR A 180 DIAS- Límites La aplicación desmedida de la causal de terminación del contrato de trabajo, sin tener en cuenta si el trabajador al que se le han extendido incapacidades por un período superior a 180 días continuos, tiene posibilidades de recuperación, conforme con el concepto médico, tiene un efecto negativo enorme, por cuanto de una parte, se le desvincula del empleo que le proveía los recursos económicos para cubrir sus necesidades, y por otra, sin que hubiese restablecido su salud surgen dificultades para continuar con su tratamiento. Este Tribunal ha considerado que el sólo cumplimiento del período de 180 días continuos de incapacidad, no apareja como consecuencia la terminación unilateral de contrato por justa causa por parte del empleador, es decir, esta facultad no es absoluta ni puede ejercerse de forma irrazonable o indiscriminada, por cuanto a éste le incumbe la obligación de reincorporar a los trabajadores que han recuperado su salud, o reubicar a aquellos que presentan incapacidades parciales, según concepto médico.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Trabajador que estaba incapacitado por enfermedad y fue despedido del trabajo DERECHO AL MINIMO VITAL Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO- Caso en que procede el reintegro por cuanto fue despedido debido a su discapacidad sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social Referencia:

expedientes T-2.986.734, T-2.991.593, T-3.039.796, T-3.042.443, T-3.045.131, T-3.048.045, T-3.060.850, T-3.064.179 (Acumulados) Accionantes: Omaira Angulo, Juan Carlos Bernal Sanabria, Blanca Eduviges Camacho Bermúdez, Arlén Fabian López Sánchez, Alberto Rondón Pava, Leonardo Buitrago Quintero, Gloria Inés Cubides Gutiérrez y Olga Lucía Venegas Accionados:

Cooperativa de Trabajo Asociado Solidaridad Empresarial, Comfenalco EPS, Seccional Valle del Cauca, ARP Sura, Ajecolombia S.A., Farmatodo Colombia S.A., Inversiones de la Costa Pacífica S.A.,Temporales Uno-A S.A., Empresa de Servicios Públicos de Flandes, Quad Graphics Colombia S.A., Soplascol Ltda. y Flores Calima Ltda.

Magistrado Ponente: GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO Bogotá D.C., veinte (20) de octubre de dos mil once (2011) La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Jorge Iván Palacio Palacio y Nilson Elías Pinilla Pinilla, en ejercicio de sus competencias

constitucionales y legales, ha pronunciado la siguiente SENTENCIA En el proceso de revisión de los fallos proferidos por el Juzgado Sexto Penal del Circuito de Cali (T-2.986.734); el Juzgado Noveno Civil Municipal de Bogotá (T-2.991.593.);

el Juzgado Diecisiete Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá (T-3.039.796); el Juzgado Noveno Civil del Circuito de Medellín (T-3.042.443); el Juzgado Primero Civil del Circuito de Espinal (T-3.045.131); el Juzgado Treinta y seis Civil Municipal de Bogotá (T-3048045); el Juzgado Treinta y uno Civil del Circuito de Bogotá (T-3.060.850), y el Juzgado Veintitrés Civil del Circuito de Bogotá (T-3.064.179).

Los expedientes de la referencia fueron repartidos a la Sala Cuarta de Revisión por las Salas de Selección Cuatro y Seis de 2011. La Sala Cuarta de Revisión una vez examinó los expedientes, mediante Auto del 10 de agosto de 2011, decidió acumularlos por encontrar que guardaban unidad de materia.

I. ANTECEDENTES 1. Expediente T-2.986.734 1.1. La solicitud El 29 de octubre de 2010, la señora Omaira Angulo, en nombre propio, formuló acción de tutela contra la Cooperativa de Trabajo Asociado Solidaridad Empresarial, Comfenalco EPS, Seccional Valle del Cauca y la ARP Sura, por la presunta violación de sus derechos fundamentales a la salud en conexidad con la vida, a la seguridad social y al mínimo vital, entre otros.

1.2. Los hechos La accionante los narra, en síntesis, así: 1.2.1. Ingresó como trabajadora asociada de la Cooperativa de Trabajo Asociado Solidaridad Empresarial, a prestar sus servicios en el hogar del anciano Cristo Señor de la Vida, a partir del 1 de febrero de 2007, en el cargo de manipuladora de alimentos.

1.2.2. En el mes de julio de 2008, cuando realizaba sus funciones, sufrió un accidente laboral al resbalar y caer al piso. Lo sucedido fue puesto en conocimiento de la supervisora quien no reportó inmediatamente el siniestro a la ARP Sura.

1.2.3. Días después de aquel episodio fue atendida en la Clínica Valle del Lilí y le fue concedida una incapacidad por tres días. 1.2.4. Como consecuencia del mencionado siniestro sus condiciones de salud se vieron desmejoradas, pues empezó a padecer un constante y agudo dolor a nivel de la espalda baja.

1.2.5. La atención que ha recibido en la EPS Comfenalco, Seccional Valle del Cauca, consistente en el suministro de analgésicos y la realización de terapias no han contribuido a una mejoría en su estado de salud y tampoco ha sido remitida a un especialista para que determine el tratamiento a seguir.

1.2.6. Por decisión unilateral de la Cooperativa de Trabajo Asociado Solidaridad Empresarial, a partir del 26 de julio de 2010, se terminó su vínculo laboral con dicha organización solidaria, sin tener en cuenta su deteriorado estado de salud, como consecuencia de la seria afectación a nivel de la espalda baja que le fue diagnosticada como lumbalgia no especificada.

1.2.7. Ni la ARP ni la EPS le han brindado el servicio adecuado por cuanto su enfermedad no ha tenido una evolución satisfactoria. 1.3. Oposición a la demanda El Juzgado Dieciocho Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Cali, mediante proveído del 2 de noviembre de 2010, admitió la demanda y corrió traslado a las entidades demandadas para que ejercieran su defensa.

1.3.1. Dentro de la oportunidad legal prevista, Comfenalco -Seccional Valle del Cauca-, a través de apoderada judicial, señaló lo siguiente: -Comfenalco no es la llamada a brindarle a la señora Omaira Angulo los servicios de salud, toda vez que se encuentra retirada de la entidad.

En efecto, conforme con el certificado expedido por el Jefe de Registro y Aportes de la EPS, la accionante se encuentra retirada de la entidad desde el 1 de octubre de 2010.

-Todos los servicios requeridos por la señora Angulo que se encuentran en el POS le fueron brindados durante su vinculación a la EPS. -La petente cuenta con varias alternativas para acceder junto con su grupo familiar a los beneficios del Sistema General de Seguridad Social en Salud, a saber: (i) afiliarse como trabajadora independiente si ejerce una actividad económica y perciba ingresos iguales o superiores a un salario mínimo legal vigente; (ii) en calidad de cotizante dependiente si existe vinculación laboral con una empresa y (iii) como dependiente de uno de sus familiares.

Si no le es posible a la demandante lo anterior, puede acceder al régimen subsidiado previa encuesta del SISBEN. Si este trámite resulta demorado puede acudir al ente territorial, Secretaría de Salud Departamental, para recibir la atención en salud en calidad de vinculada al sistema.

1.3.2. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, la ARP Sura antes Compañía Suramericana Administradora de Riesgos Profesionales y Seguros de Vida, SURATEP S.A., a través del representante legal, esgrimió las razones por las cuales considera que la acción de tutela resulta improcedente, las cuales pueden resumirse, así:

-La señora Omaira Angulo presentó afiliación a la entidad en los siguientes períodos: De octubre 25 de 2003 hasta el 2 de noviembre del citado año, por medio del empleador Marketing Personal S.A.

De febrero 1 de 2007 al 1 de septiembre de 2010, a través de la Cooperativa de Trabajo Asociado Solidaridad Empresarial. -Durante la vigencia del último período de cobertura, la accionante sufrió un accidente de trabajo, el 14 de julio de 2008, el cual fue debidamente reportado y calificado, el 11 de septiembre de 2008, como lumbago no especificado.

-Por concepto de este accidente, la entidad le brindó a la demandante todas las prestaciones asistenciales requeridas. El costo de los procedimientos, medicamentos y atenciones que se le proporcionaron a la señora Angulo ascendió a la suma de trescientos ochenta y nueve mil treinta y un peso ($389.031.oo).

-Como consecuencia del precitado accidente, la ARP le reconoció a la petente por concepto de pago de incapacidades temporales el equivalente a tres días de incapacidad, generándose un pago por valor de cincuenta y cinco mil seiscientos once pesos ($55.611.oo).

-La ARP cumplió las obligaciones que le impone la ley. Así, de conformidad con lo estipulado en el artículo 1° de la Ley 776 de 2002, respondió por las prestaciones asistenciales y económicas derivadas del mencionado accidente de trabajo.

-Si bien la señora Omaira Angulo sufrió un accidente de trabajo el 14 de julio de 2008, el mismo no dejó secuelas. Por ello, el reconocimiento de las prestaciones económicas y asistenciales debe ser solicitado ante la EPS de conformidad con el Decreto 1295 de 1994.

Lo anterior, por cuanto la enfermedad no calificada como profesional, se presume como de origen común de acuerdo con lo preceptuado por la Ley 100 de 1993. El reconocimiento de las prestaciones asistenciales y económicas corresponde al Sistema General de Seguridad Social en Salud y al Sistema General de Pensiones, en caso de que se configure una serie de elementos.

-La acción de tutela promovida por la señora Angulo, deberá negarse por improcedente en lo que concierne a la ARP Sura, porque no vulneró ningún derecho fundamental, pues la entidad cumplió con todas las obligaciones contractuales, legales y constitucionales respecto de las prestaciones asistenciales y económicas derivadas del accidente de trabajo referenciado.

1.3.3. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, la Cooperativa de Trabajo Asociado Solidaridad Empresarial, a través del representante legal, dio respuesta a la acción de tutela, en los siguientes términos:

-La señora Omaira Angulo fue trabajadora asociada de la cooperativa desde el 1 de febrero de 2007 hasta el 26 de julio de 2010. Durante este período estuvo afiliada a Comfenalco EPS, a la ARP SURATEP y al Seguro Social.

-La entidad canceló en forma oportuna los aportes a la seguridad social de la accionante y en ese orden, son las entidades de previsión social, las llamadas a prestarle toda la atención médica derivada de su estado de salud.

-Existe otra vía judicial idónea como es la jurisdicción laboral ordinaria para decidir y conocer sobre las peticiones formuladas por la accionante, ya que no se ha probado la existencia de un perjuicio irremediable que enerve la súplica a la justicia ordinaria.

-El juez de tutela no puede suplantar la voluntad de los titulares de la relación jurídica, originaria de las obligaciones cuyo cumplimiento se reclama a través de la acción constitucional ni desconocer los procedimientos establecidos por el legislador para casos como el presente.

1.4. Pretensiones La señora Omaira Angulo solicita que sean protegidos sus derechos fundamentales a la salud en conexidad con la vida, a la seguridad social y al mínimo vital, entre otros y, en consecuencia, se ordene a la Cooperativa de Trabajo Asociado Solidaridad Empresarial a efectuar su reintegro y a Comfenalco EPS, Seccional Valle del Cauca y a la ARP Sura, a prestarle todos los tratamientos necesarios y la realización de los exámenes pertinentes para mejorar sus condiciones de salud.

1.5. Pruebas -Copia de las órdenes médicas a nombre de la señora Omaira Angulo de terapias físicas en la Clínica Versalles (Folio 3 del cuaderno principal).

-Copia de las órdenes médicas a nombre de la accionante de medicamentos para el dolor (Folios 3, 4 y 15 del cuaderno principal). -Copia de la historia clínica de la señora Omaira Angulo en la Clínica Versalles (Folios 5, 7, 11, 13 y 14 del cuaderno principal).

-Copia del formato de justificación médica para solicitud de medicamentos, insumos, procedimientos y servicios no POS (Folios 6 y 9 del cuaderno principal).

-Copia de la orden de servicios para valoración por fisiatría (Folio 12 del cuaderno principal). -Copia de la valoración por fisiatría de la señora Omaira Angulo en la Clínica Versalles (Folio 8 del cuaderno principal).

-Copia de la historia laboral de la señora Omaira Angulo en Seguros de Riesgos Profesionales Suramericana S.A., ARP Sura, antes Compañía Suramericana Administradora de Riesgos Profesionales y Seguros de Vida S.A., SURATEP S.A. (Folio 38 del cuaderno principal).

-Copia del estado de cuenta de la señora Omaira Angulo en la ARP Sura (Folio 39 del cuaderno principal). -Copia de la consulta de pago de incapacidades a nombre de la señora Omaira Angulo en la ARP Sura (Folio 40 del cuaderno principal).

-Copia de los Convenios de trabajo asociado suscritos entre la señora Omaira Angulo y la Cooperativa de Trabajo Asociado Solidaridad Empresarial, el 1 de febrero de 2007 y 3 de marzo de 2008 (Folios 61-65 del cuaderno principal).

-Copia de la constancia de afiliación a Comfenalco, Seccional Valle del Cauca de la señora Omaira Angulo (Folio 65 del cuaderno principal). -Copia del carné de afiliación de la señora Omaira Angulo a SURATEP. (Folio 66 del cuaderno principal).

-Copia de la constancia de afiliación al Seguro Social, Pensiones, de la señora Omaira Angulo (Folio 67 del cuaderno principal). -Copia de los formatos de pago de aportes al Sistema de Seguridad Social efectuados por la Cooperativa de Trabajo Asociado Solidaridad Empresarial a nombre de la señora Omaira Angulo (Folios 71 a 176 del cuaderno principal).

2. Expediente T-2.991.593 2.1. La solicitud El 17 de enero de 2011, el señor Juan Carlos Bernal Sanabria, a través de apoderado judicial, interpuso acción de tutela para que le fueran protegidos sus derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social y a la dignidad humana, entre otros, los cuales, según afirma, le fueron vulnerados por la empresa Ajecolombia S.A. al terminar el contrato laboral a término indefinido, suscrito entre él y la mencionada empresa.

2.2. Los hechos El demandante los narra, a través de apoderado, en síntesis, así: 2.2.1. Desde el 16 de julio de 2007 el señor Juan Carlos Bernal Sanabria se vinculó a la empresa Ajecolombia S.A., como maquinista para conducir vehículos de montacargas.

2.2.2. El examen médico de ingreso que le fue practicado al demandante, cuando inició su vinculación laboral, demostró que se encontraba en óptimas condiciones de salud.

2.2.3. En el mes de septiembre de 2010 el señor Bernal Sanabria empezó a padecer de unos fuertes dolores en la espalda lo cual fue informado a sus jefes inmediatos quienes le manifestaron que ello podía provenir de un indebido esfuerzo o movimiento. Al persistir sus dolencias acudió a la EPS Cruz Blanca.

2.2.4. Los exámenes médicos que le fueron practicados al petente, específicamente, una resonancia magnética determinó que tenía varias hernias discales. A juicio del accionante, dicha enfermedad fue causada por las labores que desempeñaba cargando botellas de gaseosas y envases desocupados y al conducir el vehículo de montacargas por una zona sin pavimentar.

2.2.5. La EPS Famisanar, le notificó por escrito a la empresa accionada, que el señor Juan Carlos Bernal Sanabria padecía de una posible enfermedad profesional y señaló una serie de recomendaciones laborales.

2.2.6. El 3 de diciembre de 2010, el actor, a pesar de encontrarse muy enfermo, laboró normalmente hasta las horas de la noche. Al incrementarse el dolor en la zona afectada, acudió a la Clínica de Occidente en la que le suministraron unos calmantes y le concedieron una incapacidad por tres días.

2.2.7 . Mediante comunicación del 3 de diciembre de 2010, el Jefe de Talento Humano de la empresa Ajecolombia S.A., le informó al demandante acerca de su decisión unilateral de dar por terminado el contrato de trabajo. Documento que fue remitido a través de correo certificado al día siguiente.

2.2.8. El 13 de diciembre de 2010, el señor Juan Carlos Bernal Sanabria elevó una petición a la empresa por medio de la cual solicitó su reintegro, toda vez que estaban pendientes unas valoraciones médicas para determinar el origen de la enfermedad que padece.

2.2.9. A la fecha de presentación de la acción de tutela no se le ha efectuado el examen médico de egreso. 2.3. Oposición a la demanda El Juzgado Noveno Civil Municipal de Bogotá, mediante proveído del 18 de enero de 2011, admitió la demanda y corrió traslado a la entidad demandada para que ejerciera su defensa.

Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, Ajecolombia S.A., consideró que la acción de tutela resulta improcedente para lograr la protección de los derechos fundamentales del accionante, por las siguientes razones:

-El señor Juan Carlos Bernal Sanabria comenzó a trabajar en Ajecolombia S.A. en el cargo de Montacarguista con un salario de $700.000, cumpliendo turnos de ocho horas de lunes a sábado de 6:00 A.M. a 2:00 P.M. o de 2:00 P.M. a 10:00 P.M., los cuales rotaba semanalmente.

-Los exámenes de ingreso y el concepto de aptitud laboral realizados por Salud Ocupacional de Los Andes Ltda. al señor Bernal Sanabria, indicaron que era apto para desempeñar el cargo de montacarguista pero con patología que no limitaba la labor.

-Ajecolombia S.A. decidió, el 3 de diciembre de 2010, terminar el vínculo laboral con fundamento en la posibilidad legal que tiene el empleador para terminar unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo en razón de que la empresa requirió hacer una reorganización administrativa, siendo necesario finalizar no sólo el contrato laboral del demandante, sino también el de otro trabajador de la compañía.

-En esta fecha, es decir, el 3 de diciembre de 2010, el demandante incomprensiblemente trabajó sólo hasta las 10 A.M., retirándose de su lugar de trabajo, sin autorización alguna.

Como ese mismo día no fue posible entregarle la carta de terminación del contrato de trabajo al señor Bernal Sanabria en su residencia, toda vez que no fue atendido el llamado, la empresa decidió remitirle la comunicación, el 4 de diciembre de 2010 por correo a través de la empresa Envía.

-Las funciones de montacarguista consisten en el cargue y descargue del producto terminado que llega de la planta de producción y organizarlo según las fechas de vencimiento para posteriormente entregarlo a los almacenistas.

-El accionante prestaba sus servicios en la bodega de Fontibón, la cual se encuentra totalmente pavimentada y adecuada para el normal y correcto funcionamiento de los montacargas.

-El 3 de diciembre de 2010, el trabajador debió cumplir el turno de 6:00 A.M. a 2:00 P.M. pero sólo trabajó hasta las 10:00 A.M., luego no es cierto que hubiera laborado hasta las horas de la noche como lo manifestó en la demanda de tutela.

-Al plenario no fue incorporada la supuesta incapacidad que le fue concedida al trabajador a partir del 3 de diciembre de 2010 y por tres días. Si llegare a existir se advierte que nunca fue puesta en conocimiento de la empresa. De ahí que no es posible inferir que al trabajador le fue terminado el contrato de trabajo cuando se encontraba incapacitado.

-La incapacidad médica de fecha 6 de diciembre de 2010, arrimada al plenario, fue expedida después de terminado el vínculo laboral del señor Bernal Sanabria.

-Las Entidades Promotoras de Salud, son las únicas entidades competentes para determinar el estado de salud de las personas y no los empleadores como lo pretende hacer ver el tutelante.

-Las recomendaciones médicas expedidas por la EPS en el caso del trabajador Bernal Sanabria nunca fueron presentadas en el Área de Recursos Humanos de la empresa.

-A la empresa no le fue dirigida ninguna comunicación por parte del actor solicitando el reintegro ni tampoco existe prueba en el expediente de dicha petición.

-Al momento de efectuarse el pago de la liquidación definitiva de prestaciones le fue entregado al trabajador la orden para que se practicara los exámenes médicos de egreso conforme con lo dispuesto en el numeral 7° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

2.4. Pretensiones El señor Juan Carlos Bernal Sanabria solicita que se tutelen sus derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social y a la dignidad humana, entre otros y, en consecuencia, se ordene a la empresa Ajecolombia S.A., su reintegro.

2.5. Pruebas En el expediente obran como pruebas: -Copia del resultado del examen de RX columna lumbosacra efectuado al señor Juan Carlos Bernal Sanabria, el 8 de octubre de 2010 (Folio 3 del cuaderno principal).

-Copia del resultado del examen de RX pelvis o articulación coxo-femoral practicado al señor Juan Carlos Bernal Sanabria, el 8 de octubre de 2010 (Folio 4 del cuaderno principal).

-Copia del resultado de RM columna lumbosacra realizado al señor Juan Carlos Bernal Sanabria, el 11 de noviembre de 2010 (Folio 5 del cuaderno principal).

-Copia del certificado de incapacidad expedido por Corvesalud Ltda. a nombre del señor Juan Carlos Bernal Sanabria del 6/12/10 a 15/12/10 (Folios 6 y 34 del cuaderno principal).

-Copia de las recomendaciones expedidas por la EPS Cruz Blanca, el 22 de noviembre de 2010, en el caso del señor Juan Carlos Bernal Sanabria (Folio 7 del cuaderno principal).

-Copia del resultado del examen de electromiografía de aguja efectuado al señor Juan Carlos Bernal Sanabria, el 30 de noviembre de 2010 (Folio 8 del cuaderno principal).

-Copia de la comunicación de terminación de contrato de trabajo dirigido al señor Juan Carlos Bernal Sanabria suscrita por la Jefe de Talento Humano de la empresa Ajecolombia S.A.

(Folio 11 del cuaderno principal). -Copia del contrato de trabajo a término indefinido suscrito por la empresa Ajecolombia S.A. y el señor Juan Carlos Bernal Sanabria (Folio 27 del cuaderno principal).

-Copia del examen médico de ingreso practicado al señor Juan Carlos Bernal Sanabria en Los Andes Ltda., el 17 de julio de 2007 (Folio 30 del cuaderno principal).

-Copia de la factura de venta expedida por la empresa Envía, relacionado con el servicio de mensajería utilizado por la empresa Ajecolombia S.A., el 4 de diciembre de 2010 (Folio 32 del cuaderno principal).

-Copia de la factura de venta expedida por Avianca del servicio de mensajería DEPRISA utilizado por la empresa Ajecolombia S.A., el 10 de diciembre de 2010 (Folio 33 del cuaderno principal).

-Copia de la liquidación de prestaciones económicas, de la EPS Cruz Blanca (Folio 35 del cuaderno principal). -Copia de las recomendaciones expedidas por la EPS Cruz Blanca, el 7 de noviembre de 2010, en el caso del señor Juan Carlos Bernal Sanabria (Folio 37 del cuaderno principal).

-Copia de la solicitud de servicios a Los Andes Ltda. relacionado con el examen de retiro del señor Juan Carlos Bernal Sanabria (Folio 39 del cuaderno principal).

-Copia de la liquidación definitiva del contrato de trabajo del señor Bernal Sanabria (Folio 40 del cuaderno principal). 3. Expediente T-3.039.796 3.1. La solicitud El 22 de febrero de 2011, la señora Blanca Eduviges Camacho Bermúdez interpuso acción de tutela en nombre propio para que le fueran protegidos sus derechos fundamentales a la vida en condiciones dignas, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada, en su calidad de persona incapacitada que, según afirma, le fueron vulnerados por Farmatodo Colombia S.A. al terminar el contrato laboral a término indefinido suscrito entre ella y la empresa demandada.

3.2. Los hechos Los describe la demandante así: 3.2.1 Desde el 11 de enero de 2011, se vinculó a la empresa Farmatodo Colombia S.A. a través de un contrato laboral a término indefinido.

3.2.2 El 27 de enero de 2011 le informaron que en cumplimiento de sus funciones debía realizar el aseo de todo el almacén, ante lo cual, comunicó verbalmente que estaba imposibilitada para hacerlo, toda vez que desde septiembre de 2009 padecía de una hernia discal. Además, en su contrato de trabajo no estaba estipulada dicha labor.

3.2.3. A pesar de que informó acerca de sus condiciones físicas, cumplió con dicha función, afectándose gravemente su salud por lo que debió acudir al servicio de urgencias. Inicialmente, le fue concedida una incapacidad por un período de dos días la cual fue prorrogada por nueve y siete días más.

3.2.4. Estando incapacitada fue citada por la empresa el 17 de febrero de 2011 supuestamente para que colaborara con un turno, lo cual, en realidad, no aconteció, pues una vez ingresó al almacén le fue entregada la carta de terminación del contrato, advirtiéndole el empleador que dicha determinación se había adoptado dentro del período de prueba estipulado.

3.2.5 . El despido le causa graves perjuicios, pues tiene pocas posibilidades de conseguir un nuevo empleo por sus condiciones de salud, las cuales se vieron aminoradas por las funciones que debió cumplir y que no estaban especificadas en el contrato de trabajo ni hacen parte de las labores que deben ser desarrolladas por un auxiliar de farmacia.

3.3. Oposición a la demanda El Juzgado Diecisiete Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, mediante auto del 24 de febrero de 2011, admitió la demanda y corrió traslado a la empresa Farmatodo Colombia S.A. para que ejerciera su defensa.

Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, Farmatodo Colombia S.A., a través de apoderado, contestó la acción de tutela en los siguientes términos:

-Entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido cuya fecha de inicio de labores se estipuló para el 11 de enero de 2011.

-La accionante no informó a salud ocupacional que padecía de una hernia discal como se observa en el certificado de aptitud ocupacional por ella suscrito.

-La señora Camacho Bermúdez se vinculó a la empresa en el cargo de auxiliar de farmacia y dentro de sus funciones se encontraba la de realizar el aseo del local.

-Casi quince días después de iniciadas las labores y ante una orden del empleador, manifestó que no podía realizar la función de aseo encomendada. Posteriormente, presentó dos incapacidades expedidas el 7 y el 8 de febrero de 2011, concedidas por dos y nueve días, respectivamente, con diagnóstico de lumbago.

-El 17 de febrero de 2011 dentro del período de prueba, Farmatodo decide dar por terminado el contrato de trabajo suscrito con la señora Camacho Bermúdez, pues de haber informado, previamente, que padecía de una enfermedad que la incapacitaba para el desempeño de sus labores, la empresa no la habría contratado.

-El diagnóstico reportado en las incapacidades que presentó la demandante señala que padece de lumbago, por lo que no es posible deducir de ello la existencia de alguna limitación.

-No se explica cómo la petente solicita el reintegro cuando ella misma manifestó que sufre de una hernia discal desde el año 2009 que la imposibilita para realizar las funciones que la entidad empleadora requiere.

-En el examen médico de egreso, el cual fue suscrito por la señora Camacho Bermúdez, se certifica que no padece de ninguna incapacidad que la limite, ni de enfermedades de origen profesional, luego no se explica cómo posteriormente acude a la acción de tutela en procura de la defensa de sus derechos fundamentales supuestamente vulnerados por la empresa al terminarle el contrato de trabajo.

-Si la demandante sufre de alguna incapacidad, la cual, no fue originada por las actividades que desarrolló en Farmatodo Colombia S.A., pues como ella lo manifestó se causó antes de dicha vinculación, deberá acudir a las entidades que integran el sistema de seguridad social para que la valoren y califiquen el grado de incapacidad o de invalidez que pudiera padecer.

-La accionante cuenta con otro mecanismo de defensa, esto es, la jurisdicción laboral. 3.4. Pretensiones La señora Blanca Eduviges Camacho Bermúdez solicita que se ordene el amparo definitivo de los derechos fundamentales invocados y, en consecuencia, se ordene a Farmatodo Colombia S.A. que la reintegre y le cancele los salarios y prestaciones sociales dejados de pagar desde la fecha del despido hasta que se efectúe el reintegro.

3.5. Pruebas En el expediente obran como pruebas: -Copia del certificado de incapacidad proferido por la Clínica Colsanitas S.A. a nombre de la señora Blanca Eduviges Camacho Bermúdez del 07/02/2011 a 08/02/2011 (Folio 7 del cuaderno principal).

-Copia del certificado de incapacidad proferido por la Clínica Colsanitas S.A. a nombre de la señora Blanca Eduviges Camacho Bermúdez del 08/02/2011 a 16/02/2011 (Folio 8 del cuaderno principal).

-Copia de la comunicación del 17 de febrero de 2011 dirigida a la señora Camacho Bermúdez en la que la empresa accionada le informa que ha decidido dar por terminado el contrato de trabajo a partir de la fecha y estando dentro del período de prueba (Folio 11 del cuaderno principal).

-Copia de la cédula de ciudadanía de la señora Blanca Eduviges Camacho Bermúdez (Folio 12 del cuaderno principal). -Copia del contrato individual de trabajo a término indefinido suscrito el 11 de enero de 2010 por la señora Blanca Eduviges Camacho Bermúdez y la empresa Farmatodo Colombia S.A.

(Folio 29 del cuaderno principal). -Copia del certificado de aptitud laboral, informe de salud ocupacional, examen de ingreso efectuado a la señora Camacho Bermúdez, el 5 de enero de 2011 (Folio 22 del cuaderno principal).

-Copia del certificado de aptitud laboral, informe de salud ocupacional, examen de egreso practicado a la señora Camacho Bermúdez, el 28 de febrero de 2011 (Folio 23 del cuaderno principal).

4. Expediente T-3042443 4.1. La solicitud El 15 de diciembre de 2010, el señor Arlén Fabian López Sánchez, a través de apoderado judicial, interpuso acción de tutela para que le fueran protegidos sus derechos fundamentales a la seguridad social, al trabajo, a la dignidad humana y a la estabilidad laboral reforzada, en su calidad de persona incapacitada que, según afirma, le fue vulnerado por la empresa Inversiones de la Costa Pacífica S.A., en adelante Incopac S.A., al terminar el contrato laboral a término indefinido suscrito entre él y la empresa demandada.

4.2. Los hechos El demandante los narra, a través de apoderado, en síntesis, así: 4.2.1 . Desde el 16 de septiembre de 2010 fue vinculado a la empresa Incopac S.A., a través de un contrato de trabajo a término indefinido, para prestar sus servicios como surtidor de mercancías.

4.2.2. Precisamente, realizando la labor anteriormente mencionada, en particular cuando levantaba una carretilla con envases de gaseosas y sin la capacitación para cumplir dicha labor y sin los elementos de protección sufrió una lesión en la columna vertebral.

4.2.3. Como consecuencia de lo anterior fue incapacitado en varias ocasiones, del 28 de septiembre a 5 de octubre de 2010, del 14 a 28 de octubre del citado año, del 29 de octubre a 7 de noviembre de dicha anualidad.

4.2.4. Una vez terminada la primera incapacidad y, no obstante la ARP Sura había recomendado a la empresa su reinstalación , la Administradora de la empresa accionada le ordenó, descargar de un camión cajas con envases de aceite y bultos de azúcar, lo cual empeoró sus condiciones de salud.

4.2.5. En el tiempo que estuvo incapacitado le fueron practicadas fisioterapias e hidroterapias pero no presentó mejoría alguna, por el contrario, el dolor en la zona afectada fue aún más intenso.

4.2.6. La empresa accionada, no obstante conocer su estado de salud decidió terminar su contrato de trabajo, sin que mediara justa causa y sin contar con la autorización del Ministerio de la Protección Social.

4.3. Oposición a la demanda El Juzgado Doce Civil Municipal de Medellín, mediante proveído del 16 de diciembre de 2010, admitió la demanda y corrió traslado a Incopac S.A. para que ejerciera su defensa.

La entidad demandada no contestó la acción de tutela instaurada por el señor Arlén Fabian López Sánchez. 4.4. Pretensiones El demandante le pide al juez de tutela conceder el amparo definitivo de sus derechos fundamentales y, en

consecuencia, se ordene a la empresa Incopac S.A., la reinstalación en el empleo en un cargo diferente al que desempeñaba y acorde con su estado de salud.

Así mismo, solicita el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de pagar desde la fecha del despido hasta que se efectúe el reintegro.

Igualmente, pide al juez de tutela se ordene el pago de la indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario. 4.5. Pruebas En el expediente obran como pruebas:

-Copia del contrato individual de trabajo a término indefinido suscrito el 16 de septiembre de 2010 por el señor Arlén Fabián López Sánchez y la empresa Incopac S.A. (Folio 11 del cuaderno principal).

-Copia de los certificados de incapacidad proferidos por la Clínica Medellín a nombre del señor Arlén Fabián López Sánchez Bermúdez del 28/09/2010 a 05/10/2010; 14/10/10 a 28/10/10; 29/10/10 a 07/11/10 (Folio 12 del cuaderno principal).

-Copia de la programación de citas de fisioterapias e hidroterapias a nombre del señor López Sánchez (Folio 15 del cuaderno principal). -Copia de las recomendaciones efectuadas por la IPS Aguacatala en el caso del señor López Sánchez (Folio 18 del cuaderno principal).

-Copia del resultado de los exámenes de resonancia de columna lumbosacra y electrodiagnóstico efectuados al señor López Sánchez (Folio 29 del cuaderno principal).

-Copia de la comunicación dirigida al señor Arlén Fabián López Sánchez por parte de Incopac S.A., mediante la cual le notificó que su contrato de trabajo terminaría a partir del 10 de noviembre de 2010 estando en período de prueba (Folio 31 cuaderno principal).

5. Expediente T-3.045.131 5.1. La solicitud El 7 de febrero de 2011, el señor Alberto Rondón Pava presentó acción de tutela para que le fueran protegidos sus derechos fundamentales al trabajo, a la salud y a la estabilidad laboral reforzada, en su calidad de persona discapacitada, derechos que, según afirma, le fueron vulnerados por la empresa Temporales Uno-A S.A. y la Empresa de Servicios Públicos de Flandes, en adelante ESPUFLAN E.S.P., al terminar el contrato de obra o labor determinada, suscrito entre él y la empresa temporal.

5.2. Los hechos El accionante los narra, en síntesis, así: 5.2.1. Desde el 1 de enero de 2008 ingresó a laborar en ESPUFLAN E.S.P. como operador y celador por cuenta de la empresa Temporales Uno-A S.A. para prestar sus servicios en la planta de tratamiento de agua potable.

5.2.2. En el mes de julio de 2010, el ingeniero encargado de la planta, le informó que ya no prestaría sus servicios en dicho lugar, porque las directivas de la entidad habían determinado que le serían asignadas otras funciones, como la de fontanería y la realización de otros oficios.

5.2.3 . El 30 de julio de 2010 radicó una petición ante la gerencia de la mencionada empresa de servicios públicos mediante la cual solicitó que no fuera trasladado a un cargo que implicara una carga excesiva de trabajo como sucede, por ejemplo, en las labores de fontanería. Lo anterior con fundamento en la pérdida de capacidad laboral del 32.70% que padece según el dictamen proferido por la Junta Regional de Invalidez de Cundinamarca.

5.2.4. No obstante que informó a las directivas de ESPUFLAN E.S.P. sobre sus condiciones de salud, le asignaron funciones relacionadas con la recolección de escombros, que implicaron un esfuerzo físico excesivo, razón por la cual reiteró, el 4 de agosto de 2010, la petición inicial, pues sus condiciones de salud se vieron ostensiblemente afectadas.

5.2.5. El 2 de diciembre de 2010, le fue terminado su contrato de trabajo. 5.3. Oposición a la demanda El Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Flandes, mediante proveído del 9 de febrero de 2010, admitió la demanda y corrió

traslado a las empresas demandadas para que ejercieran su defensa.

5.3.1. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, ESPUFLAN E.S.P., a través del representante legal, esgrimió las razones por las cuales considera que la acción de tutela resulta improcedente para lograr la protección de los derechos invocados, las cuales pueden sintetizarse, de la siguiente manera:

-El señor Alberto Rondón Pava, prestó sus servicios en la empresa como trabajador en misión vinculado a través de la empresa Temporales Uno-A S.A. desde el 7 de julio de 2010 hasta el 2 de diciembre del citado año.

-En el examen médico de ingreso que efectuó la empresa temporal el señor Rondón Pava no informó acerca de su discapacidad. Cuando las directivas de la empresa de servicios públicos tuvieron conocimiento de ello, procedieron a informarle al jefe inmediato para que procediera a su reubicación en el cargo de celador en la planta de tratamiento de agua potable. Luego, el trabajo forzoso, lo realizó el trabajador por espacio de diez días.

-El accionante dispone de otro medio de defensa judicial y la tutela no procede en este caso como mecanismo transitorio, pues con las pruebas allegas al proceso no se acreditó la existencia de un perjuicio irremediable. Por el contrario, el hecho de que el señor Rondón Pava hubiera acudido a la acción constitucional, casi dos meses después de acaecida su desvinculación, indica la inexistencia del daño que permita la procedencia de la solicitud de amparo.

-El único, verdadero y real empleador del señor Alberto Rondón Pava es la empresa Temporales Uno-A S.A., de acuerdo con el contrato de trabajo que suscribieron a principios del mes de julio de 2010. Empresa que finiquitó la vinculación laboral por la configuración de una causa legal de terminación de contrato de trabajo, cual es la finalización de la obra o labor contratada.

5.3.2. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, la empresa temporales Uno-A S.A., a través de la Jefe de Relaciones Laborales, dio respuesta a la acción de tutela, en los siguientes términos:

-El señor Alberto Rondón Pava suscribió un único contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada el día 7 de julio de 2010 como trabajador en misión de la empresa usuaria ESPUFLAN E.S.P. en el cargo de supernumerario.

-El supernumerario tiene como propósito apoyar las necesidades de la empresa usuaria, realizando labores de distintos cargos, luego debe colegirse que el demandante no fue contratado como lo manifiesta para desempeñar el cargo de celador o servicio operador.

-La empresa tuvo en cuenta las sugerencias y recomendaciones proferidas por Seguros La Equidad en el caso del trabajador. Por este motivo fue reinstalado en labores acordes con su condición física.

-El contrato de trabajo del señor Rondón Pava concluyó por la configuración de una causa legal de terminación de contrato, cual es la finalización de la obra o labor contratada.

-Cuando la empresa decidió dar por terminado el contrato de trabajo del demandante, aquél no se encontraba incapacitado, ni limitado para trabajar. En efecto, la incapacidad que reposa en el plenario, se expidió por enfermedad el 31 de julio de 2010 y fue concedida por dos días.

-La Junta Regional de Invalidez de Cundinamarca, con anterioridad a la vinculación del señor Rondón Pava, profirió el dictamen sobre pérdida de la capacidad laboral en el que consta que la invalidez o limitación se estructuró mientras laboraba para otra empresa en el cargo de auxiliar de servicios generales y no en la ejecución del contrato de trabajo con Temporales Uno-A S.A.

-En el desarrollo del contrato de trabajo del señor Rondón Pava, la empresa cumplió todas las obligaciones consagradas en el régimen laboral colombiano.

5.4. Pretensiones El señor Alberto Rondón Pava solicita se tutelen sus derechos fundamentales invocados y, en consecuencia, se ordene a las empresas ESPUFLAN E.S.P. y Temporales Uno-A S.A. efectuar su reintegro en un cargo acorde con sus condiciones de salud.

Así mismo, solicita que las empresas demandadas le cancelen los salarios y prestaciones sociales dejados de pagar desde la fecha del despido hasta que se efectúe el reintegro.

5.5. Pruebas En el expediente están las siguientes pruebas: -Copia de las peticiones elevadas por el señor Alberto Rondón Pava a las empresas accionadas mediante las cuales solicita que no sea trasladado a un cargo que implique excesiva fuerza física en razón de la discapacidad que padece (Folios 7 y 8 del cuaderno principal).

-Copia de la respuesta a la petición presentada por el señor Rondón, dada por parte de la empresa Temporales Uno-A S.A. (Folio 10 del cuaderno principal).

-Copia de las recomendaciones laborales permanentes efectuadas por Seguros La Equidad en el caso del señor Alberto Rondón Pava (Folio 11 del cuaderno principal).

-Copia de la incapacidad concedida por Salud Total EPS al señor Rondón Pava a partir del 31 de julio de 2010 por el término de dos días (Folio 14 del cuaderno principal).

-Copia del dictamen proferido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá D.C. y Cundinamarca (Folio 17 del cuaderno principal).

-Copia de la comunicación dirigida al señor Alberto Rondón Pava por parte de la empresa Temporales Uno-A S.A., mediante la cual le notificó que su Contrato por obra o labor contratada, terminaría a partir del 2 de diciembre de 2010 (Folio 20 cuaderno principal).

-Copia del contrato de suministro Nº 008 de 2010 suscrito entre ESPUFLAN E.S.P. y la empresa Temporales Uno-A S.A., el 7 de julio de 2010 (Folio 40 del cuaderno principal).

-Copia del certificado de aportes realizados por la empresa Temporales Uno-A S.A. a nombre del señor Alberto Rondón Pava (Folio 48 del cuaderno principal).

-Copia de la certificación laboral expedida por la empresa Temporales Uno-A S.A. a nombre del señor Rondón Pava (Folio 50 del cuaderno principal).

-Copia del contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada para persona en misión suscrito entre la empresa Temporales Uno-A S.A. y el señor Alberto Rondón Pava (Folio 51 del cuaderno principal).

6. Expediente T-3.048.045 6.1. La Solicitud El 23 de marzo de 2011, el señor Leonardo Buitrago Quintero, en nombre propio, presentó acción de tutela para que le fueran protegidos sus derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social y al mínimo vital, entre otros, que, según afirma, le fueron vulnerados por la empresa Quad Graphics Colombia S.A., en adelante Quad Graphics al terminar el contrato laboral a término indefinido, suscrito entre él y la empresa demandada.

6.2. Los hechos Los narra el accionante, en síntesis, así: 6.2.1. El 14 de enero de 2003 se vinculó laboralmente con la empresa Quad Graphics mediante un contrato laboral a término indefinido para desempeñar el cargo de operario de impresión rotativo.

6.2.2. El 7 de marzo de 2010, en su domicilio sufrió una caída, resultando afectado su miembro superior izquierdo al fracturarse el cúbito y el radio, por lo cual fue intervenido quirúrgicamente para implante de clavos y colocación de injerto óseo.

6.2.3. Por su deteriorado estado de salud le fueron concedidas al inicio del tratamiento varias incapacidades médicas, las cuales nuevamente fueron prescritas porque el especialista consideró que debía realizarse una nueva intervención quirúrgica, toda vez que la lesión no presentaba una evolución satisfactoria por algunos desaciertos en la cirugía inicial.

Así, fue nuevamente incapacitado del 29 de enero hasta el 23 de febrero de 2011, del 24 de febrero al 27 del mismo mes y año y del 28 de febrero al 19 de marzo de dicha anualidad.

6.2.4. El 10 de febrero de 2011, estando incapacitado y sin cumplir el término del preaviso ni contar con la autorización del Ministerio de la Protección Social, la empresa Quad Graphics , le informó por escrito que su contrato de trabajo terminaría a partir del 28 de febrero de 2011. Textualmente se señaló:

"(…) la compañía en curso de la reorganización de sus procesos operativos y administrativos y teniendo en cuenta que a la fecha su incapacidad por enfermedad de origen común, tiene más de 300 de días continuos, la compañía ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo a partir del día 28 de febrero de 2011; de acuerdo con lo establecido en el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo." 6.2.5.

El salario que devengaba constituía su único ingreso para poder suplir sus necesidades básicas y las de su familia, compuesta por dos hijas, y su esposa, que no trabaja.

6.3. Oposición a la demanda El Juzgado Treinta y Seis Civil Municipal de Bogotá, mediante proveído del 22 de marzo de 2011, admitió la demanda y corrió traslado a la empresa Quad Graphics para que ejerciera su defensa.

Así mismo, decidió vincular a la EPS Cafesalud y al Ministerio de la Protección Social para que se pronunciaran sobre los hechos y derechos invocados por el accionante.

6.3.1. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, el Ministerio de la protección Social, a través del Coordinador Grupo Acciones Constitucionales, respecto de la acción de tutela promovida por el señor Leonardo Buitrago Quintero señaló:

-En el presente caso debe declararse la improcedencia de la acción de tutela contra el Ministerio de la Protección Social por falta de legitimación por pasiva, toda vez que esta entidad no es ni ha sido empleadora del señor Buitrago Quintero, lo que implica que no existió vínculo de carácter laboral entre el accionante y el ministerio.

-De acuerdo con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 cuando se trate de personas con discapacidades, es claro que para poder terminar unilateralmente sus contratos de trabajo, deberá mediar autorización por parte de un inspector de trabajo, a fin de que constate la limitación o imposibilidad del trabajador para desarrollar la labor para la cual fue contratado.

-Las funciones administrativas que le han sido asignadas al ministerio, no pueden invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, contenida en el artículo 2 del Código Procesal del Trabajo. De ahí que, al funcionario administrativo le esté vedado el pronunciamiento de juicios de valor que califiquen los derechos de las partes, función que es netamente jurisdiccional.

6.3.2. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, la empresa Quad Graphics, en escrito dirigido al juez de primera instancia, señaló:

-Entre la empresa Quad Graphics y el accionante existió un contrato de trabajo a término indefinido, vigente desde el 14 de enero de 2003 hasta el 28 de febrero de 2011.

-El último salario devengado por el accionante fue la suma mensual de $1'991.500. -Quad Graphics procedió a dar por terminada la vinculación laboral, conforme con la causal prevista en el numeral 15, del literal a), del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, según la cual es justa causa para terminar unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, el que hubiese transcurrido un período de incapacidad igual a 180 días continuos.

-La empresa, mediante oficio del 10 de febrero de 2011, le informó al accionante sobre la decisión unilateral de dar por terminado su contrato de trabajo, a partir del 28 de febrero de 2011, es decir con más de 15 días de preaviso. Así mismo, se le comunicó el reconocimiento y pago de la indemnización legal que ascendió a $ 11’519.480. Adicionalmente se le canceló por concepto de prestaciones sociales y vacaciones acumuladas el valor de $ 4’521.956. Efectuado los descuentos debidamente autorizados por el señor Buitrago Quintero recibió la suma de $ 8.088.518.

-La terminación del contrato no sobrevino por la enfermedad, incapacidad para trabajar o discapacidad del demandante, pues cuando la empresa tomó esta determinación aquél no se encontraba en ninguna de las circunstancias anteriormente descritas.

-Quad Graphics afilió al demandante al régimen de seguridad social y pagó cumplidamente los aportes. -La EPS Cafesalud debe brindar los servicios médico asistenciales al señor Buitrago Quintero hasta por un tiempo de dos meses después de su desvinculación, esto es, hasta el mes de abril de 2011. Posteriormente tiene la posibilidad de afiliarse, junto con su núcleo familiar, al Sistema de Seguridad Social en Salud, en el Régimen Subsidiado (SISBEN).

-La acción de tutela promovida por el señor Buitrago Quintero no es procedente contra Quad Graphics, toda vez que no está encargada de la prestación de un servicio público, no está afectando de manera grave ni directamente el interés colectivo, ni existe una relación de subordinación e indefensión con el demandante porque a la fecha no existe relación laboral alguna.

Además, existe otro mecanismo de defensa judicial, esto es, la jurisdicción laboral ordinaria y no se acredita la existencia de un perjuicio irremediable que justifique la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio.

6.3.3. Cafesalud EPS en escrito enviado al Juzgado Treinta y Seis Civil Municipal de Bogotá, señaló: -El señor Leonardo Buitrago Quintero se encuentra afiliado al Sistema General de Seguridad Social en Salud en el Régimen Contributivo a través de Cafesalud EPS en calidad de cotizante dependiente, desde el 3 de octubre de 2001, y registra a la fecha 505 semanas de cotización al sistema.

-Actualmente se encuentra en período de protección laboral y, en consecuencia, tiene derecho a los servicios médicos. -Cafesalud EPS ha cumplido todas las obligaciones dentro de los parámetros que rigen la prestación del servicio, y lo seguirá haciendo mientras el paciente continúe afiliado.

-En caso de existir una estabilidad laboral reforzada como mecanismo de protección del trabajador, las consecuencias patrimoniales de su desvinculación corresponderán a quien fungía como empleador.

Por lo anterior, es claro que se configura la falta de legitimación por pasiva en relación con Cafesalud EPS. 6.4. Pretensiones El señor Leonardo Buitrago Quintero solicita que se tutelen sus derechos fundamentales invocados y, como consecuencia de ello, se le ordene a la empresa Quad Graphics que lo reintegre al cargo que venía desempeñando antes de su desvinculación o a uno similar y lo afilie al sistema de seguridad social.

6.5. Pruebas En el expediente obran como pruebas: -Copia del contrato de trabajo a término fijo celebrado el 14 de enero de 2003 entre el señor Leonardo Quintero Buitrago y la empresa Quebecor World Bogotá S.A. (Folio 19 del cuaderno principal).

-Copia del otrosí al contrato de trabajo a término fijo suscrito el 14 de enero de 2003 por el señor Leonardo Quintero Buitrago y la empresa Quebecor World Bogotá S.A. (Folio 22 del cuaderno principal).

-Copia de la liquidación de prestaciones económicas, incapacidad, otorgada al señor Leonardo Buitrago Quintero del 7 de marzo de 2010 al 5 de abril del mismo año (Folio 23 del cuaderno principal).

-Copia del certificado de la incapacidad concedida al señor Buitrago Quintero del 29 de enero de 2011 al 23 de febrero de la misma anualidad (Folio 24 del cuaderno principal).

-Copia del certificado de la incapacidad otorgada al señor Buitrago Quintero del 24 de febrero de 2011 al 27 de febrero del citado año (Folio 25 del cuaderno principal).

-Copia del certificado de la incapacidad concedida al señor Buitrago Quintero del 28 de febrero de 2011 al 19 de marzo del año en curso (Folio 26 del cuaderno principal).

-Copia de la comunicación dirigida al señor Leonardo Buitrago Quintero por medio de la cual la empresa Quad Graphics le informó acerca de la terminación del contrato de trabajo (Folio 28 del cuaderno principal).

-Copia de las tarjetas de identidad y de los registros civiles de nacimiento de las hijas del accionante Angie Tatiana y Luisa Fernanda Buitrago Blandón (Folios 29-31 del cuaderno principal).

-Copia de recibos de pago del Fondo Nacional del Ahorro a nombre del señor Leonardo Buitrago Quintero (Folios 32 y 33 del cuaderno principal).

-Copia de la certificación laboral del demandante (Folio 34 el cuaderno principal). -Copia de la liquidación final del contrato de trabajo del señor Buitrago Quintero (Folio 62 del cuaderno principal) 7. Expediente T-3.060.850 7.1. La solicitud El 9 de febrero de 2011, la señora Gloria Inés Cubides Gutiérrez presentó acción de tutela para que le fueran protegidos sus derechos fundamentales a la vida digna, a la salud, al trabajo, a la seguridad social, al mínimo vital, y a la estabilidad laboral reforzada que, según afirma, le fueron vulnerados por la empresa Soplascol Ltda. al terminar el contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, suscrito entre ella y la mencionada compañía.

7.2. Los hechos La accionante los narra, en síntesis, así: 7.2.1. Desde el 1 de febrero de 2006 fue vinculada a la compañía Soplascol Ltda., mediante un contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, el cual fue prorrogado en varias ocasiones.

El último cargo desempeñado fue el de operaria con una asignación mensual de $936.000. 7.2.2. Sus condiciones de salud se vieron paulatinamente deterioradas .

El médico tratante le diagnosticó, inicialmente, lumbalgia mecánica crónica, situación que conocía Soplascol Ltda., toda vez que el 4 de mayo y el 2 de noviembre de 2010 Cruz Blanca EPS le informó a la empresa acerca de algunas recomendaciones médico laborales que debían ser tenidas en cuenta en su actividad laboral.

Posteriormente, el 11 de enero de 2011, el Área de Riesgos Profesionales de dicha EPS, le solicitó a la empresa una serie de documentos para estudio, en primera instancia, del origen de la enfermedad que padece.

7.2.3. No obstante su deteriorado estado de salud, mediante comunicación de diciembre 9 de 2010, la empresa le informó que su contrato de trabajo terminaría por vencimiento del plazo pactado, el día 30 de enero de 2011.

7.2.4. En el mes de diciembre del mencionado año, de manera escrita le solicitó a Soplascol Ltda. que reconsiderara su determinación de no prorrogar su contrato de trabajo, por cuanto se encontraba en tratamiento y pendiente de la calificación del origen de las enfermedades que padece, sin embargo la empresa mantuvo su decisión inicial.

7.2.5. Debido a su desvinculación laboral, su situación económica se encuentra seriamente afectada por cuanto el salario que devengaba constituía su único ingreso y el de su familia, compuesta por su esposo quien no labora y por sus dos hijas menores de edad.

Además, al quedar desafiliada de la EPS, se afecta gravemente su estado de salud con ocasión de la interrupción en el tratamiento médico. 7.3. Oposición a la demanda El Juzgado Treinta y Cuatro Civil Municipal de Bogotá, mediante proveído del 19 de febrero de 2011, admitió la demanda y corrió traslado a Soplascol Ltda. para que ejerciera su defensa.

Así mismo, decidió vincular a la EPS Cruz Blanca, Positiva Compañía de Seguros S.A., Ministerio de la Protección Social y a la Consultoría en Gestión de Riesgos IPS Suramericana S.A. para que se pronunciaran sobre los hechos.

7.3.1. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, Soplascol Ltda., a través de apoderado, esgrimió las razones por las cuales considera que la acción de tutela resulta improcedente contra la entidad, las cuales pueden sintetizarse, de la siguiente manera:

-La empresa le informó a la señora Cubides Gutiérrez dentro del término legal estipulado que había decidido no renovar su contrato de trabajo por vencimiento del plazo y, no porque padeciera una discapacidad severa o profunda, porque no hay prueba en su hoja de vida, ni en este proceso, que padezca de una discapacidad leve o moderada, o sea superior al 15% que le permitiera gozar de la prerrogativa establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

-Las funciones que ejecutaba la demandante para nada incidieron en la presunta enfermedad que alega, por cuanto la ARP Positiva, no determinó durante el período en que estuvo vinculada a la empresa que padeciera de alguna enfermedad profesional.

-La empresa cumplió de forma categórica las recomendaciones laborales que profirió la EPS Cruz Blanca, entidad que le diagnosticó a la señora Cubides Gutiérrez una enfermedad posiblemente de origen común.

-Para la fecha en que la empresa decide comunicarle acerca de la terminación del vínculo laboral y cuando se desvinculó definitivamente, la demandante no había sido calificada como inválida o con alguna limitación física que impidiera que la compañía adoptara dicha decisión.

-La comunicación del 11 de enero de 2011 proferida por la EPS Cruz Blanca, señala que la señora Cubides Gutiérrez padece de una posible enfermedad profesional y le solicita a la empresa una documentación, la cual fue conocida, el 27 de enero de 2011, fecha posterior a la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo.

-Cualquiera que sea el origen de la enfermedad que padece la señora Cubides es la EPS Cruz Blanca o la ARP Positiva, las entidades que deben cubrir el respectivo riesgo.

7.3.2. Positiva Compañía de Seguros, dentro de la oportunidad legal prevista en relación con la acción de tutela promovida por la señora Gloria Inés Cubides Gutiérrez, señaló:

-La demandante registra afiliación con la administradora de riesgos profesionales, a través del empleador Soplascol Ltda. desde el 2 de febrero de 2006 hasta el 20 de enero de 2011.

-El 29 de enero de 2011 mediante formato de informe de enfermedad profesional la señora Cubides Gutiérrez comunicó sobre las enfermedades que le habían sido diagnosticadas por su médico tratante de la EPS: lumbalgia mecánica crónica, escoliosis lumbar, sacroiletis derecha.

Según la información que reposa en la base de datos de los afiliados, se constató que en este caso no existe dictamen de calificación de origen emitida por la EPS. De ahí que una vez se comunique la calificación de las patologías que padece la accionante se entrará a determinar a quien le corresponde la prestación de los servicios asistenciales y económicos.

-Una vez se obtenga la calificación de origen por parte de la EPS se le hará a al señora Cubides Gutiérrez la respectiva calificación de origen por parte de nuestra aseguradora de riesgos profesionales como lo establece el Decreto 2463 de 2001.

7.3.3. La Consultoría en Gestión de Riesgos IPS Suramericana S.A., dentro de la oportunidad legal prevista, señaló: -A la entidad no le consta acerca de la vinculación de la señora Gloria Inés Cubides Gutiérrez con el empleador Soplascol Ltda., ni el cargo que desempeñó, ni el salario que devengó.

-Con relación a la lumbalgia mecánica crónica, escoliosis lumbar y sacroileitis que padece la accionante, se advierte que le fue practicado el examen médico de ingreso y se profirió concepto de aptitud.

- A la Consultoría en Gestión de Riesgos IPS Suramericana S.A., no le consta la forma en que se dio por terminado el contrato laboral suscrito entre la accionante y la empresa Soplascol Ltda.

-La acción de tutela promovida por la señora Cubides Gutiérrez está encaminada a solucionar conflictos netamente laborales, en los que la consultoría no tiene ninguna relación.

7.3.4. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, Cruz Blanca EPS, esgrimió las razones por las cuales considera que la acción de tutela resulta improcedente para lograr la protección de los derechos fundamentales de la accionante.

-La señora Gloria Inés Cubides Gutiérrez se encuentra afiliada al Sistema General de Seguridad Social en Salud en el régimen contributivo a través de Cruz Blanca EPS, en calidad de cotizante dependiente, desde el 2/14/2006 y registra a la fecha 291 semanas de cotización al sistema.

-La referida usuaria se encuentra, actualmente, en protección laboral debido a la novedad de retiro comunicada por parte de su empleador Soplascol Ltda. desde febrero de 2001.

-En caso de predicarse la estabilidad laboral reforzada como mecanismo de protección a la trabajadora, las consecuencias patrimoniales de su retiro, corresponden a su empleador.

-En este caso la señora Cubides Gutiérrez acude a la acción de tutela en procura de la protección de sus derechos fundamentales presuntamente vulnerados por su empleador Soplascol Ltda. En consecuencia, es claro que se configura la falta de legitimación por pasiva respecto de la EPS Cruz Blanca.

-Una vez consultada la base de datos de la entidad se advierte que la señora Cubides Gutiérrez ha sido valorada por fisioterapia, ortopedia y medicina laboral por lumbalgia, escoliosis, sacroileitis con desbalance pélvico y dolor.

-Cruz Blanca EPS ha cumplido todas sus obligaciones dentro de los parámetros que rigen la prestación del servicio y lo seguirá haciendo mientras la paciente continúe afiliada.

7.4. Pretensiones La señora Gloria Inés Cubides Gutiérrez solicita se tutelen sus derechos fundamentales invocados y, en consecuencia, se ordene a Soplascol Ltda. su reintegro a un cargo de igual o mejor categoría teniendo en cuenta las indicaciones médicas y el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de cancelar desde la fecha del despido hasta que se efectúe el reintegro.

Así mismo solicita su afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud. 7.5. Pruebas - Copia de los registros civiles de nacimiento de los hijos de la accionante Nelson Daniel y Liliana Andrea Castillo Cubides (Folios 1 y 2 del cuaderno principal).

-Copia del formato de informe de enfermedad profesional (Folio 3 del cuaderno principal). -Copia de la historia clínica ocupacional de la señora Gloria Inés Cubides Gutiérrez (Folio 4 del cuaderno principal).

-Copia de la comunicación de fecha 9 de diciembre de 2010 sobre “[a]viso de vencimiento de contrato de trabajo” suscrito entre la señora Gloria Inés Cubides Gutiérrez y la empresa Soplascol Ltda. (Folio 7 cuaderno principal).

-Copia del oficio “[n]o renovación del contrato de trabajo” dirigido a la señora Cubides Gutiérrez por parte de la empresa Soplascol Ltda. de fecha 26 de enero de 2011 (Folio 8 del cuaderno principal).

-Copia de la certificación laboral de la demandante expedida por la empresa Soplascol Ltda. (Folio 9 del cuaderno principal). -Copia de la cédula de ciudadanía de la señora Gloria Inés Cubides Gutiérrez (Folio 10 del cuaderno

principal).

-Copia de la petición elevada por la señora Cubides Gutiérrez a la empresa accionada mediante la cual le solicita reconsidere la decisión de no renovar su contrato de trabajo (Folio 11 del cuaderno principal).

-Copia de la comunicación de la EPS Cruz Blanca dirigida a la empresa Soplascol Ltda. por medio de la cual solicita una documentación para estudio, en primera instancia del origen de la enfermedad que padece la demandante (Folio 12 del cuaderno principal).

-Copia de los oficios de 4 de mayo y 2 de noviembre de 2010 a través de los cuales la EPS Cruz Blanca le informó a la empresa Soplascol Ltda. acerca de unas recomendaciones médicas en el caso de la señora Gloria Inés Cubides Gutiérrez (Folio 13 del cuaderno principal).

-Copia del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año suscrito entre la señora Gloria Inés Cubides Gutiérrez y la empresa Soplascol Ltda. (Folio 33 del cuaderno principal).

-Copia de la liquidación de contrato efectuada por la empresa Soplascol Ltda. (Folio 34 del cuaderno principal). -Copia del pago de los aportes efectuados por la empresa Soplascol Ltda. al sistema de seguridad social (Folio 37 del cuaderno principal).

-Copia de evolución historia consulta externa en la IPS CB Central de Especialistas Pepe Sierra a nombre de la señora Gloria Inés Cubides Gutiérrez (Folio 50 del cuaderno principal).

-Copia de los resultados de estudio de neuroconducciones motoras y sensitivas de miembros inferiores y electromiografía con electrodo de aguja monopolar efectuado a la señora Cubides Gutiérrez (Folio 53 del cuaderno principal).

-Copia de la evaluación del puesto de trabajo de la señora Cubides Gutiérrez efectuada por la ARP Positiva (Folio 56 del cuaderno principal).

8. Expediente T-3.064.179 8.1. La Solicitud El 27 de enero de 2011, la señora Olga Lucía Venegas Garzón interpuso acción de tutela en nombre propio para que le fueran protegidos sus derechos fundamentales al mínimo vital, al trabajo, a la seguridad social e igualdad, pues, según afirma, le fueron vulnerados por Flores Calima Ltda., al terminar el contrato laboral a término indefinido, suscrito entre ella y la empresa demandada.

8.2. Los hechos Los narra la accionante, en síntesis, así: 8.2.1. El 9 de marzo de 2009, fue vinculada a la empresa Flores Calima Ltda. a través de un contrato a término indefinido para realizar funciones de operaria.

8.2.2. Padece de síndrome del túnel carpiano y lesiones de hombro, enfermedades que han sido tratadas por la EPS Famisanar y le han generado una serie de incapacidades.

8.2.3. El 19 de noviembre de 2010, la empresa le comunicó su decisión unilateral de dar por terminado su contrato de trabajo. 8.2.4. Debido a su desvinculación laboral, su situación económica se encuentra seriamente afectada por cuanto el salario que devengaba constituía su único ingreso.

8.3. Oposición a la demanda El Juzgado Veintiuno Civil Municipal de Bogotá, mediante proveído del 27 de enero de 2010, admitió la demanda y corrió traslado a la empresa Flores Calima Ltda. para que ejerciera su defensa.

Mediante escrito dirigido al juez de primera instancia, Flores Calima Ltda., a través de apoderada, señaló: -La señora Olga Lucía Venegas Garzón, estuvo vinculada a la empresa por medio de un contrato de trabajo a término indefinido celebrado el 9 de marzo de 2009 para desempeñar el cargo de operaria, del cual fue despedida con justa causa, a partir del 19 de noviembre de 2010.

-La justa causa de despido consistió en que la trabajadora de forma reiterada y desafiante, puso en riesgo su integridad personal al desatender los procedimientos de seguridad industrial, a pesar de que la empresa le había suministrado todos los elementos para salvaguardar su bienestar. Prueba de ello es que la compañía ha sido certificada por diversas entidades internacionales en el correcto y cumplido manejo en las relaciones laborales, ambientales y sociales las cuales se adjuntan al presente escrito.

-La decisión de terminar el vínculo laboral fue consecuencia de las muchas faltas en que la trabajadora incurrió en el transcurso del año inmediatamente anterior. Ello significa que reincidió en la violación del reglamento interno de trabajo incumpliendo las obligaciones del trabajador contempladas en el régimen laboral colombiano.

-Conforme con lo anterior, el vínculo laboral finalizó porque la trabajadora incurrió en una justa causa de despido al incumplir continuamente con sus obligaciones. De ahí que dicha medida se torna legítima y eficaz.

-Respecto de las enfermedades que padece la señora Venegas Garzón, ninguna de ellas ha ocasionado pérdida de la capacidad laboral y hasta la fecha vienen siendo tratadas por la EPS Famisanar, entidad que las calificó como de origen común.

Así las cosas, la accionante se encuentra en plena capacidad para laborar, lo cual conforme a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, no puede ser considerada ni siquiera como discapacitada “moderada” , y por lo tanto no está amparada por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

-Para la fecha de retiro, esto es, el 19 de noviembre 2010, la demandante no se encontraba incapacitada. -Los únicos documentos que allegó la señora Venegas Garzón a la empresa fueron los resultados de una resonancia nuclear magnética de articulaciones de miembro superior, realizada el 3 de noviembre de 2010, y una radiografía de hombro efectuada, el 11 de noviembre del mismo año. No obstante, ninguno de estos documentos representa una restricción y/o recomendación médica, ni un dictamen de pérdida de capacidad laboral, ni una orden de reubicación, ni muchos menos denotan una incapacidad permanente y/o temporal.

Se advierte que la demandante entregó otros documentos a la empresa ocho después del retiro, sin que puedan considerarse, así las cosas, determinantes para señalar que su desvinculación es ineficaz.

-La señora Venegas Garzón alega estar en estado de indefensión, sin embargo omite advertir que es casada y que su esposo trabaja y colabora con la manutención de su hogar, por ende, no puede predicar que como consecuencia de su desvinculación se derivó una precaria situación económica.

-En este caso existe otro medio de defensa judicial para resolver la controversia planteada, esto es, la jurisdicción ordinaria laboral. 8.4. Pretensiones La señora Olga Lucía Venegas Garzón solicita que se ordene el amparo definitivo de los derechos fundamentales invocados y, en consecuencia, se ordene la reinstalación en el cargo que venía desempeñando.

8.5. Pruebas En el expediente reposan las siguientes pruebas: -Copia de la comunicación fechada 19 de noviembre de 2010 por medio de la cual Flores Calima Ltda. le informó a la señora Olga Lucía Venegas Garzón que decidió dar por terminado su contrato de trabajo por justa causa (Folio 1 del cuaderno principal).

-Copia de la historia clínica de la accionante en la Caja de Compensación Familiar CAFAM de fecha 31 de agosto de 2010 (Folio 3 del cuaderno principal).

-Copia de la interpretación de estudios de imaginología efectúa a la señora Venegas Garzón (Folio 4 del cuaderno principal de tutela). -Copia de solicitud de servicios en la IPS CAFAM por parte de la señora Olga Lucía Venegas Garzón (Folio 6 del cuaderno principal).

-Copia de la historia clínica de la señora Venegas Garzón emitida por el Área de Salud Ocupacional, el 17 de diciembre de 2010 (Folios 7-10 del cuaderno principal).

-Copia del informe de la junta quirúrgica de la IPS Cafam (Folio 12 del cuaderno principal). -Copia de la historia clínica de la señora Venegas Garzón en la IPS Crear Más Vida (Folio 13 del cuaderno principal).

-Copia del contrato laboral a término fijo inferior a un año celebrado el 9 de marzo de 2009 entre la señora Olga Lucía Venegas Garzón y Flores Calima Ltda. (Folios 17-23 del cuaderno principal).

-Copia del Otrosí al contrato de trabajo suscrito por Flores Calima Ltda. y la señora Olga Lucía Venegas Garzón (Folio 24 del cuaderno principal).

-Copia de las afiliaciones de la señora Venegas Garzón al sistema de seguridad social y del pago de los aportes a salud, pensión y ARP (Folios 30-35 del cuaderno principal).

-Copia de la liquidación del contrato laboral de la señora Venegas Garzón (Folio 36 del cuaderno principal). -Copia de la consignación en depósito judicial de la liquidación final del contrato por valor de $900.116.oo pesos (Folio 37 del cuaderno principal).

-Copias de diversos llamados de atención efectuados a la señora Venegas Garzón el 3 de noviembre de 2009, 18 de enero, 15 de abril, 30 de abril, 9 de junio, septiembre 17, septiembre 22 de 2010 y de las diligencias de descargos (Folios 40-61 del cuaderno principal).

-Copia de la Resolución Nº 003364 del 29 de octubre de 2008 “por la cual se aprueba el reglamento interno”. -Copia del reglamento interno de la empresa Flores Calima Ltda. (Folios 68-92 del cuaderno principal) -Copia de las certificaciones que ha recibido la empresa Flores Calima Ltda. (Folios 93-95 del cuaderno principal).

-Copias de las incapacidades concedidas por la EPS Famisanar a la señora Venegas Garzón (Folios 120-140 del cuaderno principal). -Copia de la historia clínica de la señora Olga Lucía Venegas en el Hospital Divino Salvador de Sopó (Folio 141 del cuaderno principal).

II. DECISIONES JUDICIALES 1. Expediente T-2.986.734 1.1. Sentencia de primera instancia El Juzgado Dieciocho Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Cali, mediante sentencia del 29 de noviembre de 2010, decidió tutelar los derechos fundamentales invocados como vulnerados por la señora Omaira Angulo con fundamento en las siguientes razones:

-La señora Omaira Angulo hace parte de aquellas personas a las que según la jurisprudencia constitucional debe brindárseles una especial protección debido a su estado de debilidad manifiesta no porque se encuentre discapacitada sino en atención a los quebrantos de salud que viene presentando desde el 14 de julio de 2008, situación que le generó una incapacidad de tres días y múltiples visitas al médico de su EPS.

“…este despacho concluye que al momento en que la trabajadora fue notificada de la decisión de dar por terminado el vínculo laboral que sostenía con la entidad demandada esta ya presentaba quebrantos de salud y del cual era conocedor su empleador, [pues] conocía de su estado de debilidad manifiesta, ante las constantes visitas al médico de su EPS…” -Precisamente en una de las visitas médicas, específicamente, la del 22 de junio de 2010 en la que fue valorada en el área de fisiatría, se le diagnosticó a la señora Angulo, lumbalgia mecánica, síndrome mistral lumbo. Además, en las incapacidades allegadas, se indicó como diagnóstico, entre otros, marcha antálgica, dolor localizado, ruptura de menisco interno, lo que permite concluir con meridiana claridad que no podía continuar la función que desempeñaba en el hogar del anciano Cristo Señor de la Vida como manipuladora de alimentos de conformidad con la declaración rendida por la accionante en la ampliación de la demanda, no podía continuarla. Así mismo, se colige que se encontraba enferma al momento de producirse su desvinculación laboral para lo cual era necesario la autorización de la Oficina de Trabajo.

-Estos hechos no fueron desvirtuados por la cooperativa accionada y en la contestación de la demanda de tutela, tampoco indicó las razones jurídicas en las que fundamentó la desvinculación de la accionante.

-Por consiguiente, este despacho observa que la empresa demandada vulneró los derechos fundamentales a la seguridad social y la estabilidad laboral reforzada de la accionante al dar por terminado su vínculo laboral sin tener en cuenta su estado de salud. En consecuencia, se ordena a la Cooperativa de Trabajo Asociado Solidaridad Empresarial el reintegro de la demandante y el pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

1.2. Impugnación La parte demandada impugnó el fallo proferido por el Juzgado Dieciocho Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Cali por las siguientes razones:

-En el caso de la señora Angulo no hay ningún certificado expedido por autoridad competente que de cuenta de su discapacidad y el hecho de que haya asistido periódicamente a controles médicos no la califica como sujeto de especial protección por su debilidad manifiesta.

-En el plenario solo se allega una incapacidad por tres días del 21 al 23 de agosto de 2008. Ello demuestra que durante los dos años posteriores al accidente de trabajo no le fue concedida otra incapacidad, luego no es posible predicar que se halle en estado de debilidad manifiesta por sus condiciones de salud.

-El juzgador no puede arrogarse el conocimiento científico y concluir de manera subjetiva, sin el concepto médico definitivo, que una persona se encuentra enferma y en condición de debilidad manifiesta menos aún, cuando no existe la convicción absoluta de tal aserto, como sucede en este caso, en el que la historia clínica está ilegible.

-La señora Angulo, efectivamente, sufrió un accidente laboral cuando ejercía sus labores, el 14 de julio de 2008, pero fue tan fútil que hasta el 20 de agosto siguiente, lo comunicó a la empresa, fecha en la que fue reportado a la ARP SURATEP.

-De acuerdo con la historia clínica allegada al expediente, se puede concluir que la señora Angulo desde antes del siniestro señalado venía siendo tratada por lumbalgia y aunque no es relevante el origen de la contingencia que padece para gozar de una estabilidad laboral reforzada, en este caso, sí es indicativo de la mala fe con la que actúa la demandante al pretender atribuir dicha enfermedad al accidente de trabajo.

-La estabilidad laboral reforzada se predica de una clase especial, limitada y expresa de personas que, debido a las afecciones de salud que padecen, se encuentran verdaderamente limitadas según conceptos y valoraciones médicas.

-El fallo de instancia no hace alusión a la jurisprudencia constitucional según la cual, en aplicación del principio de solidaridad, las entidades prestadoras de los servicios de salud deberán atender a las personas que han iniciado un tratamiento o tengan un asunto pendiente de solución en relación con sus condiciones de salud, no obstante, dejen de aportar como consecuencia de la finalización del vínculo con la entidad para la cual prestaban sus servicios.

-El a quo presumió que la desvinculación de la trabajadora asociada fue consecuencia de la enfermedad que ella presuntamente padece pero en realidad se produjo ante la imposibilidad económica de sostener el puesto de la accionante de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 de los estatutos de la cooperativa, lo cual le fue informado en la comunicación calendada el 28 de junio de 2010.

Dicho precepto establece que cuando el asociado no pueda continuar desempeñando su trabajo en la cooperativa por razones ajenas a su voluntad, perderá dicha calidad. Entre estas consideraciones se encuentra precisamente la supresión por parte de la cooperativa del puesto de trabajo que desempeña el trabajador asociado, ante la imposibilidad económica de sostenerlo.

Además en los convenios de trabajo asociado que se suscriben, voluntariamente, se establece en una de sus cláusulas que cualquiera de las partes tiene la facultad de darlo por terminado avisando oportunamente a la otra, con por lo menos un (1) día de antelación.

En este caso, la cooperativa avisó con 28 días de antelación a la trabajadora asociada sobre la desvinculación. -El a quo , sin tener en claro el tipo de contrato que existía entre las partes decidió la controversia sometida a su consideración, desconociendo que según los postulados de la Ley 79 de 1988 art. 59, las cooperativas de trabajo asociado no se rigen por la legislación laboral sino por sus propios estatutos, reglamentos internos y convenios.

-El pago de la indemnización no procede porque la desvinculación de la señora Angulo no se produjo por razón de una presunta limitación, condición sine qua non para que proceda el pago de la misma sino por la supresión por parte de la cooperativa del puesto de trabajo de la asociada.

1.3. Sentencia de segunda instancia El Juzgado Sexto Penal del Circuito de Cali, mediante sentencia del 31 de enero de 2011, decidió revocar el fallo impugnado por las siguientes consideraciones:

-Al juez de tutela no le es permitido sustituir a la justicia ordinaria en su función de dirimir controversias de tipo laboral porque ello equivaldría a suplantar al juez a quien legalmente le está asignada la tarea de solucionar este tipo de conflictos.

Además, resultaría gravemente comprometida la función de administrar justicia si se permitiera que un mecanismo especial y extraordinario como la acción de tutela supliera los instrumentos y recursos ordinarios.

-El mecanismo de amparo tiene como finalidad la protección oportuna de los derechos fundamentales vulnerados o amenazados, lo cual en este caso no aconteció, por cuanto el ente accionado obró conforme con las competencias y reglamentos a los que se encuentra subordinado.

2. Expediente T-2.991.593 2.1. Sentencia de primera instancia El Juzgado Noveno Civil Municipal de Bogotá, mediante sentencia del 1 de febrero de 2011, consideró que la acción de tutela promovida por el señor Juan Carlos Bernal Sanabria contra la empresa Ajecolombia S.A., es improcedente por las siguientes razones:

-Al expediente no se allegó ninguna prueba que demuestre que el día 3 de diciembre de 2010, el señor Juan Carlos Bernal Sanabria se encontraba incapacitado, pues el certificado de incapacidad que se incorporó al plenario comprende el período del 6/12/10 al 15/12/10, luego al trabajador no se le terminó el contrato de trabajo en período de incapacidad.

-Si bien el despido del accionante por parte de Ajecolombia S.A., podría resultar injustificado, la empresa pagó al trabajador la indemnización que procede en estos casos por ministerio de la ley.

-El accionante cuenta en este caso con otro medio de defensa judicial, cual es la jurisdicción ordinaria. Dicha decisión no fue impugnada. 3. Expediente T-3.039.796 3.1. Sentencia de primera instancia El Juzgado Diecisiete Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, mediante providencia del 9 de marzo de 2011, negó el amparo solicitado por la señora Blanca Eduviges Camacho Bermúdez, al considerar que no obstante durante el período de prueba la accionante estuvo incapacitada laboralmente por el lapso de once días, ello no fue la causa de terminación del contrato de trabajo, ya que, esta obedeció a la potestad legal que tienen las partes para terminar el vínculo laboral sin implicaciones económicas indemnizatorias, pues en este período el empleador puede crear el perfil del trabajador que requiere la empresa, asunto que no es viable discutir a través de la acción de tutela sino ante la jurisdicción laboral.

Dicha decisión no fue impugnada por ninguna de las partes. 4. Expediente T-3.042.443 4.1. Sentencia de primera instancia El Juzgado Doce Civil Municipal de Medellín, mediante Sentencia del 20 de enero de 2011, negó el amparo solicitado por el señor Arlén Fabián López Sánchez, por las siguientes razones:

-La terminación del contrato de trabajo del señor López Sánchez no obedeció a su supuesta discapacidad porque aquella no fue acreditada. No existe dictamen rendido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez en la que se determine alguna discapacidad o invalidez del trabajador. Sólo se demostró que al demandante le fueron concedidas algunas incapacidades a raíz del accidente de trabajo en el que se vio involucrado.

-Al petente no se le notificó acerca de su desvinculación estando en incapacidad. -La empresa decidió terminar el contrato de trabajo durante el período de prueba, de conformidad con la posibilidad legal que tiene de adoptar dicha determinación.

-Como el trabajador no presenta ningún tipo de discapacidad o invalidez, el empleador no estaba obligado a contar con la autorización del Ministerio de la Protección Social para dar por terminado su contrato de trabajo.

-El presente caso debe ser dirimido ante la jurisdicción laboral y no requiere de la intervención del juez de tutela, pues no se acreditó la vulneración de ningún derecho fundamental.

4.2. Impugnación El apoderado judicial de la parte demandante impugnó el fallo de primera instancia por las siguientes razones: -Si bien el actor no se encuentra calificado por la Junta Nacional de Calificación y por ello no se ha determinado el porcentaje de pérdida de la capacidad laboral, esta situación no puede desconocer que el señor López Sánchez, se encontraba como consecuencia de su estado de salud en tratamiento médico y había sido citado para una valoración médica por parte de la ARP SURATEP.

-Para obtener la calificación por parte de la Junta Nacional de Calificación, previamente debe agotarse un proceso dispendioso ante la EPS o ARP y ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez. Como el accidente de trabajo en el que se vio involucrado el demandante ocurrió recientemente, resulta imposible exigirse el agotamiento de dicho trámite, pues aquel se encuentra en el tratamiento médico inicial.

-Dado que el señor López Sánchez había sufrido un accidente de trabajo y se encontraba en tratamiento médico, así no hubiere sido calificado por la Junta Nacional de Calificación, no era posible jurídicamente terminar su contrato de trabajo, así estuviera en período de prueba, pues se requería de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 la autorización previa del Ministerio de la Protección Social.

-En el período de prueba estipulado en este caso, la entidad accionada no tuvo oportunidad para conocer de las capacidades del trabajador en el desarrollo de sus funciones, pues este estuvo incapacitado durante varios días con motivo de un accidente de trabajo ocasionado por labores a que fue obligado por el empleador a realizar sin la capacitación, ni los elementos de seguridad pertinentes. Es más, obra en el plenario constancia de recomendación médica consistente en no ocupar al trabajador en labores que requieran esfuerzo y la empresa desconoció esta sugerencia.

-Es necesario que se analice el concepto de mínimo vital en este caso, pues se trata de una persona de 33 años de edad que requiere para su realización personal sentirse útil y productivo ante la sociedad, porque si bien el demandante, presuntamente posee los elementos necesarios para su manutención con su familia no por ello se siente realizado en su medio social.

4.3. Sentencia de segunda instancia El Juzgado Noveno Civil del Circuito de Medellín, mediante providencia del 2 de marzo de 2011, confirmó el fallo impugnado al considerar que la acción de tutela no es el mecanismo establecido para el reintegro laboral, pues no se configuran los requisitos de inminencia y gravedad que harían impostergable la toma de medidas de protección en cabeza del juez constitucional para evitarle al accionante un daño irreparable, toda vez que la afección que padece “LUMBAGO NO ESPECIFICADO” como consecuencia del accidente de trabajo, sólo le ha generado unas incapacidades transitorias sin que tenga una disminución definitiva.” En relación con la presunta afectación del mínimo vital, del material probatorio allegado al expediente, no se deriva una situación que permita

presumir la afectación de este derecho, ya que como él mismo lo expuso en su declaración, no tiene personas a su cargo y su subsistencia por ahora la deriva de su grupo familiar conformado por sus padres y una hermana.

5. Expediente T-3.045.131 5.1. Sentencia de primera instancia El Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Flandes, mediante providencia del 23 de febrero de 2011, negó el amparo solicitado por el señor Alberto Rondón Pava al considerar que la empresa Temporales Uno-A S.A., desconocía en el momento de contratarlo las condiciones médicas que padece. Una vez conoció el verdadero estado del trabajador procedió a reubicarlo.

La terminación del vínculo no fue consecuencia de la condición física del trabajador sino por la configuración de una causa legal de terminación de contrato, cual es la finalización de la obra o labor contratada.

-El contrato de suministro celebrado entre las empresas accionadas fue estipulado para una duración de seis meses. Así, al no advertirse continuidad en dicha relación contractual, no era menester prolongar el vínculo laboral con el trabajador.

-Si bien el demandante hace referencia a la vulneración del mínimo vital como consecuencia de la terminación de su vínculo laboral, a través de la tutela no se puede establecer la afectación de este derecho con la sola afirmación de la misma.

-En este caso no se cumplió con el principio de la inmediatez, toda vez que la solicitud de amparo fue presentada dos meses después de acaecidos los hechos que supuestamente dieron origen a la vulneración.

-Para resolver la controversia planteada en este caso, existe otro mecanismo de defensa judicial, esto es la jurisdicción ordinaria laboral. 5.2. Impugnación La parte demandante impugnó el fallo proferido en primera instancia, bajo las siguientes consideraciones:

-En el expediente obra el dictamen de pérdida de capacidad laboral de fecha 24 de octubre de 2003 en la que se establece una incapacidad permanente parcial de 37,20% de origen laboral, situación que lo hace merecedor de una estabilidad laboral reforzada.

-Antes de la desvinculación, informó a las empresas accionadas acerca de la discapacidad que padece. Por ello, era necesario para dar por terminado su contrato de trabajo, la autorización previa del Ministerio de la Protección Social.

-Desde el año 2008 viene ocupando el cargo de operario de la planta de tratamiento de agua potable del acueducto y celaduría, como se acredita con las minutas de los años 2008, 2009 y 2010.

5.3. Sentencia de segunda instancia El Juzgado Primero Civil del Circuito de Espinal, mediante providencia del 16 de marzo de 2011, confirmó el fallo impugnado por las mismas razones expuestas en la primera instancia.

6. Expediente T-3.048.045 6.1. Sentencia de primera instancia El Juzgado Treinta y Seis Civil Municipal de Bogotá, mediante providencia del 30 de marzo de 2011, negó el amparo de los derechos del señor Leonardo Buitrago Quintero, por las siguientes razones:

-En este caso existe otro medio de defensa judicial, esto es, la jurisdicción ordinaria laboral. -Es improcedente el amparo solicitado en forma transitoria porque no se acredita la existencia de un perjuicio irremediable.

-Tampoco se advierte la violación de los derechos fundamentales invocados. El mínimo vital se encuentra garantizado con el pago de la indemnización por parte de la accionada y no se advierte vulnerado el derecho a la seguridad social, pues la EPS a la cual se encuentra afiliado el señor Buitrago Quintero debe prestarle los servicios médicos hasta finalizar el tratamiento iniciado.

-La terminación del contrato de trabajo, tuvo origen en la causal prevista en el numeral 15, del literal a), del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, conforme con la cual es justa causa para terminar unilateralmente la vinculación laboral, el que hubiese transcurrido un período de incapacidad igual a 180 días continuos.

Dicha decisión no fue impugnada. 7. Expediente T-3.060.850 7.1. Sentencia de primera instancia El Juzgado Treinta y Cuatro Civil Municipal de Bogotá, mediante providencia del 22 de febrero de 2011, concedió el amparo solicitado por la señora Gloria Inés Cubides Gutiérrez por las siguientes razones:

-Pese a que la accionante no ha sido calificada como discapacitada, es evidente que la aqueja una enfermedad que afecta su desempeño laboral y la cual era de pleno conocimiento de su empleador, quien no atendió su deber de reubicarla en un cargo acorde con su situación, sino que por el contrario, procedió a terminar el contrato de trabajo sin adelantar el trámite propio para ello, desconociendo el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora Cubides Gutiérrez.

-No obstante que la empresa accionada justificó la terminación del contrato de trabajo de la demandante en el vencimiento del plazo fijo pactado, lo cierto es que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también comprende a quienes laboran en el marco de tales contratos.

-La situación de la señora Cubides Gutiérrez se ve agravada ante el hecho de que aún no se ha determinado su grado de discapacidad o el origen de la enfermedad, dificultándose así la determinación de un posible derecho de pensión de invalidez que pudiera acceder.

-Negarle a la demandante el derecho a la estabilidad laboral reforzada implicaría, atentar con la posibilidad de continuar el tratamiento médico que requiere y de igual forma, transgredir su derecho al mínimo vital, toda vez que por su estado de salud, le resulta difícil ubicarse laboralmente.

7.2. Impugnación La parte demandada impugnó el fallo proferido en primera instancia, en síntesis, por las siguientes razones: -La acción de tutela no procede de manera general para resolver controversias laborales, sino como un mecanismo subsidiario de defensa. De ahí que en este caso resulta improcedente que un juez diferente al laboral y por fuera de un proceso ordinario, admita un reintegro que no está soportado en norma alguna, sino en criterios jurisprudenciales, puramente auxiliares.

-El contrato de trabajo de la señora Cubides Gutiérrez terminó por vencimiento del plazo y, no por un presunto estado de discapacidad, que no se puede predicar de la simple escoliosis y lumbalgia crónica que padece. Por ello, no es posible circunscribir esos padecimientos dentro de la discapacidad establecida en la Ley 361 de 1997.

7.3. Sentencia de segunda instancia El Juzgado Treinta y Uno Civil del Circuito de Bogotá, mediante providencia del 8 de abril de 2011, revocó el fallo proferido en primera instancia arguyendo lo siguiente:

-De la verificación de los hechos indicados en el escrito de tutela y de las pruebas allegadas, emerge palmario la improcedencia de la presente acción, por cuanto el asunto ventilado es de carácter eminentemente laboral, que debe ser dirimido por otra autoridad judicial en todo caso diferente a la jurisdicción constitucional.

-No es posible que el juez de tutela proteja el derecho a la estabilidad laboral reforzada, porque para ello debe demostrarse que las condiciones de salud del empleado dificultan el desempeño regular de sus labores y que fue por esta razón que ocurrió la desvinculación laboral, circunstancia que en este caso no se presenta, toda vez que de las pruebas allegadas al plenario no se colige que la enfermedad que padece la demandante produzca tan graves síntomas que le impidan seguir desarrollando su actividad. Tampoco puede predicarse una limitación física, discapacidad o minusvalidez de la trabajadora que hiciera necesaria la autorización del Inspector del Trabajo para efectos de terminar el contrato de trabajo.

-Según la EPS Cruz Blanca la demandante se encuentra en período de protección laboral, por lo que tiene asegurado la prestación del servicio de salud hasta el mes de mayo de la presente anualidad, tiempo en el cual podrá no sólo adelantar las acciones legales para ventilar la controversia surgida a raíz de la terminación del contrato laboral y determinar el

origen de su enfermedad sino para iniciar también el trámite de afiliación al régimen subsidiado de salud y así asegurar la continuación en la prestación del servicio de salud.

8. T-3.064.179 8.1. Sentencia de primera instancia El Juzgado Veintiuno Civil Municipal de Bogotá, mediante providencia del 7 de febrero de 2011, negó el amparo solicitado por la señora Olga Lucía Venegas Garzón al considerar que existe otro mecanismo de defensa judicial y que la accionante no demostró la existencia de un perjuicio irremediable que permita la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio.

8.2. Impugnación La parte demandante impugnó el fallo proferido en primera instancia por las mismas razones expuestas en el líbelo petitorio.

8.3 . Sentencia de segunda instancia El Jugado Veintitrés Civil del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 22 de marzo de 2011, confirmó el fallo impugnado reiterando las consideraciones expuestas en primera instancia.

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

2. Problema jurídico Corresponde a esta Sala de Revisión determinar si las entidades accionadas vulneraron los derechos fundamentales invocados por los señores: Omaira Angulo, Juan Carlos Bernal Sanabria, Blanca Eduviges Camacho Bermúdez, Arlén Fabian López Sánchez, Alberto Rondón Pava, Leonardo Buitrago Quintero, Gloria Inés Cubides Gutiérrez y Olga Lucía Venegas Garzón, al terminar los contratos de trabajo que habían suscrito, a pesar de las condiciones de salud en que se encontraban y sin la previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

Para tal fin, esta Sala se referirá, en primer lugar, a la jurisprudencia constitucional existente en relación con la procedencia de la acción de tutela para ordenar el reintegro laboral en los casos de trabajadores discapacitados, en segundo término, a la estabilidad laboral reforzada de las personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, para luego, finalmente, dar solución a los casos objeto de estudio.

3. Procedencia de la acción de tutela para ordenar el reintegro laboral en los casos de trabajadores discapacitados Reiteradamente la Corte ha señalado que, en principio, el mecanismo de amparo es improcedente para reclamar el reintegro laboral, [1] toda vez que el ordenamiento jurídico prevé para el efecto, acciones judiciales específicas cuyo conocimiento, ha sido asignado a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate.

No obstante, esta Corporación ha indicado que, de forma excepcional, la acción de tutela puede proceder, cuando se afecten derechos de personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de su condición económica, física o mental y, adicionalmente, en los casos en los cuales se predica el derecho a la estabilidad laboral reforzada, pues esta regla general debe ser necesariamente matizada en estos eventos.

[2] Precisamente, la Corte en la Sentencia T-198 de 2006, [3] en relación con la procedibilidad del recurso de amparo, señaló: “ En un primer término, debe observarse que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral frente a cualquier tipo de razones de desvinculación. En efecto, esta Corporación ha sostenido que solamente cuando se trate de personas en estado de debilidad manifiesta o aquellos frente a los cuales la Constitución otorga una estabilidad laboral reforzada, la acción de amparo resulta procedente”.

Bajo este contexto, esta Corporación ha señalado categóricamente que, en las situaciones de excepcionalidad señaladas, es necesario, en todo caso, para que proceda la acción de tutela, el demandante debe demostrar que el despido estuvo

ligado a su condición. Dicho en otros términos que existe un nexo causal entre la terminación del vínculo laboral y la enfermedad o discapacidad.

4. El derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Reiteración de jurisprudencia Según el artículo 13 superior todas las personas son iguales ante la ley, y el Estado debe garantizar las condiciones necesarias para que ese mandato sea real y efectivo.

De ahí que esta Corporación, haya interpretado que: “el principio de igualdad deja de ser un concepto jurídico de aplicación formal, para convertirse en un criterio dinámico, que debe interpretarse de conformidad con las circunstancias particulares que rodean a cada persona, pretendiendo con ello el logro de una igualdad material y no formal .

” [4] Así mismo, se establece en el mencionado precepto constitucional que las personas que por su condición económica, física o mental, se hallen en un estado de debilidad manifiesta, gozan de una especial protección constitucional por parte del Estado.

Ahora bien, según la jurisprudencia de la Corte, el compromiso que tiene el Estado para con las personas discapacitadas de conformidad con la Constitución, es doble, “ por una parte, debe abstenerse de adoptar o ejecutar cualquier medida administrativa o legislativa que lesione el principio de igualdad de trato ;

por otra, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades, debe remover todos los obstáculos que en los ámbitos normativo, económico y social configuren efectivas desigualdades de hecho que se opongan al pleno disfrute de los derechos de estas personas, y en tal sentido, impulsar acciones positivas .” [5] (Subrayado fuera del texto original) En armonía con lo anterior, el artículo 47 de la Carta Magna, dispone que el Estado debe gestionar una política de previsión, rehabilitación e integración social encauzada a que los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, reciban la atención especializada que necesitan.

Bajo esta perspectiva, la Constitución en el artículo 53 consagra, que uno de los principios mínimos que debe orientar las relaciones laborales, es la estabilidad en el empleo y la garantía de la seguridad social. Acorde con este mandato, el artículo 54 Superior, señala que es una obligación del “Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud” .

Respecto de las acciones afirmativas, este Tribunal ha afirmado que son aquellas que tienen como propósito defender a ciertas personas o grupos para suprimir o aminorar sus desigualdades a nivel social, cultural, económico o histórico que los afectan y procurar que los miembros de un grupo discriminado tengan una mayor representación en el marco político o social.

[6] Precisamente, de las acciones afirmativas a favor de las personas que padecen limitaciones físicas o mentales, la Corte ha establecido que se deriva una estabilidad laboral reforzada, la cual implica: (i) el derecho a permanecer en el empleo; (ii) no ser despedido por causa de la situación de vulnerabilidad; (iii) permanecer en el empleo hasta que se requiera y hasta tanto no se configure una causal objetiva que obligue la terminación del vínculo; y (iv) que la correspondiente autoridad laboral autorice el despido o la terminación del contrato, con fundamento en la previa verificación de la ocurrencia de la causal que se alega para finiquitar el contrato laboral, so pena de que el despido se considere ineficaz.

[7] Precisamente, el legislador en relación con la estabilidad laboral reforzada de personas con limitaciones, estableció una serie de garantías que tiene como propósito, permitir que estas personas ingresen a la actividad laboral y asegurar que sus limitaciones no se constituyan en causales para que sean excluidas de la misma.

En efecto, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, mediante el cual se establecieron los mecanismos de integración social para personas en condición de discapacidad, señala:

"… 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." Cabe precisar que la Corte, se pronunció en sede de control abstracto, respecto de éste último inciso declarándolo exequible de manera condicionada mediante la Sentencia C-531 de 2000, [8] en el entendido de que el despido no se considera eficaz, así se haya efectuado el pago de la indemnización al trabajador discapacitado, si previamente no ha mediado la autorización de la Oficina de Trabajo. En esta medida, la indemnización se constituye en una sanción para el empleador, mas no en la posibilidad para éste de despedir sin justa causa a un trabajador discapacitado.

[9] Así mismo, este Tribunal, en sede de control concreto, en Sentencia T-198 de 2006 [10] , señaló que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 contiene una protección laboral reforzada que se proyecta en dos ámbitos:

-Un ámbito positivo, que supone la prohibición de que las limitaciones físicas o mentales de un trabajador se constituyan en la causa para su desvinculación laboral, a menos que dicha limitación sea incompatible con el cargo que va a desempeñar.

-Y uno negativo, conforme con el cual ninguna persona discapacitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que exista autorización de la Oficina de Trabajo. No obstante, quienes hayan sido desvinculados por este motivo, tendrán derecho a una indemnización, sin perjuicio de las demás prestaciones a que hubiere lugar, de acuerdo con lo establecido en las normas correspondientes.

Resulta de vital importancia, destacar que para la Corte, están amparadas por la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, [11] tanto las personas que tienen la condición de discapacitadas de acuerdo con la calificación efectuada por los organismos competentes, como aquellas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, ya sea por la ocurrencia de un evento que afecte sus condiciones de salud, o de una limitación física, sin importar si ésta tiene el carácter de accidente, enfermedad profesional, o de origen común , ni si es de carácter transitorio o permanente.

Precisamente, la Corte frente al particular dijo: [12] "* En la actualidad el ordenamiento jurídico colombiano distingue entre trabajadores discapacitados calificados como tales por las normas legales [13] , frente a los trabajadores que sufren una disminución en su condición física durante la ejecución del contrato de trabajo, quienes a partir de lo dispuesto en el artículo 13 Superior, exigen una protección especial por parte del Estado dada su situación de debilidad manifiesta [14] .

* El alcance y los mecanismos legales de protección - en cada caso - son distintos, en primer lugar, porque la Ley 361 de 1997, en su artículo 26, consagra un sistema de estabilidad laboral reforzada y, en segundo término, porque la protección de los trabajadores en situación de debilidad manifiesta se deriva de la aplicación inmediata de la Constitución junto con algunas normas de rango legal que constituyen el denominado sistema normativo integrado [15] .

* Por ello, en tratándose de trabajadores puestos en circunstancias de debilidad manifiesta, el juez de tutela puede, al momento de conferir el amparo constitucional, identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y, a su vez, goza de un amplio margen de decisión para

proteger el derecho fundamental amenazado o vulnerado. Esto significa, en otras palabras, que la protección laboral de los trabajadores que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no depende de una calificación previa que acredite su condición de discapacitados, sino de la prueba de las condiciones de salud que impidan o dificulten el desempeño regular de sus labores.

* Con todo, el alcance constitucional de la protección especial depende de la exigibilidad de la carga impuesta al empleador. De suerte que, como regla general, le corresponde al empleador reubicar a los trabajadores en estado digno y acorde con sus condiciones de salud, en atención al carácter vinculante del principio constitucional de solidaridad. Sin embargo, 'el empleador puede eximirse de dicha obligación si demuestra que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplirla' [16] (…)" En diversas oportunidades, la Corte, aplicando la jurisprudencia constitucional referida, ha protegido el derecho de las personas con limitaciones, independientemente de la calificación o no de su discapacidad, a no ser discriminadas en el ámbito laboral como consecuencia de sus condiciones de salud y ha señalado que debe brindárseles un trato especial.

Ahora bien, t al y como quedó expuesto, la protección a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que se encuentren en situación de debilidad manifiesta, por causa de una disminución en la capacidad física o mental, comprende, en primer lugar, la prohibición impuesta al empleador de dar por terminado el contrato de trabajo en razón de dicha discapacidad y en segundo término, la reubicación si se requiere, hasta tanto no se verifique una causal objetiva para su desvinculación previa comprobación de la misma por parte de la autoridad laboral competente.

Precisamente, el derecho a la reubicación, según esta Corporación, ha sido entendido como el privilegio que tiene el trabajador de que le sean asignadas funciones conforme con su disminuida condición física derivada de una enfermedad y mientras logra una plena mejoría ello con el fin de potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente.

[17] La aplicación del principio de solidaridad, explica la obligación del empleador de reubicar al trabajador que tiene una discapacidad o una incapacidad física o mental, en una actividad digna y conforme con su estado de salud, salvo que demuestre que "existe un principio de razón suficiente que lo exonera de cumplirla".

[18] Lo anterior, por cuanto según este Tribunal, el derecho a la reubicación laboral tiene diversas implicaciones, según el ámbito en el que se aplique, razón por la cual es necesario analizar, una serie de elementos, con el fin de establecer si dicha medida excede la capacidad del empleador o impide el desarrollo de su actividad, pues en estos casos, este derecho debe ceder ante el interés legítimo del empleador, debiendo en todo caso informar al trabajador esa circunstancia y brindarle la posibilidad de proponer soluciones razonables.

En esta medida, deberá examizarse, para determinar si el reintegro es viable: la clase de labores encomendadas al trabajador; la naturaleza jurídica del empleador, y las condiciones de la empresa y/o capacidad del empleador para realizar los movimientos de personal.

La Corte en la Sentencia T-1040 de 2001, [19] frente al tema dijo: "Por supuesto, el alcance constitucional de la protección especial depende de la exigibilidad de la carga impuesta al empleador. En situaciones como éstas, en principio corresponde al empleador reubicar al trabajador en virtud del principio constitucional de solidaridad, asegurándole unas condiciones de trabajo compatibles con su estado de salud, para preservar su derecho al trabajo en condiciones dignas. Sin embargo, el empleador puede eximirse de dicha obligación si demuestra que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplirla.

En efecto, el alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho. Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la

reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador.

Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación".

[20] Así mismo, este Tribunal ha señalado que en algunos eventos, la reubicación laboral como consecuencia del estado de salud del trabajador, implica no solamente el simple cambio de labores, sino también la proporcionalidad entre las funciones y los cargos previamente desempeñados y los nuevos asignados, así como el deber del empleador de otorgar la capacitación necesaria con el propósito de que las nuevas tareas puedan ser desarrolladas adecuadamente.

[21] Otros asuntos que debe abordar la Sala antes de resolver el problema jurídico planteado, son los relacionados con el significado y efecto de las relaciones que se presentan en casos como los que se analizan como cuando el trabajador es contratado a través de un contrato de obra o labor determinada, el asociado celebra un convenio asociativo y la vinculación se realiza a través una empresa de servicios temporales. Igualmente, se tratará lo concerniente a la facultad del empleador de terminar el contrato laboral a un trabajador con una incapacidad superior a 180 días.

5. Contrato a término fijo o cuya duración dependa de la obra o labor contratada De conformidad con el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, los contratos de trabajo podrán celebrarse por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada. De esta manera, se establece en general, el momento en el que ocurre el vencimiento o la terminación de la relación laboral, así que el vínculo subsiste mientras el empleador requiera de los servicios del trabajador o no se haya finalizado la obra para la cual fue contratado.

En relación con el derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando se trata de esta modalidad de contrato de trabajo, la Corte en la Sentencia T-1046 de 2008, [22] señaló:

"(…) la jurisprudencia constitucional ha reconocido que la simple finalización de un contrato laboral de tales características, arguyendo la culminación de la labor, no es una razón suficiente para dar por terminado un vínculo de esta naturaleza, en especial, si la empresa escudada en la finalización del contrato de obra, desconoce los requisitos legales para su terminación o finiquita un contrato bajo supuestos que denoten discriminación [23] .

Estas consideraciones resultan particularmente relevantes cuando se trata de la terminación de contratos laborales celebrados con personas en condiciones de debilidad manifiesta." En la sentencia transcrita, esta Corporación también destacó que el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no resulta suficiente para legitimar la determinación de un empleador de no renovar esa clase de contratos o darlos por terminado cuando: (i) subsiste la materia del trabajo, las causas que lo originaron o la necesidad del empleador; (ii) el trabajador ha cumplido efectivamente sus obligaciones contractuales; y (iii) se trate de una persona en una situación de debilidad. Por ello, el trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada, no puede ser desvinculado sin que exista una razón objetiva para terminar el vínculo laboral y medie la autorización de la oficina del trabajo, que respalde dicha decisión.

6. Las cooperativas asociativas de trabajo La cooperativa de trabajo asociado es una forma de organización solidaria, que brinda la posibilidad a varias personas de agruparse para acometer una actividad sin ánimo de lucro mediante el aporte de la capacidad laboral de sus integrantes.

El artículo 70 de la Ley 79 de 1998 "por la cual se actualiza la legislación cooperativa" señala que las cooperativas son " aquellas que vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios".

El artículo 3 del Decreto 4588 de 2006 " Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado" establece que la actividad de los cooperados, está " encaminada a efectuar

actividades económicas, profesiones o intelectuales con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados.” Por su parte, el término de cooperativa, según la Recomendación R193 de 2002 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la promoción de las cooperativas, debe interpretarse como: “ la asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común a través de una empresa de propiedad conjunta, y de gestión democrática.” De conformidad con lo expuesto, es posible colegir que las cooperativas de trabajo asociado mediante la agrupación de personas y el aporte de la capacidad de trabajo tienen como propósito la producción y ejecución de obras o la prestación de servicios, las cuales deberán prestarse dentro de los lineamientos establecidos en los estatutos y en la normatividad existente en la materia.

La Corte en la Sentencia C-211 de 2000, [24] además, de señalar las características sobresalientes de esta clase de organizaciones [25] recalcó que dada la entidad entre el asociado y el trabajador, la relación entre éste y la cooperativa no se regula en principio por el Código Sustantivo del Trabajo, sino por los estatutos que definen entre otras materias, el manejo y administración, su funcionamiento, el régimen de trabajo, seguridad social y compensaciones, el reparto de excedentes y todos los demás asuntos relacionados con el cumplimiento del objeto social.

[26] Con todo, esta Corporación ha enfatizado que la capacidad de autorregulación de las cooperativas de trabajo, comprende, el respeto por las garantías constitucionales que consagra la Constitución y la ley. De ahí que, estas organizaciones solidarias, en virtud de su autonomía configurativa no podrán contrariar los principios y valores superiores, ni infringir las normas que regulan los mínimos que deben comprender los contratos de asociación, pues se encuentran subordinadas a la vigilancia de las autoridades competentes.

[27] Específicamente, el artículo 7°, numeral 3 de Ley 1233 de 2008 señaló que cuando se use la organización solidaria de trabajo asociado para encubrir una relación laboral, no sólo se disuelve el vínculo cooperativo sino que también se deriva una responsabilidad solidaria entre la organización infractora y el tercero contratante en relación con las obligaciones prestacionales que causan a favor del trabajador.

Bajo este contexto, la jurisprudencia de este Tribunal ha precisado que si durante la ejecución del contrato de trabajo asociado, la cooperativa de trabajo asociado infringe la prohibición consistente en que estas organizaciones solidarias no pueden actuar como empresas de intermediación laboral, ni disponer del trabajo de sus asociados para suministrar mano de obra a terceros beneficiarios, o admitir que respecto de sus asociados se susciten relaciones de subordinación, se debe dar aplicación la legislación laboral, y no la legislación civil o comercial porque bajo estas hipótesis confluyen elementos esenciales que dan lugar a la existencia de un contrato de trabajo simulado por el contrato cooperativo.

Sobre el particular, esta Corporación en la Sentencia T-962 de 2008 [28] precisó que: “la facultad para contratar con terceros no es absoluta. En efecto, por expreso mandato legal, las cooperativas y precooperativas no podrán actuar como intermediarios laborales o empresas de servicios temporales.” Así las cosas, la intermediación modifica el vínculo cooperativo o, dicho en otras palabras, la relación horizontal que debe existir entre los asociados cooperados en una verdadera relación laboral pues el cooperado no ejerce sus funciones directamente en la cooperativa sino que presta un servicio a un tercero, quien le da órdenes y le impone un horario de trabajo, surgiendo así una clara relación de subordinación.

La Corte, en Sentencia T-445 de 2006 [29] respecto de las hipótesis fácticas los supuestos que permiten identificar la transformación de la relación entre los asociados cooperados en un contrato de trabajo, dijo:

“En relación con los elementos que pueden conducir a que la relación entre cooperado y cooperativa pase de ser una relación horizontal, ausente de subordinación, a una relación vertical en la cual una de la dos partes tenga mayor poder sobre la otra y por ende se configure un estado de subordinación, se pueden destacar diferentes elementos, como por

ejemplo (i) el hecho de que para que se produzca el pago de las compensaciones a que tiene derecho el cooperado éste haya cumplido con la labor en las condiciones indicadas por la cooperativa o el tercero a favor del cual la realizó; (ii) el poder disciplinario que la cooperativa ejerce sobre el cooperado, de acuerdo con las reglas previstas en el régimen cooperativo; (iii) la sujeción por parte del asociado a la designación [que] la Cooperativa [haga] del tercero a favor del cual se va a ejecutar la labor contratada y las condiciones en las cuales trabajará; entre otros." Conforme con lo expuesto, cuando se presenten estos supuestos u otros que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo, el juez de tutela debe proteger los derechos fundamentales del trabajador encubierto tras la calidad de asociado, y aplicar los principios del derecho laboral [30] y las demás garantías laborales consagradas en la Constitución Política.

7. Relaciones laborales en las empresas de servicios temporales Según la Ley 50 de 1990 reglamentada por el Decreto 4369 de 2006, la empresa de servicios temporales es aquella que contrata la prestación con terceros beneficiarios para colaborar de manera temporal en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales contratadas directamente por la empresa, la cual funge como su empleadora. La persona natural o jurídica que contrata los servicios se denomina usuario.

Conforme con la mencionada ley, los trabajadores vinculados a estas empresas que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las empresas de servicios temporales se denominan de "planta" y de "misión" son considerados, aquellos enviados por la empresa a las dependencias de los usuarios que tiene como objetivo cumplir la tarea o el servicio contratado por éstos cuando sea necesario reemplazar personal, en situaciones como: vacaciones, licencias, incapacidades por enfermedad o para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales en cosechas o en la prestación de servicios, por un término de 6 meses prorrogable hasta por 6 meses más.

[31] Servicios que se refieren a labores de carácter ocasional, accidental o transitorio. A los trabajadores en misión, se les aplica, en lo pertinente, las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del régimen laboral y tienen derecho a un salario ordinario, equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que ejecuten la misma labor, a los mismos beneficios que aquella tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo en lo relacionado con transporte, alimentación y recreación, a la compensación monetaria por vacaciones y primas de servicios proporcional al tiempo laborado, cualquiera que éste sea. En materia de salud ocupacional es responsable la empresa de servicios temporales.

Los contratos celebrados entre las empresas de servicios temporales y sus usuarios deberán extenderse por escrito y cumplir las especificaciones consagradas en el artículo 81 de la Ley 50 de 1990. El Ministerio de la Protección Social, al tener a su cargo el control y vigilancia de esas empresas, debe aprobar las solicitudes de autorización de funcionamiento, sus reformas y el reglamento interno.

De lo anteriormente expuesto, se concluye que quienes celebren un contrato de trabajo con una empresa de servicios temporales establecen con ella una relación de índole laboral de carácter subordinado, siendo esta su empleador para todos los efectos legales. Esta vinculación es radicalmente diferente de la que constituye dicha empresa con los usuarios, en la que se obliga a enviarle personal a cambio de un precio determinado para lo cual deberá vincular trabajadores a través de la modalidad contractual que se ajusta a la necesidad del servicio y duración de la misión.

Esta Corporación reiteradamente, ha reconocido el carácter laboral de la relación jurídica entre el trabajador y la empresa de servicios temporales, destacando que subsiste mientras el usuario requiera de los servicios del trabajador o haya finalizado la obra para la cual fue contratado. Igualmente, ha puntualizado que cuando el usuario requiera de la contratación permanente del servicio de los trabajadores en misión, debe acudir a otra forma de contratación diversa a la que se cumple a través de dichas empresas.

Con todo, según la Corte, la garantía de la estabilidad en el empleo abarca todas las modalidades de contratos, incluidos los que suscriben las empresas de servicios temporales, los cuales tienen, en principio, una vigencia condicionada al cumplimiento pactado o a la finalización de la obra. Ello, en razón de que el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores, sin diferenciar la naturaleza del vínculo contractual "en tanto lo que se busca es asegurar al empleado la certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera tal que este no quede expuesto, en forma permanente, a perder su trabajo y con el los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del empleador".

[32] Para este Tribunal, en todo caso, la calidad de empleador de la empresa de servicios temporales en relación con los trabajadores que envía en misión a las dependencias de los usuarios "brinda la debida seguridad a una y otros y principalmente en beneficio de la clase asalariada, pues, como la vinculación en primer termino se hace directamente con la empresa, la cual posteriormente remite al trabajador al usuario, era menester precisar responsabilidades y por lo tanto identificar al patrono, quien se incorpora a la categoría de contratista independiente prevista en el artículo 34 del C.S.T., lo cual no obsta para que a su vez surja la responsabilidad solidaria de los beneficiarios del servicio." [33] 8.

La facultad del empleador de terminar el contrato laboral a un trabajador con una incapacidad superior a 180 días El numeral 15, del literal a), del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, textualmente dispone:

"ARTÍCULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: A). Por parte del empleador:

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad".

Acorde con lo anterior, es justa causa para terminar unilateralmente por parte del empleador un contrato de trabajo, el que haya trascurrido un período de incapacidad del trabajador, por enfermedad, igual a 180 días continuos, sin que, de conformidad con conceptos médicos, fuere viable su recuperación. Este tema, ha sido objeto de diferentes pronunciamientos por parte de la Corte en sede de control abstracto [34] y control concreto [35] de constitucionalidad.

Específicamente, el precepto legal citado fue estudiado por esta Corporación en la Sentencia C-079 de 1996 [36] En esa oportunidad, la Corporación resolvió declarar " EXEQUIBLE el numeral 15° del literal a) del artículo séptimo del Decreto 2351 de 1965".

La Corte consideró que si bien la norma no era contraria al ordenamiento constitucional, "al terminar el período de incapacidad temporal dentro del término de los 180 días de que trata la norma materia de revisión, el empleador está en la obligación de reinstalar al trabajador en el cargo que desempeñaba si recupera su capacidad de trabajo, de manera que la existencia de una incapacidad parcial no constituye obstáculo para la reinstalación mencionada, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo.

De la misma manera, corresponde al empleador proporcionar al trabajador incapacitado parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes (artículo 16 del Decreto 2351 de 1965)".

Según este Tribunal, la norma citada, debe interpretarse conforme con el artículo 16 del Decreto 2351 de 1965, " Por el cual hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo" , que dispone que finiquitado el período de incapacidad temporal, el empleador tiene la obligación de reincorporar al trabajador en el empleo que ocupaba, si su estado de salud se ha reestablecido, y en consecuencia ha recuperado su capacidad laboral. En el evento en que el trabajador continúe

incapacitado parcialmente, deberá otorgarle un empleo acorde con su condición física, para lo cual deberá efectuar los cambios de personal que considere convenientes. El canon referido dispone:

“ARTÍCULO 16. Reinstalación en el empleo. Al terminar el período de incapacidad temporal, los patronos están obligados: a) A reinstalar a los trabajadores en los cargos que desempeñaban si recuperan su capacidad de trabajo. La existencia de una incapacidad parcial no será obstáculo para la reinstalación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo:

b) A proporcionar a los trabajadores incapacitados parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.

2. El incumplimiento de estas disposiciones se considerará como un despido injustificado”. Así mismo, este Tribunal ha considerado que el derecho a la reincorporación laboral tiene fundamento en el régimen de seguridad social en salud, previsto en la Ley 100 de 1993, en el que se reconoce el pago de incapacidades ocasionadas por enfermedad de origen general, en concordancia con el artículo 23 del Decreto 2463 de 2001, según el cual, “la solicitud de calificación de pérdida de capacidad laboral sólo podrá tramitarse cuando se haya adelantado el tratamiento y rehabilitación integral o se comprueba la imposibilidad de su realización, de manera que, si la enfermedad tiene recuperación, el trabajador tiene derecho a la reinstalación en el empleo”.

[37] Bajo esta perspectiva, la aplicación desmedida de la causal de terminación del contrato de trabajo, sin tener en cuenta si el trabajador al que se le han extendido incapacidades por un período superior a 180 días continuos, tiene posibilidades de recuperación, conforme con el concepto médico, tiene un efecto negativo enorme, por cuanto de una parte, se le desvincula del empleo que le proveía los recursos económicos para cubrir sus necesidades, y por otra, sin que hubiese reestablecido su salud surgen dificultades para continuar con su tratamiento.

Este Tribunal ha considerado que el sólo cumplimiento del período de 180 días continuos de incapacidad, no apareja como consecuencia la terminación unilateral de contrato por justa causa por parte del empleador, es decir, esta facultad no es absoluta ni puede ejercerse de forma irrazonable o indiscriminada, por cuanto a éste le incumbe la obligación de reincorporar a los trabajadores que han recuperado su salud, o reubicar a aquellos que presentan incapacidades parciales, según concepto médico.

[38] Precisamente, la Corte en la Sentencia T-279 de 2006, [39] consideró en relación con la terminación del contrato de trabajo, por justa causa, cuando se supera más de 180 días continuos de incapacidad, que “(i) el empleador no goza de la facultad plena de aplicar el artículo 7, numeral 15, del Decreto 2351 de 1965, pues, para aplicarlo debe dar cumplimiento del artículo 16 del mismo Decreto y de las otras disposiciones laborales, incluidos el Convenio 159 de la OIT y normas relacionadas con la obligación de reintegro; (ii) debe existir siempre el dictamen médico o calificación de la autoridad competente sobre la capacidad laboral, con el fin de conocer la situación personal del trabajador; (iii) el empleador y las entidades responsables del Sistema de Seguridad Social Integral deben obrar armónicamente entre sí, y, a su vez, con el trabajador, con el fin de que el empleado incapacitado no interrumpa ni el tratamiento ni el acceso a la atención médica, ni deje de percibir los medios de subsistencia, bien sea a través del salario, o de la pensión de invalidez, si a ella tiene derecho .” Ha sido reiterada la jurisprudencia de esta Corporación que ha considerado lesivo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, la igualdad y la seguridad social del trabajador cuando su desvinculación laboral se justifica en que cumplió un período de incapacidad laboral superior a 180 días continuos, negándose a reubicarlo en otro empleo.

La Corte en la Sentencia T-504 de 2008, [40] frente al particular señaló: “…entidades demandadas violaron los derechos invocados por el accionante como quiera que (i) lo desvincularon laboralmente mientras se encontraba incapacitado desconociendo su derecho a la estabilidad laboral reforzada, (ii) hicieron caso omiso de las recomendaciones de

reubicación elevadas por los médicos de salud ocupacional que atendieron al actor, (iii) superado el término de 180 días de incapacidad del accionante no adelantaron gestiones para procurar su rehabilitación y reintegración laboral, así como tampoco procuraron definir su estado de invalidez, de suerte que violaron el principio de solidaridad que les asiste frente a sujetos de especial protección, (iv) suspendieron el pago de las cotizaciones al sistema de seguridad social integral sin reparar en el estado de salud del actor y sin indagar sobre su posibilidad de ser reintegrado laboralmente, y (v) adoptaron medidas para superar el perjuicio que la liquidación de la Cooperativa la Paz irrogaba a los cooperados y al usuario del servicio, sin considerar dentro de las mismas la inclusión del accionante como beneficiario del reintegro." 9. Estudio de los casos concretos Con fundamento en las consideraciones y fundamentos expuestos anteriormente, esta Sala de Revisión determinará si las empresas Cooperativa de Trabajo Asociado Solidaridad Empresarial, Ajecolombia S.A., Farmatodo Colombia S.A., Inversiones de la Costa Pacífica S.A.,Temporales Uno-A S.A., Empresa de Servicios Públicos de Flandes, Quad Graphics Colombia S.A., Soplascol Ltda. y Flores Calima Ltda., vulneraron el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, entre otros, de los señores Omaira Angulo, Juan Carlos Bernal Sanabria, Blanca Eduviges Camacho Bermúdez, Arlén Fabian López Sánchez, Alberto Rondón Pava, Leonardo Buitrago Quintero, Gloria Inés Cubides Gutiérrez y Olga Lucía Venegas Garzón, al terminar unilateralmente sus contratos de trabajo, no obstante su deteriorado estado de salud y de no contar con el permiso de las autoridades laborales correspondientes.

En las consideraciones generales de esta providencia la Sala concluyó que en virtud del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, el trabajador con limitaciones físicas o mentales tiene derecho a: (i) conservar el empleo; (ii) no ser despedido por causa de su situación de vulnerabilidad; (iii) permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación y (iv) que la correspondiente autoridad laboral autorice el despido, previa verificación de la causal que se alega para finiquitar el contrato.

Igualmente, la Sala indicó que si en estos casos, se acredita que el despido o la no renovación de los contratos ocurrió sin la autorización de la autoridad laboral competente, el juez de tutela deberá presumir que el vínculo laboral fue terminado a iniciativa del empleador en razón del estado de salud del trabajador.

Conforme con lo expuesto, para la Sala, en los asuntos sometidos a revisión, las solicitudes de amparo son procedentes y deben prosperar en relación con la pretensión relativa a la reintegro, la cual fue esbozada por cada uno de los accionantes en sus demandas.

Lo anterior, por cuanto la Sala no comparte los criterios expuestos por los jueces de instancia, para denegar el amparo solicitado y según los cuales:

-La acción de tutela, en los casos planteados, era improcedente por incumplimiento del requisito de subsidiariedad previsto en el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991 por cuanto analizadas las circunstancias específicas en que se encontraban los demandantes -sujetos de especial protección por sus condiciones físicas y mentales- al momento de invocar la protección de sus derechos presuntamente vulnerados o amenazados, la acción constitucional resulta más eficaz que la acción judicial prevista en la jurisdicción ordinaria laboral.

En todos los casos, se acreditó que los accionantes se hallan en circunstancias de debilidad manifiesta, por sus condiciones de salud con ocasión de las distintas enfermedades que adolecen. Igualmente, se comprobó que la terminación de sus contratos de trabajo implicó la grave afectación de sus derechos fundamentales a la seguridad social y a la salud, como consecuencia de la desafiliación del sistema de salud y, por ende, la interrupción de los tratamientos médicos.

- Que están amparadas por la protección laboral prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 solamente aquellas personas que tienen la condición de discapacitadas de acuerdo con la calificación efectuada por los organismos competentes porque de acuerdo con reiterada jurisprudencia de la Corte dicha garantía comprende también a las que se

encuentran en condiciones de debilidad manifiesta ya sea por la ocurrencia de un evento que afecte sus condiciones de salud, o de una limitación física, sin importar si esta tiene el carácter de accidente, enfermedad profesional, o de origen común , ni si es de carácter transitorio o permanente.

-Que el empleador en todos los casos puede hacer uso de la facultad legal para dar por terminado el contrato de trabajo si paga la indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario consagrada en el inciso 2o.del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues de conformidad con la jurisprudencia de este Tribunal el despido o terminación del vínculo laboral no se considera eficaz, así se haya efectuado el pago de la misma, si previamente no ha mediado la autorización del Ministerio de la Protección Social, pues aquella se constituye en una sanción para el empleador que ha procedido en la forma descrita.

Ahora bien, para resolver el problema jurídico esbozado, se analizará, si la desvinculación de los demandantes por parte de las empresas accionadas obedeció a sus condiciones de salud, es decir, si las demandadas, incurrieron en un trato discriminatorio.

Dicha discriminación se comprueba cuando en el caso particular se acredite: -Que el demandante pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta;

-Que el empleador tenga conocimiento de tal situación; -Que se encuentre acreditado el nexo causal entre el despido o la terminación del contrato y las condiciones deplorables de salud del trabajador; y -Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta necesario.

9.1. T-2.986.734 Con base en las pruebas incorporadas al plenario, la Sala tiene por demostrado: -El 1 de febrero de 2007, la señora Omaira Angulo y la Cooperativa de Trabajo Asociado Solidaridad Empresarial celebraron, en principio, un convenio de trabajo asociado.

-El 14 de julio de 2008, se vio involucrada en un accidente de trabajo, al resbalar y caer al piso, el cual fue debidamente reportado a la ARP. Dicho siniestro, según la demandante le afectó ostensiblemente la región de la espalda baja.

-El 11 de septiembre de 2008, a la demandante le fue diagnosticado lumbago no especificado, según la ARP. -Seguros de Riesgos Profesionales Suramericana S.A., ARP Sura, antes Compañía Suramericana Administradora de Riesgos Profesionales y Seguros de Vida S.A., SURATEP S.A., le brindó a la señora Angulo las prestaciones asistenciales que requirió como consecuencia de este siniestro, entre las cuales se encuentran: consulta médica general, consulta de fisiatría, atención por urgencias, medicamentos, sesiones de fisiatría y el pago de una incapacidad por tres días.

-Por decisión unilateral, la Cooperativa de Trabajo Asociado Solidaridad Empresarial, a partir del 26 de julio de 2010, excluyó a la demandante como asociada y la retiró del puesto de trabajo que desempeñaba con fundamento en el artículo 35 de los estatutos que rigen a esta organización, que dispone lo siguiente:

“ARTÍCULO 35. RAZONES AJENAS A LA VOLUNTAD DEL ASOCIADO. Cuando el asociado no pueda continuar desempeñando su puesto de trabajo en la cooperativa por razones ajenas a su voluntad, perderá la calidad de asociado. El Consejo de Administración, de oficio o por solicitud expresa de parte interesada, formalizará su retiro. Se consideran razones ajenas a la voluntad del trabajador asociado que le imposibilitan continuar desempeñando su puesto de trabajo, las siguientes:

(…) 3. Supresión por parte de la cooperativa del puesto de trabajo que desempeña el trabajador asociado, ante la imposibilidad económica de sostenerlo.

(…)” -Es posible entender que en este caso, bajo la perspectiva de la figura del denominado “contrato realidad” se configuran los supuestos fácticos que dan lugar al surgimiento de una relación de intermediación laboral, no obstante,

que, aparentemente, el vínculo entre la demandante y la Cooperativa de Trabajo Asociado Solidaridad Empresarial, se encuadró en un convenio de asociación.

Para la Corte, las circunstancias que determinaron el desarrollo del vínculo entre las partes, permitieron la configuración de una relación que pugna con el plano de horizontalidad que se predica entre los extremos de un contrato de asociación, el cual impone que los dos sujetos actúen en un mismo nivel, determinado por los roles normativos .

Tal consideración, de manera general, surge a partir de lo siguiente: (i) lo manifestado por la petente y que no fue controvertido por la demandada, en el sentido de que prestaba sus servicios como manipuladora de alimentos en el hogar del anciano Cristo Señor de la Vida; (ii) la copia del CONVENIO DE TRABAJO ASOCIADO suscrito entre la accionante y la mencionada cooperativa, establece la forma de compensación mensual ordinaria que recibiría la señora Omaira Angulo; (iii) la duración del mencionado vínculo, estaba condicionado por el tiempo continuo o discontinuo de la ejecución del trabajo cooperativo de la asociada a favor de la cooperativa y según los requerimientos de los contratos que se celebren entre ésta y las empresas contratantes. Conforme con las inequívocas previsiones del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo "se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo" . En virtud de esta presunción debe darse aplicación a la consideración descrita ante la ausencia de prueba sobre el hecho contrario al que el legislador ha presumido. Bajo este contexto la organización solidaria dejó de actuar conforme con las normas que regulan el objeto social propio de las cooperativas de trabajo asociado y violó las prohibiciones consagradas en el artículo 17 del Decreto 4588 de 2006.

En efecto, el mencionado artículo textualmente dice: "Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado no podrán actuar como empresas de intermediación laboral, ni disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a usuarios o a terceros beneficiarios, o remitirlos como trabajadores en misión con el fin de que estos atiendan labores o trabajos propios de un usuario o tercero beneficiario del servicio o permitir que respecto de los asociados se generen relaciones de subordinación o dependencia con terceros contratantes.

Cuando se configuren prácticas de intermediación laboral o actividades propias de las empresas de servicios temporales, el tercero contratante, la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado y sus directivos, serán solidariamente responsables por las obligaciones económicas que se causen a favor del trabajador asociado." Partiendo de la consideración de que en el presente asunto estarían presentes los elementos característicos de una relación laboral y que, por ende, habría que darle alcance a todo lo que ello supone, la Sala advierte que no se tuvo en cuenta la situación de debilidad manifiesta de la demandante, producto de la afección en la zona de la espalda baja que le fue diagnosticada como lumbalgia y, en consecuencia, la estabilidad laboral derivada de ella.

Independientemente de que esta hubiera sido generada con anterioridad al accidente de trabajo, circunstancia en que se fundamenta la cooperativa demandada para señalar enfáticamente que de modo alguno desconoció los derechos fundamentales de la señora Angulo.

Para la Sala, la mencionada organización solidaria permitió que con respecto a una de sus asociadas se generara una relación de subordinación y dependencia con un tercero contratante y cuando decidió terminar tal relación no cumplió el procedimiento consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es decir, no medió autorización previa del inspector del trabajo, para que el despido pudiese tener eficacia. Lo anterior, por cuanto de la situación fáctica analizada, se vislumbran los elementos esenciales de una relación laboral encubierta bajo la modalidad de un contrato cooperativo.

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, revocará el fallo de fecha 31 de enero de 2011, proferido en segunda instancia por el Juzgado Sexto Penal del Circuito de Cali y, en su lugar, concederá el amparo de los derechos a la vida digna y la estabilidad laboral reforzada de la demandante. En consecuencia, ordenará a la Cooperativa de Trabajo Asociado Solidaridad Empresarial, por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha

efectuado, dentro del término de los tres (3) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que de cuenta de que es apta para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar a la señora Omaira Angulo, si ella está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud de la trabajadora, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

Así mismo, se ordenará a la Cooperativa de Trabajo Asociado Solidaridad Empresarial, que reconozca y pague a favor de la señora Omaira Angulo, una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para el cumplimiento de dicha orden, se debe precisar que el reconocimiento y pago de las prestaciones y demás emolumentos que se deriven del reintegro de la señora Omaira Angulo, podrán ser exigidos ante la jurisdicción ordinaria, pues, de acuerdo con los supuestos fácticos que fundamentan el presente caso y la jurisprudencia de la Corte, en principio, la acción de amparo constitucional resulta improcedente frente a una pretensión en ese sentido.

9.2. T-2.991.593 Del material probatorio allegado al expediente, se desprenden los siguientes hechos: -El señor Juan Carlos Bernal Sanabria, el 16 de julio de 2007, celebró un contrato individual de trabajo a término indefinido con Ajecolombia S.A. para desempeñar el cargo de montacarguista.

-Estando en ejecución el contrato de trabajo, empezó a padecer de fuertes dolores en la región lumbosacra, al decir del demandante, ocasionado por la función de montacarguista que cumplía en la empresa accionada por lo que debió acudir a Cruz Blanca EPS.

-Los médicos tratantes le diagnosticaron las siguientes enfermedades: “discopatía L4-L5 y L-5-S1, en L-4-L5 hay una hernia discal protuida central no comprensiva, en L5-S1 hay hernia discal central y posterolateral derecha extruida y migrada caudalmente que causa severa compresión del saco dural y de la raíz S1 derecha en el receso lateral y desplaza la raíz de S1 izquierda”, después de la práctica de varios exámenes como RX y RM de columna lumbosacra y electromiografía de aguja.

-El Área de Medicina Laboral de Cruz Blanca EPS mediante oficio fechado 7 de noviembre de 2010, [41] solicitó a la empresa una serie de documentos para estudio en primera instancia del origen de las enfermedades diagnosticadas al señor Bernal Sanabria.

-El 22 de noviembre de 2010, el Área de Medicina Laboral de Cruz Blanca EPS, [42] sugirió en el caso del señor Bernal Sanabria, las siguientes recomendaciones:

“(…) · PUEDE CONTINUAR POSTURA BIPEDA O SEDENTE (DE PIE O SENTADO) POR ESPACIO DE 2 HORAS Y ALTERNAR LA POSTURA POR ESPACIO DE 5 MINUTOS. · PUEDE REALIZAR ACTIVIDADES USUALES EVITANDO POSTURAS FORZADAS DE COLUMNA (AGACHARSE, ARRODILLARSE) O TORSIÓN DEL TRONCO PERMANENTEMENTE.

· PUEDE CONTINUAR CAMINANDO POR ESPACIO DE 1 HORA Y HACER PAUSAS POR ESPACIO DE 10 MINUTOS. · PUEDE REALIZAR ACTIVIDADES QUE REQUIERAN MANEJO DE CARGAS NO SUPERIORES A 12.5 KGS BIMANUAL.

· PUEDE SUBIR Y BAJAR ESCALERAS DE FORMA OCASIONAL DURANTE SU LABOR Y VIDA COTIDIANA NORMAL. · EXTENDER LAS PRESENTES RECOMENDACIONES A LAS ACTIVIDADES DE LA VIDA DIARIA.

· EVITAR POSICIONES DE FLEXIÓN DE LA COLUMNA MANTENIDAS NI REPETITIVAS. · ESTAS RECOMENDACIONES SE REALIZAN POR UN PERÍODO DE 12 MESES TENIENDO EN CUENTA LA CRONOCIDAD DEL DOLOR Y PARA PERMITIR CONTINUAR TRATAMIENTO POR ARP.” -Mediante comunicación del 3 de diciembre de 2010, el Jefe de Talento Humano de la empresa Ajecolombia S.A., le informó al demandante acerca de su decisión unilateral de dar por terminado el contrato de trabajo. Documento que fue remitido a través de correo certificado al día siguiente.

-Según Ajecolombia S.A., el contrato d e trabajo del señor Bernal Sanabria fue terminado con fundamento en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, en razón de que la empresa requirió hacer una reorganización administrativa, siendo necesario finalizar, no sólo el contrato laboral del demandante, sino también el de otro trabajador de la compañía.

[43] -Con fundamento en la reseña fáctica expuesta y las pruebas que obran en el expediente, la Sala infiere que la desvinculación del señor Juan Carlos Bernal Sanabria, por parte de su empleador, desconoció los derechos fundamentales invocados, por las siguientes razones:

(i) Cuando Ajecolombia S.A., tomó la iniciativa de poner fin al contrato de trabajo suscrito con el demandante, este se encontraba en condición de debilidad manifiesta por el serio deterioro en sus condiciones de salud debido a los problemas en la región lumbrosaca, diagnosticados como “discopatía L4-L5 y L-5-S1, en L-4-L5 hay una hernia discal protuída central no comprensiva, en L5-S1 hay hernia discal central y posterolateral derecha extruída y migrada caudalmente que causa severa compresión del saco dural y de la raíz S1 derecha en el receso lateral y desplaza la raíz de S1 izquierda” , en proceso de valoración por parte del Área de Medicina Laboral de Cruz Blanca EPS al momento de la terminación del contrato.

(ii) La discapacidad sufrida por el señor Bernal Sanabria era de conocimiento de su empleador, si se tiene en cuenta que la enfermedad se desarrolló durante la vigencia del vínculo laboral y frente a la cual, dentro del tratamiento propuesto por la EPS Cruz Blanca, se emitieron varias recomendaciones médicas, conocidas por la empresa el 25 de noviembre de 2010, antes de dar por terminado su contrato de trabajo.

A pesar de que al expediente no se allegó la supuesta incapacidad médica que según el accionante le fue concedida en la Clínica del Occidente al finalizar el día en que la empresa tomó la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo, esto es, el 3 de diciembre de 2010 y que permitiría categóricamente afirmar que su vínculo laboral finalizó estando el trabajador incapacitado, para la Sala, es claro que la entidad empleadora sí conocía el deteriorado estado de salud del señor Bernal Sanabria, quien tiene seriamente afectada la región lumbosacra como consecuencia de las múltiples enfermedades que padece y que de manera contundente afectan su capacidad física. En efecto, en el plenario sí consta que la empresa fue notificada, el 25 de noviembre de 2010, de las recomendaciones médico laborales que debían implementarse en la ejecución de las labores del demandante.

(iii) En el expediente no se incorpora ninguna prueba que revele que el empleador, no obstante conocer que el actor presentaba una disminución de su capacidad física, haya solicitado la autorización del Ministerio de la Protección Social, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para dar por terminado el contrato de trabajo desconociendo, como quedó reseñado en esta providencia, que se trataba de un sujeto de especial protección constitucional, respecto de quien se predica la garantía de una estabilidad laboral reforzada.

Para la Corte, en el presente caso, se presume que el contrato de trabajo del accionante fue terminado de manera unilateral por parte del empleador, en razón de las afecciones de salud que padece, con lo que se vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Lo anterior, por cuanto la empresa Ajecolombia S.A. tenía conocimiento de la afección del trabajador y no cumplió el procedimiento establecido en el inciso 1° del artículo 26 de la Ley 361 de

1997, según el cual ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo.

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, revocará el fallo no impugnado de fecha 1 de febrero de 2011 proferido por el Juzgado Noveno Civil Municipal de Bogotá y, en su lugar, concederá el amparo de los derechos a la vida digna y la estabilidad laboral reforzada del demandante. En consecuencia, ordenará a Ajecolombia S.A., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de los tres (3) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que de cuenta de que es apto para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar al señor Juan Carlos Bernal Sanabria, si él está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

Así mismo, se ordenará a Ajecolombia S.A., que reconozca y pague a favor del señor Juan Carlos Bernal Sanabria , una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para el cumplimiento de dicha orden, se debe precisar que el reconocimiento y pago de las prestaciones y demás emolumentos que se deriven del reintegro del señor Juan Carlos Bernal Sanabria, podrán ser exigidos ante la jurisdicción ordinaria, pues, de acuerdo con los supuestos fácticos que fundamentan el presente caso y la jurisprudencia de la Corte, en principio, la acción de amparo constitucional resulta improcedente frente a una pretensión en ese sentido.

9.3. Expediente T- 3.039.796 Del material probatorio allegado al expediente, se desprenden los siguientes hechos: -La señora Blanca Eduviges Camacho Bermúdez, el 11 de enero de 2011, celebró un contrato individual de trabajo a término indefinido con Farmatodo Colombia S.A. para desempeñar el cargo de auxiliar de farmacia.

-Estando en ejecución el contrato de trabajo, a comienzos de febrero de 2011, empezó a padecer de un prolongado y crónico dolor lumbar. Síntoma que inicialmente fue diagnosticado como lumbalgia no especificada y posteriormente como lumbalgia y ciática al irradiarse el malestar a la parte posterior de las extremidades inferiores, al decir de la accionante, provocado después de realizar la labor de aseo del establecimiento donde laboraba, actividad a la que inicialmente se opuso desarrollar por cuanto padece de una hernia discal desde el año 2009.

-A la accionante con ocasión de la enfermedad que padece le fueron concedidas varias incapacidades médicas. La parte demandante allegó al expediente las que continuación se relacionan:

Fecha de inicio Fecha de terminación Número de días 2011/02/07 2011/02/08 2 2011/02/08 2011/02/16 9 2011/02/17 2011/02/23 7 -Según, Farmatodo Colombia S.A., acudió a la posibilidad legal que tiene el empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo dentro del período de prueba.

Con fundamento en la reseña fáctica expuesta y las pruebas que obran dentro del expediente, la Sala infiere que la desvinculación de la señora Blanca Eduviges Camacho Bermúdez por parte de su empleador, la empresa Farmatodo Colombia S.A., constituye un grave desconocimiento de los derechos fundamentales reclamados, por las siguientes razones:

(i) Cuando la empresa accionada, tomó la iniciativa de poner fin a su contrato de trabajo, la señora Camacho Bermúdez se encontraba en condición de debilidad manifiesta por el menoscabo en su estado de salud como consecuencia de un prolongado y agudo dolor en la región lumbar que posteriormente se reflejó también en la parte posterior de sus extremidades posteriores. Por este síntoma a la trabajadora le fue diagnosticado, inicialmente un lumbago no especificado y posteriormente lumbago y ciática.

(ii) La discapacidad sufrida por la señora Camacho Bermúdez era suficientemente conocida por la empresa Farmatodo Colombia, si se tiene en cuenta que la atención médica brindada por la EPS a la trabajadora y las incapacidades concedidas ocurrieron durante la vigencia de la relación laboral.

(iii) En el expediente no se incorpora ninguna prueba que revele que la empresa demandada, no obstante conocer que la actora presentaba una disminución de su capacidad física haya solicitado la autorización del Ministerio de la Protección Social, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, desconociendo, como quedó reseñado en esta providencia, que se trataba de un sujeto de especial protección constitucional, respecto de quien se predica la garantía de una estabilidad laboral reforzada.

Para la Corte, en el presente caso, se presume que el contrato de trabajo de la accionante fue terminado de manera unilateral por parte del empleador, en razón de las afecciones de salud que padece, con lo que se vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Lo anterior, por cuanto la empresa Farmatodo Colombia S.A. tenía conocimiento de la afección de la trabajadora y no cumplió el procedimiento establecido en el inciso 1° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, según el cual ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo.

En virtud de lo anterior, la Sala de Revisión considera necesario proteger los derechos invocados, que fueron vulnerados por la conducta discriminatoria de la empresa Farmatodo Colombia S.A.

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, revocará el fallo no impugnado de fecha 9 de marzo de 2011 proferido por el Juzgado Diecisiete Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá y, en su lugar, concederá el amparo de los derechos a la vida digna y la estabilidad laboral reforzada de la demandante. En consecuencia, ordenará a la empresa Farmatodo Colombia S.A., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de los tres (3) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que de cuenta de que es apta para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar a la señora Blanca Eduviges Camacho Bermúdez, si ella está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud de la trabajadora, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

Así mismo, se ordenará a Farmatodo Colombia S.A., que reconozca y pague a favor de la señora Blanca Eduviges Camacho Bermúdez , una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para el cumplimiento de dicha orden, se debe precisar que el reconocimiento y pago de las prestaciones y demás emolumentos que se deriven del reintegro de la señora Blanca Eduviges Camacho Bermúdez, podrán ser exigidos ante la jurisdicción ordinaria, pues, de acuerdo con los supuestos fácticos que fundamentan el presente caso y la jurisprudencia de la Corte, en principio, la acción de amparo constitucional resulta improcedente frente a una pretensión en ese sentido.

9.4. Expediente T- 3.042.443 De las pruebas que reposan en el expediente la Sala encuentra acreditados los siguientes hechos: -El señor Arlén Fabián López Sánchez, el 16 de septiembre de 2010, celebró un contrato individual de trabajo a término indefinido con la empresa Incopac S.A., para desempeñar el cargo de surtidor.

-El 28 de septiembre de 2010, estando en ejecución el contrato de trabajo mencionado, el señor López Sánchez sufrió un accidente laboral cuando halaba un carro, y sintió un tirón a nivel de la espalda del cual la A.R.P. Sura tuvo conocimiento, mediante el informe individual de accidente de trabajo.

Como consecuencia de ese siniestro, sus condiciones de salud se han visto seriamente mermadas al presentar un intenso dolor en la región lumbar, siendo atendido en varias ocasiones en el servicio de urgencias de la Clínica Medellín.

-Una vez reportado el accidente de trabajo ante la A.R.P. Sura, al accionante se le ha suministrado toda la atención médica necesaria. -La enfermedad que padece el señor López Sánchez, le generó varias incapacidades, como se muestra a continuación:

Fecha de inicio Fecha de terminación Número de días 2010/09/28 2010/10/05 8 días 2010/10/14 2010/10/28 15 días 2010/10/29 2010/11/07 10 días -El 9 de noviembre de 2010, Incopac S.A. informó al señor Arlén Fabián López Sánchez que la empresa decidió dar por terminado su contrato de trabajo dentro del período de prueba a partir del día 10 de noviembre de 2010.

-Respecto de la desvinculación del señor López Sánchez, Incopac S.A., no hizo ningún pronunciamiento en el trámite del proceso de tutela. De los hechos relatados y probados se infiere que la desvinculación del señor Arlén Fabián López Sánchez, a iniciativa de su empleador, la empresa Incopac S.A. constituye un grave desconocimiento de sus derechos fundamentales, por las siguientes razones:

(i) Cuando Incopac S.A. tomó la iniciativa de finiquitar su contrato de trabajo, el demandante se encontraba en condición de debilidad manifiesta por el deterioro en su estado de salud, como consecuencia de la afectación en la zona lumbar después del episodio ya narrado.

(ii) La discapacidad sufrida por el señor López Sánchez, era de pleno conocimiento de Incopac S.A., si se tiene en cuenta que el desarrollo de la enfermedad que aminoró su estado de salud acaeció durante la vigencia de la relación laboral y se generaron al menos tres incapacidades de duración prolongada.

(iii) En el expediente no existe un elemento probatorio que demuestre que la empresa Incopac S.A. no obstante conocer que el actor presentaba una disminución de su capacidad física haya solicitado la autorización del Ministerio de la Protección Social, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para dar por terminado el contrato de trabajo, con lo cual se desconoció, como quedó reseñado en esta providencia, que se trataba de un sujeto de especial protección constitucional, respecto de quien se predica la garantía de una estabilidad laboral reforzada.

Para la Corte en el presente caso, el vínculo laboral del accionante fue terminado a iniciativa del empleador, no obstante las afecciones de salud que padece, con lo que se vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Ello, por cuanto Incopac S.A. tenía conocimiento de la condición de incapacidad del trabajador y no cumplió el procedimiento establecido en el inciso 1° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, según el cual ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo.

En virtud de lo anterior, la Sala de Revisión considera necesario proteger los derechos invocados, que fueron vulnerados por la conducta discriminatoria de la empresa Incopac S.A.

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, revocará el fallo de fecha 2 de marzo de 2011, proferido en segunda instancia por el Juzgado Noveno Civil del Circuito de Medellín y, en su lugar, concederá el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y la estabilidad laboral reforzada del demandante. En consecuencia, ordenará a la empresa Incopac S.A. por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de los tres (3) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que de cuenta de que es apto para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar al señor Arlén Fabián López Sánchez, si él está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá

terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

Así mismo, se ordenará a Incopac S.A., que reconozca y pague a favor del señor Arlén Fabián López Sánchez , una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para el cumplimiento de dicha orden, se debe precisar que el reconocimiento y pago de las prestaciones y demás emolumentos que se deriven del reintegro del señor Arlén Fabián López Sánchez, podrán ser exigidos ante la jurisdicción ordinaria, pues, de acuerdo con los supuestos fácticos que fundamentan el presente caso y la jurisprudencia de la Corte, en principio, la acción de amparo constitucional resulta improcedente frente a una pretensión en ese sentido.

9.5. T-3.045.131 Del material probatorio allegado al expediente, se desprenden los siguientes hechos: -El señor Alberto Rondón Pava estuvo vinculado a la empresa Temporales Uno-A S.A., a través de un contrato por duración de la obra o labor determinada en calidad de trabajador en misión.

-El señor Rondón Pava prestó sus servicios como trabajador en misión en ESPUFLAN E.S.P. en el cargo de supernumerario. [44] -Tras la decisión de ESPUFLAN E.S.P., de asignarle otras labores, el demandante le informó a dicha entidad que la Junta Regional de Invalidez de Cundinamarca le había dictaminado una pérdida de la capacidad laboral del 32.70%, por síndrome doloroso de columna lumbosacra, razón por la cual solicitaba que fuera trasladado a un cargo que no implicara una carga excesiva de trabajo.

-Como consecuencia de las labores que debió cumplir como recolector de escombros, según el demandante, sus condiciones de salud se aminoraron y le fue concedida una incapacidad por dos días por parte de Salud Total EPS por cuadro de lumbago agudo.

-El 29 de septiembre de 2010, la ARP Equidad Seguros, emitió una serie de recomendaciones en el caso del señor Rondón Pava, entre las cuales se encuentran:

“(…) · Manipular cargas de pesos hasta los 5kg. Para cargas mayores debe utilizar ayudas mecánicas o la colaboración de otros operarios, siempre utilizando la técnica adecuada para el levantamiento de cargas.

· Restringir la ejecución de actividades deportivas de contacto. · Alternar posturas según la fatiga (de pie, sentado), la adopción de una sola posición durante largos períodos de tiempo pueden aumentar la sintomatología.

· Realizar desplazamientos por terreno regular, teniendo en cuenta el estado de las superficies y obstáculos restringiendo correr, trepar, subir/bajar escaleras o saltar.

· Adoptar posiciones que restrinjan la aplicación de fuerza en columna como cuclillas, rodillas o inclinaciones de tronco. · Permitir el uso de zapato cómodo para permitir mayor estabilidad en el pie.

· Los desplazamientos deben realizarse según fatiga individual del trabajador, evitando caminatas prolongadas (más de 20 minutos continuos). · El trabajador debe realizar todas las actividades laborales y extralaboral aplicando las técnicas de higiene de columna y mecánica postural.” -En la citada comunicación, se sugiere en el caso del señor Rondón Pava, una reubicación laboral temporal o restructuración de las labores asignadas de tal forma que sea posible cumplir con las recomendaciones dadas, hasta que el médico tratante lo considere necesario.

-El 2 de diciembre de 2010, el Jefe de Gestión Humana de la empresa Temporales Uno-A S.A., le comunicó por escrito al señor Alberto Rondón Pava que el contrato de obra o labor contratada se dará por terminado al finalizar la jornada laboral del día, debido a la terminación de la labor, obra u oficio para el cual fue contratado en beneficio de la empresa usuaria ESPUFLAN E.S.P.

-Según la Empresa Temporales Uno-A S.A., la terminación del vínculo laboral con el señor Rondón Pava obedeció a que terminó la obra o labor para la cual había sido contratado.

De conformidad con la reseña fáctica expuesta y las pruebas arrimadas al plenario, la Sala determina que la desvinculación del señor Alberto Rondón Pava, por parte de su empleador, Temporales Uno-A S.A. vulneró los derechos fundamentales invocados, por las siguientes razones:

(i) Cuando Temporales Uno-A S.A. tomó la iniciativa de poner fin a su contrato de trabajo, aquel se encontraba en condición de debilidad manifiesta por la afectación en las condiciones de salud, como consecuencia del fuerte y continuo dolor, diagnosticado como lumbago agudo.

(ii) El menoscabo en el estado de salud del actor era conocido por Temporales Uno-A S.A., si se tiene en cuenta que el padecimiento del trabajador ocasionado por el dolor en la región lumbar, se desarrolló durante la vigencia de la relación laboral.

Tal consideración la refuerza el hecho de que las recomendaciones que efectuó el médico tratante de la ARP Seguros Equidad fueron conocidas por la empresa accionada.

(iii) No obra en el informativo elemento probatorio alguno que acredite que Temporales Uno A- S.A., a pesar de tener conocimiento de que el demandante presentaba una disminución de su capacidad física, haya solicitado la autorización del Ministerio de la Protección Social en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para dar por terminado el contrato de trabajo, desconociéndose, como quedó reseñado en esta providencia, que se trataba de un sujeto de especial protección constitucional, respecto de quien se predica una estabilidad laboral reforzada, extensiva a todos los contrato de trabajo, bien sea a término fijo, indefinido, por obra o labor contratada.

Para esta Corporación, en el presente caso, el vínculo laboral del accionante, se presume fue terminado por parte del empleador, en razón de las condiciones de salud en que se encuentra, con lo que se vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Lo anterior, por cuanto Temporales Uno-A S.A. tenía conocimiento de la situación de incapacidad del trabajador y no cumplió el procedimiento establecido en el inciso 1° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, según el cual ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo.

En virtud de lo anterior, la Sala de Revisión considera necesario proteger los derechos invocados, que fueron vulnerados por la conducta discriminatoria de Temporales Uno-A S.A.

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, revocará el fallo de fecha de marzo 16 de 2011, proferido en segunda instancia por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Espinal y, en su lugar, concederá el amparo de los derechos a la vida digna y la estabilidad laboral reforzada del demandante. En consecuencia, ordenará a la empresa Temporales Uno-A S.A., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de los tres (3) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que de cuenta de que es apto para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar al señor Alberto Rodón Pava, si él está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

Así mismo, se ordenará a Temporales Uno-A S.A., que reconozca y pague a favor del señor Alberto Rodón Pava , una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para el cumplimiento de dicha orden, se debe precisar que el reconocimiento y pago de las prestaciones y demás emolumentos que se deriven del reintegro del señor Alberto Rodón Pava, podrán ser exigidos ante la jurisdicción ordinaria, pues, de acuerdo con los supuestos fácticos que fundamentan el presente caso y la jurisprudencia de la Corte, en principio, la acción de amparo constitucional resulta improcedente frente a una pretensión en ese sentido.

9.6. T-3.048.045 Con base en las pruebas incorporadas al plenario la Sala tiene por demostrado: -El señor Leonardo Buitrago Quintero, trabajó con la empresa Quad Graphics desde el 14 de enero de 2003 hasta el 28 de febrero de 2011, en desarrollo de un contrato laboral a término indefinido.

[45] -El 7 de marzo de 2010, el demandante sufrió un accidente en su residencia que le ocasionó fractura del cúbito y radio del brazo izquierdo, razón por la cual tuvo que ser intervenido en dos ocasiones.

-La lesión que sufrió el señor Buitrago Quintero, le generó varias incapacidades, como se muestra a continuación: Fecha de inicio Fecha de terminación Número de días 2010/03/07 2010/04/05 30 días 2010/04/06 2010/05/05 30 días 2010/05/06 2010/06/04 30 días 2010/06/05 2010/07/04 30 días 2010/07/05 2010/07/29 25 días 2010/07/30 2010/08/24 26 días 2010/08/25 2010/09/08 15 días 2010/09/09 2010/10/04 26 días 2010/10/05 2010/10/30 26 días 2010/10/31 2010/11/24 25 días 2010/11/25 2010/11/29 5 días 2010/11/30 2010/12/24 25 días 2010/12/25 2010/12/29 5 días 2010/12/30 2011/01/24 26 días 2011/01/25 2011/01/28 4 días 2011/01/29 2011/02/23 26 días 2011/02/24 2011/02/27 4 días 2011/02/28 2011/03/19 20 días 2011/03/20 2011/03/29 10 días -El 10 de febrero de 2011, la empresa Quad Graphics le comunicó al demandante que había decidido “dar por terminado su contrato de trabajo a partir del 28 de febrero de 2011; de acuerdo con lo establecido en el numeral 15 del Art. 62 del Código Sustantivo del Trabajo.” De los hechos relatados y probados es posible concluir que la actuación de la Quad Graphic vulnera el derecho fundamental del señor Buitrago Quintero a la estabilidad laboral reforzada del que son titulares las personas que sufren una limitación física. En esta medida, la empresa accionada desconoció los derechos fundamentales del accionante, al terminar unilateralmente su contrato laboral, aduciendo la causal prevista en el numeral 15, del literal a), del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, conforme con la cual es justa causa para terminar unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, el que hubiese transcurrido un período de incapacidad igual a 180 días continuos, por cuanto no le era permitido aplicarla (i) sin tener en cuenta que no obraba un concepto médico según el cual no era posible la rehabilitación del trabajador; (ii) sin advertir la situación particular del demandante; y (iii) sobre todo, sin acudir a la Oficina del Trabajo correspondiente para que, de encontrarse procedente, se autorizara el despido, conforme con lo previsto por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Como se expuso en las consideraciones generales de esta providencia, el cumplimiento del período de 180 días continuos de incapacidad, no da derecho al empleador, por sí solo, para terminar unilateralmente el contrato laboral por justa causa, es decir, esa prerrogativa no es absoluta, ni puede ser ejercida desmedidamente, por cuanto conforme con lo dispuesto en el artículo 16 del Decreto 2351 de 1965, debe reincorporar a los trabajadores que han recuperado su salud consumado ese período, o reubicar a aquellos que presentan incapacidades parciales, de acuerdo con lo que médicamente se haya medicado.

[46] En virtud de lo anterior, la Sala de Revisión debe proteger los derechos invocados por el demandante, que fueron vulnerados por la empresa Quad Graphic al dar aplicación a la causal de terminación unilateral por justa causa, sin esperar a que, conforme con una valoración médica, se determinara si podía regresar a sus labores o debía ser reubicado en otro empleo con funciones acordes con su salud, constituyéndose dicha actuación en discriminatoria desde el punto de vista del ordenamiento constitucional, pues evidencia que el motivo de desvinculación del demandante fueron las incapacidades causadas en la recuperación que adelanta de las lesiones que sufrió en su brazo izquierdo, lo cual como ya se anotó, desconoce el derecho fundamental de aquél a la estabilidad laboral reforzada de que goza.

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, revocará el fallo no impugnado de fecha 30 de marzo de 2011, proferido por el Juzgado Treinta y Seis Civil Municipal de Bogotá y, en su lugar, concederá el amparo de los derechos a la vida digna y la estabilidad laboral reforzada del demandante. En consecuencia, ordenará a la empresa Quad Graphics Colombia S.A., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de los tres (3) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que de cuenta de que es apto para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar al señor Leonardo Buitrago Quintero, si él está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior.

Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

Así mismo, se ordenará a Quad Graphics Colombia S.A., que reconozca y pague a favor del señor Leonardo Buitrago Quintero , una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para el cumplimiento de dicha orden, se debe precisar que el reconocimiento y pago de las prestaciones y demás emolumentos que se deriven de la reincorporación del señor Leonardo Buitrago Quintero, podrán ser exigidos ante la jurisdicción ordinaria, pues, de acuerdo con los supuestos fácticos que fundamentan el presente caso y la jurisprudencia de la Corte, en principio, la acción de amparo constitucional resulta improcedente frente a una pretensión en ese sentido.

9.7. Expediente T- 3.060.850 Las pruebas obrantes en el proceso demuestran que: -La señora Gloria Inés Cubides Gutiérrez, estuvo vinculada con la empresa Soplascol Ltda. a través de un contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, el cual fue prorrogado en varias ocasiones.

La última vinculación, como las anteriores, mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, terminó el 31 de enero de 2010. -Estando vigente el vínculo laboral con la empresa Soplascol Ltda., la señora Cubides Gutiérrez, empezó a sentir un permanente dolor lumbar. Inicialmente, le fue diagnosticado una lumbalgia mecánica crónica y posteriormente, además, escoliosis lumbar derecha y sacroileititis derecha.

-El Médico Especialista en Salud Ocupacional de Cruz Blanca EPS, emitió el 4 de mayo de 2010, previo el análisis de los antecedentes médicos y ocupacionales para el manejo de la lumbalgia mecánica crónica que padece la demandante, las siguientes recomendaciones laborales:

“(…) · PERMITIR ALTERNAR POSTURAS (SENTADO Y DE PIE) EN LA JORNADA LABORAL. · EVITAR DESPLAZAMIENTOS DE LARGAS DISTANCIAS A PIE. · EVITAR LEVANTAR PESOS DE MÁS DE DIEZ KILOS.

· EVITAR POSTURAS FORZADAS DE COLUMNA (AGACHARSE) FRECUENTEMENTE. · EVITAR SUBIR O BAJAR ESCALERAS FRECUENTEMENTE. · CONTINUAR MANEJO MÉDICO POR LA EPS DENTRO DEL PLAN DE BENEFICIOS DEL POS Y PERMANENCIA EN EL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD.

ESTAS RECOMENDACIONES SE REALIZAN POR UN PERÍODO INICIAL DE 6 MESES, TENIENDO EN CUENTA LA CRONICIDAD DE LA PATOLOGÍA Y PARA DEFINIR MEJORIA DEL DOLOR Y REHABILITACION POR EPS.” -Posteriormente, el 2 de noviembre de 2010, el Médico Especialista en Salud Ocupacional de Cruz Blanca EPS, profirió nuevamente unas recomendaciones médico laborales, teniendo en cuenta que según resonancia magnética,

la señora Cubides Gutiérrez además de padecer de lumbalgia mecánica crónica, adolece de escoliosis lumbar y sacroiletis derecha. Estas fueron las sugerencias:

"(…) · PUEDE CONTINUAR CON SU LABOR ACTUAL. · EVITAR LEVANTAR O DESPLAZAR PESOS MAYORES A 7.5 KILOS BIMENSUAL. · EVITAR POSTURAS FORZADAS DE COLUMNA (AGACHARSE) FRECUENTEMENTE.

· CONTINUAR MANEJO MÉDICO POR LA EPS DENTRO DEL PLAN DE BENEFICIOS DEL POS Y PERMANENCIA EN EL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL. EN SALUD.

ESTAS RECOMENDACIONES SON VÁLIDAS PARA LAS ACTIVIDADES DE LA VIDA COTIDIANA Y SE REALIZAN POR UN PERÍODO ADICIONAL DE 6 MESES PARA REMITIR ESTABILIDAD, CONTINUAR REHABILITACIÓN POR EPS Y DETERMINACIÓN FINAL DE ORIGEN." -El 1 de junio de 2010, la empresa Soplascol Ltda., le comunicó a la accionante que su contrato de trabajo terminaría el 30 de enero de 2010, fecha pactada en el contrato de trabajo a término fijo inferior a un año que habían suscrito.

-Una vez le fue notificada la decisión de Soplascol Ltda. de que su contrato de trabajo no sería renovado, la señora Gloria Inés Cubides Gutiérrez le solicitó a la empresa que reconsiderara dicha determinación, por cuanto se encontraba en tratamiento y pendiente de la calificación del origen de las múltiples enfermedades que padece.

-El 11 de enero de 2011, Cruz Blanca EPS, le solicitó a la demandada la remisión de una serie de documentos para estudio en primera instancia de una posible enfermedad profesional en el caso de la señora Cubides Gutiérrez.

-El 26 de enero de 2011, Soplascol Ltda. le ratificó a la demandante su decisión de no renovar el contrato de trabajo, cuya fecha de finalización estaba estipulada para el 31 [47] de enero de 2011.

De los hechos relatados y probados se concluye que la desvinculación de la señora Gloria Inés Cubides Gutiérrez, a iniciativa de su empleador, la empresa Soplascol Ltda. constituye un grave desconocimiento de los derechos fundamentales reclamados, por las siguientes razones:

(i) Cuando la empresa demandada, tomó la decisión de no prorrogar su contrato de trabajo, la señora Cubides Gutiérrez era incuestionable que aquella se encontraba en situación de debilidad manifiesta porque sus condiciones de salud se encontraban aminoradas por la afectación de su región lumbar.

(ii) El menoscabo en el estado de salud de la actora era suficientemente conocido por la empresa Soplascol Ltda., si se tiene en cuenta que el desarrollo de las enfermedades, el diagnóstico, el tratamiento médico y la calificación del origen de las mismas acaecieron durante la vigencia de la relación laboral.

(iii) Las pruebas del proceso demuestran que la empresa Soplascol Ltda. no obstante conocer que la señora Gloria Inés Cubides Gutiérrez presentaba una disminución de su capacidad física, no solicitó la autorización del Ministerio de la Protección Social en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para dar por terminado el contrato de trabajo, desconociendo, como quedó reseñado en esta providencia, que se trataba de un sujeto de especial protección constitucional, respecto de quien se predica la garantía de una estabilidad laboral reforzada, extensiva a los contratos a término fijo inferior a un año.

Para esta Corporación, en el presente caso, el vínculo laboral de la accionante fue terminado a iniciativa del empleador como consecuencia de su aminorado estado de salud, con lo que se vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Lo anterior, por cuanto la empresa Soplascol Ltda. tenía conocimiento de la condición de discapacidad de la trabajadora y no cumplió el procedimiento establecido en el inciso 1° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, según el cual ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo.

En virtud de lo anterior, la Sala de Revisión considera necesario proteger los derechos invocados, que fueron vulnerados por la conducta discriminatoria de la empresa Soplascol Ltda.

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, revocará el fallo de fecha 8 de abril de 2010, proferido en segunda instancia por el Juzgado Treinta y Uno Civil del Circuito de Bogotá y, en su lugar, concederá el amparo de los derechos a la vida digna y la estabilidad laboral reforzada de la demandante. En consecuencia, ordenará a la empresa Soplascol Ltda., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de los tres (3) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que de cuenta de que es apta para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar a la señora Gloria Inés Cubides Gutiérrez, si ella está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud de la trabajadora, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

Así mismo, se ordenará a Soplascol Ltda., que reconozca y pague a favor de la señora Gloria Inés Cubides Gutiérrez , una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para el cumplimiento de dicha orden, se debe precisar que el reconocimiento y pago de las prestaciones y demás emolumentos que se deriven del reintegro de la señora Gloria Inés Cubides Gutiérrez, podrán ser exigidos ante la jurisdicción ordinaria, pues, de acuerdo con los supuestos fácticos que fundamentan el presente caso y la jurisprudencia de la Corte, en principio, la acción de amparo constitucional resulta improcedente frente a una pretensión en ese sentido.

9.8. Expediente T-3.064.179 Con base en las pruebas incorporadas al plenario la Sala tiene por demostrado: -La señora Olga Lucía Venegas Garzón, fue vinculada el 9 de marzo de 2009 a la empresa Flores Calima Ltda., inicialmente, a través de un contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año. Contrato cuya modalidad de duración fue modificada a término indefinido, a través del otrosí, suscrito por las partes, el 1 de junio del citado año.

-Estando vigente la relación laboral de la señora Venegas Garzón con Flores Calima Ltda. le fueron diagnosticadas las siguientes enfermedades; Sinovitis, tenosinovitis, síndrome del túnel carpiano y lesiones del hombro derecho, en principio, no especificadas y posteriormente calificadas como síndrome de manguito rotador derecho, las cuales venían siendo tratadas por la EPS Famisanar y le habían generado a la demandante una disminución en su capacidad física y una serie de incapacidades como pasa a relacionarse a continuación:

Fecha de inicio Fecha de terminación Número de días 2009/12/23 2009/12/26 4 días 2009/12/28 2010/01/01 5 días 2010/01/04 2010/01/06 3días 2010/01/09 2010/01/13 5 días 2010/01/14 2010/01/16 3 días 2010/02/16 2010/02/17 2 días 2010/02/20 2010/02/24 5 días 2010/02/25 2010/03/03 7 días 2010/03/04 2010/03/07 4 días 2010/03/23 2010/03/24 2 días 2010/03/30 2010/03/31 2 días 2010/04/07 2010/04/07 1 día 2010/04/21 2010/04/21 1día 2010/05/03 2010/05/03 1 día 2010/06/15 2010/06/16 2 días 2010/06/23 2010/06/24 2 días 2010/07/09 2011/07/12 4 días 2010/09/06 2010/09/07 2 días 2010/10/11 2010/10/14 4 días 2010/11/10 2010/11/13 4 días -Según Flores Calima Ltda., el vínculo laboral se extinguió porque la trabajadora incurrió en una justa causa de despido al incumplir continuamente con sus responsabilidades, específicamente “actuar con lealtad y obediencia, en tanto que desatendió sus obligaciones de auto-cuidado; prevención de accidentes y enfermedades profesionales, [e] información al empleador, poniendo en serio riesgo su propia seguridad personal.” [48] De los hechos relatados y probados es posible concluir que la desvinculación de la señora Olga Lucía Venegas Garzón, a iniciativa de su empleador, la empresa Flores Calima Ltda. vulnera gravemente los derechos fundamentales invocados, por las siguientes razones:

(i) Cuando Flores Calima Ltda., dio lugar a la terminación del contrato de trabajo suscrito con la demandante, aquella se hallaba en condición de debilidad manifiesta por el deterioro en su estado de salud debido a las enfermedades que le habían sido diagnosticadas: Sinovitis, tenosinovitis, síndrome del túnel carpiano y lesiones del hombro derecho, en principio, no especificadas y posteriormente calificadas como síndrome de manguito rotador.

(ii) La discapacidad que deteriora el estado de salud de la señora Venegas Garzón era de pleno conocimiento de la empresa, si se tiene en cuenta que la enfermedad se desarrolló durante la vigencia del vínculo laboral y le fueron concedidas a la demandante varias incapacidades. A pesar de que al expediente no se allegaron las recomendaciones médicas que según la accionante fueron proferidas por la EPS a la que se encontraba afiliada, con ocasión de las múltiples enfermedades que padece, para la Sala, es claro que la entidad empleadora sí conocía el deteriorado estado de salud de la demandante, quien tenía afectada la funcionalidad en su mano izquierda y en el hombro derecho así ignorara el diagnóstico realizado por los médicos tratantes. Constan en el expediente una interpretación de estudios de imagenología que le fueron practicados a la petente, en el que da cuenta la grave alteración e impedimento en el hombro derecho, que si bien no constituye un diagnóstico sí da muestra de la limitación física de la accionante, la cual fue presentada a la empresa el 11 de noviembre de 2010, antes de la finalización del vínculo laboral.

[49] Con todo, según el examen de salud ocupacional efectuado a la señora Venegas Garzón, el 17 de diciembre de 2010, se sugirió que la tendinitis de flexoextensores del carpo bilateral, el síndrome del túnel carpiano, incipiente, izquierdo y el síndrome de manguito rotador hombro derecho, que padece la demandante su origen fueran calificado, en primera instancia, por parte de la EPS Famisanar.

(iii) En el informativo no existe prueba alguna que acredite que la empresa Flores Calima Ltda., no obstante conocía que la actora presentaba una disminución de su capacidad física haya solicitado la autorización del Ministerio de la Protección Social en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para dar por terminado el contrato de trabajo, con lo cual se desconoció, como quedó reseñado en esta providencia, que se trataba de un sujeto de especial protección constitucional, respecto de quien se predica una estabilidad laboral reforzada, extensiva a todos los contrato de trabajo, bien sea a término fijo, indefinido, por obra o labor contratada.

Para la Corte, en el presente caso, el vínculo laboral de la accionante fue terminado a iniciativa del empleador, en razón de las afecciones de salud que padece, con lo que se vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Ello, por cuanto la empresa Flores Calima Ltda., tenía conocimiento de la condición de discapacidad de la trabajadora y no cumplió el procedimiento establecido en el inciso 1° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, según el cual ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo.

En virtud de lo anterior, la Sala de Revisión considera necesario proteger los derechos invocados por la demandante, que fueron vulnerados por la conducta discriminatoria de la empresa Flores Calima Ltda.

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, revocará el fallo de fecha 22 de marzo de 2010, proferido en segunda instancia por el Juzgado Veintitrés Civil del Circuito de Bogotá y, en su lugar, concederá el amparo de los derechos a la vida digna y la estabilidad laboral reforzada de la demandante. En consecuencia, ordenará a la empresa Flores Calima Ltda., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de los tres (3) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que de cuenta de que es apta para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar a la señora Olga Lucía Venegas Garzón, si ella está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de

mantenerse las condiciones de limitación en salud de la trabajadora, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

Así mismo, se ordenará a Flores Calima Ltda., que reconozca y pague a favor de la señora Olga Lucía Venegas Garzón , una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para el cumplimiento de dicha orden, se debe precisar que el reconocimiento y pago de las prestaciones y demás emolumentos que se deriven del reintegro de la señora Olga Lucía Venegas Garzón, podrán ser exigidos ante la jurisdicción ordinaria, pues, de acuerdo con los supuestos fácticos que fundamentan el presente caso y la jurisprudencia de la Corte, en principio, la acción de amparo constitucional resulta improcedente frente a una pretensión en ese sentido.

IV. DECISION En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la constitución, RESUELVE PRIMERO .

- REVOCAR el fallo de fecha 31 de enero de 2011, proferido por el Juzgado Sexto Penal del Circuito de Cali, el cual revocó el dictado por el Juzgado Dieciocho Penal Municipal Con Funciones de Control de Garantías de Cali, el 29 de noviembre de 2010 negando la tutela solicitada por la señora Omaira Angulo en el trámite del proceso T-2.986.734. En su lugar, CONCEDER , por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada de la señora Omaira Angulo y, en consecuencia, ORDENAR a la Cooperativa de Trabajo Asociado Solidaridad Empresarial, por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de los tres (3) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que de cuenta de que es apta para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar a la señora Omaira Angulo, si ella está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud de la trabajadora, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

SEGUNDO.- ORDENAR a la Cooperativa de Trabajo Asociado Solidaridad Empresarial, el reconocimiento y pago a favor de la señora Omaira Angulo de una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

TERCERO.- ADVERTIR a la señora Omaira Angulo que debe acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, por ser esta la competente para reconocer el pago de los salarios y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculada de la empresa demandada, si considera que tal derecho le asiste.

CUARTO.- REVOCAR el fallo de fecha 1 de febrero de 2011, proferido por el Juzgado Noveno Civil Municipal de Bogotá en el trámite del proceso de tutela T-2.991.593. En su lugar, CONCEDER , por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada del señor Juan Carlos Bernal Sanabria y, en consecuencia, ORDENAR a la empresa Ajecolombia S.A., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de los tres (3) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que de cuenta de que es apto para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar al señor Juan Carlos Bernal Sanabria, si él está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

QUINTO.- ORDENAR a la empresa Ajecolombia S.A., el reconocimiento y pago a favor del señor Juan Carlos Bernal Sanabria de una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

SEXTO.- ADVERTIR al señor Juan Carlos Bernal Sanabria que debe acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, por ser esta la competente para reconocer el pago de los salarios y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculado de la empresa demandada, si considera que tal derecho le asiste.

SÉPTIMO.- REVOCAR el fallo de fecha 9 de marzo de 2011, proferido por el Diecisiete Penal Municipal con Función de control de Garantías de Bogotá en el trámite del proceso de tutela T-3.039.796. En su lugar, CONCEDER , por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada de la señora Blanca Eduviges Camacho Bermúdez y, en consecuencia, ORDENAR a la empresa a la empresa Farmatodo Colombia S.A., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de los tres (3) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que de cuenta de que es apta para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar a la señora Blanca Eduviges Camacho Bermúdez, si ella está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud de la trabajadora, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

OCTAVO.- ORDENAR a la empresa Farmatodo Colombia S.A., el reconocimiento y pago a favor de la señora Blanca Eduviges Camacho Bermúdez de una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

NOVENO.- ADVERTIR a la señora Blanca Eduviges Camacho Bermúdez que debe acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, por ser esta la competente para reconocer el pago de los salarios y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculada de la empresa demandada, si considera que tal derecho le asiste.

DÉCIMO.- REVOCAR el fallo de fecha 2 de marzo de 2011, proferido por el Juzgado Noveno Civil del Circuito de Medellín, el cual confirmó el dictado por el Juzgado Doce Civil Municipal de Medellín, el 20 de enero de 2011 negando la tutela solicitada por el señor Arlén Fabián López Sánchez en el trámite del proceso T-3.042.443. En su lugar, CONCEDER , por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada del señor Arlén Fabián López Sánchez y, en consecuencia, ORDENAR a la empresa Incopac S.A. por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de los tres (3) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que de cuenta de que es apto para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar al señor Arlén Fabián López Sánchez, si él está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

DÉCIMO PRIMERO.- ORDENAR a Incopac S.A., el reconocimiento y pago a favor del señor Arlén Fabián López Sánchez de una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

DÉCIMO SEGUNDO.- ADVERTIR al señor Arlén Fabián López Sánchez que debe acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, por ser esta la competente para reconocer el pago de las salarios y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculado de la empresa demandada, si considera que tal derecho le asiste.

DÉCIMO TERCERO.- REVOCAR el fallo de fecha 16 de marzo de 2011, proferido por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Espinal, el cual confirmó el dictado por el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Flandes, el 23 de febrero de 2011 negando la tutela solicitada por el señor Alberto Rondón Pava en el trámite del proceso de tutela T-3.045.131. En su lugar, CONCEDER , por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada del señor Alberto Rondón Pava y, en consecuencia, ORDENAR a la empresa Temporales Uno-A S.A., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de los tres (3) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que de cuenta de que es apto para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar al señor Alberto Rodón Pava, si él está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

DÉCIMO CUARTO.- ORDENAR a la empresa Temporales Uno-A S.A., el reconocimiento y pago a favor del señor Alberto Rodón Pava de una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

DÉCIMO QUINTO - ADVERTI R al señor Alberto Rodón Pava que debe acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, por ser esta la competente para reconocer el pago de los salarios y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculado de la empresa demandada, si considera que tal derecho le asiste.

DÉCIMO SEXTO .- REVOCAR el fallo de fecha 30 de marzo de 2011, proferido por el Juzgado Treinta y Seis Civil Municipal de Bogotá en el trámite del proceso de tutela T-3.048.045. En su lugar, CONCEDER como por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada del señor Leonardo Buitrago Quintero y, en consecuencia, ORDENAR a la empresa Quad Graphics Colombia S.A., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de los tres (3) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que de cuenta de que es apto para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar al señor Leonardo Buitrago Quintero, si él está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior.

Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

DÉCIMO SÉPTIMO.- ORDENAR a la empresa Quad Graphics Colombia S.A, el reconocimiento y pago a favor del señor Leonardo Buitrago Quintero de una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

DÉCIMO OCTAVO.- ADVERTIR al señor Leonardo Buitrago Quintero que debe acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, por ser esta la competente para reconocer el pago de los salarios y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculado de la empresa demandada, si considera que tal derecho le asiste.

DÉCIMO NOVENO .- REVOCAR el fallo de fecha 8 de abril de 2011, proferido por el Juzgado Treinta y Uno Civil del Circuito de Bogotá el cual confirmó el dictado por el Juzgado Treinta y Cuatro Civil Municipal de Bogotá, el 22 de febrero de 2011 negando la tutela solicitada por la señora Gloria Inés Cubides Gutiérrez en el trámite del proceso de tutela T-3.060.850.

En su lugar, CONCEDER , por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada de la señora Gloria Inés Cubides Gutiérrez y, en consecuencia, ORDENAR a la empresa Soplascol Ltda., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de los tres (3) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que de cuenta de que es apta para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar a la señora Gloria Inés Cubides Gutiérrez, si ella está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud de la trabajadora, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

VIGÉSIMO.- ORDENAR a la empresa Soplascol Ltda., el reconocimiento y pago a favor de la señora Gloria Inés Cubides Gutiérrez de una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

VIGÉSIMO PRIMERO.- ADVERTIR a la señora Gloria Inés Cubides Gutiérrez que debe acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, por ser esta la competente para reconocer el pago de los salarios y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculada de la empresa demandada, si considera que tal derecho le asiste.

VIGÉSIMO SEGUNDO.- REVOCAR el fallo de fecha 22 de marzo de 2011, proferido por el Juzgado Veintitrés Civil del Circuito de Bogotá el cual confirmó el dictado por el Juzgado Veinte y uno Civil Municipal de Bogotá, el 7 de febrero de 2011 negando la tutela solicitada por la señora Olga Lucía Venegas Garzón en el trámite del proceso de tutela T-3.064.179. En su lugar, CONCEDER , por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada de la señora Olga Lucía Venegas Garzón y, en consecuencia, ORDENAR a la empresa Flores Calima Ltda., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de los tres (3) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que de cuenta de que es apta para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar a la señora Olga Lucía Venegas Garzón, si ella está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior.

Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud de la trabajadora, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

VIGÉSIMO TERCERO.- ORDENAR a la empresa Flores Calima Ltda., el reconocimiento y pago a favor de la señora Olga Lucía Venegas Garzón de una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

VIGÉSIMO CUARTO.- ADVERTIR a la señora Olga Lucía Venegas Garzón que debe acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, por ser esta la competente para reconocer el pago de los salarios y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculada de la empresa demandada, si considera que tal derecho le asiste.

VIGÉSIMO QUINTO.- LÍBRENSE por la Secretaría General de esta Corporación, en cada uno de los procesos, la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Cópiese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional, y cúmplase. GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO Magistrado JORGE IVÁN PALACIO PALACIO Magistrado NILSON ELÍAS PINILLA PINILLA Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO |Secretaria General [1] Véanse, entre otras, las sentencias T-198 del 16 de marzo de 2006. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra y T-1038 del 4 de diciembre de 2007. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

[2] Véase, Sentencia T-576 del 14de octubre de 1998. M.P. Alejandro Martínez Caballero. [3] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. [4] Véase, Sentencia T-871 del 21 de julio de 2005. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

[5] Véase, Sentencia T-1167 del 17 de noviembre de 2005. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. [6] Ibídem. [7] Véase, Sentencia T-337 de 2009. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[8] M.P. Álvaro Tafur Galvis. [9] Véase, Sentencia T-129 del 24 de febrero de 2009. M.P. Humberto Antonio Sierra. [10] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[11] Véanse, Sentencias T-1040 del 27 de septiembre de 2001y T-256 del 24 de marzo de 2003. M.P. Rodrigo Escobar Gil y T-1183 del 24 de noviembre de 2004. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

[12] Véase, Sentencia T-351 del 5 de mayo de 2003. M.P. Rodrigo Escobar Gil. [13] " El artículo 5 de la Ley 361 de 1997 'Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones', establece que para hacerse acreedores a la protección legal especial que consagra, es necesaria la previa calificación médica que acredite la discapacidad. Dice: 'Las personas con limitación deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado. Para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar la existencia de la respectiva limitación en el carné de afiliado, para lo cual solicitarán en el formulario de afiliación la información respectiva y la verificarán a través de diagnóstico médico en caso de que dicha limitación no sea evidente.' [14] "El artículo 13 de la Constitución establece:'El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.' [15] "En efecto, en Sentencia SU-480 del 25 de septiembre de 1997 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), esta Corporación manifestó que:

'La realización del servicio público de la Seguridad Social (art. 48) tiene como sustento un sistema normativo integrado no solamente por los artículos de la Constitución sino también por el conjunto de reglas en cuanto no sean contrarias a la Carta. Todas esas normas contribuyen a la realización del derecho prestacional como status activo del Estado. Es decir, el derecho abstracto se concreta con reglas y con procedimientos prácticos que lo tornan efectivo. Lo anterior significa que si se parte de la base de que la seguridad social se ubica dentro de los principios constitucionales de la igualdad material y el Estado social de derecho, se entiende que las reglas expresadas en leyes, decretos, resoluciones y acuerdos no están para restringir el derecho (salvo que limitaciones legales no afecten el núcleo esencial del derecho), sino para el desarrollo normativo orientado hacia la optimización del mismo, a fin de que esos derechos constitucionales sean eficientes en gran medida. Es por ello que, para dar la orden con la cual finaliza toda acción de tutela que tenga que ver con la salud es indispensable tener en cuenta esas reglas normativas que el legislador desarrolló en la Ley 100/93, libro II y en los decretos, resoluciones y acuerdos pertinentes. Lo importante es visualizar que la unidad de los principios y las reglas globalizan e informan el sistema y esto debe ser tenido en cuenta por el juez de tutela'.

[16] "Recuérdese que los trabajadores forman parte de una empresa, la cual se encuentra sujeta a la dirección, manejo y coordinación del correspondiente empresario (artículo 25 del C.Co). Por ello, en estos casos, debe apelarse a la adopción

de medidas de protección que no limiten irrazonable o desproporcionadamente los derechos a la libertad de empresa y a la libertad de establecimiento.” [17] Véase, Sentencia T-504 del 16 de mayo de 2008. M.P. Rodrigo Escobar Gil.

[18] T-1040 del 27 de septiembre de 2001. M.P. Rodrigo Escobar Gil. [19] M.P. Rodrigo Escobar Gil. [20] Ibídem. [21] Véase, Sentencia T-198 de 2006. M .P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[22] M.P. Mauricio González Cuervo. [23] Sentencias T-1101 del 18 de octubre de 2001. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa y T-739 del 1 de diciembre de 1998. M.P. Hernando Herrera Vergara.

[24] M.P. Carlos Gaviria Díaz. [25] Según esta sentencia entre las características sobresalientes de las cooperativas de trabajo asociado se encuentran: la asociación voluntaria y libre de personas, igualdad de los cooperados, ausencia de ánimo de lucro, organización democrática, trabajo de los asociados, desarrollo de actividades económico-sociales, solidaridad en la compensación o retribución y autonomía empresarial.

[26] T-632 del 1 de julio de 2004. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. [27] T-962 del 7 de octubre de 2008. M.P. Jaime Araujo Rentaría. [28] M.P. Mauricio González Cuervo [29] M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

[30] Sentencia T-504 del 16 de mayo de 2008. M.P. Rodrigo Escobar Gil [31] Esta Corporación con ocasión de una demanda de inconstitucionalidad presentada contra la expresión “por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más” contenida en el numeral 3 del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 en Sentencia C-330 de 1995 consideró que ese límite temporal para que los usuarios de las empresas de servicios temporales contraten con éstas, es constitucional pues su finalidad es proteger a los trabajadores para que las empresas no abusen de la posibilidad de contratar trabajadores temporales, con perjuicio de los permanentes.

[32] Sentencia T-889 de agosto 26 de 2005. M.P. Jaime Araujo Rentería. [33] Corte Suprema de Justicia, Sala Plena, N° 1019 de septiembre 19 de 1991, M.P. Simón Rodríguez Rodríguez.

[34] Veáse, Sentencia C- 079 del 29 de febrero de 1996, M. P. Hernando Herrera Vergara. [35] Véanse, entre otras, la Sentencia T-504 del 16 de mayo de 2008, M. P. Rodrigo Escobar Gil.

[36] M.P. Hernando Herrera Vergara. [37] Véase, Sentencia T-504 del 16 de mayo de 2008, M. P. Rodrigo Escobar Gil. [38] Véase, Sentencia T-504 del 16 de mayo de 2008, M. P. Rodrigo Escobar Gil [39] M. P. Alfredo Beltrán Sierra.

[40] M. P. Rodrigo Escobar Gil. [41] Esta comunicación fue conocida, según la empresa accionada, el 10 de diciembre de 2010, fecha en la cual ya había terminado el vínculo laboral del señor Bernal Sanabria.

[42] El citado documento fue conocido por la empresa accionada el 25 de noviembre de 2010. [43] En la Carta de despido de fecha 3 de diciembre de 2010, textualmente dice:

“Me permito informarle que Aje Colombia S.A., ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo en forma unilateral y sin justa causa al finalizar la jornada del día 03 de diciembre del presente año. La anterior decisión se tomó como fundamento en la facultad prevista en el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, que subrogó el artículo 64 del C.S.T.” [44] Según la empresa Temporales Uno-A S.A., el cargo de Supernumerario tiene como propósito apoyar las necesidades de la empresa usuaria, realizando labores de distintos cargos.

[45] El 14 de enero de 2003, el señor Leonardo Buitrago Quintero y la empresa Quad Graphics, en eses entonces con la razón social de Quebedor World Bogotá S.A., suscribieron un contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año. Posteriormente, el 18 de febrero de 2004, celebraron un otrosí al citado contrato modificando la duración del mismo, al estipular que sería a término indefinido.

[46] Véase, Sentencia T-118 del 16 de febrero de 2010. MP. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. [47] Inicialmente, a la trabajadora se le notificó que su contrato de trabajo finalizaría el 30 de enero de 2011.

[48] Durante la vigencia del contrato de trabajo de la señora Olga Lucía Venegas Garzón con Flores Calima Ltda., iniciado el 9 de marzo de 2009 y terminado el 19 de noviembre de 2010, la empresa le realizó a la trabajadora los siguientes llamados de atención: el 3 de noviembre de 2009, porque no se presentó a trabajar el día 27 de octubre de 2009; el 18 de enero de 2010 por la actitud altanera y agresiva al dirigirse al personal administrativo; el 15 de abril de 2010 por cuanto el día jueves 15 de abril de 2010 se presentó a trabajar a las 9:57 a.m.; el 27 de abril de 2010 como consecuencia de la ausencia en los días 8 y 9 de abril del citado año; el 30 de abril de 2010 en razón de que no allegó la incapacidad médica que según la señora Venegas Garzón le fue concedida esa fecha; el 9 de junio, nuevamente por ausencia, en la jornada laboral del día 6 de mayo de 2010; el 13 de julio de la mencionada anualidad por el comportamiento grosero frente al Gerente de la Compañía cuando el funcionario le solicitó los documentos relacionados con las recomendaciones médicas que se han emitido en su caso.

[49] En la interpretación de estudios de imagenología practicada a la señora Olga Lucía Venegas Garzón, el 3 de noviembre de 2010 se lee textualmente:

“El estudio es demostrativo de alteración de la intensidad de señal a nivel de la porción mas distal del tendón del Supraespinoso hallazgo en relación con avulsión incompleta a este nivel, ruptura parcial de la bursa subacromio, subdeltoudea bursal subacromial íntegra.” “CAMBIOS DEGENERATIVOS SOBRE LA INSERCIÓN DEL MANGUITO ROTADOR”.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 9 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.