

Sentencia T-201/18

PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD DE LA ACCION DE TUTELA-Juez debe verificar si ante la existencia de otro medio de defensa judicial, éste es eficaz e idóneo

ACCION DE TUTELA FRENTE A CONTROVERSIAS LABORALES-Procedencia excepcional

En relación con las controversias laborales, la acción de amparo es en principio improcedente pues, para la defensa de los derechos relacionados con ellas, los interesados tienen un escenario de debate judicial natural: la jurisdicción ordinaria. Su existencia impone al ciudadano el deber de acudir a ella, de modo que más que una opción para dirimir el litigio, se convierte en la principal vía de acción. Sin embargo, se ha admitido que la tutela procede en casos excepcionales para salvaguardar derechos fundamentales, cuya protección es impostergable a la luz de los hechos del asunto objeto de estudio; cuando las circunstancias particulares y específicas del caso concreto, permiten concluir que los medios ordinarios para la defensa judicial de los derechos no tienen vocación de protección efectiva de los mismos.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Naturaleza y fines constitucionales

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN PROCESO DE DIAGNOSTICO DE ENFERMEDAD CATASTROFICA-Orden a empresa reintegrar a accionante

Referencia: Expediente T-6.495.336

Acción de tutela instaurada por Doris Cecilia Elorza Tobón en contra de Tablemac MDF.

Procedencia: Juzgado Penal del Circuito con funciones de conocimiento de Girardota (Antioquia).

Asunto: Estabilidad laboral reforzada de personas en diagnóstico de enfermedades catastróficas.

Magistrada sustanciadora:

GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO

Bogotá, D. C., veinticinco (25) de mayo de dos mil dieciocho (2018).

La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por el Magistrado José Fernando Reyes Cuartas y las Magistradas Cristina Pardo Schlesinger y Gloria Stella Ortiz Delgado, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente

SENTENCIA

En el trámite de revisión del fallo de segunda instancia proferido el 24 de agosto de 2017 por el Juzgado Penal del Circuito con funciones de conocimiento de Girardota (Antioquia), que revocó la decisión del 10 de julio de 2017 dictada por el Juzgado Primero Promiscuo Municipal con funciones de control de garantías de Barbosa (Antioquia), que concedió parcialmente el amparo.

El asunto llegó a esta Corporación por remisión que hizo el juez de segunda instancia, en virtud de lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 86 de la Constitución y del inciso 2° del artículo 32 del Decreto 2591 de 1991. Fue escogido para revisión por la Sala de Selección N° 12[1], mediante auto del 15 de diciembre de 2017.

I. ANTECEDENTES

Doris Cecilia Elorza Tobón promovió acción de tutela contra Tablemac MDF por considerar que ésta última comprometió sus derechos al trabajo, seguridad social, estabilidad laboral reforzada, dignidad humana y mínimo vital, cuando sin justa causa resolvió terminar su contrato de trabajo en forma anticipada, aun cuando conocía que se encontraba en un proceso de diagnóstico de cáncer de seno.

A. Hechos y pretensiones

1. La accionante informó que tiene 41 años y es madre cabeza de familia. Se encuentra a cargo de 2 hijos menores de edad, uno de 17 y el otro de 13 años.

2. El 18 de agosto de 2015, la actora inició labores como auxiliar de servicios generales en

la empresa accionada, mediante contrato a término fijo de seis meses, que fue prorrogado en varias oportunidades, desde el 18 de febrero de 2016 hasta el 17 de agosto de 2017. Como remuneración por la labor desempeñada, percibía un salario mínimo mensual.

3. En el año 2016, al detectar nódulos de alta densidad en sus senos, debió asistir a controles médicos. A partir de ese momento, se le ordenaron exámenes a través de los cuales se encontró un crecimiento en el nódulo izquierdo, por lo que en febrero de 2017 fue necesario practicarle una biopsia. En abril de ese mismo año se le ordenó una resección que derivó en una incapacidad de 15 días. Según lo afirmó la tutelante, la empresa estuvo al tanto de su proceso de diagnóstico y de la posibilidad de que los tumores en sus senos fueran malignos.

4. No obstante lo anterior, el 2 de junio de 2017 -para cuando la última prórroga de su contrato estaba vigente y mes y medio antes de cumplirse el término del vencimiento del mismo-, la empresa accionada citó a la accionante a una reunión. En ella se le hizo saber la decisión de Tablemac de terminar el contrato laboral, a causa de su estado de salud y se le anunciaron dos alternativas: la primera, la renuncia (con mayor remuneración) y, la segunda, la terminación del contrato sin justa causa. Como quiera que no optó por renunciar, su contrato se dio por finalizado y se le entregó una liquidación con indemnización por despido sin justa causa.

5. Luego, para el 20 de junio del mismo año, según lo relató la accionante y lo acreditó mediante el comprobante de atención por consulta externa de ese día[2], le fue diagnosticado un tumor maligno en el seno.

6. Con fundamento en todo ello, el 22 de junio de 2017, la señora Elorza Tobón acudió al juez de tutela para solicitarle la protección de sus derechos, mediante (i) el restablecimiento de su relación laboral con la accionada; (ii) el pago retroactivo de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir; (iii) el pago de la indemnización de 180 días; (iv) una orden a la accionada para que se abstenga de incurrir en prácticas de acoso laboral; y (v) el seguimiento tanto judicial, como administrativo (por parte del Ministerio de Trabajo) a su caso.

B. Actuaciones de instancia

1. Repartido el escrito de tutela al Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Barbosa (Antioquia), se admitió el trámite constitucional mediante auto del 23 de junio de 2017 y en él se decretó un interrogatorio de parte, que fue programado para el 28 de junio de 2017.

2. El 28 de junio de 2017, la accionante se presentó en el Juzgado de primera instancia y se llevó a cabo la diligencia programada. En el transcurso de la misma, la actora aseguró que es una mujer soltera que se dedicaba al hogar[3] para el momento de la recepción de la prueba. Aseguró que la empresa conocía que posiblemente tenía cáncer.

En el marco de su proceso de diagnóstico, solicitó permisos para acudir a las citas médicas del caso pero no se los dieron con facilidad, por lo que en ocasiones debió comparecer a su lugar de trabajo aún en contra de las recomendaciones médicas. Sobre los permisos que sí solicitó y fueron concedidos, afirmó que la empresa desconoció que para cada uno de ellos se presentaron los soportes médicos correspondientes, y negó que ella los haya entregado.

El 16 de mayo de 2017, la accionante le hizo saber a su jefe inmediata, Ximena Higuera, que sería intervenida quirúrgicamente para descartar el cáncer, pues tenía un tumor que estaba creciendo[4]. Y si bien en unos descargos la accionante manifestó que el cáncer de seno estaba descartado, fue clara en que tenía pendiente una cirugía porque era un tumor maligno[5].

La tutelante informó que en el momento de la terminación de su contrato de trabajo se le planteó la posibilidad de renunciar y se le presentó una liquidación más cuantiosa si así lo hacía. La accionante solicitó quedarse hasta el momento del vencimiento del plazo de su contrato de trabajo, pero su empleador fue enfático en que ese mismo día, el 2 de junio de 2017, debía salir de la empresa. Según afirmó la actora, sus superiores trataron de tranquilizarla diciéndole que para el tratamiento de su enfermedad podría acudir al Sisben si posteriormente no lograba conseguir trabajo.

Conforme la postura de la accionante, era claro que para la empresa era urgente terminar el contrato de trabajo ese 2 de junio de 2017, antes de que se le practicara la cirugía pendiente, que fue programada en cita médica con el anesthesiólogo a la que asistiría una vez terminada su jornada de trabajo de ese mismo día -lo cual era de conocimiento de la empresa[6]-, y que finalmente se le practicó el día 9 del mismo mes y año.

Adicionalmente, la accionante le hizo saber al juez de primera instancia que tiempo atrás había promovido una queja por acoso laboral contra su jefe inmediata, la señora Ximena Higuera. El proceso no tuvo resultado alguno y no se le dio acceso a la documentación correspondiente.

Por último, en relación con su situación socioeconómica, se pudo establecer que la tutelante no cuenta con ingreso alguno y para el momento de la diligencia se sostenía económicamente con la liquidación de tres millones de pesos que le dio la empresa. Sostuvo, además, que el papá de sus hijos no le brinda ningún apoyo y se encuentra “desaparecido”, sin que reciba ayuda de ninguna otra clase. Afirmó que vive en arriendo, junto con sus hijos, y que recibió un subsidio de vivienda por el que adquirió una deuda de cuarenta millones de pesos, sobre un apartamento al que no puede trasladarse hasta que no sea habitable.

A través de las preguntas efectuadas por la apoderada de la empresa en la diligencia en cuestión, se afirmó que: (i) en el examen médico de egreso ella puso en conocimiento su proceso de diagnóstico pero se negaron a hacer el registro, en la medida en que el origen de su enfermedad no era profesional; y (ii) el 20 de junio su tumor fue calificado como maligno.

Finalmente la accionante manifestó que necesita los servicios médicos de salud para continuar su proceso de diagnóstico y tratamiento, en tanto “ya se sabe que el tumor no es maligno, es un cáncer agresivo y que sigo con radioterapias”[7].

C. Respuesta de la accionada

Tablemac MDF solicitó declarar improcedente el amparo por subsidiariedad y no acceder a las pretensiones de la demanda. Considera que no comprometió ninguno de los derechos reivindicados por la accionante, por varias razones:

La segunda, no debe perderse de vista que el motivo por el cual se dio el despido de la actora fue por el incumplimiento de sus funciones y obligaciones en el marco del contrato laboral que se había suscrito entre las partes. Insistió en que el rendimiento de la accionante en el desempeño de sus funciones, no fue favorable. Prueba de ello son los procesos disciplinarios internos que se llevaron a cabo.

La tercera, si bien puede asumirse que la accionante tiene una afectación en su estado de salud, la desvinculación de la empresa no la pone en riesgo en la medida en que cuenta con el régimen subsidiado en salud[9]. Si considera que la afectación se da en términos del derecho a la salud, debe interponer la acción contra la EPS o la ARL, y no contra Tablemac.

La entidad accionada solicitó al juez de instancia escuchar los testimonios de la señora Ximena Higuera y Tatiana Carmona, que fueron decretados en auto del 5 de julio y recibidos el día siguiente.

D. Sentencia de Primera Instancia

El 10 de julio de 2017, el Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Barbosa profirió sentencia en la que concedió parcialmente el amparo. Encontró que, si bien el diagnóstico de la accionante se dio con posterioridad a la terminación del contrato, la enfermedad es un hecho objetivo que se presenta con independencia del conocimiento del empleador. Éste solo sirve para determinar el grado de protección que ha de brindarse. Ante el desconocimiento de la enfermedad del trabajador, se imponen deberes de solidaridad de la empresa, como la parte dominante de la relación contractual.

Bajo esta perspectiva el juez amparó los derechos de la accionante en forma transitoria, en el sentido de ordenar a la empresa hacer los pagos a la seguridad social por un lapso de cuatro meses, en los que la accionante debía formular la demanda ordinaria correspondiente. Como quiera que, en los términos del juez de tutela, no se encontró un contrato realidad, no dio ninguna orden de reintegro ni de pago de valores retroactivos por salario o seguridad social.

E. Impugnación

Inconforme con la decisión, la actora impugnó la sentencia de primera instancia bajo el argumento de que no es cierto que la empresa desconociera su estado de salud.

F. Sentencia de Segunda Instancia

El 24 de agosto de 2017, el Juzgado Penal del Circuito de Girardota revocó la decisión de primera instancia. En su criterio el amparo es improcedente porque la accionante cuenta

con vías judiciales idóneas para lograr lo que ahora pretende. Adicionalmente, llamó la atención sobre la inexistencia de una condición de debilidad para el momento del despido y sobre el hecho de que la accionante, en criterio del ad quem, renunció voluntariamente al cargo que ocupaba en la empresa.

G. Actuaciones en el trámite de Revisión

La Sala de Revisión profirió el auto del 5 de abril de 2018, mediante el cual suspendió los términos de decisión por un lapso de 15 días que, por expresa disposición de esa providencia, se reanudarían el 25 de abril de 2018 y, además, solicitó pruebas en el siguiente sentido:

a. Ofició a Tablemac MDF para que aportara algunos documentos[10] y respondiera un cuestionario[11]. En su contestación a ese requerimiento, la empresa insistió en los fundamentos de su defensa y remitió la información del caso, de la que es preciso destacar que la empresa cuenta con 241 trabajadores vinculados por contrato de trabajo y carnetizados.

Aseguró que a la accionante se le ha hecho, desde el momento de su ingreso a la empresa, un seguimiento médico laboral en el que se emitieron varias recomendaciones que fueron seguidas por la empresa, en favor de la misma. En el examen de egreso, se registró una anotación según la cual había un proceso de diagnóstico en curso, sobre la que la empresa no tomó ninguna decisión adicional, como quiera que no había noticia de un tratamiento médico en desarrollo en la EPS, pues la actora no lo puso en conocimiento de la empresa.

Finalmente, se destacó que al momento en que se verificó el despido, se emitieron dos liquidaciones distintas a nombre de la accionante. Ello tuvo lugar con ocasión de un error involuntario en la expedición del soporte de la liquidación, hubo un yerro en cuanto al nombre de la denominación de la terminación del contrato. La señora Elorza tomó toda la documentación -entre ella la que contenía el error- sin autorización de la empresa, por lo que tiene en su poder ambas liquidaciones.

b. Ofició a la EPS Suramericana S.A. para que aportara copia de la historia clínica de la señora Doris Cecilia Elorza Tobón y una relación de (i) las incapacidades que han sido emitidas en su favor y (ii) de las citas médicas programadas desde el 18 de agosto de 2015.

Sobre la historia clínica, la EPS adujo estar en imposibilidad de remitirla por su carácter reservado. En lo que atañe a las incapacidades y autorizaciones de citas médicas envió la relación solicitada.

II. CONSIDERACIONES

Competencia

1. En virtud de las disposiciones contenidas en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política de 1991, como en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991, esta Sala es competente para decidir el presente asunto.

Asunto objeto de revisión y problema jurídico

2. Para efectos de resolver este asunto es importante recordar que según la postura de la accionante, Tablemac terminó su contrato laboral en medio de un proceso de diagnóstico por cáncer de seno, en el que conocía que se le practicaría una cirugía, programada el mismo día en que tuvo lugar su despido sin justa causa.

La empresa accionada, por su parte, destacó que no le era exigible mantener a la tutelante en el cargo que desempeñaba ni pedir la autorización correspondiente al Inspector de Trabajo, en la medida en que para el 2 de junio de 2017, la actora no tenía ningún diagnóstico que la hiciera merecedora de la estabilidad laboral reforzada. Adujo que el despido tuvo origen en el desempeño de las funciones de la accionante y en el incumplimiento de las obligaciones que ella había adquirido en el marco del contrato laboral que las vinculaba.

3. Planteada así la situación, la Sala debe resolver dos problemas jurídicos. El primero, si la acción de tutela es procedente y es del resorte del juez constitucional conocer la controversia planteada por la accionante. El segundo, si ¿una empresa vulnera los derechos al trabajo, a la igualdad y a la estabilidad laboral reforzada de una trabajadora que no ha sido diagnosticada pero se encuentra en proceso de diagnóstico de una enfermedad catastrófica, como el cáncer?

Abordadas esas cuestiones y con el fin de responder al segundo problema jurídico planteado, será necesario analizar la naturaleza de la estabilidad laboral reforzada, a través

de ella se reiterarán las reglas previstas en la materia y serán aplicadas al caso concreto.

Análisis formal de procedencia

4. En este apartado la Sala evaluará la procedencia formal de la acción de tutela de la referencia. Se concentrará en el principio de subsidiariedad en tanto es el único que suscita controversia en el caso concreto, en tanto la accionada lo invocó en su defensa y sirvió como argumento para revocar el amparo en la segunda instancia.

Sobre los demás requisitos formales, la Sala encuentra que (i) existe legitimación por activa y pasiva, en tanto la demandante formula la acción de tutela en nombre propio, contra la empresa que considera que lesionó sus garantías ius fundamentales; y, (ii) se cumple el requisito de inmediatez, en la medida en que el despido tuvo lugar el 2 de junio de 2017 y la acción fue interpuesta el 22 de junio siguiente.

El principio de subsidiariedad[12]

5. La acción de tutela es un mecanismo de naturaleza constitucional, orientado a la defensa judicial de los derechos fundamentales, que puedan resultar vulnerados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública, e incluso de los particulares, en ciertas situaciones específicas. Su utilización es excepcional y su interposición solo es jurídicamente viable cuando, examinado el sistema de acciones judiciales, no se encuentre un medio ordinario eficaz para la protección de los derechos y por lo tanto, no haya un mecanismo judicial que brinde un amparo oportuno y evite una afectación grave e irreversible de las garantías constitucionales.

El principio de subsidiariedad implica el resguardo de las competencias jurisdiccionales, de la organización procesal, del debido proceso y de la seguridad jurídica, propias del Estado Social de Derecho. De este modo, “siempre prevalece la acción ordinaria; de ahí que se afirme que la tutela no es un medio adicional o complementario, pues su carácter y esencia es ser único medio de protección que, al afectado en sus derechos fundamentales, brinda el ordenamiento jurídico”[13] (Énfasis fuera del texto original).

La acción de tutela no puede ser entendida como una opción para el titular de los derechos

fundamentales, cuando cuenta con otras acciones judiciales. Por el contrario, debe ser la única vía posible y efectiva para que aquel enfrente una amenaza inminente sobre sus garantías ius fundamentales y para poder ejercerlas materialmente. De ahí que su uso sea excepcional y deba ser analizado de conformidad con las circunstancias que rodean el caso concreto.

6. El Decreto 2591 de 1991 establece expresamente que solo procede la tutela cuando “el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial”. Entonces, la procedencia de la acción se encuentra condicionada por el principio de subsidiariedad, bajo el entendido de que no puede desplazar los recursos ordinarios o extraordinarios de defensa[14], ni mucho menos a los jueces competentes en la jurisdicción ordinaria o contencioso administrativa, según sea el caso[15].

La inobservancia de tal principio es causal de improcedencia de la tutela a la luz del numeral 1° del artículo 6° del Decreto 2591 de 1991[16], declarado exequible en la Sentencia C-018 de 1993[17]. La consecuencia directa de ello es que el juez constitucional no puede entrar a discernir el fondo del asunto planteado, pues es competencia de otro funcionario judicial.

7. En los casos en que existen medios principales de defensa judicial, la jurisprudencia de esta Corporación ha establecido dos excepciones a la improcedencia. Cada una tiene implicaciones sobre la forma en la que ha de concederse el amparo constitucional, en caso de que sea viable hacerlo.

La primera. Si bien, en abstracto, existe otro medio de defensa judicial y el accionante cuenta con él para la defensa de sus derechos, desde la perspectiva de la relación entre el mecanismo y el fin constitucional perseguido, aquel no tiene la virtualidad de conjurar un perjuicio irremediable. De tal forma, la acción de tutela procede como mecanismo transitorio, mientras el interesado acude a la vía ordinaria para discernir el asunto y, momentáneamente, resguarda sus intereses.

La segunda. Si bien existe otro medio de defensa judicial, éste no es eficaz ni idóneo para proteger los derechos fundamentales invocados, caso en el cual la tutela procede de manera definitiva. El análisis sobre la eficacia e idoneidad del medio ordinario se encuentra determinada por el contraste entre éste y las condiciones particulares del accionante.

8. En relación con las controversias laborales, la acción de amparo es en principio improcedente pues, para la defensa de los derechos relacionados con ellas, los interesados tienen un escenario de debate judicial natural: la jurisdicción ordinaria. Su existencia impone al ciudadano el deber de acudir a ella, de modo que más que una opción para dirimir el litigio, se convierte en la principal vía de acción.

Sin embargo, se ha admitido que la tutela procede en casos excepcionales para salvaguardar derechos fundamentales, cuya protección es impostergable a la luz de los hechos del asunto objeto de estudio; cuando las circunstancias particulares y específicas del caso concreto, permiten concluir que los medios ordinarios para la defensa judicial de los derechos no tienen vocación de protección efectiva de los mismos.[18]

Entonces es necesario verificar que los mecanismos tengan la capacidad material para proteger de forma efectiva e integral los derechos de la persona, conforme a su situación particular. Resulta imperativo determinar si el reclamo del accionante puede ser tramitado y decidido de forma adecuada por la vía ordinaria o si, por la situación particular de quien la promueve, acudir a ella lejos de proteger sus derechos, posterga su ejercicio, al punto de vaciar las garantías ius fundamentales en sus especiales circunstancias.[19]

Aunado a lo anterior, es importante señalar que la condición de salud de la accionante, su diagnóstico y tratamiento, dependen de la afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud y de su continuidad en el mismo. Sin ella, la integridad personal de la accionante puede verse seriamente comprometida, dado el diagnóstico sobre la evolución de su tumor.

De ello se deriva que la accionante y su núcleo familiar se encuentran en una situación de vulnerabilidad económica y social, en relación con la cual la exigencia de comparecer al juez ordinario resulta desproporcionada y posterga injustamente el ejercicio de sus derechos, en especial el derecho al mínimo vital.[21]

10. De este modo, la Sala considera que el amparo formulado por la señora Elorza es procedente y el juez de tutela está habilitado para conocer el fondo de la controversia planteada por ella. De tal suerte, en lo que sigue, la Sala se adentrará en el análisis sustancial.

La estabilidad laboral reforzada. Naturaleza y fines constitucionales[22]

11. El artículo 53 de la Constitución establece como uno de los principios mínimos de las relaciones laborales el derecho que tiene todo trabajador a permanecer estable en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación[23]. El marco en el que surge es en el de las relaciones laborales, en donde se verifican asimetrías entre el trabajador y el empleador.

Tal garantía se refuerza en ciertos casos en los que se ha reconocido la existencia del “derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada”[24], que deriva directamente del principio y el derecho a la igualdad en el trabajo, y que se concreta mediante medidas diferenciales en favor de personas en condición de vulnerabilidad, que en la evolución histórica de la sociedad han sufrido discriminación por razones sociales, económicas, físicas o mentales.

En términos generales, son titulares de la estabilidad laboral reforzada las personas amparadas por el fuero sindical, aquellas en condición de invalidez o discapacidad[25] y las mujeres en estado de embarazo, pues el objetivo de esa figura es “proteger al trabajador que por sus condiciones especiales es más vulnerable a ser despedido por causas distintas al trabajo que desempeña”[26].

12. La estabilidad laboral reforzada implica que los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población. Los motivos que lleven a la terminación de su relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones, y sean verificados por el Inspector de Trabajo cuando se trate de “asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público”[27], en cumplimiento de las obligaciones internacionales[28], constitucionales[29] y legales[30] que tiene el Estado colombiano en materia laboral, con el fin de forjar “relaciones laborales en una forma ordenada y constructiva”[31].

13. Cabe aclarar que la estabilidad laboral reforzada no opera como un mandato absoluto y por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Implica que su despido no puede materializarse por razón de su especial condición (persona en situación de discapacidad física o mental, o mujer en estado de embarazo). Dicha

protección, entonces, no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia “un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado”[32]. Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos discriminatorios en contra de la población protegida por esta figura, que es la más vulnerable entre los trabajadores.

Quiere decir lo anterior, que el trabajador en un estado de debilidad manifiesta, debe permanecer en su puesto mientras no se presente una causa objetiva y justa para su desvinculación.

14. Con el ánimo de consolidar relaciones equitativas en el escenario laboral, se han consolidado acciones afirmativas bajo la premisa de la disparidad de fuerzas que lo componen. De conformidad con la Constitución se “ha evidenciado la existencia de un verdadero derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión”[33].

La mencionada protección le asiste a quienes acrediten su discapacidad[34], pero también a las personas que están en situación de debilidad manifiesta debido a importantes deterioros en su estado de salud, que le “impide[n] o dificulta[n] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”[35]. De tal suerte, “siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada.”[36]

15. Planteada de este modo, la estabilidad laboral reforzada tiene como objetivo brindar una protección adicional a las personas que puedan ser apartadas de su trabajo, con ocasión de una eventualidad médica por la que atraviesen.

16. La Corte ha señalado que la inobservancia de las limitaciones o formalidades para el despido de personas con limitaciones de salud, genera como consecuencia la invalidez del despido[37]. En ese sentido el vínculo laboral que, aparentemente y como un acto discriminatorio por parte del empleador, había terminado, no puede entenderse jurídicamente finalizado. Se ha señalado en varias oportunidades que:

“cuando se comprueba que el empleador (i) desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo, y (ii) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, entonces, el juez que conozca del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (a) en primer lugar, la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir); (b) en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud sino que esté acorde con sus condiciones; (iii) en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.); y (iv) en cuarto lugar, el derecho a recibir ‘una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario’[38] (Énfasis propio).

De tal modo, se ha entendido que cuando el despido tiene origen en el estado de salud del empleado y se hizo de forma discriminatoria, el vínculo jurídico no desaparece. Sin embargo, como materialmente, sí se presentó una interrupción de la labor y de la relación del empleado con la empresa, se ha establecido la procedencia del reintegro (al mismo cargo o a otro, de igual o mayor rango y remuneración), del pago retroactivo de salarios y prestaciones laborales, y de la indemnización prevista en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997[39].

Análisis del caso concreto

17. La situación que conoce la Sala en esta oportunidad tiene relación con la decisión de la empresa Tablemac MDF de finalizar en forma anticipada el contrato de trabajo de la tutelante, a pesar de conocer que ella se encontraba para entonces en un proceso de diagnóstico por un posible tumor cancerígeno en uno de sus senos.

18. Entre la accionante y la empresa demandada se suscribió un contrato laboral a término fijo, por una duración inicial de seis meses. Este fue firmado el 18 de agosto de 2015 y prorrogado en tres oportunidades, de modo que para el 2 de junio de 2017, día en que se le comunicó su despido, estaba en curso la tercera prórroga que terminaría el 17 de agosto de 2017.

19. El despido no tuvo justa causa. La empresa decidió terminar con la relación laboral de modo anticipado y unilateral y, en su momento, no adujo ninguna causa objetiva para ello. No obstante lo anterior, en sede de tutela, la empresa demandada expresó que la accionante venía en un proceso de desmejora del desempeño de la labor, en la medida en que el mismo no había tenido resultados satisfactorios y su rendimiento finalmente no se restableció. Adicionalmente, sostuvo en su defensa que el motivo que le llevó a terminar el contrato laboral era el incumplimiento reiterado de las obligaciones de la accionante. Adujo que como ello no constituye, en su criterio, justa causa no la alegó para el momento de la terminación del contrato de trabajo.

Sobre este aspecto particular, la Sala considera necesario hacer varias precisiones. El Código Sustantivo del Trabajo dispone en el parágrafo del artículo 62 la imposibilidad de que se aleguen causas distintas a las esgrimidas para la terminación del contrato de trabajo, cuando ésta se sustenta en una justa causa y se presenta de forma unilateral[40].

Entonces, si el empleador no puede alegar más razones que aquellas que expresamente sustentaron un despido por justa causa, mucho menos, ya en el contexto de una terminación unilateral sin justa causa, puede proponer razones objetivas posteriormente. Si en el momento en que se verificó la ruptura del vínculo contractual no existieron motivos que sustentaran esa decisión, la empresa no puede esgrimirlos ahora, máxime cuando los dos supuestos de hecho en los que excusa su proceder, contrario a lo manifestado por su apoderada, sí están considerados como justas causas en la normatividad aplicable.

Obsérvese que, por ejemplo, conforme los numerales 9, 10 y 13 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, son justas causas para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador: (i) el deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador; (ii) la sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales; y (iii) la ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

La Sala encuentra, a partir de lo anterior, que para el 2 de junio de 2017, no se había hecho

explícita por parte del empleador ninguna causa objetiva para la terminación del contrato. Con todo, luego de finalizada la relación laboral y durante el trámite de tutela, la empresa trata de excusarse en hechos que configurarían una justa causa. Ante el juez constitucional la empresa ha intentado un relato acomodaticio que indica la existencia de factores objetivos para un despido que ella misma calificó como sin causa alguna, con el ánimo de descartar un acto discriminatorio en el despido de la tutelante. Sin embargo, como no puede alegar más causales que las esgrimidas al momento del despido, estos argumentos no tendrán ninguna validez en este trámite, por lo que se considera que no hubo justa causa ni motivo que objetivamente condujera a la terminación del contrato de trabajo.

Si bien la accionada remitió la hoja de vida de la señora Elorza, y en ella hay varios llamados de atención y anotaciones que indican un proceso de seguimiento, lo cierto es que ellos no tuvieron una relación directa con el despido, porque se trata de procesos que no antecedieron de modo inmediato y directo a la determinación de Tablemac MDF. Téngase en cuenta que el llamado a descargos más reciente se verificó en el mes de abril de 2017.

20. Sumado a lo anterior, la Sala estima conveniente resaltar que es difícil sostener que el ánimo de la empresa no era terminar a ultranza el vínculo laboral para ese mismo día, en la medida en que la accionante presentó la evidencia de las dos alternativas que la empresa le ofreció para entonces. Esto es más llamativo si se considera que ese mismo día la accionante asistiría a la cita con el anestesiólogo, en la que se sería programada su procedimiento de diagnóstico.

Obsérvese que a folios 34 y 35 del cuaderno principal, se encuentran dos liquidaciones distintas, no solo en cuanto al motivo de la terminación del contrato, como lo adujo la accionada durante el trámite de revisión cuando se le inquirió por ese asunto, amparándose en un error involuntario en ese ítem. En ese sentido, tales documentos servirían como indicio acerca del tratamiento discriminatorio en contra de la actora. Esto debido a que si, como lo sostiene la entidad demandada, el despido hubiera tenido lugar en razón de la presencia de una causal objetiva, no tendría sentido alguno ofrecer dos liquidaciones para la escogencia de la actora y bajo el supuesto que expresara su voluntad de renunciar. Por el contrario, lo que la sana crítica obliga a concluir es que la empresa era consciente de la necesidad de garantizar la estabilidad laboral de la actora, por lo que buscaba la renuncia a

efecto de enervar las consecuencias jurídicas de dicha protección.

Sobre el particular, se advierte que la primera liquidación, tiene por motivo de la terminación del contrato la “renuncia voluntaria” y tras el detalle de los valores liquidados, entre los que no se encuentra el ítem indemnización, se estima como neto a pagar la suma de \$3’703.814.

La segunda, que tiene por motivo “terminación sin justa causa” e incluida la indemnización por ese tipo de despido, el valor por pagar es de \$3’085.718, que es mucho menor que el anterior, sin que a primera vista ello pueda ser así en la medida en que la indemnización acrecería el valor de esta última liquidación.

Para la Sala no cabe duda de que la disparidad entre los valores a pagar a la accionante, develan un estímulo económico a la renuncia de la accionante, ante la ausencia de razones objetivas para su despido y de la necesidad de no aguardar a su diagnóstico definitivo.

21. Ahora bien, la accionante sostiene que el despido tiene un carácter discriminatorio en su contra, como una persona que si bien no tenía un dictamen vigente, se encontraba en proceso de diagnóstico para destacar un tumor cancerígeno en su seno. Afirma que la empresa conocía su situación y tenía urgencia de despedirla antes de que se practicara la cirugía con fines diagnósticos, misma que debía ser programada el mismo día de la terminación de su contrato, lo cual era de conocimiento de la empresa.

En lo que atañe al conocimiento del proceso de diagnóstico de la accionante por parte de la empresa demandada, a través de los testimonios recibidos en este proceso y de los argumentos de la defensa, es posible concluir que, además del indicio antes explicado, existen otros elementos de juicios que llevan a concluir que la empresa sí tenía conocimiento sobre la situación de la accionante.

Es importante destacar en este punto que la defensa de la accionada se sustentó en que no cualquier afectación a la salud supone una estabilidad laboral reforzada, sino que esta aplica en condiciones en las que ya hubo un diagnóstico, y que si bien la accionante había comunicado la posible existencia de un tumor cancerígeno, como el hecho de que tenía una cirugía pendiente, ella misma adujo que su tumor no era maligno y que no quería ser intervenida quirúrgicamente. Ello sugiere que tenía pleno conocimiento de la situación en la

que estaba la accionante y no se orientó por cerciorarse de que no se encontrara en una situación médica apremiante, sino que antes de cualquier resultado, decidió despedirla.

Adicionalmente, en los testimonios que solicitó al juez de primera instancia, la empresa demandada, a través de dos de sus empleadas, manifestó que las aseveraciones sobre el estado de salud de la accionante se hicieron en el trámite de unos descargos –restando valor a las mismas por el escenario en que se hicieron dichas manifestaciones-, y que ella no aportó el resultado de los exámenes para que obraran en su hoja de vida. Al mismo tiempo, al responder al contrainterrogatorio que hiciera la accionante, las empleadas de la empresa manifestaron no recordar que se haya comunicado a la empresa la condición de salud de la accionante y negaron conocerla.

Así las cosas, cuando se hacen afirmaciones sobre el conocimiento de la condición médica de la accionante, pero se intenta afirmar que ella no comunicó sobre la misma y sobre su cesación, se observan contradicciones importantes que llevan a esta Sala a la conclusión de que la accionada conocía el proceso de diagnóstico de la empleada, por un presunto tumor cancerígeno y que no tuvo certeza de que se hubiera restablecido su estado de salud.

Es más, no solo fue conocida la situación antes del despido, sino que en el examen médico laboral de egreso, del 5 de junio de 2017, registra la anotación de una patología actual (no descrita) que se encontraba en tratamiento médico por parte de la EPS. Ello sumado al conocimiento que tenía la empresa, ha debido suscitar las dudas del caso sobre la validez del despido, al no haber sido consultado y autorizado por el inspector del trabajo.

22. Por ese motivo, el despido anticipado de la accionante sin ninguna causa objetiva, en el contexto en el que se presentó conforme se ha descrito hasta este punto, no puede más que ser considerado como una terminación de la relación laboral que tiene origen en el proceso de diagnóstico de una enfermedad catastrófica y que se torna, por ese motivo en un acto de discriminación y de anticipación a un diagnóstico definitivo que pudiera generar una estabilidad laboral indiscutible para la accionante.

En esa medida, dada la orientación discriminatoria de los actos de la empresa accionada, es preciso conceder el amparo y dejar sin efecto la terminación del vínculo contractual. Cabe anotar que en caso de que el rendimiento y el cumplimiento de las labores encomendadas a la actora, no se hagan de conformidad con lo establecido por la empresa, ésta deberá tanto

requerir formalmente a la actora sobre ese particular, para luego poder acudir al inspector de trabajo con el fin que avale un despido por justa causa, si es del caso, entre tanto la accionante recupere su salud frente al proceso de diagnóstico y tratamiento que viene desarrollando. En este punto cabe precisar que la accionante, conforme la relación de autorizaciones aportadas por la EPS Suramericana, está bajo tratamiento por la especialidad de mastología, tras la calificación del carácter maligno de su tumor, el 20 de junio de 2017.

Bajo esta óptica, en la medida en que la terminación unilateral del contrato de trabajo de la accionante se constituyó en un acto discriminatorio en su contra, el vínculo contractual entre las partes no concluyó. Las consecuencias de lo anterior derivan, conforme la jurisprudencia, en el deber de reintegro, pago retroactivo de salarios y prestación, e indemnización, conforme lo previsto en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En consecuencia, la Sala le ordenará a Tablemac MDF que (i) reintegre a la señora Doris Cecilia Elorza Tobón, al cargo que venía desempeñando en la empresa o, en su defecto y de conformidad con las restricciones médicas que puedan existir en la actualidad, a uno de igual o mayor rango y remuneración; (ii) pague en forma retroactiva los salarios dejados de percibir por la accionante y los aportes a la seguridad social del caso, con la correspondiente actualización de pagos; como también (iii) la indemnización de 180 días de salario prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

No obstante lo anterior, como quiera que al momento de verificarse el despido se hizo un pago correspondiente a la liquidación a la que tenía derecho, que la accionante afirmó haber recibido, deben compensarse los valores recibidos en aquella oportunidad con los que recibirá la actora con ocasión de esta decisión, mediante un acuerdo de pago con ella que asegure que su mínimo vital no resulte comprometido.

23. Para finalizar, toda vez que la accionante además de su reintegro y del pago de la indemnización de los 180 días de la Ley 361 de 1997, del retroactivo de los salarios y aportes a la seguridad social, solicitó (i) una orden a la accionada para que se abstenga de incurrir en prácticas de acoso laboral; y (ii) seguimiento tanto judicial, como administrativo (por parte del Ministerio de Trabajo) a su caso, es preciso pronunciarse al respecto.

En lo que atañe a la prevención sobre la necesidad de que no se incurra en conductas de acoso laboral, cabe precisar que las mismas no se han evidenciado en el proceso, en el que no se encontraron razones para calificar así los actos que la accionante denunció en relación con su jefe inmediata. Así las cosas, una orden al respecto no protegería a la accionante sobre un hecho actual, sino sobre uno futuro y eventual o hipotético, respecto del cual la acción de tutela no puede pronunciarse. Con todo, en caso que se lleguen a verificar tales actos, la accionante podrá promover las acciones con las que cuenta para conjurarlos.

24. Ahora bien, respecto de las decisiones de instancia, la Sala considera pertinente destacar los errores en que incurrieron las mismas respecto de los supuestos de hecho de este caso concreto.

La primera instancia consideró que estaba en imposibilidad de ordenar el reintegro de la accionante, en la medida en que no estaba acreditada la existencia de un contrato realidad. Perdió de vista que en este caso había un contrato laboral escrito, lo cual hace por completo impertinente la discusión jurídica identificada por el juez de tutela.

La segunda instancia llamó la atención sobre el hecho de que la accionante había renunciado voluntariamente al cargo que desempeñaba en la empresa, de modo tal que el rompimiento del vínculo laboral se lo atribuyó a ella. No consideró que ambas partes coincidieron en que la terminación del contrato se hizo sin justa causa, por parte del empleador, por lo que lo afirmado por el juez ad quem no se sigue de los hechos del caso.

A este respecto, la Sala considera pertinente resaltar que, sin duda, esta visión de los hechos no solo resulta alejada de la realidad demostrada en el proceso, sino también aminoró la vocación protectora de la acción de tutela en ambas instancias, en este caso concreto.

Por tal motivo, la Sala revocará el fallo de segunda instancia proferido el 24 de agosto de 2017 por el Juzgado Penal del Circuito con funciones de conocimiento de Girardota y la decisión del 10 de julio de 2017 dictada por el Juzgado Primero Promiscuo Municipal con funciones de control de garantías de Barbosa, y en su lugar, amparará los derechos fundamentales de Doris Cecilia Elorza Tobón.

25. Con fundamento en las consideraciones precedentes, la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional revocará la decisión de segunda instancia para, en su lugar, conceder este amparo constitucional en lo relacionado con el derecho a la estabilidad laboral reforzada reivindicado por la tutelante.

La Sala estima que la protección por conceder, en consonancia con los fundamentos jurídicos 8 a 10 de esta decisión, debe conferirse en modo definitivo. La razón es que si bien existe un medio judicial ordinario y principal para la protección de los derechos de la accionante, este no puede considerarse efectivo habida cuenta de que difícilmente responderá en forma oportuna a las condiciones de la accionante, una mujer diagnosticada con un tumor agresivo y de rápido crecimiento, como de su situación socioeconómica (se trata de una madre cabeza de hogar con dos hijos a cargo, que durante el tiempo en que estuvo empleada devengaba mensualmente un salario mínimo sin ningún otro ingreso).

Aunado a lo anterior, los elementos de juicio en este caso concreto han llevado a la Sala a la convicción de la existencia de un despido discriminatorio en este asunto, por lo que el derecho de la accionante a permanecer en el cargo no genera ninguna duda, de las pruebas recaudadas en el trámite de tutela.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política,

RESUELVE

Primero. REVOCAR el fallo de segunda instancia proferido el 24 de agosto de 2017 por el Juzgado Penal del Circuito con funciones de conocimiento de Girardota y la decisión del 10 de julio de 2017 dictada por el Juzgado Primero Promiscuo Municipal con funciones de control de garantías de Barbosa. En su lugar, AMPARAR los derechos fundamentales de Doris Cecilia Elorza Tobón, conforme la parte motiva de esta decisión.

Segundo. ORDENAR a Tablemac MDF que, en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta decisión, (i) reintegre a la señora Doris Cecilia Elorza Tobón, al cargo que venía desempeñando en la empresa o, en su defecto y de conformidad

con las restricciones médicas que puedan existir en la actualidad, a uno de igual o mayor rango y remuneración; y (ii) pague en forma retroactiva los salarios dejados de percibir por la accionante (para lo cual podrá descontar mensualmente el valor ya pagado en la liquidación, en un plan de pagos acordado con la accionante) y los aportes a la seguridad social del caso, con la correspondiente actualización de pagos; y (iii) la indemnización de la que trata el inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Tercero. Por Secretaría General, LÍBRESE la comunicación a que se refiere el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO

JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS

Magistrado

CRISTINA PARDO SCHLESINGER

Magistrada

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

[1] Integrada por los magistrados Gloria Stella Ortiz Delgado y Antonio José Lizarazo Ocampo

[2] Cuaderno principal. Folios 24 y 25.

[3] Cuaderno principal. Folio 43.

[4] Cuaderno principal. Folio 43 vto.

[5] Cuaderno principal. Folio 43 vto. “En una ocasión en unos descargos yo les conté que ya estaba descartado un cáncer de seno, pero que estaba pendiente la cirugía porque era un

tumor cancerígeno”.

[6] Cuaderno principal. Folio 43 a 44.

[7] Cuaderno principal. Folio 45 vto. Es del caso precisar que la accionante hizo estas afirmaciones en el sentido contradictorio en el que se citan, durante la diligencia de interrogatorio de parte que se llevó a cabo en la primera instancia.

[8] Cuaderno principal. Folio 50.

[10] “1) Copia completa de la documentación que corresponde al proceso del que conoció el comité de convivencia de la empresa, por un presunto acoso laboral por parte de Ximena Higuera contra la accionante. Ha de especificar cuándo se presentó la noticia de los hechos, cuándo terminó el proceso conciliatorio y cuál fue el resultado del mismo. // 2) Copia del reglamento de trabajo del que trata el numeral 1 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 e información sobre la composición del comité de convivencia de la empresa. // 3) Copia de la documentación en la que se sustentan los permisos otorgados por la señora Ximena Higuera a la accionante, según lo manifestado por ella en declaración del 6 de junio de 2017. // 4) El registro del seguimiento médico laboral y del “coordinador ESST” en el caso de la accionante, al que aludió Ximena Higuera en su declaración ante la primera instancia. // 5) Copia del registro de citaciones a sesiones de descargos de la accionante, como el acta o registro correspondiente de cada una de ellas. // 6) Copia íntegra de toda la documentación que da cuenta de la historia laboral de la accionante en esa empresa durante la vigencia de su contrato laboral.”

[11] “7) ¿Cuántos trabajadores tiene a cargo la empresa y si están o no carnetizados y si todos tienen contrato escrito. En caso contrario cuántos trabajadores no tienen contrato escrito y/o están carnetizados? // 8) ¿Cuál es el seguimiento de medicina laboral al que aludieron en la declaración las dos funcionarias de las que solicitó y se practicó declaración ante el juez de primera instancia? // 9) En relación con la práctica de exámenes en el entorno laboral, ¿si aplicó lo dispuesto en el numeral 7 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, y explique en qué forma lo hizo? // 10) ¿Cómo procedió ante la anotación que consta en el examen médico ocupacional de egreso del 5 de junio de 2017, en la que se informa sobre la existencia de una patología en tratamiento por la EPS ? // 11) ¿A qué se debe la existencia de dos liquidaciones distintas, con un mayor valor para la que refiere una

terminación de la relación laboral por “renuncia voluntaria” , aun cuando esta no incluye la indemnización por despido sin justa causa, que sí incluye la liquidación presentada por la accionante en el folio 35? // 12) ¿Cuál es el mecanismo interno que existe para que la oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces dentro de la organización interna de la empresa, conozca cualquier situación especial de los trabajadores que tiene a cargo? ¿cuál es la organización interna de la empresa y qué papel ocupan y funciones desempeñan las declarantes Tatiana Carmona y Ximena Higuera? // 13) ¿Cuál fue la razón fáctica que llevó a que la empresa decidiera terminar contrato laboral el 2 de junio de 2017, aproximadamente dos meses antes de la terminación del término inicialmente fijado para su finalización? // 14) ¿La accionante ha promovido algún proceso ordinario laboral en su contra desde la emisión de la sentencia del juez de primera instancia?”

[12] Apartado sustentado en las consideraciones hechas en la Sentencia T-598 de 2017. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

[13] Sentencia T-106 de 1993. M.P. Antonio Barrera Carbonell.

[14] Sentencia T-480 de 2011. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[15] Sentencia SU-424 de 2012. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

[16] “Artículo 6º. Causales de improcedencia de la tutela. La acción de tutela no procederá: 1. Cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentre el solicitante.// Se entiende por irremediable el perjuicio que sólo pueda ser reparado en su integridad mediante una indemnización”.

[17] M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[18] Ver entre otras las sentencias T-150 de 2016 M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo y T-328 de 2017 M.P. Iván Humberto Escrucería Mayolo.

[19] Sentencia T-177 de 2011. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

[20] Cuaderno principal. Folio 23.

[21] Ver entre otras las Sentencias T-829 de 2004 M.P. Rodrigo Uprimny Yepes, T-447 de 2014 M.P. María Victoria Calle Correa y T-096 de 2016 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[22] Apartado sustentado en las consideraciones hechas en la Sentencia T-743 de 2017. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

[23] “Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.” (Énfasis propio)

[24] Sentencia C-470 de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[25] Sentencia T-106 de 2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

[26] CHÁVEZ, Armando Mario. Fuero de maternidad. Garantía a la estabilidad laboral. Revista de derecho: División de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Norte, 2003, no 19, p. 126-141.

[27] Ley 1610 de 2013. Artículo 1. “Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público.”

[28] Emanadas del Convenio 81 de 1947 de la OIT, relativo a la inspección de trabajo en la industria y el comercio aprobado mediante la Ley 23 de 1967 “por la cual se aprueban varios Convenios Internacionales del Trabajo, adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en las Reuniones 14ª (1930), 23ª (1937), 30ª (1947), 40ª (1957) y 45ª (1961).”

[29] Constitución de 1991. Artículo 25. “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

[30] Decreto-Ley 4108 de 2011, Decreto Único Reglamentario 1833 de 2016 y Ley 1610 de 2013.

[31] RICE, A. (Ed.), A Tool Kit for Labour Inspectors: A model enforcement policy, a training and operations manual, a code of ethical behavior Budapest, International Labour Office, 2006, Principles and Practice of Labour Inspection, OIT p. 26, en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/-

[-safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110153.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/-safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110153.pdf). Texto original: “develop labour relations in an orderly and constructive way”.

[32] Sentencias T-899 de 2014 y T-106 de 2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

[33] Sentencia T-263 de 2009.

[34] Sentencias T-263 de 2009, T-992 de 2008 y T-513 de 2006.

[35] Sentencia T-198 de 2006, T-504 de 2008, T-1040 de 2001

[36] Sentencia T-521 de 2016.

[37] Sentencia T-111 de 2012, M.P. María Victoria Calle Correa.

[38] Sentencia T-372 de 2017. M.P. Iván Humberto Escrucería Mayolo.

[39] “En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna

persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. // No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, 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.”

[40] “La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”