

NOTA DE RELATORIA: Mediante auto 360 de fecha 8 de octubre de 2020, el cual se anexa en la parte final, se corrige de oficio el segundo título del capítulo de los antecedentes de la parte considerativa del presente fallo, en el sentido de indicar que se trata del Expediente T-7.613.902 y no del T-7.471.223, como erradamente se registró en el precitado acápite.

Sentencia T-434/20

DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACION DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Fundamento constitucional, legal y jurisprudencial

DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA-Alcance

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Ineficacia del despido sin autorización previa y expresa del Ministerio de Trabajo

La estabilidad laboral reforzada no es ni se puede convertir en una petrificación laboral absoluta. Precisamente, este es el motivo por el cual existe el procedimiento de autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo. Es un equilibrio entre el uso que pueden hacer los empleadores de su facultad para despedir, y la garantía que un inspector del trabajo brinda a los derechos de los trabajadores para evitar que se tomen decisiones arbitrarias irrazonables o desproporcionadas. La estabilidad laboral reforzada no elimina la facultad de terminar la relación laboral, sino que obliga a que se use a la luz de la Constitución.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Reglas jurisprudenciales

PRESUNCION DE DESPIDO DISCRIMINATORIO Y PROTECCION A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Existe desconocimiento de los fundamentos constitucionales y, especialmente, de los principios de igualdad y solidaridad cuando se evidencia un trato diferente o discriminatorio a las personas en condición de debilidad manifiesta por la afectación a su salud y sus capacidades, con independencia de la relación laboral acordada entre las partes.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Orden de reintegrar, reconocer y pagar salarios y prestaciones dejadas de percibir, al igual que pagar indemnización, según ley 361/97

Referencia: Expedientes acumulados

T-7.594.854 y T-7.613.902

Acciones de tutela presentadas por (i) María Inés Llano Narváez contra Ecopetrol S.A. (T-7.594.854); y (ii) Clara Eugenia Landazury Morales contra Almacenes La 14 S.A. (T-7.613.902).

Magistrada ponente:

DIANA FAJARDO RIVERA

Bogotá, D.C., primero (1) de octubre de dos mil veinte (2020)

La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por el magistrado Luis Javier Moreno, el magistrado Alejandro Linares Cantillo y la magistrada Diana Fajardo Rivera, quien la preside; en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución Política y en el Decreto Ley 2591 de 1991, profiere la siguiente

SENTENCIA

En el proceso de revisión de los fallos de tutela dictados dentro de los asuntos de la referencia, los cuales fueron seleccionados para revisión y acumulados por medio del Auto del 18 de octubre de 2019, proferido por la Sala de Selección Número Diez.¹

I. ANTECEDENTES

1. Expediente T-7.594.854

1. Hechos. La accionante María Inés Llano Narváez, de 50 años de edad,² laboró en Ecopetrol S.A. desde el 14 de diciembre de 2009, mediante contrato de trabajo a término indefinido. En

el contrato laboral se indicó que la señora Llano fue contratada para el cargo de “técnico administrativo III VIJ” y que “se obliga a desempeñar cualesquiera otras funciones que se le asignen, relacionadas con los negocios de la empresa”³.

1. En vigencia de la relación laboral, la accionante presentó las siguientes dos patologías: (i) Trastorno Depresivo, y (ii) una afectación dermatológica consistente en Eczema Psoriasiforme, junto con Alopecia Areata. La historia clínica aportada registra que en razón a dichas enfermedades la actora asistió a diferentes citas médicas y recibió el respectivo tratamiento, como se observa a continuación:

No.

Afectación dermatológica: Eczema Psoriasiforme y Alopecia Areata

Trastorno Depresivo

1

-

El 9 de octubre de 2018, la accionante fue diagnosticada con un “trastorno depresivo grave”⁴. En la historia clínica se registró “creo necesario cambio de puesto porque siento acoso laboral y sobre carga (no se entiende con la jefe inmediata) (...) dispersa en el día - baja concentración- memoria disminuida ‘se me olvidan las cosas’ - triste, ansiosa, irritada (...) la paciente firma no el consentimiento informado para hospitalización y solicita tratamiento ambulatorio bajo su responsabilidad. Ella considera que no puede aceptar la incapacidad laboral”.⁵

-

El 20 de octubre de 2018, la tutelante asistió a terapia con el psiquiatra en la cual se registró

“solicita contemplar la posibilidad de cambiar de área”.⁶

3

-

El 26 de octubre de 2018, la accionante recibió valoración por psiquiatría.⁷

4

-

El 12 de diciembre de 2018 en la valoración psiquiátrica se indicó “el examen mental hoy es normal. Esta formulada con Ipran 20”.⁸

5

El 14 de enero de 2019 el dermatólogo indicó que la accionante “presenta placas descamativas eritemato violáceas en codos y cada anterior de pierna izquierda y derecha, con placa alopecia en región occipital derecha. IDX eczema psoriasiforme, alopecia areata. Plan: Ungüento Emoliente, clobetasol al 0.05% Crema. Favor autorizar 3 infiltraciones en área especial”.⁹

-

6

El 11 de febrero de 2019 el dermatólogo referenció “lesiones en la piel escoriadas brazos y piernas inespecíficas todas ya en fase resolutive. No son típicas de psoriasis. Si hay nuevas que su dermatóloga considere posibilidad de biopsia”.¹⁰

7

-

El 20 de marzo de 2019 en la valoración psiquiátrica se anotó “sentía sobre carga laboral, ya no” se formuló Ipran 20 y apoyo cognitivo.¹¹

8

-

El 27 de marzo de 2019 se refirió en la valoración en consultorio de medicina alternativa “tratamiento por ansiedad, agrega pensamientos suicidas. (...) actualmente en TTO. Refiere aparición de aftas y eccemas. Solicita manejo de apoyo. (...) conjuntivas rosadas (...) aftas blancas en boca”.¹²

9

-

El 7 de mayo de 2019 en la valoración psiquiátrica se anotó “ruptura amorosa en nov 22 de 2018 la madre tiene aneurismas cerebrales (...) siente acoso laboral” y se formularon medicamentos.¹³

10

-

El 13 de mayo de 2019 en valoración por psicología se indicó “síntomatología de tipo mixta (predominancia de ansiedad) alimentada por las situaciones que ha venido experimentando en el área laboral y académica, lo que ha propiciado la emergencia de síntomas físicos que le hacen sentir en deterioro y aumentan la desesperanza y el sentirse abrumada y desbordada. (...) Conducta a seguir: se solicitan 4 sesiones inicialmente. Se sugiere mantener el acompañamiento por médico psiquiatra, ya que debido a la sintomatología presentada se considera indispensable el manejo medicamentoso”.¹⁴

11

El 15 de mayo de 2019 la dermatóloga de la accionante afirmó “presenta placas eritemato violáceas con costra central de aspecto en diátesis en extremidades superiores e inferiores. IDx. Eritema multiforme. Plan: Favor autorizar biopsia de piel”.¹⁵

-

El 16 de mayo de 2019 (fecha de la terminación del contrato de trabajo) a la accionante se le efectuó biopsia de piel en el horario de las 11:48 a.m.¹⁶

-

1. El 3 de abril de 2019, en atención a solicitud de la accionante, su jefe directa remitió correo electrónico en el que informó que: “[en] reconocimiento al desempeño, el nombre de los dos (2) abogados de la Gerencia que habían sido nominados por su desempeño desatacado e indique que todos los demás habían quedado en desempeño satisfactorio. En este punto debo señalar que usted no estuvo en dicha reunión, razón por la cual informé que los demás integrantes del a GJE, presentes en la reunión, habían quedado en desempeño satisfactorio. Debo precisar que no es procedente informar en una reunión, en la cual usted no participaba, que una persona de la Gerencia había quedado en desempeño parcial, situación que informe directamente, como en efecto debía ser, el día de su realimentación.”¹⁷

1. El 4 de abril de 2019, mediante correo electrónico, la accionante informó al señor Eduardo Rodríguez Bustamante, médico especialista en salud ocupacional de la Empresa:¹⁸ “le envió las comunicaciones anexas con el fin de que usted pueda tener como prueba una vez más el abuso de autoridad que esta persona (jefe directa) ejerce frente a la relación laboral que tengo en esta Gerencia, de la cual estoy solicitando justicia y celeridad en los procesos que adelanto a través de salud ocupacional ya que derivado de esta y otras situaciones sistemáticas mi salud se ha venido empeorando tanto físicamente, anímicamente y psicológicamente. Esa persona (jefe directa) quiere aburrirme o desmotivarme a continuar luchado por mis objetivos dentro de esta organización, porque al haberme calificado como lo hizo hace que Ecopetrol lo piense dos veces en darme una oportunidad de crecimiento laboral y profesional a futuro. Espero de corazón que la Junta pueda tomar partido y actuar como lo he solicitado. O si fuera posible que usted me facilite el nombre del área a quien le pueda hacer una petición formal anexando mi historia médica y estas comunicaciones que se

convierten en una prueba fehaciente del maltrato silencioso y abusivo por el que estoy pasando.”¹⁹

1. El 10 de abril de 2019, la Empresa contestó solicitud de la actora sobre inconformidad con la clasificación de desempeño como parcial y solicitud de revisión de la misma. Al respecto, la accionada señaló que tal solicitud era extemporánea, e informó que la accionante presentó un desempeño parcial por los siguientes incumplimientos: “(i) no cumplió en tiempo con la elaboración de las actas de las reuniones sistemáticas de la GJE y Regionales, lo que conllevó que incluso el día 21 de diciembre de 2018 se quedaran actas sin revisar, corregir y suscribir en tiempo; (ii) se siguen cometiendo los mismos errores en los informes que consolidan la información de notificaciones y que se remiten por la GJE para la auditoria de eKOGUI; (iii) falta análisis de los temas que llegan a través del correo de notificaciones judiciales, lo que genera reasignaciones; (iv) no se hizo entrega del cargo a la Gerencia para la salida a vacaciones y (v) se evidencia desanimo para proponer soluciones a situaciones que se presentan en la atención a temas a su cargo, entre otros asuntos.”²⁰

1. El 16 de mayo de 2019, la Ecopetrol S.A. le notificó a la accionante la decisión de terminar el contrato de trabajo de forma unilateral y sin justa causa con el respectivo pago de la indemnización por despido sin justa causa. La Empresa no solicitó autorización previa de despido ante el Ministerio del Trabajo.

1. El último cargo que la señora Llano desempeñó fue el de Técnico administrativo A, en el cual tenía que desempeñar las funciones de “manejo del buzón del Correo Electrónico de Notificaciones Judiciales (...) realizar actas de sistemáticas (reuniones) una vez por semana, organizar en Outlook las sistemáticas de la Gerencia Judicial y Extrajudicial con las diferentes regionales jurídicas, ocasionalmente como actividad propia de sus funciones realizó el archivo de documentación”.²¹ El salario percibido por la tutelante al momento de la terminación de la relación era de \$3.162.225.²² Por concepto de liquidación final, la actora recibió un monto de \$23.270.517.

1. El 20 de mayo de 2019, después de la fecha del despido, se le realizó a la accionante el examen médico de retiro en el cual se refirieron los antecedentes patológicos de la accionante como el trastorno mixto de ansiedad y depresión y los problemas dermatológicos. Al respecto, se concluyó “condiciones de salud con pendientes al momento de retiro (incluye restricciones) (...) con enfermedad en seguimiento por dermatología y psiquiatría.”²³

1. El 20 de junio de 2019, la Coordinación Salud Bogotá de la Empresa certificó que la actora a la fecha de terminación del contrato “no tenía incapacidad médica, ni pérdida de capacidad laboral certificada, no se encontraba inscrita en el programa de rehabilitación y reincorporación laboral y no tenía ninguna restricción médica, condición de discapacidad, limitación física o psicológica que le impidiera realizar su labor.”²⁴

1. El 21 de junio de 2019, el dermatólogo de la señora Llano señaló los siguientes diagnósticos “alopecia areata de patrón ofiáceo, liquen simple crónico, eczema microbiano”, por lo cual formuló medicamentos e indicó “se recomienda a la paciente manejo con psicoterapia y se sugiere continuar valoración con psicología psiquiatría.”²⁵

1. El 11 de julio de 2019, el médico tratante de la actora certificó que dada la patología psiquiátrica “el tratamiento mínimo para su diagnóstico es aproximadamente un año”.²⁶

1. El 12 de julio de 2019, la dermatóloga de la señora Llano informó “a la fecha se hace diagnóstico de Eritema Multiforme ampolloso se inicia manejo con esteroides sistémicos y se advierte a la paciente sobre la aparición de lesiones en mucosas para las cuales debe consultar al servicio de urgencias. Además del manejo con Corticoides sistémico se dejan emolientes y se suspende todo tipo de medicación oral.”²⁷

1. La accionante presentó declaración extraproceso en la cual afirmó que “soy madre cabeza de hogar y respondo económicamente por mi hija María José Llano Narváez y por todos los gastos de manutención, también pago arriendo, servicios públicos, gastos de colegio y demás gastos relacionados con su educación y salud. No convivo con el padre de mi hija, por lo tanto yo soy la persona encargada de ella y está exclusivamente bajo mi cargo.”²⁸

1. La actora convive con su hija menor de edad y su madre de 84 años, quien es pensionada y presenta afectaciones en su salud.²⁹ A partir de la desvinculación laboral, la tutelante recibe el servicio de salud en calidad de afiliado adicional.³⁰

1. La accionante suscribió un contrato de arrendamiento de vivienda urbana con fecha de vencimiento del 30 de mayo de 2020, cuyo canon es de \$1.675.900.³¹ El 30 de agosto de 2018, suscribió un contrato de promesa de compraventa de un apartamento.³² Para el 25 de junio de 2019 debía a su banco la suma de \$7.266.692,76 pesos.³³

1. Solicitud de amparo.³⁴ Teniendo en cuenta lo expuesto, el 13 de junio de 2019, por medio de apoderado judicial, la señora Llano interpuso acción de tutela en contra de Ecopetrol S.A. al considerar que esta Empresa vulneró sus derechos fundamentales a la salud, vida, mínimo vital, y seguridad social. Afirmó que antes de la desvinculación presentó problemas de salud por los cuales se le inició tratamiento médico, de tal manera que se le dificultó significativamente su adecuado desempeño profesional en condiciones normales, y que el mismo día de la terminación del contrato se encontraba en cita médica para realizar biopsia de piel. Señaló que su situación de salud y tratamiento médico eran conocidos por Ecopetrol S.A. ya que “a través de la profesional en psicología, le realizaron una valoración”, y el “Comité de Rehabilitación Laboral Familiar de la entidad” también estaba informado al respecto. Afirmó que su empleador decidió terminar el contrato de trabajo sin la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo. De esta forma, solicitó que se ordene: (i) el reintegro laboral; (ii) el pago de los salarios dejados de percibir por el tiempo que estuvo desvinculada laboralmente; y (iii) el pago de la sanción de 180 días de salario por

terminar el contrato de trabajo sin autorización del Ministerio del Trabajo.

1. Respuesta de la accionada.³⁵ Ecopetrol S.A.³⁶ manifestó que al momento de analizarse el caso se debe tener en cuenta que la Empresa ejerce dos roles distintos como son el de empleador y de prestador de servicios de salud, en virtud del régimen excepcional de salud previsto en el artículo 279 de la Ley 100 de 1993. Afirmó que en su condición de empleador no puede conocer la historia clínica de sus colaboradores, salvo que estos la pongan en conocimiento, dado que se trata de un documento sometido a reserva. Señaló que el Área de Servicios Médicos de la demandada funciona como una entidad prestadora de servicios de salud, por lo cual actúa con confidencialidad y no informa al Área de Recursos Humanos las condiciones de salud de sus trabajadores. Argumentó que al momento del despido la accionante no estaba incapacitada ni tenía recomendaciones médicas, por lo que desempeñaba sus funciones con normalidad sin presentar alguna situación que le impidiera sustancialmente el desempeño de sus funciones. Consideró que las situaciones referenciadas por la actora en la historia clínica son consecuencia de “una somatización” lo cual “no implica per se el padecimiento de una patología sino una condición propia de la personalidad”, y que la “estabilidad laboral” no opera automáticamente ante la presencia de una mínima afectación de salud, pues es necesario demostrar “una pérdida de la capacidad en un porcentaje superior si quiera al 15%.”

1. La accionada, desde su rol de prestador del servicio de salud, indicó que “conforme al estudio realizado por el Comité Local de Rehabilitación Funcional de Bogotá, se concluyó que la recomendación dada por el [médico] Especialista no cumplía con los criterios establecidos para ingresar a la accionante al proceso de Rehabilitación y Reincorporación Laboral (cambio de área)”.³⁷ Además indicó que: “no es cierto que conforme a la intervención que se realizó a través de consejería psicosocial el 28 de noviembre de 2018, y la ejecución del plan de intervención psicosocial aprobado entre la Vicepresidencia Jurídica y el Depto. de Salud Ocupacional de la Gerencia HSE, que empleador hizo caso omiso a esta situación, debido a que al hacerse un estudio con el Procedimiento para la Rehabilitación y Reincorporación Laboral en Ecopetrol S.A. ECP-DHS-P-044, se concluyó que la recomendación dada por el

Especialista no cumplía con los criterios establecidos para ingresar a la accionante al proceso de Rehabilitación y Reincorporación Laboral (cambio de área).”³⁸

1. Sentencia de primera instancia.³⁹ El Juzgado 7 Penal del Circuito de Conocimiento de Bogotá, en Sentencia del 2 de julio de 2019, decidió negar por improcedente el amparo solicitado. Esto se fundamentó en las siguientes seis razones: (i) no se aportó prueba contundente de la “estabilidad laboral” reforzada, pues esta no se puede derivar del solo tratamiento médico; (ii) la historia médica aportada evidencia que el estado de salud de la accionante era normal y solo tenía necesidad de ser medicada; (iii) al momento de la terminación de la vinculación la tutelante no estaba incapacitada ni contaba con recomendaciones médicas, lo cual permite inferir que “su patología no ha trascendido el límite de ser considerada incapacitante o que se está en presencia de una enfermedad de aquellas denominadas catastróficas”;⁴⁰(iv) la accionada indemnizó a la actora por el despido sin justa causa y, por tanto, esta puede sufragar sus necesidades y las de su familia; (v) la señora Llano presenta dificultades económicas que son contingencias propias de una economía de mercado por la que atraviesan buena parte de los colombianos, pero que no configuran una violación al mínimo vital; y (vi) el asunto es competencia de la jurisdicción ordinaria laboral.

1. Sentencia de segunda instancia.⁴¹ En atención a la impugnación presentada por la parte la señora Llano,⁴² la Sala Penal del Tribunal Superior de Bogotá, en Sentencia del 15 de agosto de 2019, resolvió confirmar el fallo de primera instancia. Esto con fundamento en los siguientes tres motivos: (i) la accionante no acreditó la existencia de un perjuicio irremediable, pues no existe prueba que evidencie que no cuenta con algún aporte económico y, por el contrario, la actora afirmó que es una persona pensionada, además, no acreditó ser sujeto de especial protección constitucional; (ii) la terminación de la vinculación fue legal pues se fundó en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo el cual hace referencia a la terminación del contrato sin justa causa con pago de indemnización; y (iii) la accionante no demostró una afectación grave en su condición de salud.

1. Expediente T-7.471.223

1. Hechos. La accionante Clara Eugenia Landazury Morales, de 51 años de edad⁴³, laboró en Almacenes La 14 S.A. desde el 21 de noviembre de 2002, mediante contrato de trabajo a término fijo que fue prorrogado sucesivamente y sin interrupción, hasta el 15 de marzo de 2019.⁴⁴

1. En vigencia de la relación laboral, la actora presentó las siguientes dos patologías: (i) Fibromialgia, y (ii) Trastorno depresivo. La historia clínica aportada registra que en razón a dichas enfermedades la tutelante asistió a diferentes citas médicas y recibió el respectivo tratamiento, como se observa a continuación:

No.

Fibromialgia

Trastorno Depresivo

1

El 2 de febrero de 2018, la señora Landazury fue diagnosticada con “fibromialgia”. Al respecto el médico tratante señaló “paciente con puntos gatillo paravertebrales cervicales, dorsales y lumbares. Debe continuar con terapia física sedativa (...) plan de tratamiento: terapia física sedativa (...) control con reumatología en 6 meses”.⁴⁵

2

A partir del mencionado diagnóstico, el 23 de febrero de 2018 el médico tratante ordenó 10 sesiones de fisioterapia.⁴⁶ (Para esta fecha la accionante se encontraba incapacitada).

El 7 de febrero de 2018, la accionante fue diagnosticada con un “trastorno depresivo recurrente”⁴⁷. En la historia clínica se registró “refirió que sigue preocupándose por situaciones de conflicto con el hijo. Relató que el dolor muscular se exacerbó, siendo estudiada por reumatología. (...) Relató episodios de tristeza, desanimo, irritabilidad, llanto fácil. (...) describe conflicto a nivel laboral”.⁴⁸

Como consecuencia de dicho diagnóstico, la accionante fue incapacitada por 10 días, desde el 7 al 16 de febrero de 2018, los cuales fueron prorrogados por 70 días hasta el 27 de abril de 2018, con el fin de asistir al programa de internación parcial (Hospital día) en la IPS Ciclo Vital Colombia.⁴⁹

3

El 12 de marzo de 2018, en consulta de medicina del trabajo se efectuaron las siguientes recomendaciones “marcha antálgica, edema y dolor de pequeñas articulaciones de las manos, dolor de las rodillas, de los codos. (...) reubicada como ascensorista. Reubicar en puesto de trabajo en el que pueda realizar labores que no requieran desplazamientos por trayectos largos”.⁵⁰

-

4

-

Al respecto, en la historia clínica de evolución de la internación parcial del 14 de marzo de 2018 se informó “refiere que se ha sentido triste ya que permanece con mucho dolor, ya está más consciente de su enfermedad, aunque el no realizar tareas rápidamente le genera frustración. (...) hay ideas de minusvalía”.⁵¹

5

-

El 28 de marzo, el médico tratante le ordenó a la accionante continuar con el consumo diario

del medicamento “trazodona clorhidrato”.52

6

El 22 de junio de 2018 la Unidad de Rehabilitación – Evolución paciente de Fisioterapia informó que la accionante finalizó 20 sesiones y que “refiere continuar con dolor 10/10 constante en hombros el cual manifiesta que se irradia a manos y pies (...) se remite a control para decidir conducta a seguir”.53

-

7

El 21 de agosto de 2018, el médico tratante ordenó “terapia física sedativa 10 sesiones” y “control reumatología en 4 meses”. Al respecto la historia clínica registra “paciente con dolor osteomuscular con hallazgos clínicos sugestivos de origen en reumatismo de tejidos blandos, puntos sensibles, codos, cervical anterior derecho, puntos gatillo paravertebrales cervicales y dorsales. (...) Continua analgesia indicada por clínica del dolor (...) continua en programa”.

El 21 de agosto de 2018, el médico tratante le ordenó a la accionante continuar con el consumo diario del medicamento “trazodona clorhidrato”.54

8

-

El 4 de septiembre de 2018 el médico tratante ordenó a la accionante “consulta de control o de seguimiento por psiquiatría especializada”55 en 2 meses y “setralina” y “trazodona clorhidrato” durante 60 días.56

9

-

El 1 de noviembre de 2018 la actora asistió a control médico en el cual se le formuló “setralina” y “trazodona clorhidrato” durante 90 días57 y se ordenó “consulta de control o de

seguimiento por medicina especializada psiquiatría” en 3 meses.⁵⁸

10

-

El 19 de noviembre de 2018 la tutelante asistió a consulta en psicología.⁵⁹

11

Mediante control del 20 de noviembre de 2018 se informó “limitación para la marcha prolongada” y se indicó “reubicada en manejo de ascensor con intervalos de sedente y bipedestación desplazamientos”.⁶⁰

-

12

El 21 de noviembre de 2018 Medicina Especializada del dolor señaló “concepto: dolor in específico, pronóstico pobre dado a que no es posible asociarlo con ningún mecanismo fisiopatológico de base, sugerimos iniciar proceso de calificación laboral. Debe mantener recomendaciones de re-ubicación laboral por tiempo indefinido (...)”⁶¹. Además, se ordenó consulta de control o seguimiento por medicina especializada del dolor para el 22 de abril de 2019.⁶²

-

13

-

El 16 de enero de 2019 la accionante asistió a terapia de control con el psicólogo.⁶³

14

El 31 de enero de 2019 la actora asistió a control médico en el cual se informó “en seguimiento por reumatología, psiquiatría y clínica del dolor. (...) Considero que en el momento es necesario el concepto acerca de su patología por parte de reumatología. En el

momento no se beneficia de plan de terapias. Se cita a control con concepto de reumatología, clínica del dolor”.⁶⁴

-

15

-

El 7 de febrero de 2019 la tutelante asistió a trabajo social y allí se indicó “paciente que durante la consulta expresa llanto, refiere mucho dolor físico, no logra encontrar un diagnóstico claro acerca de lo que le sucede, por lo que su área emocional se está viendo afectada (...) cita de control en 3 meses”.⁶⁵

16

El 26 de febrero de 2019 en reumatología se indicó que “debe continuar con clínica de dolor y fisiatría (entrego remisión a fisiatría. Ya está en controles por med dolor) reevaluación clínica en reumatología en 6 meses”.⁶⁶

-

17

1. El 15 de marzo de 2019, la Empresa le notificó a la accionante la decisión unilateral de terminar el contrato de trabajo la cual sustentó en “el vencimiento del plazo fijo pactado”, “una reestructuración de la empresa” y “teniendo en cuenta que sus tres últimos desempeños no han sido satisfactorios”.⁶⁸ Almacenes La 14 S.A. no solicitó autorización previa de despido ante el Ministerio del Trabajo.

1. El último cargo que la tutelante desempeñó fue el de auxiliar de riesgos físicos.⁶⁹ El salario percibido por la actora al momento de la terminación de la vinculación era de \$836.339.⁷⁰

1. El 19 de marzo de 2019, después de la fecha del despido, la accionante asistió a control en psicología en el cual se registró que “durante la sesión se realiza intervención en crisis, la paciente se presenta en estado lábil, llanto fácil, logorreica, referencial con situación de terminación de contrato laboral reciente, preocupación por su condición económica ya que no cuenta con apoyo económico adicional ni de sus familiares, además de su condición de salud la cual se ha visto agravada en los últimos años, se permite escucha activa y se brinda apoyo terapéutico.”

1. El 21 de marzo de 2019, el médico especialista en seguridad y salud en el trabajo realizó a la señora Landazury el examen médico de retiro, en el cual indicó “en seguimiento por reumatología (...) Diagnósticos: (...) fibromialgia (...) difícil valoración por manifestar dolor en todo el cuerpo”. Este mismo día se radicó la solicitud de calificación de enfermedad laboral,⁷¹ la cual aún no ha tenido respuesta.⁷²

1. El 3 de abril de 2019, la actora fue incapacitada por 7 días por concepto de “contusión en la región lumbosacra”.

1. El 22 de abril de 2019, la accionante recibió atención médica en la cual se afirmó “actualmente con imipramina 25mg noche-acetaminofén 500mg cada 12 horas - fluoxetina 20 mg cada día- sin mejora (...) asiste refiriendo no obtener ningún beneficio con medicación ordenada teniendo en cuenta lo descrito en el anterior control no tenemos otras opciones para ofrecerle, por lo que sugerimos mantener y/o continuar su proceso de calificación laboral.”⁷³

1. El 27 de julio de 2019, la señora Landazury asistió a control en el cual se refirió “pte con artralgia y dolor lumbar mixto solicito exámenes para estudio de espondiloartritis, no inicio

aines por antecedente de RX alérgica. Solicito ecografía de hombro izq para estudio de alteración de manguito rotador vs sinovitis o tenosinovitis (...) plan: control con exámenes.”⁷⁴

1. La accionante afirmó que es “madre cabeza de familia, con obligaciones y una familia por quien responder”.⁷⁵ A pesar de la terminación del contrato laboral, la actora continúa recibiendo el servicio de salud en calidad de cotizante dependiente de Almacenes La 14 S.A.⁷⁶ Cuenta con un puntaje en el SISBÉN de 39,31.⁷⁷

1. Solicitud de amparo.⁷⁸ Con fundamento en lo anterior, el 5 de abril de 2019, por medio de apoderado judicial, la señora Landazury interpuso acción de tutela en contra de Almacenes La 14 S.A., al considerar que dicha empresa vulneró sus derechos fundamentales a la salud, mínimo vital, “estabilidad laboral” reforzada, dignidad humana y debido proceso. Afirmó que su empleador tenía conocimiento de la situación médica y de debilidad manifiesta de la accionante y aun así decidió terminar el contrato de trabajo sin solicitar autorización previa para despedir ante el Ministerio del Trabajo. Así las cosas, solicitó que se ordene a la accionada: (i) el reintegro laboral; (ii) el pago de los salarios dejados de percibir por el tiempo que estuvo desvinculada laboralmente; (iii) el pago de la sanción de 180 días de salario por terminar el contrato de trabajo sin autorización del Ministerio del Trabajo; y (iv) que no vuelva a vulnerar los derechos fundamentales de la trabajadora al ser beneficiaria de una “estabilidad laboral” reforzada.

1. Respuesta de la accionada.⁷⁹ Almacenes La 14 S.A.⁸⁰ manifestó que no conocía la historia clínica de la accionante por tratarse de un documento de carácter privado y reservado, y que la actora no cumplió su deber de informar al empleador su situación de salud. Señaló que al momento de la desvinculación la señora Landazury desarrollaba sus actividades con normalidad y no presentaba novedades de salud, recomendaciones médicas, ni se encontraba incapacitada. Afirmó que no tenía la obligación de solicitar autorización de despido al Ministerio del Trabajo, debido a que el motivo de la terminación del contrato fue la

expiración del término fijo pactado y la accionante no se encontraba en estado de debilidad manifiesta, pues no tenía una afectación en su salud que le impidiera sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Resaltó que los exámenes practicados después de la terminación de su contrato de trabajo son un referente posterior a su retiro que no se puede invocar como fuente de derechos.

1. Sentencia de primera instancia.⁸¹ El Juzgado 31 Civil Municipal de Cali, en Sentencia del 11 de junio de 2019, decidió conceder el amparo transitorio de los derechos fundamentales invocados. En consecuencia, ordenó el reintegro laboral de la tutelante, el pago de todos los salarios dejados de devengar desde el momento del despido hasta el reintegro efectivo, y que en el término de 4 meses la accionante debía acudir a la especialidad laboral a fin de preservar los efectos de la Sentencia.

Esto se fundamentó en los cinco motivos que se exponen a continuación: (i) la actora acreditó que al momento de la terminación laboral tenía un diagnóstico que indicaba su disminución física; (ii) el accionado no cumplió con la carga de demostrar que el despido se efectuó por razones distintas a la situación de salud de la actora; (iii) el estado de salud de la señora Landazury conllevó a la desmejora en su rendimiento laboral durante el último tiempo de la vinculación laboral, lo cual no se había presentado antes durante los 17 años de antigüedad en la Empresa; (iv) la imposibilidad del empleador de acceder a la historia clínica no era indicador de que no tuviera conocimiento de la situación de salud de la accionante; y (v) las incapacidades y la solicitud de permisos para ir al médico debían llevar al empleador a averiguar el estado de salud de la señora Landazury.

1. Sentencia de segunda instancia.⁸² En atención a la impugnación presentada por la parte accionada,⁸³ el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Cali, en Sentencia del 23 de julio de 2018, resolvió revocar el fallo de primera instancia y en su lugar negar las pretensiones de la tutela. Esto debido a las siguientes cinco razones: (i) no se comprobó que el despido hubiera sido con ocasión a un padecimiento de la actora, por el contrario, se evidenció que el despido

se fundó en el vencimiento del plazo fijo pactado, la reestructuración de la Empresa y el desempeño no satisfactorio de la actora; (ii) no se probó que la accionante padeciera una condición de salud grave que le impidiera significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (iii) la señora Landazury no estaba incapacitada al momento de la terminación del contrato; (iv) el examen de egreso no es prueba certera de la debilidad manifiesta; y (v) la señora Landazury puede seguir su tratamiento psicológico en el régimen subsidiado de salud.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

1. Competencia

La Corte Constitucional es competente para conocer del fallo materia de revisión, de conformidad con los artículos 86 y 241 (numeral 9) de la Constitución Política, y los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991. Además, procede la revisión en virtud de la selección realizada por las Salas de Selección de Tutelas y del reparto realizado en la forma que el reglamento de esta Corporación establece.

1. La acción de tutela es procedente en los dos casos analizados

La Sala encuentra procedentes las acciones de tutela presentadas en los dos casos objeto de estudio, tal y como se observa en el análisis conjunto que se realiza a continuación.

1. Las personas que presentaron acción de tutela podían interponerla contra las empresas a las que la dirigieron (legitimación en la causa por activa⁸⁴ y por pasiva).⁸⁵ De un lado, cada

una de las acciones de tutela de los expedientes acumulados fueron presentadas por intermedio de apoderado judicial, actuando en defensa de los derechos e intereses de las accionantes. Por otro lado, las acciones de tutela fueron dirigidas en contra de Ecopetrol S.A. y Almacenes La 14 S.A., respectivamente, empresas frente a las cuales las actoras se encontraban en situación de subordinación derivada de su condición de trabajadoras.

1. Las acciones de tutela se presentaron en un término oportuno, justo y razonable a la luz de las circunstancias de cada caso (inmediatez).⁸⁶ Entre la ocurrencia de la presunta vulneración y la presentación de las acciones de tutela acumuladas, transcurrió un tiempo razonable, según lo que se evidencia a continuación:

Caso

Ocurrencia de la presunta vulneración

Acción de tutela

Días transcurridos

T-7.594.854 de la señora Llano

13 de junio de 2019

28 días

T-7.613.902 de la señora Landazury

El contrato de trabajo fue terminado el 15 de marzo de 2019⁸⁸

5 de abril de 2019

21 días

1. Las accionantes son sujetos en condición de debilidad manifiesta (subsidiariedad). La acción de tutela es procedente cuando no existen otros mecanismos de defensa judicial disponibles, cuando los mecanismos disponibles no resultan idóneos o eficaces según las circunstancias del caso concreto, o cuando se requiere evitar la consumación de un perjuicio irremediable.⁸⁹ Así las cosas, la Sala considera procedentes las acciones de tutela acumuladas objeto de análisis, pues las actoras son personas en condición de debilidad manifiesta, y las situaciones particulares en las que se encuentran les impide que la controversia sea resuelta por el juez ordinario, requiriéndose la intervención del juez constitucional. Esto encuentra sustento en lo siguiente:

1. En el caso de la señora Llano (Primer expediente acumulado No. T-7.594.854) se encuentra que:

(i) En primer lugar, el 14 de enero de 2019 fue diagnosticada con “eczema psoriasiforme y alopecia areata”⁹⁰ motivo por el cual se inició un tratamiento médico que se extendió durante los últimos meses de la vigencia de la relación laboral y que continuó con posterioridad al despido. En efecto, tal y como se indicó en los hechos del caso (ver supra 1.2.) la accionante fue evaluada por el dermatólogo el 11 de febrero y el 15 de mayo de 2019, quien ordenó la práctica de una biopsia de piel, la cual fue realizada el 16 de mayo de 2019 (fecha de la terminación del contrato de trabajo), y señaló que el tratamiento médico debía seguir. Una vez culminada la vinculación laboral, la actora continuó con el tratamiento médico como se demuestra con las atenciones dermatológicas que tuvieron lugar el 21 de junio y 12 de julio de 2019 (ver supra 1.9. y 1.11.), con las cuales se determinó que la afectación dermatológica de la accionante continuó. En sede de revisión la señora Llano afirmó que necesita continuar con el tratamiento dermatológico pues aún no se ha recuperado.⁹¹

En segundo lugar, el 9 de octubre de 2018 fue diagnosticada con “trastorno depresivo grave”,⁹² lo cual conllevó un tratamiento médico durante los últimos meses de la relación

laboral que persistió después del despido. Tal y como se indicó en los hechos del caso (ver supra 1.2) la señora Llano asistió a diferentes valoraciones con el psiquiatra quien le formuló los medicamentos y el apoyo “cognitivo” necesario para su tratamiento ambulatorio (valoraciones del 20 y 26 de octubre, y 12 de diciembre de 2018, y del 20 y 27 de marzo, y 7 de mayo de 2019). Después de la finalización del contrato la actora continuó con el tratamiento como se observa en las valoraciones del 21 de junio y 11 de julio de 2019 (ver supra 1.9. y 1.10.). En sede de revisión la accionante afirmó que necesita continuar con el tratamiento psiquiátrico pues aún no se ha recuperado.⁹³

(ii) Tiene 50 años de edad.

(iii) No percibe ningún ingreso económico desde que fue despedida de su trabajo.⁹⁴ Su núcleo familiar está compuesto por su hija menor de edad y su madre, quien es una persona de la tercera edad que devenga una pensión del salario mínimo con la cual suple sus necesidades y sustenta su actual condición de salud.

En estos términos, se evidencia que la accionante no cuenta con la capacidad económica para suplir sus necesidades y la de su hija menor de edad. Además, la actora acreditó que presenta diferentes deudas que dan cuenta que su difícil situación económica no puede ser suplida con el monto que recibió por concepto de la liquidación final del contrato de trabajo (ver supra 1.12, 1.13., 1.14. y 1.6.).

(iv) Adicionalmente, el hecho de que la demandante reciba el servicio de salud en calidad de afiliado adicional,⁹⁵ no quiere decir que sus derechos fundamentales estén satisfechos y no puedan ser protegidos con la presente acción, pues la posibilidad de contar con un servicio médico no compensa la afectación que alega de su derecho a la “estabilidad laboral” reforzada. En efecto, es evidente que el estado de salud y la edad de la accionante generan una reducción en las posibilidades para reincorporarse al mercado laboral y obtener una

fuentes de ingresos.

1. En el caso de la señora Landazury (segundo expediente acumulado No. T-7.613.902) se encuentra que:

(i) De un lado, el 2 de febrero de 2018, fue diagnosticada con “fibromialgia”,⁹⁶ motivo por el cual se inició un tratamiento médico que tuvo lugar durante el último año de la vigencia de la relación laboral y que continuó después de la terminación de la vinculación (ver supra 2.2.). El 14 de marzo de 2019 (un día antes de la terminación del contrato), el médico tratante señaló que la accionante debía seguir con el tratamiento en reumatología y clínica del dolor. Después del despido, la actora fue incapacitada por 7 días contados desde el 3 de abril de 2019 por concepto de “contusión en la región lumbosacra”, y continuó con estudios médicos para atender el dolor, según las indicaciones de los controles del 22 de abril y el 27 de julio de 2019 (ver supra 2.7., 2.8. y 2.9.). La tutelante afirmó en sede de revisión que presenta un diagnóstico de no recuperación y que aún no cuenta con un dictamen de calificación.⁹⁷

Por otro lado, el 7 de febrero de 2018 fue diagnosticada con “trastorno depresivo recurrente”,⁹⁸ lo cual implicó un tratamiento médico que se presentó durante el último año de la relación laboral y que continuó después de la finalización del contrato laboral. De conformidad con lo indicado en los hechos del caso (ver supra 2.2), la actora recibió diferentes valoraciones con el psiquiatra quien le formuló los medicamentos y el apoyo psiquiátrico que su tratamiento médico requirió, e informó la necesidad de continuar con el tratamiento psiquiátrico (valoraciones del 28 de marzo, 21 de agosto, 4 de septiembre, 1 y 19 de noviembre de 2018, del 16 de enero, 7 de febrero y 14 de marzo de 2019, junto con incapacidad médica de 80 días que se presentó desde el 7 de febrero hasta el 27 de abril de 2018). Una vez terminada la vinculación laboral la tutelante continuó con el tratamiento psiquiátrico (ver supra 2.5.). En sede de revisión la accionante afirmó que “tiene una enfermedad con un diagnóstico de no recuperación, y su proceso de calificación todavía se encuentra en curso.”⁹⁹

(ii) Tiene 51 años de edad.

(iii) No percibe ningún ingreso económico desde que fue despedida de su trabajo¹⁰⁰ y no cuenta con el apoyo económico de sus familiares (ver supra 2.5.), por lo cual se deduce que la actora no tiene la capacidad económica para suplir sus necesidades básicas.

(iv) Además, el hecho de que la tutelante pueda acceder al servicio de salud,¹⁰¹ no quiere decir que sus derechos fundamentales estén satisfechos y no puedan ser protegidos con la presente acción, pues la posibilidad de contar con un servicio médico no compensa la afectación que reclama de su derecho a la estabilidad laboral reforzada. Por tanto, es claro que la situación de salud y la edad de la actora hacen menos probable que pueda reincorporarse fácilmente al mercado laboral y devengar recursos para sus necesidades básicas.

(v) Cuenta con un puntaje en el SISBÉN de 39,31.

De conformidad con lo expuesto, se encuentran cumplidos los requisitos de procedencia de la acción de tutela en los dos expedientes acumulados y, en consecuencia, corresponde plantear el problema jurídico de los casos, la estructura de la decisión y realizar el correspondiente pronunciamiento de fondo.

1. Presentación del problema jurídico y estructura de la decisión

1. Dado los antecedentes de los dos casos acumulados, la Sala Segunda de Revisión encuentra que las acciones de tutela que se revisan persiguen el amparo de los derechos fundamentales a la vida, salud, mínimo vital, seguridad social, dignidad humana, estabilidad laboral reforzada y debido proceso de sujetos en situación de debilidad manifiesta. Además, se observa que las acciones de tutela objeto de revisión presentan una situación fáctica similar y tienen en común las mismas pretensiones de: (i) reintegro laboral; (ii) el pago de los salarios dejados de percibir; y (iii) el pago de la sanción de 180 días de salario por terminar el contrato de trabajo sin autorización del Ministerio del Trabajo.

1. Así las cosas, esta Sala de Revisión encuentra pertinente resolver para ambos casos el siguiente problema jurídico: ¿una empresa que alega no haber tenido conocimiento de la afectación de salud de un ex trabajador antes del despido, vulnera varios de sus derechos fundamentales (salud, estabilidad laboral reforzada y debido proceso) al terminarle su contrato de trabajo a pesar de que se encontraba en curso un tratamiento médico conocido por el empleador?

1. Teniendo en cuenta que este cuestionamiento ha sido estudiado en anteriores oportunidades por esta Corporación, a continuación, la Sala: (i) sintetizará los aspectos pertinentes de la jurisprudencia constitucional relativa al derecho fundamental a la salud, y (ii) aplicará las reglas jurisprudenciales reiteradas para la solución de los casos objeto de estudio.

1. Reiteración de jurisprudencia. Protección constitucional a personas en situación de debilidad manifiesta por salud en materia laboral¹⁰²

1. El artículo 13 de la Constitución Política (en adelante CP) determina que al Estado le corresponde propiciar las condiciones para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo, especialmente para que las personas que, de acuerdo a su condición económica,

física o mental se encuentren en estado de debilidad manifiesta, tengan una protección diferencial. Igualmente, el artículo 53 superior dispone una protección general de la estabilidad laboral de los trabajadores fundada en el concepto de igualdad en las relaciones laborales, cuestión que en una de las sentencias que la ha abordado fue desarrollada de la siguiente forma:

“(...) el llamado expreso de la norma superior a que las relaciones entre las personas se desarrollen bajo el principio de la solidaridad, debe extenderse a aquellas de carácter laboral. En ese sentido, las relaciones laborales deben respetar principios constitucionales que, como el de solidaridad, permiten a las partes reconocerse entre sí, como sujetos de derechos constitucionales fundamentales, que quieren desarrollar su plan de vida en condiciones mínimas de dignidad, y que para hacerlo, requieren apoyo del Estado y de los demás particulares, especialmente, en aquellas situaciones en las que las desigualdad material, la debilidad física o mental, o la falta de oportunidades, les imponen obstáculos mayores en la consecución de sus metas.”¹⁰³ (subraya fuera de texto)

1. La estabilidad laboral u ocupacional reforzada es la concreción de diferentes mandatos contenidos en la Carta, para proteger a aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral y que se concreta en gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición. Tal figura tiene por titulares, entre otras, a personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud.¹⁰⁴ El sustento normativo de esta protección especial se encuentra en los principios de Estado Social de Derecho (Art. 1 de la CP), igualdad material (Art. 13 de la CP) y solidaridad social, consagrados en la Constitución Política. Estos mandatos de optimización resaltan la obligación constitucional del Estado de adoptar medidas de protección y garantía en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta.

1. Respecto de la aplicación del principio de solidaridad, en el contexto de la Seguridad Social, esta Corporación ha señalado que “[q]uien contrata la prestación de un servicio personal, con o sin subordinación, debe tener presente que adquiere con la persona que se lo

presta una relación relevante a la luz de la Constitución, pues adquiere el deber de actuar con solidaridad cuando las circunstancias se lo requieran, y sus relaciones deben entonces trascender el principio de utilidad que en general es válido observar en los actos contractuales que desarrolle, y en las relaciones patrimoniales de disposición de sus bienes económicos. Una persona en condiciones de salud que interfieran en el desempeño regular de sus funciones se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas, que le depare los bienes suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, con lo cual está en riesgo no solo su estabilidad y su dignidad, sino incluso su propia subsistencia, y su seguridad social”.¹⁰⁵

1. Ahora bien, como lo señala la Constitución (artículo 54 C.P.), el Estado Colombiano no solo tiene la obligación de “propiciar la ubicación laboral” frente a “las personas en edad de trabajar”, sino que también debe ir más allá de un solo “propiciar”, y asumir la obligación de “garantizar” que las personas en alguna situación de incapacidad puedan ejercer el “derecho a un trabajo”, el cual debe ser “acorde” con su situación de salud. En este sentido, la Constitución (artículo 47 C.P.) dispone que el Estado tiene el deber de adelantar una política con la cual se prevenga, rehabilite e integre a la sociedad, no solo a los “disminuidos físicos, sensoriales”, sino también “psíquicos”, a quienes se les prestará la “atención especializada que requieran”.

1. La garantía de la estabilidad ocupacional referida por motivos de salud, se predica de todo individuo que presente una afectación en la misma, situación particular que puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho.¹⁰⁶ Lo anterior, con independencia de la vinculación o de la relación laboral que la preceda.¹⁰⁷ En términos generales comprende la prerrogativa para el trabajador de permanecer en el empleo y, por consiguiente, obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del

patrono, si no existe una causa relevante que justifique disponer su despido.¹⁰⁸

1. Entendiendo lo anterior, si se pretende desvincular a una persona que presenta una afectación significativa en el normal desempeño laboral y el empleador tiene conocimiento de ello, es necesario contar con la autorización de la Oficina del Trabajo pues, de no ser así, dicho acto jurídico es ineficaz.¹⁰⁹ Con ello, se prohíbe el despido de sujetos en situación de debilidad por motivos de salud, creándose así una restricción constitucionalmente legítima a la libertad contractual del empleador, quien solo está facultado para terminar el vínculo después de solicitar la autorización ante el funcionario competente que certifique la concurrencia de una causa justificable para proceder de esta manera.

1. En todo caso, además de la autorización de la Oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de los siguientes tres presupuestos básicos:

(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.¹¹⁰ Sobre cada uno de los mencionados presupuestos conviene indicar lo siguiente:

(i) Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades. Con la Sentencia SU-049 de 2017¹¹¹ se explicó que el deber constitucional de solidaridad se activa con la pérdida de capacidad laboral en un grado considerable, o la experimentación objetiva de una “dolencia o problema de salud” que afecte sustancialmente el desempeño en condiciones regulares de las labores de las cuales se obtiene un sustento. La jurisprudencia de esta Corte ha estudiado diferentes casos en los cuales ha evaluado si la

condición de salud del accionante efectivamente impide o no de forma significativa el normal desempeño laboral, ante lo cual ha concluido, lo siguiente:

1. La condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral se acredita, entre otros casos, cuando:

(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad, al momento del despido existen recomendaciones médicas, y se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.¹¹²

(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.¹¹³

(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.¹¹⁴

(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de pérdida de capacidad laboral (en adelante PCL) tiene lugar antes del despido.¹¹⁵

1. En el caso particular de una afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral, se ha entendido que esto se puede acreditar cuando:

(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.¹¹⁶

(b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.¹¹⁷

(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.¹¹⁸

1. Finalmente, se ha entendido que no se logra acreditar una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral, entre otros casos, cuando:

(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.¹¹⁹

(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico como tal.¹²⁰

(ii) Que el empleador tuviera conocimiento de la condición de debilidad manifiesta del trabajador. En efecto, si un trabajador desea invocar los beneficios de la estabilidad laboral reforzada, requiere que se demuestre que el empleador de forma previa a la terminación estaba informado sobre la situación de salud. Esta Corporación ha analizado diversos casos

en los cuales ha evaluado si se puede entender que la condición de debilidad manifiesta fue conocida o no por el empleador de forma previa al despido. Al respecto, se ha concluido, entre otras cosas, lo siguiente:

A. El conocimiento del empleador sobre la condición de salud del trabajador se acredita, entre otros casos,¹²¹ cuando:

1. La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.¹²²

1. El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.¹²³

1. El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.¹²⁴

1. El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.¹²⁵

1. El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.¹²⁶

1. No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.¹²⁷

1. Los indicios probatorios evidencian que durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador.¹²⁸

A. No se logra acreditar que la condición de debilidad manifiesta fuera conocida por el empleador en un momento previo al despido, entre otros casos, cuando:

1. Ninguna de las partes prueba su argumentación.¹²⁹

1. La enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato.¹³⁰

1. El diagnóstico médico se da después del despido y, pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas.¹³¹

(iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.¹³² En estos supuestos, se ha establecido

una presunción (*iuris tantum*) en favor de la persona que fue apartada de su oficio.

1. Así, se ha señalado que si constatada la condición de debilidad especial se logra establecer que la terminación del vínculo se produjo sin la autorización de la autoridad laboral, se deberá presumir que la causa fue el estado de indefensión en el que permanece el sujeto.¹³³ Con todo, esta presunción se puede desvirtuar -incluso en el proceso de tutela-, porque la carga de la prueba se traslada al empleador, a quien le corresponde demostrar que el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular sino que obedeció a una justa causa.¹³⁴ En el evento de no desvirtuarse lo anterior, el juez constitucional deberá declarar la ineficacia de la terminación o del despido laboral en favor del sujeto protegido y las demás garantías que considere necesarias para garantizar la satisfacción plena de sus derechos fundamentales vulnerados.¹³⁵

1. Bajo ese contexto, la protección de la que goza una persona en virtud de la estabilidad laboral reforzada por salud consiste en la garantía de: (i) no ser despedido en razón a su situación de debilidad manifiesta; (ii) permanecer en el empleo, a menos que exista una causa de desvinculación no relacionada con la situación de discapacidad; y (iii) que la autoridad competente autorice el despido, previa verificación de la causa que amerite la desvinculación. De lo contrario, el despido será ineficaz y el trabajador será acreedor de la indemnización fijada por la ley, más el pago de los salarios dejados de devengar.¹³⁶

1. Sin perjuicio de lo expuesto, se aclara que la estabilidad laboral reforzada no es ni se puede convertir en una petrificación laboral absoluta. Precisamente, este es el motivo por el cual existe el procedimiento de autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo. Es un equilibrio entre el uso que pueden hacer los empleadores de su facultad para despedir, y la garantía que un inspector del trabajo brinda a los derechos de los trabajadores para evitar que se tomen decisiones arbitrarias irrazonables o desproporcionadas. La estabilidad laboral reforzada no elimina la facultad de terminar la relación laboral, sino que obliga a que se use a la luz de la Constitución.

1. En conclusión, existe desconocimiento de los fundamentos constitucionales y, especialmente, de los principios de igualdad y solidaridad cuando se evidencia un trato diferente o discriminatorio a las personas en condición de debilidad manifiesta por la afectación a su salud y sus capacidades, con independencia de la relación laboral acordada entre las partes.¹³⁷

1. Expediente T-7.594.854: Ecopetrol S.A. vulneró los derechos fundamentales de María Inés Llano Narváez al despedirla sin autorización previa del Ministerio del Trabajo

Teniendo en cuenta los antecedentes del expediente de la señora Llano (ver supra 1.) y que fue despedida sin autorización previa del Ministerio del Trabajo, la Sala encuentra que es procedente conceder el amparo a la estabilidad laboral reforzada, salud y debido proceso solicitado, debido a que se cumplen las reglas jurisprudenciales aplicables al caso (ver supra 4.7), tal y como se observa a continuación:

5.1.1. La condición de salud dificulta significativamente el normal desempeño laboral. La relación laboral estuvo vigente desde el 14 de diciembre de 2009 hasta el 16 de mayo de 2019. Durante los últimos meses de tal vinculación, la tutelante fue diagnosticada con Eczema Psoriasiforme, Alopecia Areata y Trastorno Depresivo Grave (ver supra 1.2.). Como consecuencia de los mencionados diagnósticos, la actora inició los respectivos tratamientos médicos para su recuperación, los cuales se encontraban vigentes al momento del despido (16 de mayo de 2019) y, de hecho, continuaron con posterioridad a la terminación de la relación laboral (ver supra del 1.9. al 1.12).

Durante los últimos 7 meses de la vigencia del contrato de trabajo, la accionante asistió a 12 citas médicas que tuvieron lugar en los siguientes días: el 9, 20 y 26 de octubre y 12 de diciembre de 2018, y el 14 de enero, 11 de febrero, 20 y 27 de marzo, 7, 13, 15 y 16 de mayo de 2019. En dichas citas médicas se indicó que la actora sentía sobre carga laboral, acoso laboral, baja concentración, memoria disminuida, tristeza, ansiedad y pensamientos suicidas, que según el médico tratante “ha propiciado la emergencia de síntomas físicos”¹³⁸ que probablemente se ven reflejados en las afectaciones dermatológicas que ha presentado la señora Llano Narváez.

Así las cosas, se encuentra que las mencionadas situaciones llegaron a afectar significativamente el normal desempeño laboral de la actora, dado que esta fue la única funcionaria en su área que recibió una calificación parcial en su desempeño (ver supra 1.3.), y con antelación a esa oportunidad no había recibido una baja calificación. Sobre la calificación de desempeño, la Empresa argumentó que la tutelante no cumplía con los tiempos para su labor, presentaba falta de análisis en los temas que tenía que revisar y “desanimo para proponer soluciones a situaciones”.¹³⁹ Además, el 4 de abril de 2019, la accionante informó al señor Eduardo Rodríguez Bustamante, médico especialista en salud ocupacional de Ecopetrol S.A., que requería celeridad en los procesos que adelantaba ante “salud ocupacional” ya que, dada la tensión laboral con su jefe directa, su salud se estaba empeorando “física, anímica y psicológicamente”. Todo lo cual muestra que las afectaciones de salud de la señora Llano incidieron sustancialmente en el ejercicio de sus funciones a tal punto que esto le generó que su rendimiento laboral no fuera el mejor, después de haber ejercido durante más de 9 años sus labores sin ninguna queja por su rendimiento, por lo que es claro que no se trataba de cualquier clase de afectación en la salud.

Se resalta que sobre este punto la accionada y los jueces de instancia alegaron que al momento del despido la actora no estaba incapacitada ni tenía recomendaciones médicas, por lo cual no se evidenciaba la afectación sustancial en el desempeño de sus labores. Además, el juez de primera instancia afirmó que la estabilidad laboral reforzada no se puede derivar del solo “tratamiento médico” o “la necesidad de consumir medicamentos” (ver

supra del 1.16 al 1.19.). En estos términos, la Sala aclara que la afectación significativa en el desempeño laboral que una condición médica pueda generar no requiere para su acreditación de la existencia de una incapacidad médica o recomendaciones laborales. Tal y como sucede en el presente caso, la existencia de un tratamiento médico consecutivo puede tener una incidencia significativa en el bajo rendimiento laboral. De ello se puede concluir que la situación de salud de una persona, que no cuenta con incapacidad médica o recomendación laboral, sí puede llegar a producir una “afectación significativa del normal desempeño laboral”. Así, aunque la estabilidad laboral reforzada no se puede derivar de cualquier clase de patología, lo cierto es que el requisito de la afectación significativa en el normal desempeño laboral no se puede restringir irrazonablemente.

De igual forma, se destaca que la accionada también argumentó que la viabilidad de la estabilidad laboral requiere que se demuestre una pérdida de capacidad laboral en un porcentaje superior al 15%. Al respecto, se recuerda que el concepto de “una condición de salud que afecte sustancialmente el desempeño de las labores” no implica la necesidad de que la persona presente una pérdida de capacidad laboral, que en los términos del Decreto 2463 de 2001, puede ser “moderada, severa o profunda”. Esto debido a que así lo ha reiterado esta Corporación en diferentes oportunidades, y así lo consolidó con la SU-049 de 2017.¹⁴⁰ En consecuencia, la argumentación de la demandada no es aceptable a la luz de la jurisprudencia.

5.1.2. El empleador conocía la situación de debilidad manifiesta de su trabajadora. La Sala encuentra que este caso presenta cinco indicios que en conjunto permiten deducir que Ecopetrol S.A. tenía conocimiento de la condición de salud de la tutelante, tal y como se explica a continuación:¹⁴¹

(i) El día del despido (16 de mayo de 2019) la accionante asistió a la práctica de una biopsia de piel ordenada por su médico tratante la cual tuvo lugar en las horas de la mañana.¹⁴² Por tanto, es posible inferir que la actora contó con autorización de su superior jerárquico para

asistir a la práctica de un examen médico y ausentarse de sus labores, precisamente el mismo día de la terminación del contrato.¹⁴³ Además, la actora afirmó que “para asistir a la cita para la realización de la biopsia mi jefe inmediata me concedió el permiso”,¹⁴⁴ y sobre este tema la parte accionada no realizó ninguna manifestación.

(ii) La asistencia a citas médicas por parte de la actora no era un evento aislado, pues es evidente¹⁴⁵ que tuvo que pedir diferentes permisos para poder asistir a un total de 12 citas médicas, las cuales comenzaron a manifestarse de forma repentina y constante durante los últimos 7 meses de la relación laboral. Las mencionadas citas médicas tuvieron lugar en los siguientes días: el 9, 20 y 26 de octubre y 12 de diciembre de 2018, y el 14 de enero, 11 de febrero, 20 y 27 de marzo, 7, 13, 15 y 16 de mayo de 2019. Se destaca que las citas médicas no fueron sobre patologías aleatorias, sino que versaron sobre los tratamientos médicos que la accionante recibía en razón a los diagnósticos de Trastorno Depresivo y de problemas dermatológicos (Eczema Psoriasiforme y Alopecia Areata).¹⁴⁶ Además, la demandada guardó silencio sobre las múltiples citas médicas y en ningún momento negó que la accionante haya solicitado los respectivos permisos para poder asistir a ellas.

(iii) La actora presentó un repentino bajo rendimiento laboral en su evaluación de desempeño pues, después de más de 9 años de antigüedad sin reportes negativos sobre su rendimiento, durante los últimos meses de la relación laboral el empleador consideró que el rendimiento de la actora no era satisfactorio. Esto coincide con el hecho de que durante los últimos 7 meses del contrato la accionante asistió a las 12 referidas citas médicas. Sobre este aspecto, la historia clínica de la accionante refleja que el Trastorno Psicológico estaba ligado con su desempeño laboral (ver supra 1.2.).

(iv) La actora tenía razones suficientes para creer objetivamente que su empleador conocía su situación de salud, y la inconsistencia de esta convicción genera consecuencias que la accionante no tiene que soportar.¹⁴⁷ Esto debido a que:

(a) En Ecopetrol S.A. se presenta la situación particular de que el servicio de salud y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es administrado por dependencias de la misma Empresa. Por tanto, independientemente de que la demandada le dé un tratamiento de reserva a la información médica que cada área maneja,¹⁴⁸ lo cierto es que esto no es algo que el trabajador deba conocer o entender, si previamente no se le ha explicado.

(b) En la acción de tutela la accionante afirmó que su condición de salud y tratamiento médico eran conocidos por Ecopetrol S.A. ya que “a través de la profesional en psicología, le realizaron una valoración”, y el “Comité de Rehabilitación Laboral Familiar de la entidad” también estaba informado al respecto.¹⁴⁹ Esto indica que la actora creía que Ecopetrol S.A. en su función de empleador conocía su condición de salud, pues había sido valorada por la profesional en psicología y estaba en un proceso en el “Comité de Rehabilitación Laboral Familiar de la entidad”.

(c) En efecto, el caso de la actora fue evaluado por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa en razón a la manifestación que la accionante realizó en una consulta médica sobre su deseo de cambiar de cargo. La mencionada evaluación implicó que el 28 de noviembre de 2018 a la accionante se le realizó una consejería psicosocial. Esta evaluación se efectuó en el marco del plan de intervención psicosocial de la Empresa según los criterios del “Procedimiento para la Rehabilitación y Reincorporación Laboral en Ecopetrol S.A. ECP-DHS-P-044”. La conclusión de dicha evaluación fue que la accionante no se enmarcó en ninguna de las causales para poder ingresar al Proceso de Rehabilitación y Reincorporación Laboral y, por tanto, no era procedente un cambio de área.¹⁵⁰

(d) Sobre este tema, el 4 de abril de 2019 la tutelante remitió correo electrónico al señor Eduardo Rodríguez Bustamante, médico especialista en salud ocupacional de la Empresa, en

el que la actora manifestó que se encontraba en una situación de acoso laboral la cual le generó desmejora en su salud física y psicológica. Además, en dicho correo solicitó “justicia y celeridad en los procesos que adelanto a través de salud ocupacional”. En la mencionada comunicación la accionante también le solicitó que le “facilite el nombre del área a quien le pueda hacer una petición formal anexando mi historia médica y estas comunicaciones que se convierten en una prueba fehaciente del maltrato silencioso y abusivo por el que estoy pasando.” (ver supra 1.3.).

(e) En consecuencia, la Sala considera que la accionante no tiene que soportar las consecuencias que genera la situación excepcional de que se preste simultáneamente el servicio de salud y el de la Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de Ecopetrol S.A., y que esto fomente indirectamente la noción de que la misma Empresa, en su rol de empleador, tiene conocimiento de la información manejada por el área del servicio de salud y de gestión en seguridad y salud en el trabajo. En contraste con esta situación particular, se encuentra que la accionante fue diligente y remitió el mencionado correo electrónico del 4 de abril de 2019 en el cual manifestó su situación de salud y solicitó orientación sobre la dependencia correcta a la cual debía dirigirse para plantear su caso, ya que sentía que por medio del área de “Salud Ocupacional” no le estaban dando una pronta respuesta.

(f) Además, se recuerda que esta Corporación en Sentencia T-529 de 2011151 resolvió una tutela en contra de Ecopetrol S.A. en la cual concluyó que el dictamen de PCL realizado por médicos de la Empresa es prueba de que la accionada conocía la situación de salud del allí accionante, dado que se trataba de un dictamen elaborado por la misma demandada.

Dado lo anterior, se entiende acreditado el presupuesto del conocimiento previo por parte del empleador sobre la afectación de salud de la tutelante, y se resalta que la imposibilidad del empleador de acceder a la historia clínica de la trabajadora, por sí misma, no es prueba o

indicador de que la demandada no tuviera conocimiento de la situación de salud de su trabajadora.

Aunado a lo expuesto, es necesario resaltar que el conjunto de estas cinco situaciones constituye un fuerte indicio que a la vista de un empleador diligente debió generar que, antes de tomarse la decisión de terminar el contrato de trabajo, este procurara verificar, en la medida de lo posible, si el trabajador era beneficiario de una estabilidad laboral reforzada o no.¹⁵⁴

Al respecto, se aclara que la referida debida diligencia, que la Sala reclama a un empleador que se encuentra ante diferentes fuertes indicios sobre la posible afectación de salud del trabajador: (i) no implica solicitar información de la historia clínica del trabajador o investigar exhaustivamente si este está afectado en su salud, pues con la expresión “en la medida de lo posible” se reconoce los límites que el empleador podría enfrentar para determinar si su trabajador presenta una condición médica que le hace beneficiario de una estabilidad laboral reforzada; (ii) es proporcional a los indicios que eventualmente la empresa pueda evidenciar sobre la condición de salud del trabajador al momento de la terminación; (iii) surge ante la presencia de fuertes indicios como, por ejemplo, los 5 indicios mencionados frente al caso objeto de análisis; (iv) puede manifestarse, entre otras cosas, en que el empleador indague con el trabajador, con los compañeros de trabajo o jefes directos si este presenta alguna situación de salud; (v) tiene la finalidad de que el empleador no sea indiferente ante circunstancias que constituyen un fuerte indicio de la posible afectación en la salud del funcionario, sino que procure tomar una decisión informada; y (vi) tiene la virtud de evitar una eventual afectación de los derechos fundamentales del trabajador y de consolidar la firmeza de la decisión del despido.

En consecuencia, es evidente que Ecopetrol S.A., al momento de tomar la decisión de terminar el contrato de trabajo, no podía ser indiferente a la presencia de fuertes indicios que le indicaron la posibilidad de una afectación de salud en la actora, sino que debió ser

diligente y procurar verificar, en la medida de lo posible, si en el caso de la accionante era necesario solicitar autorización previa del Ministerio del Trabajo para proceder con el despido. Por tal motivo, la Sala considera que la evidente negligencia de la demandada ante el conjunto de fuertes indicios del caso también constituye un indicio fundamental con el cual se ratifica que sí tenía conocimiento de la situación de debilidad manifiesta de la actora.

5.1.3. No existe una justificación suficiente para la desvinculación (presunción). Ecopetrol S.A. terminó el contrato laboral suscrito con la actora de manera unilateral y sin justa causa con el respectivo pago de indemnización, motivo por el cual alega que la desvinculación fue legal. Sin embargo, las pruebas aportadas no permiten desvirtuar la presunción de retiro discriminatorio que cobija a la accionante en el presente caso y, por el contrario, indican que sus padecimientos de salud afectaron su desempeño laboral, lo cual se muestra como la verdadera razón por la cual Ecopetrol S.A. decidió terminar una relación laboral de más de 9 años de antigüedad.

En consecuencia, para esta Sala de Revisión Ecopetrol S.A. vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, salud y debido proceso de la señora Llano, por lo que esta Sala de Revisión concederá el amparo solicitado.

1. Expediente T-7.613.902: Almacenes La 14 S.A. vulneró los derechos fundamentales de Clara Eugenia Landazury Morales al despedirla sin autorización previa del Ministerio del Trabajo

Dada la situación fáctica del expediente de la señora Landazury y que fue despedida sin autorización previa del Ministerio del Trabajo, la Sala también encuentra pertinente tutelar el derecho a la estabilidad laboral reforzada, salud y debido proceso con fundamento en que se cumple con las reglas que la jurisprudencia ha exigido para estos casos (ver supra 4.7), como pasa a explicarse:

5.2.1. La condición de salud dificulta significativamente el normal desempeño laboral. La vinculación laboral tuvo lugar desde el 2 de febrero de 2018 hasta el 15 de marzo de 2019. Durante el último año de dicha vigencia contractual, la señora Landazury fue diagnosticada con Fibromialgia y Trastorno Depresivo Recurrente (ver supra 2.2.). Las mencionadas patologías conllevaron a que la tutelante tuviera que iniciar los tratamientos médicos pertinentes para su recuperación, los cuales se extendieron hasta la fecha del despido (15 de marzo de 2019) y de forma posterior a este (ver supra del 2.5. al 2.9.).

Durante el último año de la relación laboral, y sin tener en cuenta el periodo de incapacidad, la actora asistió a un total de 17 citas médicas en los siguientes días: el 2, 7 y 23 de febrero, 12, 14 y 28 de marzo, 22 de junio, 21 de agosto, 4 de septiembre, 1, 19 y 20 de noviembre de 2018, y el 16 y 31 de enero, 7 y 26 de febrero, y el 14 de marzo de 2019. En dichas citas médicas se relacionó que la accionante recibió terapias físicas y refirió conflictos a nivel laboral,¹⁵⁵ desanimo, tristeza y frustración al no realizar tareas rápidamente,¹⁵⁶ y no lograr encontrar un diagnóstico claro acerca del dolor constante que le afecta. Su condición psiquiátrica le implicó una incapacidad laboral de 80 días en total que tuvo lugar desde el 7 de febrero hasta el 27 de abril de 2018, y generó que por un tiempo fuera reubicada como ascensorista.¹⁵⁷ Además, en control del 14 de marzo de 2019 (un día antes de la fecha del despido) el médico tratante ordenó que la accionante fuera valorada por medicina laboral para definir las restricciones y recomendaciones pertinentes.¹⁵⁸

Así las cosas, se encuentra que las situaciones de salud descritas sí generaron una dificultad significativa en el normal desempeño laboral de la actora, hasta el punto que esto finalmente le implicó la terminación del contrato de trabajo, en la cual se indicó como uno de los motivos para el despido que los tres últimos desempeños de la accionante no fueron “satisfactorios”, después de haber laborado para la accionada durante más de 16 años sin queja por su rendimiento laboral.

Frente a este tema, la parte accionada y el juez de segunda instancia manifestaron que no era pertinente conceder el amparo dado que al momento del despido la actora no estaba incapacitada ni tenía recomendaciones médicas. Por tal motivo, la Sala reitera que el requisito de acreditar una “afectación significativa en el desempeño laboral” no exige que el trabajador haya estado incapacitado o se encuentre bajo recomendaciones laborales, sino que es necesario evaluar cada caso en concreto. Así, es claro que la Fibromialgia y el Trastorno Depresivo Recurrente que padece la accionante, por los cuales se encontraba en tratamiento médico, afectaron significativamente su normal desempeño laboral, por lo cual es evidente que no se trataba de cualquier clase de afectación en la salud, sino que era una afectación significativa en el normal desempeño laboral.

En consecuencia, aunque la estabilidad laboral reforzada no se puede derivar de cualquier clase de patología, lo cierto es que el requisito de la afectación significativa en el normal desempeño laboral no se puede restringir irrazonablemente.

5.2.2. El empleador conocía la situación de debilidad manifiesta de la accionante. En el presente caso la Sala considera que se presentaron 4 indicios¹⁵⁹ que en conjunto permiten inferir que Almacenes La 14 S.A. tenía conocimiento de la condición de salud de la tutelante, como pasa a explicarse:

(i) El 14 de marzo de 2019 a las 2:34 p.m., un día antes del despido, la accionante asistió a una cita médica en la que se ordenó que fuera valorada por medicina laboral para definir las restricciones y recomendaciones a que hubiera lugar¹⁶⁰. En consecuencia, es viable deducir que contó con autorización de su superior jerárquico para asistir a la mencionada cita y ausentarse de sus labores precisamente un día antes del despido.¹⁶¹ Se destaca que sobre este asunto la demandada no realizó ninguna manifestación.

(ii) Las ausencias en las horas laborales de la actora causadas por su enfermedad no eran un

evento aislado. La actora presentó un total de 80 días consecutivos de incapacidad médica desde el 7 de febrero de 2018 hasta el 27 de abril de 2018,¹⁶² es decir 11 meses antes de la terminación del contrato (15 de marzo de 2019), en razón al trastorno depresivo que padece, cuyo tratamiento estaba vigente para la fecha del despido. Durante los 11 meses después del último día de incapacidad, la accionante tuvo que asistir a un total de 11 citas médicas, las cuales tuvieron lugar en los siguientes días: 22 de junio, 21 de agosto, 4 de septiembre, 1, 19 y 20 de noviembre de 2018, y el 16 y 31 de enero, 7 y 26 de febrero, y el 14 de marzo de 2019. Así las cosas, se infiere que la actora tuvo que pedir diferentes permisos para las citas médicas, las cuales no fueron sobre patologías aleatorias, sino que versaron sobre los tratamientos médicos que la actora recibía en razón a los diagnósticos de trastorno depresivo y fibromialgia.¹⁶³ Sobre este punto se aclara que la accionada no realizó un pronunciamiento sobre las múltiples citas médicas y no negó que la actora hubiera solicitado permisos para asistir a estas.

(iii) Pese a que la actora tenía una antigüedad de 16 años en la Empresa y que durante ese periodo no presentó un bajo desempeño laboral, durante los últimos meses de la relación laboral la accionante exteriorizó repentinamente un bajo desempeño laboral, hasta el punto que este fue uno de los motivos invocados por la demandada para justificar el despido. Esta circunstancia coincide con el hecho de que durante los últimos 11 meses de la relación laboral la actora tuvo que asistir a las mencionadas 11 citas médicas. Al respecto, la historia clínica de la accionante refleja que el trastorno psicológico y la fibromialgia le generó afectaciones en el desempeño laboral (ver supra 2.2.).

(iv) Finalmente, se encuentra que en el examen médico de retiro practicado a la accionante, se indicó “en seguimiento por reumatología (...) Diagnósticos: (...) fibromialgia (...) difícil valoración por manifestar dolor en todo el cuerpo”.¹⁶⁴ No obstante, pese a tal análisis sobre la condición de salud de la actora la Empresa no modificó su decisión de finalizar el vínculo laboral.¹⁶⁵

En estos términos, la Sala entiende que la accionada sí tenía conocimiento de la situación de salud de la actora y recuerda que, si bien es cierto que un empleador no puede acceder a la

historia clínica de su trabajadora, en sí mismo, esto no es prueba o indica que la Empresa no tuviera conocimiento de su situación de salud.

Aunado a lo anterior, se resalta que el conjunto de estas 4 circunstancias constituye un fuerte indicio que a la vista de un empleador diligente debió generar que, antes de decidirse el despido, este procurara verificar, en la medida de lo posible, si la trabajadora era beneficiaria de una estabilidad laboral reforzada o no.¹⁶⁶

En consecuencia, es evidente que Almacenes La 14 S.A. al momento de tomar la decisión de terminar el contrato de trabajo, no podía ser indiferente a la presencia de fuertes indicios que le indicaron la posibilidad de una afectación de salud en la actora, sino que debió ser diligente y procurar verificar, en la medida de lo posible, si en el caso de la accionante era necesario solicitar autorización previa del Ministerio del Trabajo para proceder con el despido.

5.2.3. No existe una justificación suficiente para la desvinculación (presunción). Almacenes La 14 S.A. alegó que la terminación de la relación laboral tuvo lugar dado el cumplimiento del plazo fijo pactado, en razón a una reestructuración empresarial y debido a que los tres últimos “desempeños” de la actora no fueron “satisfactorios”. No obstante, la accionada no aportó prueba con la cual lograra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio que opera en el caso de la tutelante. De hecho, las pruebas allegadas indican que: (i) ante la condición de salud de la señora Landazury su desempeño laboral no fue el mejor y, por tal motivo, la demandada decidió prescindir de sus servicios, después de más de 16 años de labor en la misma empresa; (ii) pese a la terminación del contrato, se comprobó que Almacenes La 14 S.A. continúa pagando la seguridad social en salud de la actora¹⁶⁷ (ver supra 2.10), y que la Empresa no realizó alguna aclaración particular al respecto; y (iii) con relación a la causal alegada de un desempeño no satisfactorio, la accionada debió acreditar el cumplimiento del procedimiento previsto en el Decreto 1373 de 1966¹⁶⁸ para efectos de poder configurar una justa causa de terminación por tal motivo, y no demostró haberlo

efectuado. Por tanto, estas situaciones se erigen como un indicio que ratifica la presunción de despido discriminatorio.

En este orden de ideas, para esta Sala de Revisión, Almacenes La 14 S.A., vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, salud y debido proceso de la señora Landazury, por lo que se concederá el amparo.

1. Remedio judicial

La jurisprudencia constitucional ha adoptado diferentes clases de órdenes de amparo en casos similares a los que aquí se explican en atención a las particularidades de cada situación. En algunas oportunidades se ha decidido ordenar: (i) solamente el reintegro (por ejemplo, en la Sentencia T-019 de 2011),¹⁶⁹ en otras, (ii) el reintegro junto con el pago de salarios y prestaciones sociales (entre otras, en la Sentencia T-663 de 2011);¹⁷⁰ en otros casos, (iii) el reintegro y el pago de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (entre otras, en la Sentencia T-106 de 2015);¹⁷¹ o, finalmente, (iv) el reintegro, más el pago de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir (entre varios ejemplos, en la Sentencia T-494 de 2018).¹⁷²

Así las cosas, se encuentra que en los casos objeto de análisis las empresas accionadas despidieron a las accionantes sin tener en cuenta que se encontraban en tratamiento médico por una enfermedad psicológica que les afectó el rendimiento laboral, lo cual era conocido por el empleador y, por tanto, requería la autorización previa del Ministerio del Trabajo.

En estos términos, se concluye que las accionantes son acreedoras de la estabilidad laboral reforzada por su condición de salud y, por tal motivo, se ordenará de forma definitiva,¹⁷³ en

los dos casos: (1) el reintegro laboral de las actoras, sí así lo desean, a un cargo en el cual ejerzan las mismas funciones de igual o superior categoría a las que venían desempeñando en las empresas demandadas antes de su desvinculación; (2) el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir desde el momento del despido hasta la fecha de reintegro; y (3) el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, de conformidad con lo decidido en la SU-049 de 2017 y tal como fue ordenado en el caso concreto en esa oportunidad.¹⁷⁴

En el caso particular del Expediente T-7.594.854, Ecopetrol S.A. le pagó a la señora María Inés Llano Narváez una suma de dinero por concepto de indemnización por despido sin justa causa, según lo dispuesto en el artículo 64 del C.S.T. Al respecto, se observa que en casos similares: (i) esta Corporación¹⁷⁵ ha concluido que entre las partes debe operar una compensación entre el dinero de la indemnización del artículo 64 del C.S.T. y las sumas correspondientes a los salarios y prestaciones dejados de percibir desde el despido. Esto con fundamento en que la orden de reintegro deja sin efecto la terminación del contrato de trabajo y, por ende, la indemnización por despido sin justa causa también queda sin efecto; de otro lado, (ii) la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia¹⁷⁶ ha considerado que con el reintegro las cosas vuelven a su estado original, por lo cual ha concluido que de no admitirse la compensación y devolución del monto que corresponda de la indemnización del artículo 64 del C.S.T. se estaría avalando un enriquecimiento sin justa causa por parte del trabajador.

En consecuencia, la Sala considera que, en esta oportunidad, el juez constitucional solo está facultado para ordenar que se efectúe la compensación pertinente, pero no es competente para ordenar la devolución de dinero a la que eventualmente pueda haber lugar. Esto debido a que la controversia jurídica y verificación de la suma que corresponda por concepto de devolución de la indemnización del artículo 64 es un asunto que no fue debatido en el trámite de la tutela instaurada por la señora Llano y, además, esto no implica per se la vulneración de algún derecho fundamental que avale la intervención del juez de tutela. Por tanto, se ordenará que los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir desde la fecha del despido que se adeuden a la señora Llano sean compensadas, según el monto que sea

posible, con la suma que la actora recibió a título de indemnización por despido sin justa causa. En caso de que la suma adeudada por concepto de salarios y prestaciones dejadas de percibir no pueda ser pagada en su totalidad con el monto de la indemnización por despido sin justa causa, se reitera que la Empresa accionada debe proceder con el respectivo excedente.

Sin perjuicio de lo expuesto y en línea con lo dicho en el párrafo 4.10 de la presente sentencia, importa aclarar que la orden de reintegro laboral que aquí se concede para ambos casos no es ni se puede convertir en una petrificación laboral absoluta de las accionantes en cada una de las empresas demandadas. Esto quiere decir que los empleadores accionados conservan la posibilidad de hacer uso de sus facultades legales como empleadores, entre las cuales se encuentra, por ejemplo, la posibilidad de terminar la vinculación contractual previa autorización del inspector del trabajo, en el caso de configurarse los requisitos legales para tal efecto.

1. Síntesis

La Sala estudió dos casos de personas en situación de debilidad manifiesta que fueron despedidas sin autorización previa del Ministerio del Trabajo, sin tener en cuenta que al momento de la terminación del contrato presentaban una condición de salud que les impedía sustancialmente el normal desempeño de sus actividades laborales, y a pesar de que el empleador conocía de su situación. Bajo este panorama, la Sala revocará las sentencias de los jueces de instancia que negaron las pretensiones de las señoras María Inés Llano Narváez y Clara Eugenia Landazury Morales, amparará sus derechos fundamentales, y ordenará el respectivo reintegro laboral, el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir y de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, de conformidad con lo decidido y ordenado en la SU-049 de 2017.

I. DECISIÓN

Un empleador vulnera los derechos fundamentales de un trabajador cuando lo despide sin autorización del Ministerio del Trabajo y, además, se verifica que: (i) el trabajador presentaba una condición de salud que le impedía significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, lo cual se puede demostrar con la existencia de un tratamiento médico consecutivo y su relación con las calificaciones de bajo rendimiento laboral o con la decisión de terminar el contrato por un deficiente desempeño. (ii) La condición de debilidad manifiesta fue conocida por el empleador en un momento previo al despido, lo cual se puede acreditar con el conjunto de fuertes indicios que así lo indiquen.¹⁷⁷ Y (iii) no existe una justificación suficiente para la desvinculación, en razón a que el empleador no desvirtúa la presunción de despido discriminatorio y las pruebas aportadas ratifican tal presunción.

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

RESUELVE:

PRIMERO. Con relación al expediente T-7.594.854, REVOCAR la Sentencia de segunda instancia del 15 de agosto de 2019 proferida por la Sala Penal del Tribunal Superior de Bogotá, y la de primera instancia del 2 de julio de 2019 proferida por el Juzgado 7 Penal del Circuito de Conocimiento de Bogotá dentro de la acción de tutela presentada por la señora María Inés Llano Narváez en contra de Ecopetrol S.A., con las cuales se negó el amparo solicitado. En su lugar:

1) CONCEDER el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada,

salud y debido proceso de la accionante por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

2) DECLARAR la ineficacia de la terminación de la relación laboral existente entre Ecopetrol S.A. y la señora María Inés Llano Narváez.

3) ORDENAR a Ecopetrol S.A. que, en el término de 15 días hábiles siguientes a la notificación de esta Sentencia: (i) reintegre a la señora María Inés Llano Narváez al mismo cargo que venía desempeñando o a uno de mejores condiciones; (ii) le pague los salarios y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde el 17 de mayo de 2019 (que corresponde al día siguiente a la fecha de su desvinculación) y hasta el momento en que se haga su efectiva contratación. Los salarios y prestaciones dejadas de percibir desde la fecha del despido que se adeuden a la señora Llano serán compensadas, según el monto que sea posible, con la suma que la actora recibió por concepto de la indemnización por despido sin justa causa prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. En caso de que la suma adeudada por concepto de salarios y prestaciones dejadas de percibir no pueda ser pagada en su totalidad con el monto de la indemnización por despido sin justa causa, la Empresa accionada pagará el respectivo excedente; y (iii) le pague una indemnización equivalente a 180 días de salario.

SEGUNDO. Con relación al expediente T-7.613.902, REVOCAR la Sentencia de segunda instancia del 23 de julio de 2018 proferida por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Cali, en la cual se negó el amparo, y la Sentencia del 11 de Junio de 2019 proferida por el Juzgado 31 Civil Municipal de Cali, por medio de la cual se concedió un amparo transitorio, dentro de la acción de tutela presentada por la señora Clara Eugenia Landazury Morales en contra de Almacenes La 14 S.A. En su lugar:

1) CONCEDER el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada,

salud y debido proceso de la accionante, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

2) DECLARAR la ineficacia de la terminación de la relación laboral existente entre Almacenes La 14 S.A. y la señora Clara Eugenia Landazury Morales.

3) ORDENAR a Almacenes La 14 S.A. que, en el término de 15 días hábiles siguientes a la notificación de esta Sentencia: (i) reintegre a la señora Clara Eugenia Landazury Morales al mismo cargo que venía desempeñando o a uno de mejores condiciones; (ii) le pague los salarios y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde el 16 de marzo de 2019 (que corresponde al día siguiente a la fecha de su desvinculación) y hasta el momento en que se haga su efectiva contratación; y (iii) le pague una indemnización equivalente a 180 días de salario.

TERCERO. LIBRAR las comunicaciones -por la Secretaría General de la Corte Constitucional-, así como DISPONER las notificaciones a las partes -a través del Juez de tutela de instancia-, previstas en el artículo 36 del Decreto Ley 2591 de 1991.

CUARTO. DEVOLVER al juzgado de primera instancia el expediente digitalizado para darle el trámite respectivo. Una vez se retomen actividades normales, la Secretaría General de la Corte Constitucional deberá REMITIR el expediente físico.

Cópiese, notifíquese, comuníquese y cúmplase.

DIANA FAJARDO RIVERA

Magistrada

LUIS JAVIER MORENO ORTIZ

Magistrado (E)

Con aclaración de voto

ALEJANDRO LINARES CANTILLO

Magistrado

Con salvamento de voto

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

Auto 360/20

Referencia: Sentencia T-434 de 2020

(Expedientes T-7.594.854 y T-7.613.902 AC)

Acciones de tutela presentadas por (i) María Inés Llano Narváez contra Ecopetrol S.A. (T-7.594.854); y (ii) Clara Eugenia Landazury Morales contra Almacenes La 14 S.A. (T-7.613.902).

Magistrada Ponente:

DIANA FAJARDO RIVERA

Bogotá, D.C., ocho (8) de octubre de dos mil veinte (2020)

La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales, legales y reglamentarias, procede a dictar el presente auto con base en las siguientes

CONSIDERACIONES

1. Mediante Sentencia T-434 de 2020, la Sala Segunda revisó los dos expedientes acumulados de la referencia, en los cuales las respectivas accionantes solicitaron el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada por salud. En el segundo título del capítulo de los antecedentes de esta sentencia, por error, se hizo referencia a la acción de tutela interpuesta por la señora Clara Eugenia Landazury Morales con el número de radicado “T-7.471.223” (Pág. 9), cuando el correcto es el número “T-7.613.902”. Por tanto, es preciso corregir el texto de la parte considerativa de la sentencia en este aspecto.

1. El artículo 286 del Código General del Proceso permite la corrección de errores cometidos por omisión o cambio de palabras o alteraciones de éstas.¹⁷⁸

RESUELVE

Primero.- CORREGIR de oficio el segundo título del capítulo de los antecedentes de la parte considerativa de la Sentencia T-434 de 2020, el cual quedará así:

“2. Expediente T-7.613.902”

Segundo.- ORDENAR a la Relatoría de la Corte Constitucional asegurar que sea corregido el texto de la Sentencia T-434 de 2020 al que accede el público.

Tercero.- NOTIFICAR esta decisión por aviso, de conformidad con el artículo 286 del Código General del Proceso.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase.

DIANA FAJARDO RIVERA

Magistrada

JORGE ENRIQUE IBAÑEZ NAJAR

Magistrado

ALEJANDRO LINARES CANTILLO

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

1 Integrada por la magistrada Cristina Pardo Schlesinger y el magistrado Antonio José Lizarazo Ocampo. Folio 8, cuaderno de revisión del expediente de la de la Corte Constitucional T-7.594.854.

2 Folio 24.

4 Historia clínica del folio 23.

5 Historia clínica del folio 22.

6 Folio 28.

7 Folio 29.

8 Folio 30.

9 Folio 34.

10 Folio 35.

11 Folio 31.

12 Folio 33.

13 Folio 32.

14 Folio 36.

15 Folio 41.

16 Folio 64.

17 Folio 19 del cuaderno 2.

18 Esto se confirma con la información suministrada en correo electrónico obrante a folio 61 del cuaderno 2.

19 Folio 68 cuaderno 2.

20 Folio 28 del cuaderno 2.

21 Folio 125.

22 Folio 51.

23 Folio 42.

24 Folio 113.

25 Folio 65.

26 Folio 15 cuaderno 2.

27 Folio 72 del cuaderno 2.

28 Folio 262 del cuaderno 2.

29 Así se evidencia en consulta médica obrante a folio 22 del cuaderno principal, y con la cédula de ciudadanía de la madre de la Landazury que se encuentra a folio 17 del cuaderno 2.

30 A folio 116 del cuaderno de revisión se encuentra un certificado de afiliación obtenido vía online en el sistema de información RUAF. En dicho documento no se indica el nombre del cotizante titular del cual se beneficia como afiliada adicional la accionante.

32 Folio 4 del cuaderno de revisión.

33 Folio 58 del cuaderno 2.

34 Folio 1.

35 Al proceso de tutela fue vinculado el Ministerio del Trabajo. En contestación a la tutela, el ministerio resaltó que no es sujeto de las pretensiones de la tutela como se observa a folio 204.

36 Folio 59.

37 Folio 91.

38 Folio 92.

39 Folio 218.

40 Folio 236.

41 Folio 66 del cuaderno de la segunda instancia.

42 A folio 2 del cuaderno 2 la parte accionante argumentó que: (i) debe velar por su hija menor y su madre quien, a pesar de estar pensionada con un salario mínimo, requiere cuidados especiales, medicación y acompañamiento profesional pues no se puede valer por sí misma; (ii) asistió a diferentes citas médicas con autorización de su jefe directa la cual conocía su patología; (iii) no existe alguna formalidad con la cual el trabajador deba informar

al emperador su situación de salud y, por tanto, esto puede inferirse de las frecuentes incapacidades y con la realidad que da cuenta de la discapacidad.

43 Folio 21.

44 Así fue reconocido por la accionada en la contestación a la tutela obrante a folio 301 y se observa en el contrato de trabajo obrante a folio 315.

45 Historia clínica obrante a folio 22.

46 Folio 54

47 Historia clínica del folio 25.

48 Historia clínica del folio 25.

49 Certificaciones obrantes del folio 26 al 33, en el folio 48 y 118.

50 Folio 37.

51 Folio 45.

52 Folio 46 y 51.

53 Folio 18.

54 Folio 46 y 51.

55 Folio 65.

56 Folio 66.

57 Folio 62.

58 Folio 63.

59 Folio 96.

60 Folio 68.

61 Folio 70.

63 Folio 95.

64 Folio 75.

65 Folio 100.

66 Folio 82.

67 Folio 89 y 91.

68 Folio 15.

69 Folio 12.

70 Folio 16.

71 Así se observa a folio 14 en documental denominada “solicitud de servicios de medicina laboral” de la EPS Comfenalco Valle.

72 Así lo indicó la accionante a folio 2 del cuaderno de revisión.

73 Folio 5 del cuaderno de revisión.

74 Folio 8 del cuaderno de revisión.

75 Folio 4.

76 A folio 118 se encuentra certificación de la EPS Comfenalco Valle en la cual se indica que para el 11 de abril de 2019 la accionante continuaba activa en calidad de cotizaciones dependiente de Almacenes La 14 S.A. Al respecto, la magistrada ponente consultó el sistema ADRES y confirmó que para la fecha la accionante continúa activa en el régimen contributivo, tal y como se observa a folio 59 del cuaderno de revisión. La demandada no realizó alguna explicación particular sobre este asunto.

77 La magistrada ponente consultó el puntaje del SISBÉN tal y como se observa a folio 60 del cuaderno de revisión.

78 Folio 3.

79 Al proceso de tutela fueron vinculados el Ministerio del Trabajo, la ARL Sura y Comfenalco Valle EPS. En contestación a la tutela presentaron escritos obrantes a folios 148, 294 y 289, respectivamente. Los mencionados vinculados resaltaron que no son sujetos de las pretensiones de la tutela.

80 El Juzgado 31 Civil Municipal de Cali profirió Sentencia de primera instancia del 26 de abril de 2019, la cual fue anulada mediante auto del 20 de mayo de 2019 con fundamento en la indebida notificación de la accionada Almacenes La 14 S.A., motivo por el cual se decidió conceder a la accionada la oportunidad de ejercer su derecho de defensa, tal y como se observa a folio 266. La contestación a la tutela de Almacenes La 14 S.A. se encuentra a folio 301.

81 Folio 335.

82 Folio 8 del cuaderno de la segunda instancia.

83 A folio 363 la parte accionada argumentó que: (i) la actora desde el año 2010 presenta la patología que le genera dolores, motivo por el cual no es esta la causa por la cual desmejoró su rendimiento laboral; y (ii) la enfermedad de la accionante no interfería en el desempeño de sus funciones.

84 El artículo 86 de la Constitución Política y el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991, prevén que este requisito se satisface cuando la acción de tutela es ejercida: (i) directamente; (ii) por medio de representantes legales, como en el caso de los menores de edad, las personas en situación de incapacidad absoluta, los interdictos y las personas jurídicas; (iii) mediante apoderado judicial; (iv) por medio de agente oficioso; o (v) por parte del Defensor del Pueblo y los personeros municipales.

86 La tutela no cuenta con un término preestablecido para su presentación. Esta Corte ha explicado que la tutela debe presentarse en un término razonable, a partir del momento en que se presentó la acción u omisión que amenaza o vulnera los derechos fundamentales. Al respecto, entre otras, las sentencias T-143 y T-061 de 2019. M.P. Alejandro Linares Cantillo.

87 Folio 2.

88 Ibídem.

89 (Artículo 86 de la Constitución Política y 6 del Decreto 2591 de 1991). Se ha determinado que, tratándose de sujetos de especial protección constitucional o de individuos que se encuentran en posiciones de debilidad manifiesta (v.gr. por su edad, salud o condición económica), el análisis de procedibilidad formal de la acción de tutela se flexibiliza. Lo anterior es un desarrollo del derecho a la igualdad en virtud del cual “el Estado les debe garantizar a estas personas un tratamiento diferencial positivo y analizar los requisitos de subsidiariedad e inmediatez desde una óptica menos estricta, pues en estos casos el actor experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial” (Sentencia SU-049 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa, SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez, Alejandro Linares Cantillo, Gloria Stella Ortiz Delgado, fundamento jurídico Nº 3.3). Valga precisar, en este punto, que varias Salas de Revisión de esta Corporación han señalado que, de forma excepcional, la acción de tutela procede para la protección de derechos laborales, cuando además de encontrarse frente a una persona en situación de debilidad manifiesta, se predique el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada. En efecto, ciertos factores pueden llegar a ser particularmente representativos en la determinación de un estado de debilidad manifiesta, tales como: (i) la edad del sujeto, (ii) su desocupación laboral, (iii) la circunstancia de no percibir ingreso alguno que permita su subsistencia, la de su familia e impida las cotizaciones al régimen de seguridad social y (iv) la condición médica sufrida por el actor. Al respecto pueden verse, entre muchas otras, las siguientes sentencias: T-1023 de 2008. M.P. Rodrigo Escobar Gil, fundamento jurídico Nº 4; T-899 de 2014. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado, fundamento jurídico Nº 9; T-703 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, SPV. Alejandro Linares Cantillo, fundamento jurídico Nº 2.8.; T-188 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa, AV. Luis Guillermo Guerrero Pérez, fundamento jurídico Nº 4.3.; T-317 de 2017. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo, AV. Gloria Stella Ortiz Delgado, fundamento jurídico Nº 2.4.; T-443 de 2017. M.P. Iván Humberto Escrucería Mayolo, AV. Alberto Rojas Ríos, fundamento jurídico Nº 3.5; T-589 de 2017. M.P. Alberto Rojas Ríos, SV. Carlos Bernal Pulido, fundamento jurídico Nº 3.2; T-151 de 2017. M.P. Alejandro Linares Cantillo, fundamento jurídico Nº 47; y T-305 de 2018. M.P. Cristina Pardo Schlesinger, SPV. José Fernando Reyes Cuartas, fundamento jurídico Nº 2.3.

90 Historia clínica obrante a folio 34.

91 Así se indicó en escrito allegado a folio 7 del cuaderno de revisión.

92 Historia clínica del folio 23.

93 Así se indicó en escrito allegado a folio 7 del cuaderno de revisión.

94 Así se indicó a folio 7 del cuaderno de revisión.

95 Folio 116 del cuaderno de revisión.

96 Historia clínica obrante a folio 22.

97 Así se indicó en escrito allegado a folio 2 del cuaderno de revisión.

98 Historia clínica del folio 25.

99 Así se indicó en escrito allegado a folio 2 del cuaderno de revisión.

100 Así se indicó a folio 2 del cuaderno de revisión.

101 Folio 116 del cuaderno de revisión.

102 Este acápite fue analizado siguiendo de cerca los fundamentos jurídicos planteados en las siguientes sentencias: T-494 de 2018. M.P. Diana Fajardo Rivera, SV. Carlos Bernal Pulido; y T-284 de 2019. M.P. Diana Fajardo Rivera, AV. Alejandro Linares Cantillo, con las cuales se concedió el amparo pretendido y se ordenó el reintegro laboral por haberse efectuado el despido de una persona en situación de debilidad manifiesta derivada de su estado de salud sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, a pesar de conocer la condición de salud.

103 Sentencia T-217 de 2014. M.P. María Victoria Calle Correa, SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. Esta Sentencia es pertinente debido a que muestra que el principio de igualdad también debe estar en las relaciones laborales y, por tanto, se debe verificar que en estas no se incurra en una desigualdad material.

104 Esta Corporación en diferentes oportunidades se ha pronunciado sobre los titulares de la estabilidad laboral reforzada, como se puede ver, entre otras, en las siguientes sentencias: T-1040 de 2001. M.P. Rodrigo Escobar Gil; T-351 de 2003. M.P. Rodrigo Escobar Gil; T-198 de

2006. M.P. Marco Gerardo Monroy; T-962 de 2008. M.P. Jaime Araujo Rentería; T-002 de 2011. M.P. Mauricio González Cuervo; T-901 de 2013. M.P. María Victoria Calle; y T-141 de 2016. M.P. Alejandro Linares Cantillo.

105 Sentencia SU-049 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa, SPV. Alejandro Linares Cantillo, Luis Guillermo Guerrero Pérez y Gloria Ortiz Delgado. Sobre el concepto de solidaridad ha dicho la Corporación que: “[s]e trata de un principio que inspira la conducta de los individuos para fundar la convivencia en la cooperación y no en el egoísmo (...) La vigencia de este principio elimina la concepción paternalista, que crea una dependencia absoluta de la persona y de la comunidad respecto del Estado y que ve en éste al único responsable de alcanzar los fines sociales. Mediante el concepto de la solidaridad, en cambio, se incorpora a los particulares al cumplimiento de una tarea colectiva con cuyas metas están comprometidos, sin perjuicio del papel atribuido a las autoridades y entidades públicas”. Sentencia T-550 de 1994. M.P. José Gregorio Hernández Galindo. Por otra parte, en un fallo en sede de control abstracto de constitucionalidad, la Corte aclaró que el principio de solidaridad, entendido como deber, podía ser exigido excepcionalmente a los particulares a pesar de que no hubiera sido desarrollado en una ley de la República. Así lo señaló la Corte Constitucional en la Sentencia C-237 de 1997¹⁰⁵ cuando, al ocuparse de una demanda instaurada contra el delito de inasistencia alimentaria consagrado en el Código Penal, dijo que: “[e]l deber de solidaridad no se limita al Estado: corresponde también a los particulares, de quienes dicho deber es exigible en los términos de la ley, y de manera excepcional, sin mediación legislativa, cuando su desconocimiento comporta la violación de un derecho fundamental”. Sentencia T-217 de 2014. M.P. María Victoria Calle Correa, SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

106 Tratándose de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, esta Corporación ha precisado que la protección antes descrita aplica para quienes se encuentren en alguna de las siguientes categorías: (i) en situación de invalidez; (ii) en condición de discapacidad, calificados como tal conforme con las normas legales y reglamentarias; (iii) en situación de disminución física, síquica o sensorial; o, en general (iv) todos aquellos que tengan una considerable afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores aun cuando no presenten una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su capacidad productiva. Al respecto, ver, por ejemplo, las siguientes sentencias:

T-837 de 2014. M.P. María Victoria Calle Correa, SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez, fundamento jurídico III; T-597 de 2014. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, AV. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, fundamento jurídico N° 4; T-594 de 2015. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, SPV. Mauricio Gonzales Cuervo, fundamento jurídico N° 5; T-368 de 2016. M.P. Alberto Rojas Ríos, fundamento jurídico N° 6; sentencia T-188 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa, AV. Luis Guillermo Guerrero Pérez, fundamento jurídico N° 5.6.; T-443 de 2017. M.P. Iván Humberto Escrucería Mayolo, AV. Alberto Rojas Díaz, fundamento jurídico N° 5.1.; T-589 de 2017. M.P. Alberto Rojas Ríos, SV. Carlos Bernal Pulido, fundamento jurídico N° 4.3; y SU-049 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa, SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez, Alejandro Linares Cantillo, Gloria Stella Ortiz Delgado, fundamento jurídico N° 8.1.

107 Conforme se indicó en la Sentencia SU-049 de 2017. (M.P. María Victoria Calle Correa, SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez, Alejandro Linares Cantillo, Gloria Stella Ortiz Delgado): “En el ámbito ocupacional, que provoca esta decisión de la Corte, rige el principio de “estabilidad” (CP Art. 53), el cual como se verá no es exclusivo de las relaciones estructuradas bajo subordinación, sino que aplica al trabajo en general, tal como lo define la Constitución; es decir, “en todas sus formas” (CP art 53)”. En esta providencia, la Sala Plena unificó jurisprudencia sobre varios temas relacionados e introdujo el concepto de estabilidad ocupacional reforzada. Sobre el particular, dijo: “El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda”. En Este caso se tutelaron los derechos fundamentales invocados, se declaró la ineficacia de la terminación del contrato y se ordenó la renovación del contrato de prestación de servicios.

108 Al respecto, se encuentran, entre muchas otras, las siguientes sentencias con las cuales

se verifica que la estabilidad laboral garantiza la permanencia en el empleo y el consecuente pago de salarios y prestaciones: Sentencia C-470 de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero, fundamento jurídico N° 9; Sentencia T-256 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, fundamento jurídico N° 3.5.1.; Sentencia T-638 de 2016. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, fundamento jurídico N° 7.2.; Sentencia T-188 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa, AV. Luis Guillermo Guerrero Pérez, fundamento jurídico N° 5.2; Sentencia T-151 de 2017. M.P. Alejandro Linares Cantillo, fundamento jurídico N° 55, 56 y 57; y Sentencia T-305 de 2018. M.P. Cristina Pardo Schlesinger, SPV. José Fernando Reyes Cuartas, fundamento jurídico N° 4.

109 Ello es así, según lo que se observa, entre otras, en las siguientes sentencias: C-531 de 2000. M.P. Álvaro Tafur Galvis, fundamento jurídico N° 4.2.2.; T-040 de 2016. M.P. Alejandro Linares Cantillo, SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado, fundamento jurídico N° 5.1.; T-141 de 2016. M.P. Alejandro Linares Cantillo, fundamento jurídico N° 49; T-188 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa, AV. Luis Guillermo Guerrero Pérez, fundamento jurídico N° 5.3.; T-203 de 2017. M.P. Alejandro Linares Cantillo, SPV. Antonio José Lizarazo Ocampo, fundamento jurídico N° 20.2.; y T-589 de 2017. M.P. Alberto Rojas Ríos, SV. Carlos Bernal Pulido, fundamento jurídico N° 4.2.

110 Consultar, entre otras, las siguientes sentencias: T-215 de 2014. M.P. Mauricio González Cuervo, fundamento jurídico N° 4; y T-188 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa, AV. Luis Guillermo Guerrero Pérez, fundamento jurídico N° 5.6.

111 M.P. María Victoria Calle Correa, SPV. Alejandro Linares Cantillo, Luis Guillermo Guerrero Pérez y Gloria Ortiz Delgado.

112 Sentencia T-703 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, SPV. Alejandro Linares Cantillo. En uno de los casos analizados en esta sentencia (T-5.720.930) se consideró que el accionante tenía serios problemas de salud al momento de la terminación del contrato. En el examen médico de retiro se había indicado que el estado de salud del actor no era satisfactorio (una hernia y compromiso neurológico), al momento de la terminación estaba bajo recomendaciones médicas y, además, había estado incapacitado por dichas complicaciones 10 días antes de su despido.

113 Sentencia T-589 de 2017. M.P. Diana Fajardo Rivera, SV. Carlos Bernal Pulido. En este

caso la Corte consideró que la accionante era un sujeto en situación de debilidad manifiesta debido a su grave estado de salud (enfermedad catastrófica), pues dos meses antes de la terminación de la relación laboral la accionante fue diagnosticada con cáncer e incapacitada durante 60 días, tiempo durante el cual fue despedida.

114 Sentencia T-284 de 2019. M.P. Diana Fajardo Rivera, AV. Alejandro Linares Cantillo. En este caso la Corte concluyó que la accionante era una persona en condición de debilidad manifiesta. La actora fue diagnosticada con cáncer y se le inició tratamiento médico para su recuperación.

115 Sentencia T-118 de 2019. M.P. Cristina Pardo Schlesinger; SPV. Alberto Rojas Ríos, AV. José Fernando Reyes Cuartas. En esa oportunidad la Corte encontró que los tutelantes de los 2 casos acumulados se encontraban en estado de debilidad manifiesta en razón a su patología y, por tanto, eran sujetos de especial protección al momento del despido. En el Expediente T- 6.975.775, la accionante fue diagnosticada con “tumor maligno de mama” el mismo mes en el cual fue despedida de su cargo de Directora de Alimentos y Bebidas. En el otro expediente acumulado No. T- 6.980.428, el actor tuvo un accidente en su labor de maestro de obra y esto le generó una “luxofractura de codo izquierdo”, por lo cual presentó múltiples incapacidades médicas, entre ellas, una que duró 30 días causados dentro de los 5 meses anteriores a la terminación del contrato. Un mes antes de la terminación, fue calificado con un 17.50% de PCL.

116 Sentencia T-372 de 2012. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, SV. Nilson Pinilla Pinilla. En este caso se resolvió que las funciones laborales de la accionante le generaron serios quebrantos de salud física y mental. La actora fue diagnosticada con estrés y ansiedad, y se le inició seguimiento y control médico, psiquiátrico y psicológico. Además, su empleador decidió ingresarla al programa interno de “Intervención de Crisis”.

117 Sentencia T-494 de 2018. M.P. Diana Fajardo Rivera, SV. Carlos Bernal Pulido. En esa oportunidad la Corte consideró que la enfermedad del actor le generó “naturalmente” un bajo rendimiento laboral. Además, encontró que su condición de salud persistió hasta la terminación del contrato, y posterior a esta. El actor durante la vigencia del contrato fue diagnosticado con trastorno mixto de ansiedad y depresión. Durante los últimos meses de la relación presentó ataques de estrés y ansiedad por los cuales tuvo que asistir a urgencias

durante su jornada laboral y fue incapacitado. Asistió a diferentes citas de psicología y de control. En su caso se emitieron recomendaciones médicas. En la diligencia de descargos el actor explicó que su baja productividad se debía a su condición de salud, agravada por la tensión del trabajo. Tras la noticia del despido, el actor tuvo que ser internado en una clínica de reposo.

118 Sentencia T-041 de 2019. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. En este caso se encontró que el actor padecía enfermedades que le ocasionaron una “disminución física y psíquica”, las cuales limitaron sustancialmente la posibilidad de ejercer las funciones contratadas. Al momento de la terminación el actor presentaba una fractura de la “apófisis espinosa”, dolor del tórax y trastorno mixto de ansiedad y depresión. Estas enfermedades repercutían en su actividad laboral, ya que debido a los dolores no podía permanecer de pie. Durante la vigencia de la relación laboral fue incapacitado en múltiples oportunidades y fue calificado con una PCL del 28%.

119 Sentencia T-116 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada. En esa oportunidad se concluyó que, si bien al momento de la terminación el actor “presentaba una mengua en su estado de salud”, la terminación no tuvo ninguna relación con sus “afecciones”. Después de un accidente el trabajador presentó 6 días de incapacidad, duró en la empresa 9 meses más y fue reubicado en un cargo ajustado a su situación. La PCL fue del 0%. No se demostró que la hernia que se le presentó le “hubiera impedido o dificultado sustancialmente el desempeño de las funciones”.

120 Sentencia T-703 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, SPV. Alejandro Linares Cantillo. En dicha Sentencia, la Corte concluyó que frente al expediente acumulado No. T-5.711.569 no se probó que al momento de la terminación el actor enfrentara serios problemas de salud, dado que fue despedido cuando se encontraba en controles semestrales por un antecedente de carcinoma de colon, y el médico ya había dado por finalizado un tratamiento de quimioterapia. Además, la última incapacidad del actor fue un año antes del despido.

121 Por ejemplo, cuando el empleador lo reconoce con la contestación.

122 Sentencia T-383 de 2014. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. En este caso la Corte encontró que el empleador debía “tener conocimiento de la situación del trabajador” aunque

no se hubiera informado formalmente, dado que la “enfermedad del accionante es notoria tanto en su cara como en sus brazos y manos, pues se trata de una despigmentación de la piel”.

123 Sentencia T-419 de 2016. M.P. María Victoria Calle Correa, SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. En este caso se concluyó que el empleador tenía conocimiento de la situación de salud, debido a que así lo reconoció en la contestación, pero también en razón al pago de bastantes incapacidades, y porque “para las citas médicas requería la actora de permisos del superior inmediato”. La accionante sufrió un accidente laboral que le generó molestias en la rodilla izquierda por lo cual le expidieron diferentes incapacidades.

124 Sentencia T-589 de 2017. M.P. Alberto Rojas Ríos, SV. Carlos Bernal Pulido. La Corte consideró que el empleador tenía la posibilidad de usar todos los elementos probatorios a su alcance para desvirtuar lo afirmado por el accionante, pero no los aportó. Señaló que no basta con que el empleador afirme que no conocía la situación de salud, pues no existe una tarifa legal probatoria. Además, encontró que de la situación fáctica se infiere que sí tenía conocimiento. La accionante argumentó que se ausentó del desarrollo de sus labores en razón a un periodo de 60 días de incapacidad por cáncer, dentro de los cuales fue despedida. La accionante durante los últimos meses de la relación laboral tuvo que asistir a diferentes citas médicas.

125 Sentencia T-118 de 2019. M.P. Cristina Pardo Schlesinger, AV. José Fernando Reyes Cuartas, SPV. Alberto Rojas Ríos. La Corte encontró que en el expediente acumulado No. T-6.980.428 las pruebas sobre el accidente de trabajo, que tuvo lugar 10 meses antes del despido, indicaban que era razonable que el empleador tuviera conocimiento de la situación de salud del trabajador y, por tanto, tuvo por cierto este hecho. Dicho accidente le generó diferentes incapacidades médicas, entre ellas, una que duró 30 días causados dentro de los 5 meses anteriores a la terminación del contrato. Un mes antes del despido fue calificado con un 17.50% del PCL. El empleador guardó silencio al respecto y no probó lo contrario.

126 Sentencia T-284 de 2019. M.P. Diana Fajardo Rivera, AV. Alejandro Linares Cantillo. La Corte consideró que dadas las situaciones fácticas del caso se puede presumir que la empresa sí tenía conocimiento de la situación de salud de la accionante. Esto debido a que el hecho de que la actora radique una incapacidad médica, expedida por un especialista en

cirugía de mama y tumores, indica que el empleador sí tenía información relevante para saber de la enfermedad que generó la ausencia en el puesto de trabajo de la accionante. La actora inició tratamiento médico, y un mes antes del despido radicó en la empresa una incapacidad de 14 días seguidos. La accionada en la contestación aceptó que desde la vinculación conocía de la enfermedad.

127 Sentencia T-144 de 2017. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. En este caso la empresa afirmó en la contestación que no podía tener conocimiento del estado de salud del actor, en razón a que se había presentado un empalme entre administraciones. Sin embargo, con la sentencia se concluyó que el trabajador no tenía que soportar las consecuencias de los inconvenientes en dicho cambio de administración y, por tal motivo, dio prevalencia a las afirmaciones de la tutela y a unas declaraciones juramentadas que la actora aportó con el fin de demostrar que el emperador si tenía conocimiento (las declaraciones correspondían a antiguos directivos de la empresa).

128 Sentencia T-040 de 2016. M.P. Alejandro Linares Cantillo. En este caso se concluyó que “respecto del conocimiento de la enfermedad la Sala considera que existen indicios para determinar que dentro de la entidad sí se tenía conocimiento de la situación de salud del accionante”. Esto con fundamento en que el contratante tenía información de la condición de salud de su contratista en razón a que en el transcurso de dos años el actor tuvo que acudir a 39 citas médicas, presentó dos incapacidades de 14 y 3 días, y en la tutela se indicó que el accionante había informado al empleador de la condición de salud al entregar los sustentos de las citas médicas e incapacidades, pese a que no tenía soporte documental de ello.

129 Sentencia T-118 de 2019. M.P. Cristina Pardo Schlesinger, AV. José Fernando Reyes Cuartas, SPV. Alberto Rojas Ríos. La Corte encontró que frente al expediente acumulado No. T- 6.975.775 del material probatorio no era posible establecer con plena claridad que el empleador tuviera conocimiento de la enfermedad, pero tampoco se podía descartar que sí lo tuviera. En este caso se encontró probado que la accionante padece de cáncer de mama, motivo por el cual se ordenó el reintegro transitorio para garantizar el servicio de salud.

131 Sentencia T-453 de 2014. M.P. Mauricio González Cuervo, AV. Luis Guillermo Guerrero Pérez, SV Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. En este caso la Corte Consideró que el argumento de las citas médicas no es suficiente para probar que el empleador tenía

conocimiento, ya que “la mera autorización no implica necesariamente que la entidad conozca a fondo el diagnóstico del trabajador”. Aunque el número reiterado de visitas “al médico constituye un hecho indicativo para el empleador” de que el trabajador padece complicaciones en su salud, no se evidenció alguna “incapacidad o recomendación de reubicación”, lo que indica que la enfermedad no llegó a afectar las “labores habituales”. El diagnóstico médico fue 11 días después del despido.

132 Consultar, entre otras, las siguientes sentencias: T-215 de 2014. M.P. Mauricio González Cuervo, fundamento jurídico N° 4; y T-188 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa, fundamento jurídico N° 5.6.

133 Sobre este aspecto se encuentran, entre otras, las siguientes sentencias: T-642 de 2010. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, fundamento jurídico N° 3.5.; T-690 de 2015. M.P. Jorge Iván Palacio, fundamento jurídico N° 4.2.; y T-188 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa, AV. Luis Guillermo Guerrero Pérez, fundamento jurídico N° 5.6.

134 Sobre el particular, son pertinentes, entre otras, las siguientes sentencias: SU-049 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa, SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez, Alejandro Linares Cantillo, Gloria Stella Ortiz Delgado, fundamento jurídico N° 6.4.; y T-589 de 2017. M.P. Alberto Rojas Ríos, SV Carlos Bernal Pulido, fundamento jurídico N° 4.4.

135 Ver, por ejemplo, entre otras, las siguientes sentencias: T-703 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, SPV. Alejandro Linares Cantillo, fundamento jurídico N° 4.7.; T-188 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa, AV. Luis Guillermo Guerrero Pérez, fundamento jurídico N° 5.6.; T-443 de 2017. M.P. Iván Humberto Escrucería Mayolo, AV. Alberto Rojas Díaz, fundamento jurídico N° 5.2.; y T-589 de 2017. M.P. Alberto Rojas Ríos, SV Carlos Bernal Pulido, fundamento jurídico N° 4.6.

136 Esto fue expuesto en la Sentencia T-520 de 2017. M.P. Alejandro Linares Cantillo.

137 Al respecto, se encuentra la Sentencia T- 494 de 2018 (M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, SV. Carlos Bernal Pulido), de este Despacho, en la que, entre otras cuestiones, se sostuvo que este derecho tiene fundamento directo en varias disposiciones de la Constitución Política, tales como el derecho a “la estabilidad en el empleo” (Art. 53 C.P.); en el derecho de todas las personas que “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser

protegidas “especialmente” con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva” (Arts. 13 y 93 C.P.); en que el derecho al trabajo “en todas sus modalidades” tiene especial protección del Estado y debe estar rodeado de “condiciones dignas y justas” (Art. 25 C.P.); en el deber que tiene el Estado de adelantar una política de “integración social” a favor de aquellos que pueden considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (Art. 47 C.P.); en el derecho fundamental a gozar de un mínimo vital, entendido como la posibilidad efectiva de satisfacer necesidades humanas básicas como la alimentación, el vestido, el aseo, la vivienda, la educación y la salud (Arts. 1, 53, 93 y 94 C.P.); y en el deber de todos de “obrar conforme al principio de solidaridad social” ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas (Arts. 1, 48 y 95 C.P.). Ver, entre otras, las siguientes sentencias: T-947 de 2010. M.P. María Victoria Calle Correa, fundamento jurídico N° 4.2.; T-141 de 2016. M.P. Alejandro Linares Cantillo, fundamento jurídico N° 48; T-703 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, SPV. Alejandro Linares Cantillo, fundamento jurídico N° 4.1.; SU-049 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa, SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez, Alejandro Linares Cantillo, Gloria Stella Ortiz Delgado, fundamento jurídico N° 4.4.; y T-188 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa, AV. Luis Guillermo Guerrero Pérez, fundamento jurídico N° 5.4. En desarrollo de las anteriores disposiciones, el Congreso de la República profirió la Ley 361 de 1997, a través de la cual adoptó -entre otras- medidas para la integración laboral de personas en condición de discapacidad. En particular, el artículo 26 prohibió el despido discriminatorio de estos individuos. Esta disposición normativa fue declarada exequible de manera condicionada, en el entendido que “el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de [una] indemnización sancionatoria [equivalente a 180 días de salario].” Sentencia C-531 de 2000. M.P. Álvaro Tafur Galvis, fundamento jurídico N° 4.2.2.

138 Historia clínica a folio 36.

139 Correo electrónico obrante a folio 28 del cuaderno 2.

140 M.P. María Victoria Calle Correa, SPV. Alejandro Linares Cantillo, Luis Guillermo Guerrero

Pérez y Gloria Ortiz Delgado. En esa oportunidad la Corte explicó que “la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares”.

141 En un caso de similares circunstancias, esta Corte encontró acreditado el requisito del conocimiento del empleador mediante el análisis de diferentes índices que así lo ratificaban (Sentencia T-040 de 2016. M.P. Alejandro Linares Cantillo). Ver al respecto el pie de página No. 128 de la presente Sentencia; párrafo 4.7 [(ii) A-7] de las consideraciones.

142 Folio 64.

143 Al respecto se encuentra la Sentencia de la Corte Constitucional T-419 de 2016 (M.P. María Victoria Calle Correa, SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez), que en un caso de similares circunstancias también consideró que la solicitud de permiso al superior para citas es un indicador de que el empleador conocía la situación de salud de la accionante.

144 Esto se encuentra en el folio 3 del cuaderno de Revisión.

145 Al respecto se encuentra la Sentencia T-419 de 2016 (M.P. María Victoria Calle Correa, SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez), que en un caso de similares circunstancias también consideró que la solicitud de permiso al superior para citas es un indicador de que el empleador conocía la situación de salud de la accionante.

146 Ver párrafo 1.2.

147 En el caso de la Sentencia T-144 de 2017 (M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez), la empresa argumentó que había habido un empalme de administración y por ello no pudo tener conocimiento del estado de salud del actor. Sin embargo, la Sala consideró que sí se daba por acreditado el conocimiento del empleador en razón a que las eventuales consecuencias del empalme no eran una carga que se le pudiera imponer al trabajador en situación de debilidad manifiesta.

148 Sobre este punto, se recuerda que Ecopetrol S.A. argumentó que en su rol de empleador no tenía conocimiento de la situación médica de la actora. Esto con fundamento en que su función como prestador del servicio de salud no le permite dar a conocer la historia clínica de sus colaboradores, según lo dispuesto en la Resolución 1995 de 1999 (por la cual se establecen normas para el manejo de la Historia Clínica). Al respecto, se recuerda que con la Ley 100 de 1993 se avaló que los servicios de salud que Ecopetrol S.A. prestaba a sus funcionarios, en virtud de convención colectiva de trabajo y según lo regulado por la Junta Directiva mediante Acuerdo No. 01 de 1997, se continuarán prestando en calidad de régimen de excepción al Sistema General de Seguridad Social.

149 Folio 1.

150 Folio 92. Ver supra 1.18. Las causales son que: (i) presente limitación en la capacidad de ejecución de las actividades de forma temporal hasta 90 días o de forma permanente; (ii) que tenga incapacidad médica de 90 días; (iii) todos los eventos de trabajadores en los cuales se aplique el procedimiento para la Determinación del Origen de los Eventos en Salud (DOES); (iv) la calificación de la pérdida de la capacidad laboral; y (v) trabajadores con eventos de salud en los que proceda la inscripción del caso de acuerdo al criterio del médico de Salud Ocupacional.

151 M.P. Mauricio González Cuervo.

152 Folio 42.

153 Al respecto es pertinente la Sentencia T-419 de 2016 (M.P. María Victoria Calle Correa, SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez), que en un caso de similares circunstancias también consideró que la Empresa accionada al conocer el examen médico de retiro tenía la oportunidad de modificar su decisión dada la situación de debilidad manifiesta de la accionante.

154 Es de notar que a folio 335 el juez de primera instancia de este asunto también consideró que las incapacidades y la solicitud de permisos para la actora poder ir al médico debían llevar al emperador a averiguar el estado de salud de la tutelante.

155 Historia clínica del folio 25.

156 Folio 45.

157 Folio 37.

158 Folio 89 y 91.

159 Sobre este tema reiteramos lo indicado en el pie de página No. 141.

160 Folio 89 y 91.

161 Sobre este tema ver el pie de página No. 143.

162 Certificaciones obrantes del folio 26 al 33, en el folio 48 y 118.

163 Ver párrafo 2.2.

164 Así se observa a folio 14 en documental denominada “solicitud de servicios de medicina laboral” de la EPS Comfenalco Valle.

165 Al respecto se encuentra la Sentencia T-419 de 2016 (M.P. María Victoria Calle Correa, SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez), que en un caso de similares circunstancias también consideró que la Empresa accionada al conocer el examen médico de retiro tenía la oportunidad de modificar su decisión dada la situación de debilidad manifiesta de la accionante.

166 Sobre este tema se reiteran las mismas consideraciones realizadas en el desarrollo del caso concreto del expediente acumulado No. T-7.594.854. (Ver párrafo 5.1.2.).

167 La magistrada ponente consultó el sistema ADRES y confirmó que para la fecha la accionante continúa activa en el régimen contributivo, tal y como se observa a folio 59 del cuaderno de revisión.

168 Por el cual se reglamentan los artículos 4º, 7º numerales 9, 14 y 15; 9º, 10, 14, numeral 2; 17, 20, 25, 26, 30 y 40 del Decreto extraordinario número 2351 de 1965. “Para dar aplicación al numeral 9) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, el patrono deberá ceñirse al siguiente procedimiento: a) Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días; b) Si

hechos los anteriores requerimientos el patrono considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y c) Si el patrono no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.”

169 M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. La Corte estudió tres casos acumulados. En los dos primeros casos, los contratos tuvieron una duración de 7 meses, en el último de los asuntos, 11 meses. En vigencia de los contratos, a los accionantes les fue diagnosticado: en el primer caso, una “tendinitis de bíceps” en virtud de la cual fue incapacitada en 2 oportunidades por 3 días cada una de ella; en el segundo caso, una “Tenosinovitis de flexoextensores de antebrazos y de Quervain bilateral de predominio derecho”, enfermedad que le generó 20 incapacidades, con un total de 112 días de incapacidad; y en el tercer caso: una afectación en la región lumbar y una lesión en un ojo, dolencia que generó 4 incapacidades cada una de ellas por un día. Según las empresas de servicios temporales, la terminación del vínculo laboral con los accionantes obedeció a que las empresas usuarias, finalizaron la misión para la cual fueron contratados. Similar decisión se adoptó en la Sentencia T-337 de 2009. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

170 M.P. Jorge Iván Palacio. La Corte estudió el caso de una trabajadora de una empresa temporal, vinculada a través de contrato por labor u obra contratada. La señora fue diagnosticada con “síndrome del túnel de carpo bilateral, tendosinovitis de Quervain y epicondilitis lateral y medial izquierda”, que la incapacitó por más de 120 días.

171 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. Con esta sentencia el empleador alegó razones diferentes a la patología para efectuar la terminación, sin contar con la autorización del Ministerio del Trabajo.

172 M.P. Diana Fajardo Rivera. En este caso se constató que el accionante fue desvinculado laboralmente sin justa causa, debido a su condición médica de “trastorno mixto de ansiedad”, lo cual le afectó su rendimiento profesional durante la vigencia de la relación contractual y persistió hasta el momento de la terminación del contrato, lo cual era conocido por su empleador.

173 Se observa que en diferentes casos esta Corte ha decidido conceder el amparo definitivo al derecho a la estabilidad laboral reforzada en salud, tal y como se observa en el caso de la Sentencia T-494 de 2018. M.P. Diana Fajardo Rivera. Los casos en que se ha optado por un amparo transitorio son muy particulares en razón a la situación fáctica, como sucedió, por ejemplo, en la Sentencia T-284 de 2019. M.P. Diana Fajardo Rivera, AV. Alejandro Linares Cantillo.

174 Con relación a la orden de conceder la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, esta Corporación ha debatido si la imposición de dicha sanción tiene origen únicamente constitucional o también legal en los casos en que la protección no es para una persona en condición de discapacidad sino en situación de debilidad manifiesta. Es un debate sobre un argumento complementario que no afecta la conclusión común de tener que conceder el amparo a las accionantes. Las diferentes posturas del debate sobre la pertinencia o no de conceder la indemnización en comento se presentan en la Sentencia SU-049 de 2017, pero como ya se advirtió esta discusión no afecta la decisión de conceder el amparo.

175 Entre otras, en la Sentencia T-121 de 2011. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub se resolvió: “reconocer y pagar a favor del accionante, José Francisco Agray Susa, los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir desde la fecha del despido que serán compensados por la suma que recibió a título de indemnización por despido sin justa causa.”

176 Entre otras, en la Sentencia SL6389-2016 Rad. 48699 del 11 de mayo de 2016. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo se indicó que: “En lo que interesa al recurso de casación, el Tribunal consideró que al quedar sin efecto la terminación del contrato de trabajo, tal como lo ordenó la Corte Constitucional en sentencia T-436/2000, «sucederá lo mismo con el auxilio de cesantía y la indemnización por despido sin justa causa, habiendo lugar a restituciones y compensaciones mutuas (...) ya que en realidad se presentó un pago antes de tiempo, pudiendo realizar un cruce de cuentas, con respecto a los salarios dejados de percibir, ya que bien pudo el trabajador disponer de estos dineros.»”

177 Por ejemplo, que: (a) El día del despido o un día antes de este el trabajador se haya ausentado de sus labores para acudir a una cita médica con autorización del empleador. (b) Durante los últimos meses del contrato se hayan presentado múltiples, repentinas y

constantes citas médicas, las cuales implicaron la autorización del empleador para ausentarse de sus labores. (c) El trabajador haya presentado un repentino bajo rendimiento laboral, el cual coincide con la asistencia a constantes citas médicas. (d) El trabajador tenía razones suficientes para creer objetivamente que el empleador conocía su situación de salud y la inconsistencia de esta convicción genera consecuencias que la accionante no tiene que soportar. (e) El examen médico de retiro señala la existencia de una condición médica. (f) Ante el conjunto de fuertes indicios sobre la posible afectación de salud del trabajador, el empleador no actúe de forma diligente, sino negligente en verificar, en la medida de lo posible, si era necesario solicitar la autorización de despido del Ministerio del Trabajo.

178 Dicho artículo establece: “Toda providencia en que se haya incurrido en error puramente aritmético puede ser corregida por el juez que la dictó en cualquier tiempo, de oficio o a solicitud de parte, mediante auto. || Si la corrección se hiciere luego de terminado el proceso, el auto se notificará por aviso. || Lo dispuesto en los incisos anteriores se aplica a los casos de error por omisión o cambio de palabras o alteración de estas, siempre que estén contenidas en la parte resolutive o influyan en ella.” Con fundamento en esta disposición, la jurisprudencia ha admitido, de forma excepcional, la corrección de sus sentencias en aquellos casos en los que se presentan errores aritméticos o de palabras (omisión, cambio o alteración de las mismas), en la parte resolutive del fallo o en la parte motiva que influya en aquélla. Ver, entre otros, autos 303 de 2015. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; 503 de 2015. M.P. María Victoria Calle Correa; 104 de 2017. M.P. Alberto Rojas Ríos; 191 de 2018. M.P. Alejandro Linares Cantillo; y 225 de 2019. M.P. Diana Fajardo Rivera.