

T-765-15

Sentencia T-765/15

ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL DE TRABAJADOR EN CONDICION DE DISCAPACIDAD QUE GOCE DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Procedencia excepcional

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA CON LIMITACIONES FISICAS, PSIQUICAS O SENSORIALES-Reiteración de jurisprudencia

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA CON LIMITACIONES FISICAS, PSIQUICAS O SENSORIALES-Garantías contenidas en la Ley 361 de 1997 y jurisprudencia constitucional sobre su aplicación

PROTECCION CONSTITUCIONAL ESPECIAL DE PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD DE LAS FUERZAS MILITARES Y POLICIA NACIONAL-Protección especial a los miembros que padecen alguna limitación física o sensorial

CONTRATO A TERMINO FIJO O CUYA DURACION DEPENDE DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA-Derecho a la estabilidad laboral reforzada

EMPLEADOS SUPERNUMERARIOS-Vinculación con la Administración Pública

La vinculación de personal supernumerario constituye un modo excepcional de vinculación laboral con la Administración, que tiene como propósito desarrollar actividades meramente temporales.

DEBIDO PROCESO LABORAL-Garantías

TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA-Límites interpretativos de las causales

CONCILIACION LABORAL E IMPROCEDENCIA DE LA ACCION DE TUTELA PARA SU CONTROVERSIA

La conciliación es una institución que persigue un interés público, a través de la solución

negociada de un conflicto jurídico con la intervención de un tercero imparcial, equitativo, calificado y con competencia exclusiva. Respecto de la procedencia de la acción de tutela, la jurisprudencia constitucional ha sido enfática en señalar que este mecanismo no constituye un medio de defensa, en la medida en que la conciliación tiene los mismos efectos de una decisión judicial y hace tránsito a cosa juzgada. Además, el interesado podrá acudir ante la jurisdicción laboral ordinaria en los casos en que considere que concurra alguno de los vicios del consentimiento que invalide el acuerdo.

ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL-Improcedencia por cuanto la accionante cuenta con la jurisdicción ordinaria laboral para defender sus derechos y solicitar el reintegro o deprecar la indemnización por despido injusto

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL POR RAZONES DE SALUD-Orden a empresa reintegrar a la accionante a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior

ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL-Improcedencia por cuanto no se probó que el despido del accionante tuviera nexo causal con su enfermedad

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL POR RAZONES DE SALUD-Orden al ICBF reintegrar a la accionante a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior

Referencia: expedientes: T-3.805.577, T-3.846.848, T-3.985.643, T-4.078.638, T-4.090.360, T-4.09.4737, T-4.107.022, T-4.423.336, T-4.424.571 y T-4.436.619

Accionantes: María Mercedes Castrillón Rúa, Luz Marina Carlos Chaves, Jorge Darwin Izquierdo Gómez, Robert Camelo Castro, Eduardo Enrique Coronado De la Rosa, Jeider José Sarabia Angarita, Lina Patricia Barrera Medrano, Martha Cecilia Mesa Estupiñán, Williams Zapata Meneses y Jorge Armildo Melo Sánchez

Accionados: Grandes Superficies de Colombia S.A., Terminal de Transporte S.A., Dicoingeniería Ltda, Occing Ingeniería de Occidente S.A.S., Agropecuaria La Soria S.A.S.,

Tribunal Médico Laboral de Revisión Militar, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Mazdel Plazas Rodríguez S en C, Prever S.A. y Ancar S.A.S.

Magistrado Ponente:

GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO

Bogotá D.C., dieciséis (16) de diciembre de dos mil quince (2015)

La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Gloria Stella Ortiz Delgado y Jorge Iván Palacio Palacio, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha pronunciado la siguiente

SENTENCIA

En el proceso de revisión de los fallos proferidos por el Juzgado Único Penal del Circuito de Envigado (T-3.805.577); el Juzgado Cuarenta Civil del Circuito de Bogotá (T-3.846.848); el Juzgado Penal del Circuito para Adolescentes con Función de Conocimiento de Pasto (T-3.985.643); Juzgado Quinto Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Cali; (T-4.078.638); el Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Lérída -Tolima- (T-4.090.360); el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, Sala de Decisión Penal (T-4.094.737); Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, Sala Laboral (T-4.107.022); Juzgado Veintitrés Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá (T-4.423.336); Juzgado Diecisiete Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Medellín (T-4.424.571) y el Juzgado Civil Municipal de Ubaté (T-4.436.619).

I. ACUMULACIÓN DE EXPEDIENTES

Los expedientes de la referencia fueron repartidos a la Sala Cuarta de Revisión por las Salas de Selección No. Tres, Cuatro, Siete y Diez de 2013, mediante los Autos de fechas 12 de marzo (T-3.805.577); 15 de abril (T-3.846.848); 30 de julio (T-3.985.643); 17 de octubre (T-4.078.63, T-4.090.360 y T-4.09.473) y 31 de octubre del citado año (T-4.107.022) y por la Sala de Selección No Siete de 2014, a través de proveído del 25 de julio de dicha anualidad (T-4.423.336, T-4.424.571 y T-4.436.619).

La Sala Cuarta de Revisión, una vez examinó los citados expedientes, mediante Autos del

28 de mayo y 25 de noviembre de 2013 y del 12 de noviembre de 2014, decidió acumularlos por encontrar que guardaban unidad de materia.

II. ANTECEDENTES

1. Expediente T-3.805.577

1.1. La solicitud

María Mercedes Castrillón Rúa, en nombre propio, formuló acción de tutela contra la empresa Grandes Superficies de Colombia S.A., por la presunta violación de sus derechos fundamentales a la dignidad humana, al mínimo vital y al debido proceso los que, según afirma, le fueron vulnerados por la empresa demandada al terminar el contrato de trabajo a término indefinido, suscrito entre ella y la mencionada compañía.

1.2. Los hechos

La demandante, los narra, en síntesis, así:

1.2.1. El 15 de septiembre de 2007, se vinculó laboralmente con la empresa Grandes Superficies de Colombia S.A., a través de un contrato a término fijo para desempeñar el cargo de Auxiliar en el Área de Caja. Posteriormente, por medio de un otrosí, el contrato mutó a término indefinido.

1.2.2. Carrefour Las Vegas fue el último establecimiento de comercio donde prestó la labor para la cual fue contratada.

1.2.3. En el año 2011 sus condiciones de salud empezaron a desmejorar, motivo por el cual asistió a varios controles médicos en la EPS Sura que tenían como propósito determinar cuál era la causa de su padecimiento.

Finalmente, en junio del 2012, le fue diagnosticado cáncer de seno.

1.2.4. El 15 de marzo de 2012 fue llamada a descargos en Carrefour Las Vegas porque la empresa requería explicación respecto de unos descuadres evidenciados al cierre de las operaciones de los días 26 de febrero, 10 y 11 de marzo de 2012.

1.2.5. El 8 de abril de 2012, mediante comunicación suscrita por el señor Nelson Gómez Fierro, Administrador del mencionado establecimiento de comercio, le fue informado que la empresa había decidido terminar su contrato de trabajo.

1.2.6. Para la demandante, la empresa demandada, vulneró su derecho fundamental al debido proceso porque no cumplió los lineamientos trazados por la Corte Constitucional en el marco de los procedimientos sancionadores.

1.2.7. Su situación económica se encuentra seriamente afectada por cuanto el salario que devengaba constituía su único ingreso y el medio para solventar sus necesidades básicas y las de su hijo.

1.3. Oposición a la demanda

El Juzgado Tercero Penal Municipal de Envigado, mediante proveído del 16 de noviembre de 2012, admitió la demanda y corrió traslado a la empresa Grandes Superficies de Colombia S.A. para que ejerciera su defensa.

A pesar de que Grandes Superficies de Colombia S.A., fue notificada de la demanda de tutela, no se pronunció al respecto.

1.4. Pretensiones

María Mercedes Castrillón Rúa solicita que se tutelen sus derechos fundamentales invocados y, como consecuencia de ello, se deje sin efectos el oficio del 8 de abril de 2012 por medio del cual se dio por terminado su contrato laboral y, en su lugar, se ordene su reintegro, sin solución de continuidad, en el cargo que venía desempeñando o en uno de igual o superior jerarquía y el pago de salarios dejados de percibir y demás prestaciones desde el momento de su despido y hasta que se materialice efectivamente su reintegro.

Así mismo, pide que la Personería Municipal de Envigado y la Defensoría del Pueblo vigilen el cumplimiento del fallo que se profiera.

1.5. Pruebas

Las pruebas relevantes allegadas al expediente, son las siguientes:

- Copia de la cédula de ciudadanía de María Mercedes Castrillón Rúa (folio 10 del cuaderno principal).
- Copia del contrato individual de trabajo a término fijo suscrito entre la empresa demandada y María Mercedes Castrillón Rúa y copia del otro sí que lo convirtió en indefinido (Folios 11 -14 del cuaderno principal).
- Copia de la historia clínica de la señora Castrillón Rúa elaborada por el Instituto de Cancerología Las Américas (Folio 15 del cuaderno principal).
- Copia de la mención de honor dada a María Mercedes Castrillón Rúa como mejor empleada del mes (Folio 16 del cuaderno principal).
- Copia del acta de la diligencia de descargos efectuada el 15 de marzo de 2012 (Folio 17-18 del cuaderno principal)
- Copia del oficio por medio del cual la empresa Grandes Superficies de Colombia S.A. le informó a María Mercedes Castrillón Rúa de la terminación de su contrato de trabajo (Folio 19 del cuaderno principal).
- Copia de la liquidación definitiva del contrato de trabajo a nombre de María Mercedes Castrillón Rúa (Folio 20 del cuaderno principal)

1.6. Decisión judicial que se revisa

1.6.1. Decisión de primera instancia

El Juzgado Tercero Penal Municipal con función de Control de Garantías de Envigado, mediante sentencia proferida el 28 de noviembre de 2012, decidió negar el amparo solicitado por la señora María Mercedes Castrillón Rúa bajo los siguientes argumentos:

-Respecto del derecho al trabajo, se precisa que este tiene que ver con una protección puntual cuando se afecte la dignidad de la persona, la igualdad de oportunidades, las relaciones justas y los principios que se derivan de un vínculo laboral.

Así mismo, comprende la protección a la población que se encuentre en estado de discapacidad. Circunstancia que en este caso no se comprobó. “Mírese de manera detenida,

que [la demandante] solo presentó una fotocopia de un seguimiento a una evolución médica, por una enfermedad general.”

En relación con la presunta vulneración del derecho al debido proceso, se observa que la empresa demandada, en principio, cumplió con el debido proceso al hacerle unos descargos a la accionante, luego de haber incurrido en algunas irregularidades en el manejo de la caja.

Con todo, la señora Castrillón Rúa cuenta con otra vía para defender sus derechos, esto es, la jurisdicción ordinaria laboral en la que podrá esbozar sus pretensiones y solicitar el reintegro o deprecar la indemnización por despido injusto.

1.6.2. Impugnación

La señora María Mercedes Castrillón Rúa presentó impugnación al considerar que el juez de primera instancia desconoció que en este caso, se vulneró el derecho fundamental al debido proceso porque la empresa demandada no cumplió los siguientes lineamientos trazados por la Corte Constitucional en el marco de los procedimientos sancionadores (Sentencia T-301 de 1996):

- (i) Comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas pasibles de sanción;
- (ii) Formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar (con la indicación de las normas reglamentarias que consagran las faltas) y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias;
- (iii) El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;
- (iv) La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos (de manera oral o escrita), controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos;
- (v) El pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto

motivado y congruente;

(vi) La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron y

(vii) La posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones de las autoridades competentes.

En efecto, en todas y cada una de estas etapas, según la señora Castrillón Rúa, se le vulneró el derecho de defensa, pues, no se le comunicó la falta atribuida. Tampoco existió proporcionalidad con la sanción de la que fue objeto, es decir, el despido, toda vez que en el anexo D24 del reglamento interno de trabajo, para la supuesta conducta en que incurrió (descuadres menores de \$99.000), está prevista la suspensión del contrato de trabajo.

Adicionalmente, la demandante destaca que si bien no se encuentra en estado de discapacidad y para el momento del despido no se encontraba enferma, resulta palmario que es un sujeto de especial protección constitucional, pues, es una persona en estado de debilidad manifiesta por sus condiciones de salud.

1.6.3. Decisión de segunda instancia

El Juzgado Único Penal del Circuito de Envigado, mediante proveído del 24 de enero de 2013, confirmó el fallo impugnado, básicamente, por las mismas consideraciones expuestas en la primera instancia.

1.7. Actuación en sede de revisión

1.7.1. El Magistrado Ponente, mediante Auto del 30 de mayo de 2013, solicitó a Grandes Superficies de Colombia S.A. y a Cencosud que informaran a la Sala Cuarta de Revisión acerca de la situación laboral de los trabajadores que laboraban en CARREFUR después del negocio jurídico celebrado entre estas dos compañías.

-Después de vencido el término probatorio, Lina María Ayala Escolar, en su condición de apoderada general de la empresa Grandes Superficies de Colombia S.A., a través de escrito de julio 2 de 2013, informó a la Corte “que la situación laboral de los trabajadores vinculados a la compañía no ha sido modificada ni reestructurada, ya que los mismos continúan con los contratos laborales suscritos con mi representada y bajo las mismas

condiciones.”

-La empresa Cencosud, no allegó respuesta alguna.

1.7.2. La Sala Cuarta de Revisión, por medio del Auto 156 A de 2013, vinculó a la empresa Cencosud para que se pronunciara acerca de las pretensiones y del problema jurídico que plantea la acción constitucional promovida por la señora María Mercedes Castrillón Rúa y suspendió los términos para fallar el presente proceso.

-El 2 de septiembre de 2013, Felipe Arriaga Calle, obrando en calidad de apoderado judicial de la empresa Grandes Superficies de Colombia S.A., remitió a la Corte, Certificado de Existencia y Representación Legal o Inscripción de documentos de la citada compañía en la Cámara de Comercio de Bogotá.

En dicho documento, se certifica, entre otros aspectos, que por documento privado del Representante Legal del 18 de marzo de 2013, inscrito el 2 de abril de 2013 bajo el número 01718679 del libro IX, entre Grandes Superficies de Colombia S.A. y Cencosud International Ltda, con domicilio fuera del país, se configuró una situación de grupo empresarial, el 21 de diciembre de 2012.

Aclarada la mentada situación, a continuación, se sintetizarán los argumentos bajo los cuales, el apoderado de la entidad accionada considera que el amparo solicitado deberá negarse:

-La empresa cumplió y adelantó el procedimiento disciplinario, observando el debido proceso de la demandante.

-A la señora Castrillón Rúa se le llamó a descargos de acuerdo con el procedimiento consignado en el reglamento interno de trabajo. En dicha oportunidad pudo la demandante allegar los medios probatorios para garantizar su defensa.

-En la carta de terminación del contrato de trabajo, se consignaron varias fallas en las que incurrió la trabajadora. Una de ellas fue un descuadre faltante por \$50.827 pesos moneda legal vigente, además de los sobrantes que se constataron al cierre de algunas operaciones.

Las mentadas irregularidades son calificadas como falta grave en el reglamento interno de trabajo.

-La justa causa estipulada en la carta señalada, obedece a una falta grave de conformidad con lo señalado en el numeral 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965.

“... a la accionante, se le respetó el debido proceso, fue oída en descargos, y es ella quien reconoce y confiesa la falta cometida, la grave omisión en desarrollo de las funciones asignadas a su cargo y acepta las consecuencias por no haber cumplido a cabalidad sus funciones como auxiliar de cajas.”

-En relación con la enfermedad que padece la señora Castrillón Rúa, como ella misma lo manifestó, fue diagnosticada con posterioridad a la fecha de terminación del contrato de trabajo.

Grandes Superficies de Colombia S.A., no tenía manera de conocer el estado de salud de la trabajadora, toda vez que dicha situación se presentó dos meses después de la finalización del vínculo laboral. La empresa tuvo conocimiento de dichas condiciones, cuando fue cumplida la actuación ordenada por la Corte Constitucional en sede de Revisión.

“Argumentar, como lo hace la tutelante, que fue despedida sin justa causa, por violación al debido proceso y por el delicado estado de salud, que de acuerdo al relato de la señora Castrillón Rúa, se dio a conocer a partir de junio de 2012, fecha posterior a la terminación del contrato de trabajo, además de ser una afirmación totalmente contraria a la verdad, es una manifestación tendenciosa, que pretende tergiversar la realidad de los hechos, en procura del amparo de unos derechos fundamentales que GRANDES SUPERFICIES DE COLOMBIA S.A., JAMÁS HA VULNERADO. La grave e injustificada violación y omisión a las obligaciones legales, contractuales y reglamentarias a cargo de la accionante, hicieron que la empresa prescindiera de sus servicios, reitero, previo el debido proceso, surtido a través de la diligencia de descargos.”(Resaltado en el texto original).

-Determinar, si la decisión de la empresa de terminar el vínculo contractual de la demandante, vulnera el derecho al debido proceso, es competencia de la jurisdicción ordinaria laboral, tal y como lo estimaron los jueces de instancia.

-En este caso no se acredita la existencia de un perjuicio irremediable, pues, la empresa liquidó y pagó a la demandante todas las acreencias laborales.

1.7.3. El Magistrado Ponente, a través de proveído del 19 de febrero de 2015, solicitó a la señora María Mercedes Castrillón Rúa que, informara a esta Sala, si la empresa Grandes Superficies de Colombia S.A., conocía de sus condiciones de salud con anterioridad a la terminación del contrato de trabajo. No obstante, según informe de secretaría General del 10 de marzo de 2015, vencido el término probatorio, no se recibió comunicación alguna.

2. Expediente T-3.846.848

2.1. La solicitud

Luz Marina Carlos Chaves, en nombre propio, formuló acción de tutela contra la empresa Terminal de Transporte S.A., por la presunta violación de sus derechos fundamentales a la vida, a la salud, a la seguridad social, al trabajo, al mínimo vital y a la igualdad, entre otros, los que, según afirma, le fueron vulnerados por la empresa demandada al terminar el contrato de trabajo a término indefinido, suscrito entre ella y la mencionada entidad.

2.2. Los hechos

La demandante, los narra, sumariamente, así:

2.2.1. El 9 de febrero de 1998 se vinculó laboralmente con la empresa Terminal de Transporte S.A.

2.2.2. El último cargo que desempeñó fue el de Técnico Administrativo III -Gerencia de Operaciones- con un salario de un millón seiscientos treinta y cinco mil setecientos dieciséis pesos moneda legal vigente (\$1'635'716).

2.2.3. En el año 2000, su médico tratante, adscrito a Compensar EPS, le diagnosticó Artritis Rematoidea, enfermedad que le generó varias incapacidades, las cuales reposan en su hoja de vida.

2.2.4. El 21 de julio de 2011, le fue entregada la carta de terminación de su contrato de trabajo.

2.2.5. Debido a su desvinculación laboral, su situación económica se encuentra seriamente afectada por cuanto el salario que devengaba constituía gran parte de sus ingresos y los de su grupo familiar, pues, su cónyuge no cuenta con un trabajo estable.

2.3. Oposición a la demanda

El Juzgado Sesenta y Dos Civil Municipal de Bogotá, mediante proveído del 28 de enero de 2013, admitió la demanda y corrió traslado a la empresa Terminal de Transporte S.A. para que ejerciera su defensa.

Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, la empresa Terminal de Transporte S.A., a través de apoderado, respecto de la acción de tutela promovida por Luz Marina Carlos Chaves, señaló:

-En el presente caso debe declararse la improcedencia de la acción de tutela porque no se cumplen los presupuestos de subsidiaridad e inmediatez, toda vez que existen otros mecanismos de defensa judicial para controvertir el asunto planteado y la solicitud de amparo se promovió 18 meses después de acaecidos los hechos que dieron lugar a la supuesta vulneración.

La demandante debió acudir al Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio de Trabajo, para que este determinara, si la empresa incumplió sus obligaciones legales y a la jurisdicción ordinaria laboral con el fin de que se declarara ineficaz el despido y en consecuencia, se ordenara el reintegro, los salarios dejados de percibir y el pago de la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

La acción de tutela tampoco procede como mecanismo transitorio, toda vez que no se evidencia la existencia de un perjuicio irremediable.

-Destaca que la demandante, no ha sido calificada como discapacitada, ni presenta limitaciones físicas que permitan considerarla así. Además, al momento de su desvinculación laboral, no se encontraba incapacitada. La última incapacidad se generó el 7 de diciembre de 2010 y finalizó el 9 de diciembre del citado año.

-Advierte que la accionante pretende beneficiarse económicamente de los eventuales resultados favorables de la acción de tutela, olvidando que ya recibió una cuantiosa suma

por concepto de indemnización por despido unilateral -dieciocho millones cuatrocientos quince mil ciento cincuenta y cinco mil pesos moneda legal vigente-(\$18'415'155).

Luz Marina Carlos Chaves solicita que se tutelen sus derechos fundamentales invocados y, como consecuencia de ello, se deje sin efectos el oficio expedido por el Gerente General de la empresa Terminal de Transporte S.A. por medio del cual dio por terminado su contrato laboral y, en su lugar, se ordene su reintegro, sin solución de continuidad, en el cargo que venía desempeñando o en uno de igual o superior jerarquía y el pago de salarios dejados de percibir y demás prestaciones desde el momento de su despido y hasta que se materialice, efectivamente, su reintegro.

Así mismo, pide el reconocimiento y pago de la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

2.5. Pruebas

Las pruebas relevantes aportadas al trámite de tutela, son las siguientes:

-Copia del contrato individual de trabajo a término indefinido suscrito entre la empresa Terminal de Transporte S.A. y Luz Marina Carlos Chaves (Folio 1 del cuaderno principal).

-Copia del oficio por medio de la cual la empresa Terminal de Transporte S.A. le informó a Luz Marina Carlos Chaves de la terminación de su contrato de trabajo (Folio 2 del cuaderno principal).

-Copia de los comprobantes de pago del 1 de enero al 31 de julio de 2011 a nombre de Luz Marina Carlos Chaves (Folio 3 y del 45-59 del cuaderno principal).

-Copia de la historia clínica de Luz Marina Carlos Chaves y controles médicos efectuados en Compensar EPS (Folios 4-23 del cuaderno principal).

-Copia de la historia clínica de Luz Marina Carlos Chaves en la Fundación Instituto de Reumatología Fernando Chalem (Folios 24-27 del cuaderno principal).

-Copia de la autorización de conformación de junta médica a nombre de Luz Marina Carlos Chaves (Folio 29 del cuaderno principal).

-Copia de la cédula de ciudadanía de Luz Marina Carlos Chaves (Folio 30 del cuaderno principal).

-Copia de la liquidación de prestaciones sociales de Luz Marina Carlos Chaves por terminación unilateral del contrato de trabajo (Folios 31-34 del cuaderno principal).

2.6. Decisión judicial que se revisa

2.6.1. Decisión de primera instancia

El Juzgado Sesenta y Dos Civil Municipal de Bogotá, mediante sentencia proferida el 11 de febrero de 2013, decidió tutelar los derechos fundamentales al mínimo vital, a la salud, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada, entre otros, de la señora Luz Marina Carlos Chaves, al considerar, esencialmente, que pese a que la empresa demandada tenía conocimiento del estado de salud de la trabajadora y de los procedimientos y tratamientos médicos que debía realizarse, procedió a terminar unilateralmente su contrato de trabajo, sin obtener el permiso de la autoridad laboral competente.

Para el *a quo*, la demandante, fue objeto de discriminación por parte de la empresa demandada, pues, se infiere de la historia clínica de la trabajadora, que esta se encontraba en tratamiento y controles periódicos por la poliartralgia, hipotiroidismo y artritis reumatoidea que padece, enfermedades que por su carácter recurrente y progresivo, permiten presumir que la accionada tenía conocimiento del deteriorado estado de salud de la peticionaria.

2.6.2. Impugnación

La empresa Terminal de Transporte S.A. presentó impugnación al considerar que el juez de primera instancia desconoció que en este caso no se cumplen los presupuestos de subsidiaridad e inmediatez, lo cual hace improcedente la tutela.

Destaca que la demandante pretende “beneficiarse económicamente de los eventuales resultados de una acción de tutela (reintegro, pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir), habiendo recibido una cuantiosa indemnización por la terminación de su contrato por un monto de DIECIOCHO MILLONES CUATROCIENTOS QUINCE MIL CIENTO CIENCUENTA Y CINCO PESOS M/CTE (\$ 18.415.155), especialmente cuando ha transcurrido

un tiempo mucho más que prudencial (18 meses) para que hubiera iniciado algún tipo de acción tendiente a la supuesta y real protección de los derechos que se alegan fueron violados por mi representado.”

2.6.3. Decisión de segunda instancia

El Juzgado Cuarenta Civil del Circuito de Bogotá, mediante proveído del 12 de marzo de 2013, revocó la decisión proferida en primera instancia, al considerar, básicamente, que no se cumplen los requisitos de subsidiaridad e inmediatez. Concluye que de las pruebas allegadas al proceso, se desprende que la demandante para la fecha en que fue desvinculada de la empresa accionada, no se encontraba incapacitada, ni se demostró que tuviera alguna discapacidad que la catalogara como persona de especial protección constitucional.

3. Expediente T-3.985.643

3.1. La solicitud

Jorge Darwin Izquierdo Gómez, a través de apoderado judicial, presentó acción de tutela contra Dicoingeniería y E.S.P. Centrales Eléctricas de Nariño, en adelante Cedenar S.A., por una presunta violación de sus derechos fundamentales a la vida, a la salud, al trabajo, a la seguridad social y al mínimo vital.

3.3. Los hechos

El apoderado del accionante, relata lo hechos, en resumen, así:

3.3.1. Jorge Darwin Izquierdo Gómez, celebró sendos contratos con Dicoingeniería Ltda, para desempeñar el cargo de Instalador-lector en las fechas que a continuación se enlistan y de conformidad con el certificado laboral suscrito por el Director de Proyecto de la compañía, el 4 de mayo de 2010:

-Contrato 001-2002 1 de enero de 2002 a 28 de febrero de 2003.

-Contrato 085-2003 1 de marzo de 2003 al 29 de febrero de 2004.

-Contrato 112-2004 1 de marzo de 2004 al 14 de abril de 2005.

- Contrato 157-2005 15 de abril de 2005 al 14 de junio de 2005.
- Contrato 225-2005 15 de junio de 2005 al 28 de febrero de 2006.
- Contrato 168-2006 1 de marzo de 2007 al 31 de diciembre de 2007.
- Contrato 062-2008 1 de enero de 2008 al 28 de febrero de 2008.
- Contrato 182-2008 1 de marzo de 2008 al 30 de abril de 2009.
- Contrato 158-2010 1 de febrero de 2010, vigente al 4 de mayo de 2010.

Según el demandante, nunca le fueron entregadas copias de los contratos laborales.

3.3.2. El señor Izquierdo Gómez ejecutó sus funciones en Cedenar S.A. E.S.P. y recibía órdenes tanto de esta entidad como de Dicoingeniería Ltda.

3.3.3. Las funciones del demandante, consistían en realizar actividades de tomas de lectura del contador de electricidad y entrega de facturas del servicio de energía eléctrica que presta Cedenar S.A. en el área urbana y rural del municipio de Pasto.

3.3.4. El 3 de abril de 2009, Jorge Darwin Izquierdo Gómez sufrió un accidente de trabajo que le afectó la región dorso lumbar. Por esta patología le fueron concedidas varias incapacidades.

3.3.5. Durante los años 2010, 2011, 2012 y 2013 se desarrolló la misma labor “por la firma del representante legal de la empresa Dicoingeniería, señor Eval Jorge Martínez Mocayo”.

3.3.6. Según el apoderado judicial del demandante, “la empresa DICOINGIENERÍA LTDA, cuyo representante legal es el señor EVAL JORGE MARTÍNEZ MONCAYO, identificado con la cédula N° 12.975.144 de Pasto (N), contratista de la empresa CEDENAR S.A.” quien es el empleador actual del señor Izquierdo Gómez, dio por terminada unilateralmente y sin justificación alguna la relación laboral del demandante.

En efecto, el 15 de diciembre de 2012, el representante legal de la empresa Dicoingeniería Ltda, en forma verbal, le comunicó al señor Izquierdo Gómez, que a partir del 28 de febrero de 2013, ya no continuaría laborando para la empresa.

3.4. Oposición a la demanda

El Juzgado Primero Penal Municipal Con Función de Control de Garantías para Adolescentes de Pasto, mediante proveído del 5 de abril de 2013, admitió la demanda y corrió traslado a Dicoingeniería Ltda y a Cedenar S.A, E.S.P. para que ejercieran su defensa.

Así mismo, decretó el testimonio del señor Félix Albeiro Castro.

3.4.1. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, Dicoingeniería Ltda, a través del Gerente Suplente, consideró que la acción de tutela resulta improcedente para lograr la protección de los derechos fundamentales del accionante, por las siguientes razones:

-No resulta claro en los contratos que menciona el demandante, quién los suscribe ni el tipo de labor a desempeñar.

-No es cierto que el peticionario estuvo vinculado desde el 1 de enero de 2002 con Dicoingeniería Ltda porque, según el Certificado de Existencia y Representación Legal de la empresa, esta se creó y fue matriculada en la Cámara de Comercio de Pasto, el 10 de noviembre de 2004. Además, la compañía, solo a partir del año 2008, obtuvo la adjudicación del primer contrato para toma de lecturas de contadores eléctricos y entrega de facturas en el municipio de Pasto con Cedenar S.A. E.S.P.

-Con el objeto de cumplir un requisito del Sistema de Gestión de Calidad de la empresa ISO 9001 y para consolidar en un solo documento la experiencia del señor Izquierdo Gómez en el cargo de Lector, se expidió el certificado laboral de fecha 4 de mayo de 2010

- Del 1 de enero de 2008 al 29 de enero de 2008.
- Del 1 de marzo de 2008 al 30 de junio 2008. Por renuncia del trabajador, la vinculación solo se extendió hasta el 30 de abril del citado año.
- Del 2 de abril de 2009 al 31 de agosto de 2009, contrato que fue prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2009.
- Del 1 de enero de 2010 al 30 de septiembre de 2010, contrato que fue prorrogado hasta el 31 de marzo de 2011.

-En desarrollo del contrato 245-2009 para la realización de tomas de lectura y entrega de facturas del servicio de energía eléctrica del área urbana y rural del municipio de Pasto por parte de Cedenar S.A. E.S.P, el señor Izquierdo Gómez sufrió un accidente de trabajo al ser atropellado por una motocicleta.

En ese entonces, recibió la debida atención médica, le fueron pagadas las incapacidades que devinieron de dicha situación y, posteriormente, continuó laborando con normalidad. El trabajador nunca manifestó que tuviera alguna secuela derivada del siniestro laboral.

-En el año 2011 Dicoingeniería Ltda, por razones de tipo interno, no se presentó al proceso licitatorio para toma de lecturas y entrega de facturas del servicio de energía eléctrica del área urbana y rural del municipio de Pasto por parte de Cedenar S.A. E.S.P. Como consecuencia de ello todo el personal que estaba vinculado con la compañía, cambió de empleador.

-Como se expuso, la última vinculación del señor Izquierdo Gómez con Dicoingeniería Ltda, fue a través de un contrato de trabajo a término fijo, el cual terminó el 31 de marzo de 2011, por expiración del plazo pactado, fecha en la que el demandante no se encontraba en ninguna situación de incapacidad, tanto así, que fue contratado por otro empleador.

-La última incapacidad que adjunta el demandante al libelo es del 27 de julio de 2011, fecha en la que se encontraba vinculado con otra empresa.

-Se advierte que la empresa no tiene personal de planta, sino que vincula a quienes laboran a su servicio, a través de contratos a término fijo, dependiendo de los contratos que se le adjudiquen.

-Aclara que el señor Izquierdo Gómez, mientras estuvo vinculado con la empresa Dicoingeniería Ltda, solo recibía órdenes suyas. Situación muy diferente es que al ser Cedenar S.A. E.S.P., cliente de la compañía, debía atender a sus solicitudes, requerimientos y programación de actividades, sin que pueda inferirse que el demandante recibiera órdenes directas provenientes de dicha entidad.

-No es posible predicar la vulneración del derecho al mínimo vital porque los ingresos del demandante no dependen exclusivamente de su labor como lector de contadores de

electricidad, pues, ejerce, paralelamente, la actividad de prestamista.

3.4.2. Cedenar S.A. E.S.P., durante el término otorgado para el efecto, a través del representante legal, expresó su disentimiento frente a las pretensiones de la demanda y solicitó la declaratoria de improcedencia de la misma, con base en los siguientes argumentos:

-El señor Jorge Darwin Izquierdo Gómez, nunca estuvo vinculado laboralmente con la empresa Cedenar S.A. E.S.P.

-Cedenar S.A. E.S.P. suscribió los siguientes contratos con la firma Dicoingeniería Ltda, cuyo objeto fue la toma de lecturas y entrega de facturas a los usuarios del servicio de energía eléctrica urbana y rural del municipio de Pasto en el periodo 2008 -2011:

- Contrato 062-2008, periodo 1 de enero de 2008 al 28 de febrero de 2008.
- Contrato 182-2008, periodo 1 de marzo de 2008 al 30 de abril de 2009.
- Contrato 245-2009, periodo 1 de mayo de 2009 al 28 de enero de 2010.
- Contrato 158-2010, periodo 29 de enero de 2010 al 31 de marzo de 2011.

Se advierte que todas las acreencias laborales que la firma Dicoingeniería Ltda, tenía con las personas que vinculó directa o indirectamente para cumplir con el objeto de los mencionados contratos, fueron única y exclusivamente de su responsabilidad.

-Al no tener, el demandante, ningún tipo de vínculo con Cedenar S.A. E.S.P., la solicitud de tutela elevada contra esta empresa, carece de legitimidad por pasiva.

3.4.3. El 9 de abril de 2015, en el Juzgado Primero Penal del Circuito con Funciones de Control de Garantía para Adolescentes de Pasto, se llevó a cabo audiencia de recepción de testimonio del señor Félix Alveiro Castro.

Esto manifestó, el señor Castro, en relación con la tutela promovida por Jorge Darwin Izquierdo Gómez:

-Tuvo conocimiento que en el año 2009, el señor Izquierdo Gómez fue atropellado por una

motocicleta en horas laborales. Inicialmente le pagaron la incapacidad pero como posteriormente le incumplieron debió realizar una conciliación con el ingeniero.

-A Jorge Darwin Izquierdo hace un año que no le pagan salario por estar incapacitado y fue despedido injustamente. Además, tampoco le pagaron indemnización y la liquidación se la consignaron.

-El demandante, tiene a su cargo dos hijos, desconoce si recibe ayuda económica de alguien y cree que la esposa trabaja.

-No le fueron practicados los exámenes de ingreso y de egreso.

3.5. Pretensiones

El señor Jorge Darwin Izquierdo Gómez solicita que se tutelen sus derechos fundamentales y, en consecuencia, se ordene su reintegro en un cargo acorde con sus condiciones de salud y se le paguen los salarios y prestaciones sociales dejados de sufragar desde la fecha del despido hasta que se efectúe el reintegro.

Igualmente, pide al juez de tutela que se ordene el pago de la indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario.

Así mismo, recaba el pago de las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social y las valoraciones por parte de los especialistas para determinar su grado de incapacidad.

3.6. Pruebas

Dentro del expediente de tutela se encuentran, como pruebas relevantes, las siguientes:

-Copia de la cédula de ciudadanía de Jorge Darwin Izquierdo Gómez (Folio 18 del cuaderno principal).

-Copia del carné de Jorge Darwin Izquierdo Gómez con la empresa Dicoingeniería Ltda. (Folios 19 del cuaderno principal).

-Copia del certificado laboral a nombre de Jorge Darwin Izquierdo Gómez con fecha de 4 de mayo de 2010, suscrito por el Director de Proyecto de Dicoingeniería Ltda. (Folio 20 del

cuaderno principal)

-Copia del certificado de las incapacidades otorgadas a Jorge Darwin Izquierdo Gómez con fecha de 12 de febrero de 2013, suscrito por la Jefe Regional de Medicina Laboral de Coomeva EPS (Folio 20 del cuaderno principal).

-Copia de la historia clínica del señor Jorge Darwin Izquierdo Gómez en la Fundación Hospital San Pedro (Folios 30 y 31 del cuaderno principal)

-Copia del informe de accidente de trabajo de Jorge Darwin Izquierdo Gómez (Folio 32 del cuaderno principal).

-Copia de la historia clínica del señor Jorge Darwin Izquierdo Gómez en el Centro Médico Imbanaco (Folio 34 del cuaderno principal).

-Copia de los resultados de la resonancia magnética realizada al señor Izquierdo Gómez en Medinuclear S.A.S. (Folios 35, 36 y 58 del cuaderno principal).

-Copia de la historia clínica del señor Jorge Darwin Izquierdo Gómez en la IPS Kinesis (Folios 37 y 38 del cuaderno principal).

-Copia de la remisión del señor Jorge Darwin Izquierdo Gómez a Positiva Compañía de Seguros para el reconocimiento del subsidio económico por incapacidad temporal a partir del día 181 (Folios 39 y 40 del cuaderno principal).

-Copia del concepto de rehabilitación por parte de Coomeva EPS a nombre de Jorge Darwin Izquierdo Gómez (Folio 41 del cuaderno principal).

-Copia de la historia clínica de Jorge Darwin Izquierdo Gómez en el hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. (Folios 43 al 55 del cuaderno principal).

-Copia de los resultados de la radiografía de la columna dorsolumbar a nombre de Jorge Darwin Izquierdo Gómez en el Centro de Radiodiagnóstico Hernando Rivera (Folio 57 del cuaderno principal).

-Copia del contrato de arrendamiento de vivienda urbana suscrito entre Luis Oscar Bolaños Ojeda y Jorge Darwin Izquierdo Gómez (Folio 65 del cuaderno principal).

-Copia de los contratos de trabajo a término fijo suscritos por Jorge Darwin Izquierdo Gómez y Dicoingeniería Ltda del 1 de enero de 2008 al 29 de enero de 2008, del 1 de marzo de 2008 al 30 de junio de 2008, del 2 de abril de 2009 al 31 de agosto de 2009 y su prórroga y del 1 de enero de 2010 al 30 de septiembre de 2010 y su prórroga (Folios 94 al 99 del cuaderno principal)

-Copia de la carta de terminación del contrato de trabajo (Folio 100 del cuaderno principal).

-Copia de la certificación de los contratos suscritos por Cedenar S.A. E.S.P. y Dicoingeniería Ltda (Folio 101 del cuaderno principal).

-Copia de la certificación expedida por Cedenar S.A. E.S.P., en la que se señala que en periodo 1 de abril de 2011 al 15 de enero de 2012, no se suscribió contrato alguno con Dicoingeniería Ltda para la toma de lecturas y entrega de facturas a usuarios del servicio de energía eléctrica en el área urbana y rural del municipio de Pasto (Folio 102 del cuaderno principal).

-Copia de la certificación laboral a nombre de Jorge Darwin Izquierdo Gómez suscrita por Fabián Guerrero Santacruz en la empresa Dicoingeniería Ltda (Folio 104 del cuaderno principal).

3.7. Decisión judicial que se revisa

3.7.1. Primera instancia

El Juzgado Primero Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías para Adolescentes de Pasto, mediante sentencia del 17 de abril de 2013, decidió declarar improcedente la tutela bajo el argumento según el cual la controversia planteada es de carácter laboral, razón por la cual la vía para dirimirla es la jurisdicción laboral y no la acción de amparo constitucional, pues, no se avizora un perjuicio irremediable.

El juzgado de primera instancia, concluyó que no es posible predicar la vulneración del derecho al mínimo vital del demandante porque con fundamento en el acervo probatorio allegado al proceso, se pudo comprobar que desarrolla una actividad de préstamo de dinero, cuenta con el apoyo de su esposa, sus gastos de arrendamiento y servicios públicos

son de poco valor y no obstante que sufrió un accidente laboral en el 2009, ha contado con terapias, exámenes y la atención médica requerida, se trata de una patología con concepto de rehabilitación favorable y, según el médico ocupacional, no tiene una calificación por pérdida de capacidad laboral.

Precisó que el señor Izquierdo Gómez nunca tuvo una relación directa con Cedenar S.A. E.S.P. y que Dicoingeniería Ltda, no fue su último empleador, toda vez que, de acuerdo con los contratos arrimados al plenario, la última vinculación estuvo vigente hasta el 31 de marzo de 2011. De ahí en adelante, el demandante contrató con el señor Eval Jorge Martínez Moncayo.

3.7.2. Impugnación

Dentro del término legal concedido para el efecto, la parte demandante, a través de apoderado, impugnó la anterior decisión, con fundamento en las siguientes consideraciones:

-El 3 de abril de 2009, cuando laboraba para la empresa Dicoingeniería Ltda, sub contratista de Cedenar S.A., sufrió un accidente de trabajo.

-Estuvo vinculado con Dicoingeniería Ltda desde el 1de enero de 2002 hasta febrero de 2013, según certificación laboral expedida,el 4 de mayo de 2010.

-Encontrándose incapacitado, el señor Eval Jorge Martínez Moncayo, el 25 de abril de 2012, en calidad de representante legal de Dicoingeniería Ltda, suscribió ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Pasto, un acuerdo de pago, según acta de audiencia número 20432 y se comprometió a mantener su relación laboral.

-Su vinculación con Dicoingeniería Ltda, se mantuvo hasta el 28 de febrero de 2013 tal y como se corrobora con el carné laboral expedido por dicha empresa para realizar las funciones de instalador y lector de contadores eléctricos y para entregar las facturas del servicio público de energía en el área urbana y rural de Pasto, actividades encomendadas por el señor Martínez Moncayo. Destaca, que le fue entregado el respectivo chaleco de la entidad que funge como sub contratista.

-En relación con su condición económica, advirtió, que sí prestó dinero durante el periodo de

tiempo comprendido entre el 2005 al 2008, pero a partir del 2009, perdió todo su capital por invertir en una empresa captadora ilegal de dinero. Situación que se agravó por las secuelas que le dejó el accidente de trabajo que sufrió en ese año y por el desempleo de su esposa.

3.7.3. Segunda instancia

El Juzgado Penal del Circuito para Adolescentes con función de Conocimiento de Pasto, mediante sentencia del 28 de mayo de 2013, confirmó la sentencia proferida en primera instancia, al considerar, en primer lugar, que el médico ocupacional de Jorge Darwin Izquierdo Gómez emitió un concepto favorable de rehabilitación, lo que impide la calificación de su pérdida de capacidad laboral. De ahí que, no se puede tener por cierta la condición de debilidad manifiesta que se alega.

En segundo término, destacó que en el acta de conciliación mencionada por la parte recurrente, se advierte que la relación de trabajo surgida entre Dicoingeniería y el señor Izquierdo Gómez, terminó hace algún tiempo (febrero de 2012) cuando finalizó el contrato de mediación “para toma de lecturas” entre esta firma y la E.S.P. Cedenar S.A. situación que encuentra respaldo probatorio en las constancias expedidas por esta empresa de servicios domiciliarios allegadas con la contestación de la demanda y en la declaración rendida, en primera instancia, por Félix Alveiro Castro.

No obstante lo anterior, el representante legal de la sociedad, se comprometió a garantizar los derechos laborales del demandante, a través de su vinculación laboral, mientras esté incapacitado o la ARP decida su situación.

Como dicha acta presta mérito ejecutivo, el demandante tiene la posibilidad de acudir, a través de la vía ejecutiva, ante la jurisdicción laboral, para el reconocimiento de los derechos que invoca.

4. Expediente T-4.078.638

4.1. La solicitud

Robert Camelo Castro, presentó acción de tutela para que le fueran protegidos sus derechos fundamentales a la seguridad social, al trabajo, a la dignidad humana y a la estabilidad

laboral reforzada, en su calidad de persona incapacitada los que, según afirma, le fueron vulnerados por Occing Ingeniería de Occidente S.A.S., al terminar el contrato laboral acordado con dicha entidad.

4.2. Los hechos

El demandante los expone, en síntesis, así:

4.2.1. El 9 de abril de 2013, Occing Ingeniería de Occidente S.A.S, lo contrató de forma verbal, a través del señor Iván Trujillo Chaguendo, para desempeñar las labores de “amarre de hierro, Cortar tablas y formaletear”.

4.2.2. En la valoración médica de ingreso, le manifestó al médico de la empresa, que es portador de VIH. Situación que, posteriormente, se dio a conocer a todos sus compañeros de trabajo.

4.2.3. El 22 de abril de 2013, la empresa decidió dar por terminado el contrato de manera unilateral, manifestándole que la enfermedad que padece y las labores que debe realizar constituyen un riesgo para su salud.

4.2.4. Dice que, desde un primer momento, se mostró dispuesto para desarrollar las tareas que le fueron encomendadas, atendió las instrucciones del empleador y cumplió el horario de trabajo, razón por la cual nunca fue objeto de un llamado de atención.

4.2.5. A raíz de su desvinculación laboral, su situación personal, se tornó aún más grave porque no tiene recursos para satisfacer sus necesidades básicas y las de su abuelo, esposa, e hijo, quienes dependen de él.

4.3. Oposición a la demanda

Occing Ingeniería de Occidente S.A.S., dentro de la oportunidad legal prevista, a través de apoderado judicial, contestó la acción de tutela en los siguientes términos:

-El Consorcio conformado por las empresas Conciviles S.A. y Conconcretos S.A., en adelante Consorcio C.C., contrató al Consorcio Grupo Occing para la ejecución de una parte de los tramos 7T1 Y 7T2 de Box Coulvert del Canal Cañaveralejo y colector sindical en la ciudad de

Cali.

-Occing, a su vez, celebró un contrato de prestación de servicios personales técnicos y obreros con el señor Iván Trujillo Chaguendo para que ejecutara las obras en los tramos mencionados.

-Iván Trujillo Chaguendo fue quien vinculó verbalmente a Robert Camelo Castro para ejecutar labores en alguno de los dos tramos citados.

Occing Ingeniería, única y exclusivamente, en procura de la garantía y protección de los derechos laborales de todos los obreros o técnicos de construcción, asumió la vinculación y pago de la seguridad social, prestaciones sociales y parafiscales.

En el caso objeto de estudio, conforme al mentado contrato de prestación de servicios, estos rubros son descontados al señor Trujillo Chaguendo de sus honorarios.

-El señor Iván Trujillo y los ingenieros del consorcio no han rescindido o terminado unilateralmente y sin justa causa la relación laboral del accionante, y de los otros obreros que fueron desvinculados de la obra de construcción citada, en razón de sus condiciones de salud, sino que:

- Culminada parcialmente la primera semana de jornadas de ejecución de la mencionada obra, entre los días 9 y 13 de abril de 2013, debido a las fuertes y permanentes lluvias de ese mes y ante el gravísimo riesgo del trabajo en esta condición climática, se suspendieron las labores de construcción en la semana siguiente, esto es, entre los días 15 y 20 de abril. A excepción de las de los bomberos de las motobombas, algunos operarios de maquinaria y volquetas y del personal de vigilancia.

- Ante esta emergencia y la urgente necesidad de adecuar el tramo para la circulación del Sistema de Transporte MIO, el Consorcio C.C., recortó el plan de obras, inicialmente pactado con Occing Ingeniería, lo que ocasionó la desvinculación de más del 40% del personal contratado.

Se decidió, únicamente, vincular a quienes tuviesen una amplia y demostrada experiencia en trabajos bajo situación de alto riesgo y gran capacidad de ejecución de cantidad de obra o resultado por jornada diaria.

-Así las cosas, no existe ninguna posibilidad real en la que Occing Ingeniería y el señor Trujillo Chaguendo puedan vincular nuevamente al demandante, quien no tiene experiencia ni la idoneidad que exigen las obras de construcción, pues, las condiciones climáticas persisten y la urgente necesidad de movilidad del Sistema de Transporte Masivo MIO requiere la ejecución rápida de los trabajos.

-A la empresa no le consta que el estado de salud del demandante hubiere trascendido a sus compañeros de trabajo.

-Si bien es cierto el demandante, en los pocos días que estuvo vinculado (5 parcialmente) cumplió el horario de trabajo, su rendimiento o agilidad en la ejecución de las labores fue muy baja respecto al promedio ponderado de sus compañeros de trabajo, según lo informaron el señor Iván Trujillo y los ingenieros residentes del consorcio. Esta es una de las razones por las cuales, al hacer la evaluación y valoración de quiénes debían continuar, el demandante no fue convocado.

-Ni la empresa, tampoco Iván Trujillo Chaguendo, le terminaron injustamente el contrato al señor Camelo Castro, toda vez que esta relación estaba sujeta a la duración de la ejecución de la obra mencionada, la cual fue pactada a seis (6) meses, más la eventual prórroga por imprevistos y como quedó expuesto, por razones climáticas esta se suspendió.

Advierte que ante estas condiciones, un eventual reintegro, sería un acto carente de responsabilidad, en la medida en que Robert Camelo Castro, por su inexperiencia, podría sufrir lesiones personales e inclusive morir, situación que se enmarcaría, entonces, dentro de los linderos del régimen penal.

4.4. Pretensiones

El demandante le pide al juez de tutela conceder el amparo definitivo de sus derechos fundamentales y, en consecuencia, se ordene a Occing Ingeniería de Occidente S.A.S., su reintegro en un cargo que pueda ejecutar conforme a sus condiciones de salud.

4.5. Pruebas

A continuación se relacionan las pruebas relevantes que reposan en el expediente:

-Copia de la historia clínica de Robert Camelo Castro (Folios 5 a 12 del cuaderno principal).

-Copia del certificado de existencia y representación de la empresa Occing Ingeniería de Occidente S.A.S. (Folios 27 a 29 del cuaderno principal).

-Copia del contrato N° 0F8-OS-000503 entre el consorcio C.C. y Consorcio Grupo Occing (Folios 33 a 56 del cuaderno principal).

-Copia de la comunicación dirigida a Robert Camelo Castro por medio de la cual se termina su contrato de trabajo (Folio 57 del cuaderno principal).

-Copia del contrato de prestación de servicios personales técnicos y obreros en la construcción de las obras de los tramos 7T1 y 7T2 del Box Coulvert del canal Cañaveralejo y colector sindical en la ciudad de Cali entre Iván Trujillo Chaguendo y Occing Ingeniería de Occidente S.A.S. (Folios 59 a 62 del cuaderno principal).

4.6. Decisión judicial que se revisa

4.6.1. Decisión de primera instancia

El Juzgado Veintidós Penal Municipal con funciones de Conocimiento de Cali, mediante providencia del 11 de junio de 2013, concedió el amparo solicitado bajo las siguientes consideraciones:

-Robert Camelo Castro, a través de un contrato verbal, laboró para la empresa Occing Ingeniería de Occidente desde el 9 de abril de 2013 hasta el 22 del mismo mes y año, fecha en la que la mencionada empresa decidió, arbitrariamente, dar por terminado dicho vínculo laboral.

-Aunque en el expediente no se observa copia del concepto médico de ingreso del señor Camelo Castro, tal y como lo manifestó en la demanda, él fue quien informó a la empresa al momento de la vinculación, acerca de su condición de salud, lo cual evidencia su estado de debilidad manifiesta.

Así las cosas, no es de recibo, el que la mencionada empresa aduzca que el trabajador no

fue despedido por su estado de salud sino por su baja capacidad de rendimiento en el desempeño de sus labores, aunado a las condiciones climáticas y a las particularidades del sitio de trabajo.

Respecto del bajo rendimiento en la ejecución de las labores por parte del accionante, no obra en el plenario, ningún llamado de atención que permita justificar que este fue constitutivo de una justa causa de despido.

Si bien el demandante para la fecha de su desvinculación no se encontraba incapacitado, no se puede desconocer que al ser portador del VIH, esta condición repercutía en el cumplimiento de sus funciones.

-Bajo este contexto, concluyó el a quo: “no existió en verdad ninguna justa causa que justificara el despido de un trabajador que se encontraba con sus capacidades físicas disminuidas debido al deterioro de su estado de salud y que no se cumplió por parte de la entidad accionada la solicitud de autorización a la oficina del trabajo para poder efectuar el despido.”

4.6.2. Impugnación

Dentro del término legal concedido para el efecto, la parte demandada impugnó la anterior decisión, esencialmente, reiterando los argumentos que invocó en la contestación de la demanda, relacionadas con la desvinculación del 40% del personal contratado ante el imprevisto climático y, agregó que, para desvincular a un trabajador, en el periodo de prueba, como aconteció en este caso, no se requiere previamente ningún llamado de atención o amonestación, ni mucho menos permiso del Ministerio del Trabajo.

En efecto, durante el periodo de prueba de los primeros cinco (5) días de la vinculación, el señor Iván Trujillo determinó que el demandante carecía de la mínima experiencia para trabajar bajo condiciones de alto riesgo y no contaba con la diligente capacidad de ejecución en las tareas asignadas.

Destacó que en este caso, no es posible aplicar la Ley 361 de 1997, toda vez que el señor Camelo Castro, padece de VIH, enfermedad que no genera discapacidad o limitación.

4.6.3. Decisión de segunda instancia

El Juzgado Quinto Penal del Circuito con funciones de Conocimiento de Cali, mediante providencia del 25 de julio de 2013, revocó el fallo impugnado con fundamento en las siguientes consideraciones:

-La vinculación del señor Camelo Castro conforme al escrito de terminación de su contrato, tuvo una duración de cinco (5) días, esto es, del 15 de abril al 19 de abril de 2009 y no de dos semanas.

-La vinculación del demandante como el mismo lo indicó, fue de ejecución de obra para desempeñar labores de “amarre de hierro, cortar tablas y formatear”.

-Si bien el señor Camelo Castro por ser portador de VIH se encuentra amparado bajo la protección de la estabilidad laboral reforzada, ello no lo exime de probar siquiera, sumariamente, que su despido fue consecuencia de su estado de salud.

-En este caso, no se probó que el despido del señor Robert Camelo Castro tenga nexo causal con su enfermedad, por cuanto en total se desvincularon a 10 trabajadores y la empresa explicó las razones de dicha determinación.

-El acto de despido de trabajadores privados, puede obedecer a una terminación unilateral del contrato que constituye una facultad del empleador y del trabajador y por lo tanto, es viable la posibilidad que tiene una parte de extinguir unilateralmente la convención pactada.

La entidad demandada explicó los motivos que originaron la contratación del personal y su desvinculación. Así, no existe obligación de reintegrar a un trabajador en donde no se necesita y que no cuenta con las condiciones para hacerlo.

-Es el juez laboral en un proceso, es quien con el pleno de las garantías judiciales, puede establecer si el despido de Robert Camelo Castro, se generó por el incumplimiento de las obligaciones del trabajador o por un acto arbitrario del empleador.

4.7. Actuación en sede de revisión

4.7.1. Una vez analizado el proceso, la Sala Cuarta de Revisión advirtió que en este caso se evidencia la existencia de una nulidad saneable, en la medida en que no fue vinculado al

trámite el señor Iván Trujillo Chaguendo, persona que, según Occing Ingeniería de Occidente S.A.S., fue quien contrató al demandante.

Si bien, es criterio de esta Corporación, no tramitar directamente el incidente de nulidad por falta de notificación cuando éste se detecta en el trámite de Revisión, -ordenando la devolución del expediente al juez de primera instancia para lo de su competencia-, también es cierto que, en casos especiales, cuando las circunstancias de hecho lo ameritan o se encuentran en juego derechos fundamentales de personas cuyo estado de debilidad es manifiesto, en aplicación de los principios de celeridad y economía procesal, la Corte Constitucional ha vinculado directamente al proceso a quienes no fueron llamados y registran un interés en el mismo.

En virtud de lo anterior, y en razón a que en el presente caso, la tutela fue promovida por una persona que tiene serios quebrantos de salud, la Sala de Revisión, mediante proveído del 19 de junio de 2015, ordenó a la Secretaría General de esta Corporación poner en conocimiento del señor Iván Trujillo Chaguendo, la acción de tutela de la referencia, para que, en sede de Revisión, se pronunciara acerca de las pretensiones y del problema jurídico que se plantea.

4.7.2. La Secretaría General de la Corte Constitucional, el 7 de julio de 2015, remitió al despacho del Magistrado Ponente, un escrito rubricado por Iván Trujillo Chaguendo, en el que se opone a la prosperidad del amparo, por las siguientes razones:

-Suscribió un contrato de prestación de servicios personales técnicos y obreros con la empresa Occing Ingeniería de Occidente S.A.S. con el fin de ejecutar las obras de construcción de los tramos distinguidos como 7T1 y 7T2 de Box Coulvert del Canal Cañaveralejo y colector sindical en la ciudad de Cali.

En dicho acuerdo, el contratante -Occing Ingeniería- se comprometió a asumir los costos laborales de todo el personal que se utilizaría en el desarrollo del proyecto contratado bajo la modalidad a destajo o por labor determinada.

Refuerza lo anterior, la cláusula cuarta, parágrafo primero del contrato que suscribió con la entidad demandada, la cual, textualmente, dice:

El personal fue seleccionado por el contratante y todas las decisiones fueron tomadas conforme al contrato a destajo o por labor determinada. Su labor, simplemente, consistió en orientarlos en la realización del objeto del contrato que suscribió con Occing Ingeniería.

-Conforme lo dicho, fue contratado por la empresa demandada para el desarrollo de las obras de construcción señaladas anteriormente y para encargarse del personal operario, vinculando laboralmente al accionante para ciertas labores a destajo o por labor determinada “como amarre de hierro, cortar tablas, formaletear”.

-No le consta lo afirmado por el demandante, respecto de la valoración médica en la que manifestó que es portador de VIH y que el 22 de abril de 2013, se le terminó unilateralmente el contrato de trabajo bajo el argumento según el cual al ser portador de VIH, las labores que desempeñaba no eran apropiadas y constituían un riesgo para su salud.

Advierte que la obra se paralizó por causas naturales.

-Así las cosas, concluyó “el contrato formalidad” es un contrato a destajo o por labor determinada, pues, se había acordado que todo el personal operario debía ser vinculado a través suyo, pero “el contrato realidad” es la afiliación a la seguridad social y el pago de las prestaciones sociales, a través de la empresa Occing Ingeniería de Occidente S.A.S., quien es el verdadero empleador.

-En este caso, no existen los elementos fácticos para que la reclamación prospere, pues, la vulneración de los derechos debe estar ampliamente soportada en hechos claros, concretos, demostrados y jurídicamente soportados, lo cual, en este caso no acontece.

5. Expediente T-4.090.360

5.1. La solicitud

Eduardo Enrique Coronado De la Rosa, en nombre propio, presentó acción de tutela contra la empresa Agropecuaria La Soria S.A.S., por una presunta violación de sus derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social y a la dignidad humana, entre otros.

5.2. Los hechos

El demandante los relata, en resumen, así:

5.2.1. Desde el 5 de junio de 2007, mediante un contrato de trabajo a término indefinido, se desempeñó como “moto-sierrista” en la empresa Agropecuaria La Soria S.A.S., función que cumplió en la hacienda del mismo nombre.

5.5.2. El 22 de agosto de 2011, sufrió un accidente de trabajo al caer de una altura de aproximadamente 1.5 metros, cuando estaba ejecutando una función que no le correspondía y que consistía en cargar a un remolque, bultos de alimento concentrado para cerdos. Este siniestro fue reportado a la entonces Administradora de Riesgos Profesionales Seguros La Equidad.

5.5.3. Con ocasión de dicho accidente fue atendido en el servicio de urgencias del hospital Reina Sofía de España E.S.E. ubicado en Lérída (Tolima) por el trauma en la región lumbar que padeció.

5.2.4. Como su condición de salud se vio seriamente afectada, asistió a varios controles médicos[1] y le fueron concedidas innumerables incapacidades[2]. Así mismo, fue expedida una recomendación laboral por parte del médico de salud ocupacional[3], la cual no fue atendida por la empresa demandada.

5.2.5. El 8 de julio de 2013, la empresa Agropecuaria La Soria S.A.S., a través del administrador, le comunicó la decisión del empleador de dar por terminado su contrato laboral.

5.2.6. Debido al incumplimiento de la empresa en el pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social, transcurrió un tiempo muy prolongado para que La Equidad Seguros de Vida O.C. Riesgos Laborales, mediante el equipo interdisciplinario, efectuara la calificación del origen de su enfermedad.

En efecto, solo hasta el 12 de julio de 2013, La Equidad Seguros, le notificó que el origen de su patología era de carácter común. Decisión que fue debidamente impugnada.

5.3. Oposición a la demanda

Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, la compañía Agropecuaria La Soria

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

-La decisión de terminar el contrato de trabajo del demandante es legal, pues, ello está estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo.

-Dicha determinación, no es consecuencia de la calificación del origen de la enfermedad que padece el demandante, toda vez que dicha decisión le fue notificada días después de habersele comunicado la decisión de la empresa.

-Cuando se tomó la determinación de despedir al accionante, este no se encontraba incapacitado, no se había emitido aún concepto acerca del origen de la patología, ni determinado el porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

5.4. Pretensiones

Eduardo Enrique Coronado De la Rosa solicita que se tutelen sus derechos fundamentales y, en consecuencia, se declare sin efecto el despido.

Así mismo, pide se ordene a la Compañía Agropecuaria La Soria S.A.S., su reintegro y una vez este proceda, sin solución de continuidad, se disponga el pago de los salarios desde la fecha de su retiro de la empresa hasta su vinculación.

5.5. Pruebas

Dentro del expediente de tutela se encuentran, como pruebas relevantes, las siguientes:

-Copia del oficio N° 00010409 de julio 12 de 2013, mediante el cual se notificó a Eduardo Enrique Coronado De la Rosa, de la calificación del origen de la enfermedad por parte de La Equidad Seguros (Folio 18 del cuaderno principal).

-Copia de la cédula de ciudadanía de Eduardo Enrique Coronado De la Rosa (Folio 19 del cuaderno principal).

-Copia de la certificación laboral expedida por la empresa Agropecuaria La Soria S.A.S. a nombre del señor Coronado De la Rosa (Folio 20 del cuaderno principal).

- Copia del informe de accidente de trabajo, acaecido el 22 de agosto de 2011, a nombre de Eduardo Enrique Coronado De la Rosa (Folio 21 del cuaderno principal).
- Copia de la historia clínica del demandante en el hospital Reina Sofía de España E.S.E. de Lérida (Folios 22-23 del cuaderno principal).
- Copia de la historia clínica del peticionario en Prosalud Ltda (Folio 24 del cuaderno principal).
- Copia de las atenciones médicas brindadas al señor coronado De la Rosa en la CF IPS de Lérida (Folios 28-29, 32-34, 38-41, 50-56 y 58-59 del cuaderno principal).
- Copia de las recomendaciones laborales expedidas por la CF Central de Especialistas de Ibagué a nombre del accionante (Folio 30 del cuaderno principal).
- Copia de la atención médica brindada al accionante en la CF Torre de Especialistas Autopista Norte ubicada en Bogotá (Folio 46 del cuaderno principal).
- Copia de las incapacidades médicas otorgadas a Eduardo Enrique Coronado De la Rosa (Folios 27, 35-37, 45, 57 y 62 del cuaderno principal).
- Copia de la impugnación a la calificación, en primera instancia, del origen de la enfermedad que padece el señor Coronado De la Rosa, por parte de La Equidad Seguros (Folios 64-83 del cuaderno principal).

5.6. Decisión judicial que se revisa

El Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Lérida (Tolima), mediante sentencia del 9 de agosto de 2013, decidió negar la tutela al considerar que la controversia planteada es de carácter laboral, razón por la cual la vía para dirimirla, es la jurisdicción correspondiente y no la acción de amparo constitucional. Además, Eduardo Enrique Coronado De la Rosa, no se encontraba amparado bajo la figura de la protección laboral reforzada porque al momento de la terminación del contrato de trabajo no estaba incapacitado físicamente para trabajar, ni su incapacidad superó los 180 días, ni fue este el motivo de su desvinculación.

La anterior decisión no fue impugnada por las partes y, por tanto, no se agotó la segunda instancia.

6. Expediente T-4.094.737

6.1. La solicitud

Jeider José Sarabia Angarita, en nombre propio, promovió acción de tutela para que le fueran protegidos sus derechos fundamentales a la vida en condiciones dignas, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada, en su calidad de persona incapacitada los que, según afirma, le fueron vulnerados por el Tribunal Médico Laboral de Revisión Militar.

6.2. Los hechos

Sucintamente los describe el demandante, así:

6.2.1. Ingresó al Ejército Nacional en el año 2004. Sus funciones como soldado profesional las desempeñó en el área operativa.

6.2.2 El 1 de abril de 2008, estando al servicio del ejército, sufrió una caída ejecutando una labor táctica llamada “Aerolito”, cuando pasaba la quebrada Santa Lucía en cercanías del municipio de Samaná (Caldas). El impacto lo soportó su rodilla izquierda, contusión que le generó un dolor constante y solo controlable con medicamentos.

6.2.3. Como consecuencia de lo anterior, el 26 de marzo de 2012, la Junta Médico Laboral, mediante Acta N° 49980, arribó a las siguientes conclusiones:

“a. Diagnóstico:

1. Trauma directo en rodilla izquierda, que deja como secuela gonalgia crónica izquierda

b. Clasificación de las lesiones:

Incapacidad permanente parcial. No apto para actividad militar según artículo 68 literal A del Decreto 094 de 1989.

c. Evaluación de la disminución de la capacidad laboral:

d. Imputabilidad del servicio:

En el servicio, por causa y razón del mismo.

e. Fijación de límites.”

6.2.4. Ante su desacuerdo con la decisión adoptada por la referida junta, solicitó la convocatoria del Tribunal Médico Laboral de Revisión Militar y de Policía, pues, no se emitió ningún pronunciamiento con respecto a su reubicación laboral.

6.2.5. El 18 de septiembre de 2012 fue valorado por los médicos de dicho órgano y en el Acta N° 3306, se plasmaron las siguientes consideraciones:

“(…) teniendo en cuenta los antecedentes médico laborales, historia clínica y la valoración realizada en esta instancia, se considera que la junta médico laboral calificó de acuerdo a la historia clínica que presenta el paciente, respecto de la solicitud del calificado sobre que la afección a nivel de la cintura pélvica corresponde a este evento, se considera que debe ser valorado y tratado por la especialidad que corresponde y calificado en primer (sic) instancia si hay lugar a ello; además de que esta última condición corresponde a una patología diferente que debe ser estudiada y valorada como un evento independiente de su lesión de rodilla. Por todo lo anterior y por unanimidad se decide RATIFICAR las conclusiones de la Junta Médico Laboral.”

6.2.6. A juicio del demandante, las autoridades médicos laborales, de segunda instancia, omitieron dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 25 del Decreto 094 de 1989, por cuanto, no aclararon, ni modificaron lo decidido por la Junta Médica Laboral, la cual, a su vez, incumplió lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto 1796 de 2000, en relación con su función de hacer una recomendación de reubicación laboral.

6.2.7. Advierte que en su caso particular, la Junta Médico Laboral, no indagó sobre sus conocimientos en áreas alternas al servicio operativo dentro del Ejército Nacional, pasando por alto que un miembro de la fuerza pública puede ser reubicado dentro de la institución, si acredita que tiene otro tipo de conocimientos que pueden ser utilizados para beneficio institucional. Específicamente, señala que es conductor con licencia de conducción de quinta, lo que le permite conducir camiones rígidos, busetas y buses y además, cuenta con

capacitación como barbero profesional, pudiendo ejercer, también, esta actividad.

6.2.8. Por la omisión del Tribunal Médico Laboral de Revisión Militar fue retirado de la institución, pues, en su caso, no se exploró una alternativa distinta de prestación del servicio.

En efecto, mediante Resolución N° 1267 de 20 de marzo de 2013, la Brigada Móvil N° 17 de la Fuerza Conjunta de Acción Decisiva del Ejército Nacional, procedió a efectuar su retiro del servicio activo con fundamento en la causal prevista en el artículo 8, literal a, numeral 2, del Decreto 1793 de 2000: “Disminución de la capacidad psicofísica”.

6.2.9. Finalmente, el demandante manifestó que en ejercicio del derecho de petición, el 17 de abril de 2013, solicitó al tribunal demandado que realizara un acta adicional y se pronunciara sobre la posibilidad de una reubicación laboral, pero han transcurrido más de quince días de la radicación de su requerimiento y no ha obtenido respuesta alguna con lo cual no solo se afecta el mencionado derecho, sino, también, otros derechos fundamentales como la salud, el trabajo y el mínimo vital.

6.3. Oposición a la demanda

Así mismo, vinculó a la Junta Médico Laboral Militar y de Policía- Dirección de Sanidad del Ejército Nacional de Colombia, con el fin de que se haga parte de la presente acción constitucional y ejerza su derecho de defensa.

6.3.1. De manera extemporánea, el Tribunal Médico Laboral de Revisión Militar y de Policía, a través de la Asesora Jurídica, contestó la acción de tutela en los siguientes términos:

-El Tribunal Médico Laboral de Revisión Militar y de Policía practicó una revisión integral al demandante, verificó los conceptos aportados y los que se encuentran referidos en su historia clínica y decidió ratificar el acta de la Junta Médico Laboral N° 49980 del 26 de marzo de 2012.

-Después de haberse proferido el acto administrativo en el que se definió su situación médica laboral, acude el señor Sarabia a la acción de tutela, pretendiendo que se ordenen nuevas valoraciones y se dejen sin efecto decisiones revestidas de legalidad y que ya han cobrado firmeza y gozan de fuerza ejecutoria.

-La decisión de este organismo, no solo está revestida de legalidad, pues, fue adoptada con fundamento en competencias legales, sino que también se encuentra perfectamente motivada como consta en la parte considerativa del acta N° 3306 del 18 de septiembre de 2012.

-Ahora bien, respecto de la solicitud radicada por el demandante, el 15 de abril de 2013, por medio de la cual solicitó que le fueran valoradas sus lesiones y afecciones y, por lo tanto, revocada la decisión adoptada por el tribunal, se tiene que esta fue respondida mediante comunicación oficial N° OFI 13-16889 del 14 de mayo de 2013, despachándose en sentido negativo su petición bajo el siguiente argumento:

“(…) su solicitud no se encuentra dentro de las facultades que se atribuyen legalmente a este tribunal, conforme a lo dispuesto por el Decreto 1796 de 2000 que refiere en su ‘artículo 22. IRREVOCABILIDAD. [que] las decisiones del Tribunal médico Laboral de Revisión militar y de Policía son irrevocables y obligatorias y contra ellas sólo proceden las acciones jurisdiccionales pertinentes’.

Partiendo de esta disposición resulta evidente que las determinaciones de este Tribunal son invariables e inmodificables, y por consiguiente, su petición se despacha en sentido negativo.”

-A partir de la notificación del acta del tribunal, el demandante tenía cuatro meses para interponer la acción de nulidad y restablecimiento del derecho. Es decir, tenía un medio de defensa a su alcance, distinto de la acción de tutela, la cual no es procedente en este caso.

6.3.2. A pesar de que la Junta Médico Laboral Militar y de Policía- Dirección de Sanidad del Ejército Nacional de Colombia, fue notificada de la demanda de tutela, no se pronunció al respecto.

6.4. Pretensiones

El señor Jeider José Sarabia Angarita solicita que se ordene el amparo definitivo de los derechos fundamentales invocados y, en consecuencia, se ordene al Tribunal Médico Laboral de Revisión Militar y de Policía, elabore un acta adicional en la que se pronuncie

sobre su reubicación laboral.

6.5. Pruebas

Las pruebas relevantes allegadas al trámite de tutela, son las siguientes:

-Copia de la cédula de ciudadanía de Jeider José Sarabia Angarita (Folio 8 del cuaderno principal).

-Copia del título obtenido por Jeider José Sarabia Angarita como Barbero Profesional expedido por la Escuela de Belleza Mariela (Folio 9 del cuaderno Principal).

-Copia del título obtenido por Jeider José Sarabia Angarita como Bachiller Académico expedido por la Corporación Técnica del Caribe (Folio 11 del cuaderno principal).

-Copia de la historia clínica del señor Sarabia Angarita (Folios 13-18)

-Copia del informe expedido por el Comandante de la Compañía Bombarda, el 16 de octubre de 2008 que da cuenta de los hechos ocurridos al demandante durante la ejecución de la misión táctica Aerolito (Folio 18 del cuaderno principal).

-Copia del acta de la Junta Médica Laboral N° 49980 de marzo 26 de 2012 (Folios 20-21 del cuaderno principal).

-Copia del acta del Tribunal Médico Laboral de Revisión Militar y de Policía N° 3306 del 18 de septiembre de 2012 (Folios 23-25 del cuaderno principal).

-Copia de la petición del demandante, radicada el 17 de abril de 2013 ante la dirección de personal del Ejército Nacional (Folios 26-29 del cuaderno principal)

-Copia de la Resolución N° 1267 del 20 de marzo de 2013 por medio de la cual se comunica al demandante la decisión de retirarlo del servicio activo (Folio 38 del cuaderno principal).

6.6. Decisión judicial que se revisa

6.6.1. Decisión de primera instancia

El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, Sala de Decisión Penal, mediante providencia del 2 de julio de 2013, negó el amparo del derecho de petición de Jeider José Sarabia Angarita, al considerar que no media certeza en relación con la presentación de la petición mencionada por el demandante, toda vez que la allegada al plenario, no tiene sello de recibido o prueba de su envío que acredite la radicación en la entidad demandada. Además, la suscribe, una persona distinta al señor Sarabia Angarita.

En relación con el cuestionamiento que el demandante hace del acta proferida por el Tribunal Médico Laboral de Revisión Militar y de Policía que ratificó las conclusiones contenidas en el acta adoptada, en primera instancia, por la Junta Médico Laboral que determinó, entre otros puntos, la no aptitud del actor para el servicio militar, se tiene que no puede ser resuelta a través de la acción constitucional porque al ser un acto administrativo es susceptible del control jurisdiccional, a través de las acciones contenciosas y no se evidencia la existencia de un perjuicio irremediable para que la tutela proceda de manera transitoria.

El fallo anterior, no fue impugnado por ninguna de las partes.

7. Expediente T-4.107.022

7.1. La Solicitud

Lina Patricia Barrera Medrano, en nombre propio, presentó acción de tutela para que le fueran protegidos sus derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social, a la vida en condiciones dignas, entre otros, los que, según afirma, le fueron vulnerados por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, en adelante ICBF, al terminar el contrato laboral a término fijo, suscrito entre ella y la entidad demandada.

Los narra la demandante, sumariamente, así:

7.2.1. En octubre de 2008, fue contratada por el ICBF, en la modalidad de supernumeraria, como Psicóloga, grado 05, Profesional Universitaria.

Durante los cinco años de vinculación laboral con la demandada, le fueron renovados sus contratos de trabajo. Algunos fueron pactados a 1 año, otros a 6 meses.

7.2.2. Desempeñó sus funciones en el Centro Zonal de Duitama, Regional Boyacá y en el Centro Zonal de Suba, Regional Bogotá.

7.2.3. Después de un año de encontrarse laborando para el ICBF le fue diagnosticado un trastorno afectivo bipolar II, motivo por el cual inició un tratamiento terapéutico y farmacológico.

7.2.4. Con el fin de recibir un mejor manejo de su enfermedad, solicitó a la entidad demandada, el traslado a la ciudad de Bogotá, el cual se llevó a cabo en el 2013.

7.2.5. Una vez le fue concedido el traslado a Bogotá y casi cuatro años después del diagnóstico de su enfermedad, fue valorada por el área de medicina ocupacional del ICBF.

El 21 de febrero de 2013, el Dr. Jaime Eduardo Sánchez Piñeros, después de revisar su historia clínica conceptuó: “NO APTA PARA EL CARGO DE SUPERNUMERARIA EN CENTRO ZONAL, DEBIDO A ANTECEDENTES RELEVANTES DE ALTERACIONES A NIVEL PSÍQUICO QUE COMPROMETEN SU ESFERA MENTAL Y SUS SISTEMA NERVIOSO CENTRAL, POR LO ANTERIOR DEBE SER REUBICADA A UN CARGO A FIN CON SU NIVEL ACADÉMICO EN DONDE SU ÁMBITO LABORAL SEA ADECUADO A SU CONDICIÓN DE SALUD DE BASE.”

7.2.6. Posteriormente, el especialista mencionado, consideró favorable su proceso ocupacional y laboral y recomendó al ICBF que en el desarrollo de sus funciones atendiera menos usuarios en el Centro Zonal de Suba donde desempeñaba sus funciones.

7.2.7. Luego, el médico de salud ocupacional, recomendó su traslado, nuevamente, a Duitama con el fin de garantizarle una red de apoyo más adecuada junto a su hija y a su padre, sugerencia que respaldó su médico tratante.

7.2.8. El 28 de junio de 2013, la Coordinadora del Centro Zonal de Suba, le informó que le habían aprobado el traslado solicitado. El 29 del mismo mes y año, le comunicaron que debía acercarse, el 2 de julio, a la Regional Bogotá para firmar la prórroga de su contrato.

Sin embargo, la encargada de Gestión Humana del ICBF, le comunicó que no sería prorrogado su contrato, debido a su trastorno, pues, el profesional de salud ocupacional, había conceptuado, en la valoración de ingreso, que no era apta para trabajar.

Con ello, se desconoció, en primer lugar, que esa ineptitud la planteó el galeno respecto de la función de atender una cantidad elevada de usuarios en centro zonal; en segundo término, se sugirió su reubicación y, finalmente, dicho concepto se emitió no en una valoración de ingreso porque su vinculación a la demandada ocurrió en octubre del 2008.

7.3. Oposición a la demanda

Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, el ICBF, a través del jefe de la Oficina Jurídica, respecto de la acción de tutela promovida por Lina Patricia Barrera Medrano, señaló:

-El ICBF, a través de la Resolución N° 4091 del 26 de septiembre de 2008, vinculó, a partir del 3 de octubre y hasta el 29 de diciembre del citado año, a Lina Patricia Barrero Medrano como personal supernumerario, en el cargo equivalente al de Profesional Universitario Código 2044, Grado 05. Vinculación que tuvo varias prorrogas hasta el 29 de diciembre de 2010.

-Posteriormente, mediante Resolución 0007 del 3 de enero de 2011 se vinculó, a personal supernumerario para la conformación de equipos interdisciplinarios, entre los que se encontraba la señora Barrera Medrano, quien asumió transitoriamente, a partir del 11 de enero de 2011 y hasta el 15 de junio de 2012, en la regional Boyacá, el cargo equivalente de Profesional Universitario Código 2044 Grado 05 asignado al Centro Zonal Duitama. Esta relación se prorrogó hasta el 31 de diciembre de 2011.

-Luego, en el año 2012, a través de la Resolución 0024 del 3 de enero de 2012, se vinculó, a personal supernumerario para la conformación de equipos interdisciplinarios, entre los que se encontraba la señora Barrera Medrano, quien asumió transitoriamente, a partir del 10 de enero de 2012 y hasta el 31 de marzo de 2012, en la regional Boyacá, el cargo equivalente de Profesional Universitario Código 2044 Grado 05 asignado al Centro Zonal Duitama. Esta relación se prorrogó hasta el 29 de diciembre de 2012 y, posteriormente, hasta el 30 de junio de 2013, como consta en la Resolución 1058 del 27 de marzo de 2012 y en la Resolución 9866 del 17 de diciembre de 2012.

-Al ICBF no le constan las circunstancias específicas y el tratamiento de la enfermedad que padece la demandante. Tampoco su condición de madre cabeza de familia.

-El ICBF, a través de la Resolución 0192 del 17 de enero de 2013, aprobó el traslado de la señora Barrera Medrano de la Regional Boyacá, Centro Zonal Duitama a la Regional Bogotá, Centro Zonal Suba.

-El concepto del médico de salud ocupacional aportado al plenario indica, entre otros aspectos, que Lina Patricia Barrera Medrano, no es apta para el cargo de supernumeraria como psicóloga en Centro Zonal, debido a antecedentes relevantes de alteraciones a nivel psíquico que comprometen su esfera mental y sus sistema nervioso central.

-Como fue sugerida una nueva visita al nuevo puesto de trabajo de la colaboradora con el fin de determinar las condiciones generales del mismo con relación a las nuevas labores que inició, en ella se consideró favorable la reducción del número de usuarios externos. Sin embargo, no se hizo referencia a la inclusión social y laboral a la que alude la demandante, como tampoco se mencionan los derechos consagrados en la Ley 1616 de 2013.

-De manera conclusoria, señaló: “la vinculación de la señora Lina Patricia Barrero Medrano al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF, se ha efectuado bajo la modalidad de VINCULACIÓN COMO SUPERNUMERARIA, vinculación ésta que no se prorroga automáticamente sino que ello obedece a estrictas razones en la prestación del servicio, las cuales una vez analizadas por el nominador determinan si se continúa o no con el personal supernumerario vinculado. Para el caso particular de la accionante, la administración tomó la determinación de no continuar con la vinculación de esta supernumeraria no como una discriminación como lo pretende hacer ver la tutelante, sino porque las necesidades en la prestación del servicio público que la ley le ha asignado al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF, no permiten continuar con esta vinculación laboral.”

7.4. Pretensiones

Lina Patricia Barrera Medrano solicita que se tutelen sus derechos fundamentales invocados y, como consecuencia de ello, se le ordene al ICBF que la reintegre al cargo que venía desempeñando antes de su desvinculación o a uno similar.

7.5. Pruebas

Las pruebas relevantes aportadas al trámite de tutela, son las siguientes:

-Copia de la cédula de ciudadanía de Lina Patricia Barrera Medrano (Folio 7 del cuaderno principal).

-Copia del carné de Lina Patricia Barrero Medrano como psicóloga del Instituto Seccional de Salud de Boyacá (Folio 8 del cuaderno principal).

-Copia del concepto médico de salud ocupacional del 21 de febrero de 2013 a nombre de Lina Patricia Barrero Medrano (Folio 9 del cuaderno principal).

-Copia del concepto médico de salud ocupacional del 10 de abril de 2013 a nombre de Lina Patricia Barrero Medrano (Folio 10 del cuaderno principal).

-Copia del concepto médico de salud ocupacional del 5 de junio de 2013 a nombre de Lina Patricia Barrero Medrano (Folio 11 del cuaderno principal).

-Copia de la historia clínica de Lina Patricia Barrero Medrano en Servicios Integrales de Rehabilitación, Clínica nuestra señora de la paz, Clínica Especializada de los Andes S.A., Unisanitas, -Especialidad psiquiatría-, Clínica Boyacá, Clínica Méderi, Nueva EPS (Folios 17-56 del cuaderno principal).

-Copia de incapacidades médicas a nombre de Lina Patricia Barrero Medrano (Folios 57-59 del cuaderno principal).

-Registro civil de nacimiento de Mariana Sofía Parra Barrera, hija de Lina Patricia Barrero Medrano (Folio 67 del cuaderno principal).

7.6. Decisión judicial que se revisa

7.6.1. Decisión de primera instancia

El Juzgado Treinta y Dos Laboral Adjunto del Circuito de Bogotá, mediante sentencia proferida el 19 de julio de 2013, decidió tutelar los derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social, a la vida en condiciones dignas, entre otros, al considerar que se logró establecer que la desvinculación de Lina Patricia Barrera Medrano, afectada por un trastorno afectivo bipolar II, se realizó sin la autorización de la autoridad administrativa del trabajo.

7.6.2. Impugnación

El ICBF presentó impugnación al considerar que el juez incurrió en una gran contradicción al equiparar la vinculación laboral que tienen los servidores públicos con las entidades de derecho público a la que se predica de los trabajadores con otras entidades, utilizando términos como el del despido, cuando dicha figura jurídica no existe en el ordenamiento legal que rige a esta clase de funcionarios.

“Se hace la anterior reflexión, por cuanto, el señor juez de tutela no tuvo en consideración la naturaleza de la vinculación que tenía la señora Lina Patricia Barrera Medrano con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF, esto es, que su nombramiento se realizó como supernumeraria, figura jurídica que está prevista dentro del derecho público para suplir de manera temporal ciertas actividades dentro de una Entidad Pública. En efecto, la vinculación de la señora Lina Patricia Barrero Medrano se efectuó para desarrollar actividades de carácter transitorio, vinculación que no le otorga derechos de carrera a la persona que es nombrada en esta condición ni le garantiza algún tipo de estabilidad laboral, por cuanto el tiempo que dura la vinculación es el contemplado en el acto administrativo que se nombra.”

Por lo anterior, destaca, es necesario que se revise la orden dada en primera instancia con el fin de que se precise el contenido de la misma, pues, en la forma como debe proceder el ICBF, se deslegitima la figura jurídica del nombramiento de supernumerarios.

7.6.3. Decisión de segunda instancia

El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, Sala Laboral, mediante proveído del 2 de septiembre de 2013, revocó la decisión proferida en primera instancia, al considerar que en este caso existió una causa objetiva para terminar el vínculo laboral, el cual fue la expiración del plazo pactado en la contratación de la supernumeraria.

8. Expediente T-4.423.336

8.1. La solicitud

Martha Cecilia Mesa Estupiñán, en nombre propio, presentó acción de tutela para que le fueran protegidos sus derechos fundamentales a la seguridad social, mínimo vital, vida en

condiciones dignas, entre otros, derechos que, según afirma, le fueron vulnerados por la empresa Mazdel Plazas Rodríguez S en C al terminar el contrato de trabajo, que suscribieron.

8.2. Los hechos

La accionante los narra, en síntesis, así:

8.2.1. Desde el año 1993, se vinculó laboralmente con la empresa Mazdel Plazas Rodríguez S en C.

8.2.2. Desempeñó la función de operaria en la sección de ensamble de la mencionada empresa.

8.2.2. El 26 de julio de 2013, en desarrollo de sus funciones, sufrió un accidente de trabajo al resbalar por unas escaleras y caer. Después de dicho siniestro le fue diagnosticado, “traumatismo superficial del tronco nivel especificado, contusión de la rodilla, contusión de otras partes de la muñeca y de la mano, por lo que la incapacitaron...”. Con ocasión de estas afecciones debió iniciar un tratamiento médico, consistente en terapias y toma de medicamentos[5].

8.2.3. El 4 de febrero de 2014, la empresa demandada, le comunicó que no sería prorrogado su contrato de trabajo.

8.2.4. En el examen médico de egreso le sugirieron una serie de recomendaciones, consistentes, entre otras, en acudir a cita con ortopedia y fisioterapia por la ARL y optometría por la EPS y continuar con los controles a través de la administradora de riesgos laborales.

8.3. Oposición a la demanda

El Juzgado Veintitrés Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías, de Bogotá, mediante proveído del 7 de mayo de 2014, admitió la demanda y corrió traslado a la empresa demandada para que ejerciera su defensa.

Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, la empresa Mazdel Plazas Rodríguez S

en C, a través del representante legal, esgrimió las razones por las cuales considera que la acción de tutela resulta improcedente para lograr la protección de los derechos invocados, las cuales pueden sintetizarse, de la siguiente manera:

-La señora Mesa Estupiñán fue vinculada a la empresa, a través de un contrato a término fijo para desempeñar las funciones de “met de ensamble”. El primer periodo pactado fue del 9 de marzo de 2009 al 8 de marzo de 2010. Contrato que fue prorrogado por periodos iguales durante los años 2011, 2012 y 2013.

El último contrato tuvo vigencia del 9 de marzo de 2013 al 8 de marzo de 2014.

-Al vencimiento del periodo pactado, el contrato no se prorrogó y se pagaron las prestaciones sociales conforme lo ordena la ley.

-La demandante, sí sufrió un accidente de trabajo, al caer por las escaleras, lo que le ocasionó una serie de traumas. Sin embargo, no es cierto, que todas las dolencias que aquejan a la señora Mesa Estupiñán sean consecuencia de dicho siniestro, pues, son de origen común y la venían afectando con anterioridad al suceso. Se advierte que tampoco se ha emitido un concepto técnico por parte de alguna junta de calificación médica que determine que los dolores que aquella refiere sean consecuencia del accidente laboral.

Refuerza lo anterior, algunas incapacidades que se le concedieron a la ex trabajadora.

- Incapacidad del 5 al 7 de agosto de 2013 por enfermedad general.
- Incapacidad del 22 al 23 de octubre de 2013 por enfermedad general, migraña.
- Incapacidad del 29 al 30 de enero de 2014 por enfermedad general, mialgia.
- Incapacidad del 4 de marzo por enfermedad general, cefalea.

-Cuando se le comunicó a la demandante, el 6 de febrero de 2014, la decisión de la empresa de no prorrogar el contrato de trabajo, aquella no se encontraba incapacitada ni en estado de debilidad manifiesta.

-Si bien en el examen de egreso, se le hicieron algunas recomendaciones generales a la señora Mesa Estupiñán en el sentido de asistir a citas con algunos especialistas de la

salud, ninguna estuvo dirigida a la empresa.

8.4. Pretensiones

Martha Cecilia Mesa Estupiñán solicita se tutelen sus derechos fundamentales invocados y, en consecuencia, se ordene a la empresa Mazdel Plazas Rodríguez S en C. efectuar su reintegro en un cargo acorde con sus condiciones de salud.

8.5. Pruebas

En el expediente obran las siguientes pruebas:

-Copia de la historia clínica de Martha Cecilia Mesa Estupiñán en la IPS Sura Chapinero (Folio 8 del cuaderno principal).

-Copia de la comunicación dirigida a la demandante por parte de la empresa Mazdel Plazas Rodríguez S en C, mediante la cual se le notificó que su contrato de trabajo no sería renovado (Folio 9 del cuaderno principal).

-Copia de la historia laboral de la señora Mesa Estupiñán en Pensiones y Cesantías protección (Folios 11-12 del cuaderno principal).

- Copia de la historia clínica de Martha Cecilia Mesa Estupiñán en la Clínica Palermo (Folio 13-16 del cuaderno principal).

8.6. Decisión judicial que se revisa

8.6.1. Decisión de primera instancia

El Juzgado Veintitrés Penal Municipal con Función de Control Garantías de Bogotá, mediante sentencia proferida el 21 de mayo de 2014, negó el amparo invocado por la demandante, al considerar que de los hechos manifestados en la demanda y lo descrito en la contestación de la misma, se tiene que, si bien es cierto la demandante sufrió un accidente laboral no se allega ninguna prueba en la que se acredite que dicho suceso haya provocado una disminución de su capacidad laboral, ni se evidencia que al momento de decidirse no prorrogar el contrato, esto es, el 8 de marzo de 2014, la señora Mesa Estupiñán se encontrara incapacitada, ni en proceso de calificación del origen de su patología.

Por esta razón, no se puede asegurar que existe alguna relación entre el hecho o acto que produjo la terminación del contrato de trabajo con la enfermedad que aqueja a la accionante.

Dicha decisión no fue impugnada por ninguna de las partes.

9. Expediente T-4.424.571

Ángela María Viena García, obrando como agente oficioso de su esposo, el señor Willians Zapata Meneses, promovió acción de tutela para que le fueran protegidos sus derechos fundamentales al trabajo, a la salud, al mínimo vital, a la vida en condiciones dignas, entre otros, los que, según afirma, le fueron vulnerados por la empresa Prever S.A. al terminar el contrato laboral suscrito entre el agenciado y la empresa demandada.

9.2. Los hechos

Los describe el agente oficioso de Willians Zapata Meneses, así:

9.2.1. Willians Zapata Meneses estuvo vinculado laboralmente con Prever S.A. desde el año 1993 hasta diciembre de 2013, tiempo durante el cual desempeñó varios oficios en el cementerio Jardines de la Fe, tales como: instalar prefabricados en las sepulturas, cavar tumbas, cortar el pasto, barrer y realizar exhumaciones. Esta última actividad, a su juicio, lo expuso a la inhalación de gases tóxicos y al contagio de cuantiosos virus y bacterias.

9.2.2 Afirma que como consecuencia de esos oficios, a su esposo, en el año 2009, le fue diagnosticado leucemia mieloide crónica, lo que le ocasionó, además, de los síntomas propios de esa enfermedad: depresión, obesidad, insuficiencia venosa, entre otras, patologías.

9.2.3. Su esposo, el 27 de diciembre de 2013, fue llamado a descargos porque no se presentó a trabajar el día anterior, aplicándosele, rigurosamente, el reglamento de trabajo.

9.2.4. Pese a su deplorable estado de salud y sin mediar autorización del Ministerio del Trabajo, la empresa demandada, decidió terminarle su contrato de trabajo.

9.2.5. En el examen médico de egreso, el Dr. Ricardo de Jesús Toro Osorio, Especialista en

Medicina Laboral del Instituto del Tórax, concluyó que el examen de retiro de su esposo no es satisfactorio y emitió una serie de recomendaciones y conceptos sobre su estado de salud.

9.3. Oposición a la demanda

El Juzgado Cuarenta y Dos Penal Municipal con función de Control de Garantías, mediante auto del 26 de febrero de 2014, admitió la demanda y corrió traslado a Prever S.A. para que ejerciera su defensa. Así mismo, dispuso vincular al presente trámite al Instituto del Tórax.

9.3.1. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, Prever S.A., a través de la representante legal, contestó la acción de tutela en los siguientes términos:

-La empresa no vulneró ningún derecho fundamental de Willians Zapata Meneses.

-Resulta contradictorio el por qué la solicitud de amparo no la presenta el señor Zapata Meneses sino su esposa, la señora Ángela María Viena García, sin demostrar siquiera, sumariamente, la incapacidad de aquél para promover la tutela. Por esta razón, en este caso, no hay legitimación en la causa por activa.

Por otra parte, la señora Viena García omitió señalar que la terminación del contrato de su cónyuge, obedeció a una justa causa de despido, esto es, el incumplimiento de la obligación de prestar el servicio, durante los días 25 y 26 de diciembre de 2013, que fue justificado por el trabajador, en la diligencia de descargos, simplemente, señalando que se “pasó de copas”.

-El trabajador no se encontraba incapacitado, no tenía restricciones médicas y mucho menos pérdida de la capacidad laboral al momento de la terminación del contrato, lo cual fue ratificado por el examen médico de egreso que le fue realizado, el 13 de enero de 2014, que da cuenta que el estado de salud de aquél era satisfactorio.

-La estabilidad laboral reforzada ampara a las personas que padecen limitaciones graves y profundas, lo cual, en este caso, no acontece.

-En este asunto existe otro mecanismo de defensa y la tutela no procede, ni siquiera como

mecanismo transitorio porque no se acreditó la existencia de un perjuicio irremediable.

9.3.2. El Instituto del Tórax, pese a que fue vinculado al trámite de tutela, no hizo ningún pronunciamiento.

9.4. Pretensiones

Ángela María Viana García, obrando como agente oficioso de su esposo, el señor Willians Zapata Meneses solicita que se conceda el amparo definitivo de los derechos fundamentales invocados y, en consecuencia, se ordene a Prever S.A. que lo reintegre y le pague los salarios y prestaciones sociales dejados de pagar desde la fecha del despido hasta que se efectúe el reintegro.

Igualmente, pide al juez de tutela se ordene el pago de la indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario.

9.5. Pruebas

Las pruebas relevantes allegadas al trámite de tutela, son las siguientes:

-Copia de la cédula de ciudadanía de Ángela María Viana García (Folio 3 del cuaderno principal).

-Copia de la cédula de ciudadanía de Willians Zapata Meneses (Folio 4 del cuaderno principal).

-Copia del registro civil de matrimonio de Ángela María Viana García y Jorge Willians Zapata Meneses (Folio 5 Cuaderno Principal).

-Copia del acta de descargos de Willians Zapata Meneses en la organización Prever S.A. (Folios 6-7 del cuaderno principal).

-Copia de las recomendaciones médicas por parte de Servicios Médicos Corporativos a nombre del señor Zapata Meneses del 9 de septiembre de 2009 y 26 de febrero de 2011 (Folios 8 y 18 del cuaderno principal).

-Copia de la comunicación dirigida a Willians Zapata Meneses por parte de Prever S.A., en la

que se informa la forma como se dará observancia a las recomendaciones médicas (Folio 10 del cuaderno principal).

-Copia del concepto de rehabilitación y pronóstico dado por la Nueva EPS al señor Zapata Meneses (Folio 10 del cuaderno principal).

-Copia del concepto médico de aptitud laboral expedido por el Instituto del Tórax S.A.S a nombre del demandante (Folio 12 del cuaderno principal).

-Copia de la comunicación dirigida a Willians Zapata Meneses por parte de Prever S.A., en la que le informa que se da por terminado el contrato laboral (Folio 13 del cuaderno principal).

-Copia de la historia clínica del demandante en la E.S.E. Hospital Mental de Antioquia (Folios 20-29 del cuaderno principal).

-Copia de la historia clínica Williams Zapata Meneses en el Instituto de Cancerología (Folios 34-46 del cuaderno principal).

9.6. Decisión judicial que se revisa

9.6.1. Decisión de primera instancia

El Juzgado Cuarenta y Dos Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Medellín, mediante providencia del 7 de marzo de 2014, negó el amparo solicitado por Ángela María Viena García obrando como agente oficioso de su esposo, el señor Willians Zapata Meneses, al considerar que las causas por las cuales se produjo la terminación del contrato de trabajo del agenciado no tiene nexo de causalidad con las patologías que sufre, las cuales tampoco dan lugar a una estabilidad laboral reforzada, pues no existen dictámenes médicos que así lo determinen.

Al momento de terminar el contrato de trabajo, el señor Zapata Meneses, no se encontraba incapacitado o con alguna recomendación laboral, las que obran en el expediente fueron expedidas tiempo atrás y respecto de la última, esto es, la expedida en febrero de 2011, el especialista conceptuó que ya podía ejecutar las labores que previamente realizaba.

Concluye que “no le corresponde a esta judicatura pronunciarse de fondo sobre aspectos abiertamente ajenos a la competencia del juez constitucional, habida consideración de la inexistencia de una situación de debilidad manifiesta como presupuesto sine qua non para la configuración del fuero de estabilidad laboral reforzado invocado.”

9.6.2. Impugnación

La parte demandante impugnó el fallo de primera instancia, esencialmente, al considerar que el a quo desconoció que al momento de la terminación del contrato, si bien el señor Zapata Meneses, no se encontraba incapacitado, sí tenía seriamente afectadas sus condiciones de salud.

9.6.3. Decisión de segunda instancia

El Juzgado Diecisiete Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Medellín, mediante providencia del 11 de abril de 2014, confirmó el fallo impugnado al considerar que el señor Zapata Meneses, al momento de terminársele el contrato de trabajo, no era sujeto de especial protección, pues, contaba con capacidad laboral.

10. Expediente T-4.436.619

10.1. La solicitud

10.2. Los hechos

El accionante los narra, en síntesis, así:

10.2.1. Desde el 3 de abril de 2007 empezó a prestar sus servicios como minero en la empresa Ancar S.A.S.

En dicha compañía desarrolló actividades de “tamborero, descuñador, reforzador, frentero y salvavidas”. Así mismo, realizó ventanas en roca para lo cual requirió el manejo de explosivos.

10.2.2. El 1 de agosto de 2012, sufrió un accidente laboral al recibir un golpe en una de sus rodillas, lo cual le generó una incapacidad de cinco días.

10.2.3. El 3 de diciembre de 2013, estando ejecutando sus funciones, sufrió otro accidente laboral, que consistió en un fuerte dolor de cintura. Este siniestro le ocasionó una incapacidad, inicialmente, de tres días. Al día siguiente del siniestro acudió al Hospital El Salvador de Ubaté por una crisis de dolor en la zona mencionada.

10.2.4. El 9 de diciembre del citado año, asistió, una vez más, al centro de salud mencionado porque el dolor persistía y, nuevamente, fue incapacitado, esta vez por el término de 7 días.

10.2.5. La empresa le concedió, “habilidosamente”, unas vacaciones del 20 de diciembre de 2013 al 11 de enero de 2014.

10.2.5. El 13 de enero de 2014, le fue concedido por el empleador y un permiso por el término de tres días, porque volvió a presentar un cuadro agudo de dolor a nivel de la cintura.

10.2.6. Los días 14, 16 y 18 de enero de 2014 acudió, nuevamente, al hospital ante otra recaída.

10.2.7. El 29 de enero de 2014, le fue practicada una RX, la cual arrojó como resultado: “Escoliosis de vértice izquierdo. Tendencia a la lumbarización de S1 con limbus vértebra en este segmento como variante. Discopatía L3-L4, L4-L5 y L5-S1 con cambios artrósicos apofisiarios asociados. En L3-L4 hay disminución en la amplitud de los recesos laterales y de los agujeros de conjunción derechos, con compresión radicular, mayor en L4-L5-. En L%-S1 hay estenosis de los recesos laterales y de los agujeros de conjunción con compresión radicular”.

10.2.8. El 8 de febrero de 2014 fue atendido por un especialista en ortopedia quien le diagnosticó discopatía lumbar múltiple.

10.2.9. El 15 de febrero de 2014, no le fue autorizada una cita odontología en la EPS porque se encontraba desafiliado al sistema.

10.2.10. A través de la Personería de Guachetá elevó, en ejercicio del derecho de petición, una solicitud a la empresa informando esa novedad y pidiendo una explicación de la misma pero no le fue respondida.

10.2.11. El 13 de febrero de 2014, recibió una carta por parte de la empresa, vía correo, en la que se le comunicó que "...en razón a que no reclamó sus prestaciones sociales a las cuales tiene derecho, la empresa le informa que las mismas han sido consignadas a órdenes del Juzgado Civil del Circuito de Ubaté, oficina a la que podrá acercarse a solicitar la entrega del título correspondiente".

10.3. Oposición a la demanda

El Juzgado Civil Municipal de Ubaté, mediante proveído del 4 de marzo de 2014, admitió la demanda y corrió traslado a la empresa Ancar S.A.S. para que ejerciera su defensa.

Dentro del término otorgado para ejercer el derecho de réplica, la empresa Ancar S.A.S., contestó la acción de tutela, haciendo algunas aclaraciones en los siguientes aspectos:

-En relación con el segundo accidente de trabajo que referenció el señor Melo Sánchez debe esclarecerse que si bien el dolor en la región lumbar ocurrió durante la jornada laboral, se estableció que este surgió a partir de una enfermedad general de origen común.

-En cuanto a la decisión de la empresa de concederle un periodo de vacaciones al trabajador, se tiene que este lo había solicitado desde el 19 de noviembre del año inmediatamente anterior. Lo mismo se puede predicar del permiso por tres días que le fue otorgado.

-El trabajador nunca informó a la empresa acerca de las consultas médicas que programó ni de las incapacidades médicas que le fueron concedidas.

-El señor Melo Sánchez, desde el 18 de enero de 2014, no se presentó a la empresa a trabajar, ni informó la causa de su ausencia.

-Cuando el demandante acudió a la empresa, el 11 de febrero del citado año, después de casi un mes de ausencia, ya la empresa había tomado la decisión que acorde con la ley debe adoptarse en este caso, esto es, dar por terminado el contrato de trabajo y ello se le comunicó por escrito, pero él se negó a recibir la carta de despido. Tampoco reclamó la liquidación, motivo por el cual el valor de esta le fue consignada.

10.4. Pretensiones

Jorge Armildo Melo Sánchez solicita se tutelen sus derechos fundamentales invocados y, en consecuencia, se ordene a la empresa Ancar S.A.S. efectuar su reintegro en un cargo acorde con sus condiciones de salud.

Así mismo, solicita que la empresa demandada le pague los salarios y prestaciones sociales insolutos desde la fecha del despido hasta que se efectúe el reintegro y efectúe los aportes al Sistema de Seguridad Social.

10.5. Pruebas

Las pruebas relevantes aportadas al trámite de tutela, todas de origen documental, son las siguientes:

- Copia del informe de accidente de trabajo a nombre de Jorge Armildo Melo Sánchez (Folios 21-22 del cuaderno principal).

- Copia de la historia clínica del señor Melo Sánchez en la ESE Hospital El Salvador de Ubaté (Folios 23-24 y 26-28 del cuaderno principal).

- Copia de incapacidades médicas a nombre del demandante (folio 23, 25, 29 y 36 del cuaderno principal).

- Copia de los permisos solicitados por Jorge Armildo Melo Sánchez a la empresa Ancar (Folio 14 del cuaderno principal).

- Copia de la historia clínica del señor Melo Sánchez en el Hospital San José de Guachetá (Folios 32-34 del cuaderno principal).

10.6. Decisión judicial que se revisa

10.6.1. Decisión de primera instancia

El Juzgado Civil Municipal de Ubaté, mediante sentencia proferida el 14 de marzo de 2014, decidió negar el amparo invocado por Jorge Armildo Melo Sánchez al considerar que este caso debe ser resuelto en la jurisdicción ordinaria laboral.

Señaló que “conforme al material probatorio y a lo dicho por el accionante es indudable que

lo que pretende este es que en acción preferente se discuta una relación laboral presuntamente finiquitada de manera anómala, hecho que solo cobra relevancia en acción constitucional cuando el sujeto es desvinculado, cuando se encuentra gozando de una situación preferente por la discapacidad que produce una afección en la salud y sin la debida autorización de la autoridad pertinente, en este caso del Ministerio de trabajo, circunstancia esta última que no se advierte en el curso de la acción que nos incumbe...”.

10.6.2. Impugnación

La parte demandante impugnó el fallo de primera instancia de manera extemporánea, razón por la cual dicho recuso fue denegado.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

1. Competencia

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

2. Problema jurídico

Corresponde a esta Sala de Revisión determinar si las entidades accionadas vulneraron los derechos fundamentales invocados por María Mercedes Castrillón Rúa, Luz Marina Carlos Chaves, Jorge Darwin Izquierdo Gómez, Robert Camelo Castro, Eduardo Enrique Coronado De la Rosa, Jeider José Sarabia Angarita, Lina Patricia Barrera Medrano, Martha Cecilia Mesa Estupiñán, Willians Zapata Meneses y Jorge Armildo Melo Sánchez, al desvincularlos laboralmente, a pesar de las condiciones de salud en que se encontraban.

Para tal fin, esta Sala se referirá a: (i) procedibilidad de la acción de tutela; (ii) la jurisprudencia constitucional existente en relación con la procedencia de la acción de tutela para ordenar el reintegro laboral en los casos de trabajadores discapacitados; (iii) la estabilidad laboral reforzada de las personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales; (iv) protección constitucional para los miembros de las Fuerzas Militares y de Policía; (v) los contratos a término fijo o cuya duración dependa de la obra o labor

contratada; (vi) la vinculación de empleados supernumerarios en la Administración Pública; (vii) debido proceso laboral, despido y sanción disciplinaria; (viii) los límites interpretativos de las causales de despido por justa causa en los procesos laborales; (ix) la conciliación laboral e improcedencia de la acción de tutela respecto del contenido del acta de conciliación, para luego, finalmente, dar solución a los casos objeto de estudio.

3. Procedibilidad de la acción de tutela

3.1. Legitimación activa

El artículo 86 de la Constitución Política establece que la acción de tutela es un mecanismo de defensa al que puede acudir cualquier persona para reclamar la protección inmediata de sus derechos fundamentales.

El Decreto 2591 de 1991, dispuso en el artículo 10[6], que quien considere que sus derechos han sido violados o amenazados, podrá solicitar su protección actuando por sí mismo o por medio de apoderado judicial.

En la misma normativa, se señaló que quien no se encuentre en condiciones de ejercer el derecho de acceso a la justicia podrá ser agenciado oficiosamente[7].

En esta oportunidad, los señores María Mercedes Castrillón Rúa (T- 3.805.577); Luz Marina Carlos Chaves (T-3.846.848); Robert Camelo Castro (T-4.078.638); Eduardo Enrique Coronado De la Rosa (T-4.090.360); Jeider José Sarabia Angarita (T-4.09.4737); Lina Patricia Barrera Medrano (T-4.107.022); Martha Cecilia Mesa Estupiñán (T-4.423.336) y Jorge Armildo Melo Sánchez (T-4.424.571) solicitaron la defensa de sus derechos fundamentales, actuando por sí mismos, razón por la cual se encuentran legitimados para actuar como demandantes.

Jorge Darwin Izquierdo Gómez (T-3.985.643) solicitó la tutela de sus derechos fundamentales por intermedio de apoderado judicial cuyo poder judicial consta en el expediente, luego, en este asunto, también existe legitimación por activa.

En el caso de Willians Zapata Meneses (T-4.424.571), la tutela fue presentada por su esposa, la señora Ángela María Viena García obrando como agente oficioso.

La Corte, reiteradamente[8], ha sostenido que cuando se trata de proteger un derecho fundamental, son procedentes las acciones de tutela presentadas en representación de sujetos que son objeto de una especial protección constitucional, a saber: niños, niñas, personas de avanzada edad y en condición de discapacidad. Lo anterior, aun cuando no se acredite un interés directo y se pretenda evitar que por la “falta de legitimación para actuar, (...) se sigan perpetrando los actos violatorios de los derechos fundamentales, prosiga la omisión que los afecta, o se perfeccione la situación amenazante”[9] a un persona que por sus propios medios no puede hacerse oír.

Para la Sala, la señora Ángela María Viena García, quien actúa como agente oficioso de Willians Zapata Meneses en la presente tutela, puede acudir al amparo constitucional en favor de él dado las condiciones personales en que este se encuentra por las múltiples enfermedades que padece: leucemia miloide crónica, depresión, obesidad, insuficiencia venosa, entre otras. En consecuencia, el señor Zapata Meneses no está en condiciones para promover su propia defensa, por lo que requiere que un tercero lo haga en su nombre, en este caso su cónyuge.

Lo anterior teniendo en cuenta el deber del Estado de otorgar protección especial a quienes están en circunstancias de indefensión y debilidad.

3.2. Legitimación pasiva

Los señores María Mercedes Castrillón Rúa (T-3.805.577); Luz Marina Carlos Chaves (T-3.846.848); Jorge Darwin Izquierdo Gómez (T-3.985.643); Robert Camelo Castro (T-4.078.638); Eduardo Enrique Coronado De la Rosa (T-4.090.360); Martha Cecilia Mesa Estupiñán (T-4.423.336); Willians Zapata Meneses (T-4.424.571) y Jorge Armildo Melo Sánchez (T-4.424.571) dirigieron las acciones de tutela contra Grandes Superficies de Colombia S.A., Terminal de Transporte S.A., Dicoingeniería Ltda, Occing Ingeniería de Occidente S.A.S., Agropecuaria La Soria S.A.S., Mazdel Plazas Rodríguez S en C, Prever S.A. y Ancar S.A.S., entidades de carácter particular.

Según el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 uno de los eventos en el que la acción constitucional procede contra particulares es cuando se trata de tutelar un derecho de una persona que se encuentre en estado de indefensión o subordinación.

La Corte, en sentencia T-735 de 2010[10], sostuvo que la condición de subordinación deviene de una relación jurídica como la que se origina de un contrato de trabajo. Igualmente señaló que la condición de subordinación subsiste, incluso, cuando el vínculo laboral ha terminado, siempre y cuando, la amenaza o violación al derecho fundamental, haya ocurrido en vigencia de la relación laboral o dentro del contexto de la misma.

De conformidad con lo anterior, la Sala considera que las compañías accionadas se encuentran legitimadas por pasiva, teniendo en cuenta que eran las empleadoras de los accionantes.

En el caso de Lina Patricia Barrera Medrano (T-4.107.022), la tutela fue presentada contra el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecimiento público descentralizado, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, adscrito al Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, quien está legitimado en la causa como parte pasiva, en la medida en que se le atribuye la presunta vulneración de los derechos fundamentales.

Finalmente, en el asunto de Jeider José Sarabia Angarita (T-4.09.4737), la tutela fue dirigida contra el Tribunal Médico Laboral de Revisión Militar y de Policía, organismo encargado de conocer en última instancia de las reclamaciones que surjan contra las decisiones de las Juntas Médico-Laborales[11], quien está legitimado en la causa como parte pasiva, pues, se le endilga la presunta vulneración de los derechos fundamentales.

3.3. Principio de Inmediatez

En lo que respecta al principio de la inmediatez, en la mayoría de los asuntos puestos a consideración de la Sala este requisito fue satisfecho.

En efecto, en los expedientes T-3.805.577, T-3.985.643, T-4.078.638, T-4.090.360, T-4.094.737, T-4.107.022, T-4.423.336, T-4.424.571 y T-4.436.619, las acciones de tutela se presentaron oportunamente[12].

En el expediente T-3.846.848, la señora Luz Marina Carlos Chaves presentó la acción de tutela después de 18 meses de recibir la comunicación por medio de la cual el empleador le informó su decisión de terminar el contrato de trabajo. Precisamente, la falta de

observancia de los requisitos de inmediatez y subsidiaridad, fue el argumento que utilizó el ad quem para revocar la decisión del a quo.

La Sala no comparte este criterio, pues, la Corte ha señalado, que en aras de garantizar la eficacia y prevalencia de los derechos fundamentales, el mecanismo de amparo será procedente en todos aquellos casos en que a pesar de que no transcurrió un término razonable desde la ocurrencia del hecho vulnerador y la fecha de interposición de la acción de tutela, se demuestre que:“(i) la afectación de los derechos fundamentales permanece en el tiempo y, por tanto, la situación desfavorable en que se encuentra el accionante es continua y actual; y (ii) la situación de indefensión y vulnerabilidad del actor, convierte en desproporcionada la exigencia relativa al uso de los medios ordinarios de defensa judicial.”[13] Reglas que en este caso resultan aplicables atendiendo la necesidad de proteger la salud y la vida de la señora Carlos Chaves, sujeto en estado de debilidad manifiesta.

En efecto, se encuentra probado la caótica situación de la accionante derivada de sus condiciones de salud, razón suficiente para considerar que la intervención del juez de tutela es apremiante.

4. Procedencia de la acción de tutela para ordenar el reintegro laboral en los casos de trabajadores discapacitados

Reiteradamente, esta Corte ha señalado que, en principio, el mecanismo de amparo es improcedente para reclamar el reintegro laboral[14], toda vez que el ordenamiento jurídico prevé para el efecto, acciones judiciales específicas cuyo conocimiento, ha sido asignado a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate.

No obstante, esta Corporación ha indicado que, de forma excepcional, la acción de tutela puede proceder, cuando se afecten derechos de personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de su condición económica, física o mental y, adicionalmente, en los casos en los cuales se predica el derecho a la estabilidad laboral reforzada, pues esta regla general debe ser necesariamente matizada en estos eventos[15].

Precisamente, la Corte, en la Sentencia T-198 de 2006[16], en relación con la procedibilidad del recurso de amparo, señaló:

“En un primer término, debe observarse que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral frente a cualquier tipo de razones de desvinculación. En efecto, esta Corporación ha sostenido que solamente cuando se trate de personas en estado de debilidad manifiesta o aquellos frente a los cuales la Constitución otorga una estabilidad laboral reforzada, la acción de amparo resulta procedente”.

Bajo este contexto, esta Corporación ha advertido, categóricamente, frente a las situaciones de excepcionalidad señaladas, que es necesario, en todo caso, para que proceda la acción de tutela, que el demandante demuestre que el despido estuvo ligado a su condición. Dicho en otros términos, que existe un nexo causal entre la terminación del vínculo laboral y la enfermedad o discapacidad padecida.

5. El derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Reiteración de jurisprudencia

Según el artículo 13 superior todas las personas son iguales ante la ley, y el Estado debe garantizar las condiciones necesarias para que ese mandato sea real y efectivo. De ahí que esta Corporación, haya interpretado que: “el principio de igualdad deja de ser un concepto jurídico de aplicación formal, para convertirse en un criterio dinámico, que debe interpretarse de conformidad con las circunstancias particulares que rodean a cada persona, pretendiendo con ello el logro de una igualdad material y no formal. [17]”

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

Ahora bien, según la jurisprudencia de la Corte, el compromiso que tiene el Estado para con las personas discapacitadas de conformidad con la Constitución, es doble, “por una parte, debe abstenerse de adoptar o ejecutar cualquier medida administrativa o legislativa que lesione el principio de igualdad de trato; por otra, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades, debe remover todos los obstáculos que en los ámbitos normativo, económico y social configuren efectivas desigualdades de hecho que se opongan al pleno

disfrute de los derechos de estas personas, y en tal sentido, impulsar acciones positivas. [18]" (Subrayado fuera del texto original)

En armonía con lo anterior, el artículo 47 de la Carta Magna, dispone que el Estado debe gestionar una política de previsión, rehabilitación e integración social encauzada a que los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, reciban la atención especializada que necesitan.

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

Respecto de las acciones afirmativas, este Tribunal ha precisado que son aquellas que tienen como propósito defender a ciertas personas o grupos para suprimir o aminorar sus desigualdades a nivel social, cultural, económico o histórico que los afectan y procurar que los miembros de un grupo discriminado tengan una mayor representación en el marco político o social[19].

Precisamente, de las acciones afirmativas a favor de las personas que padecen limitaciones físicas o mentales, la Corte ha establecido que se deriva una estabilidad laboral reforzada, la cual implica: (i) el derecho a permanecer en el empleo; (ii) no ser despedido por causa de la situación de vulnerabilidad; (iii) permanecer en el empleo hasta que se requiera y hasta tanto no se configure una causal objetiva que obligue la terminación del vínculo; y (iv) que la correspondiente autoridad laboral autorice el despido o la terminación del contrato, con fundamento en la previa verificación de la ocurrencia de la causal que se alega para finiquitar el contrato laboral, so pena de que el despido se considere ineficaz[20].

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

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

“...en ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

Cabe precisar que la Corte se pronunció, en sede de control abstracto, respecto de éste último inciso declarándolo exequible de manera condicionada mediante la Sentencia C-531 de 2000[21], en el entendido de que el despido no se considera eficaz, así se haya efectuado el pago de la indemnización al trabajador discapacitado, si previamente no ha mediado la autorización de la Oficina de Trabajo. En esta medida, la indemnización se constituye en una sanción para el empleador, mas no en la posibilidad para éste de despedir sin justa causa a un trabajador discapacitado[22].

Así mismo, este Tribunal, en sede de control concreto, en Sentencia T-198 de 2006[23], señaló que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 contiene una protección laboral reforzada que se proyecta en dos ámbitos:

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

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

con lo establecido en las normas correspondientes.

Resulta de vital importancia, destacar que para la Corte, están amparadas por la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997[24], tanto las personas que tienen la condición de discapacitadas de acuerdo con la calificación efectuada por los organismos competentes, como aquellas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, ya sea por la ocurrencia de un evento que afecte sus condiciones de salud, o de una limitación física, sin importar si ésta tiene el carácter de accidente, enfermedad profesional, o de origen común, ni si es de carácter transitorio o permanente.

Precisamente, la Corte frente al particular, en sentencia T-531 de 2003[25], dijo:

“* En la actualidad el ordenamiento jurídico colombiano distingue entre trabajadores discapacitados calificados como tales por las normas legales[26], frente a los trabajadores que sufren una disminución en su condición física durante la ejecución del contrato de trabajo, quienes a partir de lo dispuesto en el artículo 13 Superior, exigen una protección especial por parte del Estado dada su situación de debilidad manifiesta[27].

* El alcance y los mecanismos legales de protección – en cada caso – son distintos, en primer lugar, porque la Ley 361 de 1997, en su artículo 26, consagra un sistema de estabilidad laboral reforzada y, en segundo término, porque la protección de los trabajadores en situación de debilidad manifiesta se deriva de la aplicación inmediata de la Constitución junto con algunas normas de rango legal que constituyen el denominado sistema normativo integrado[28].

* Por ello, en tratándose de trabajadores puestos en circunstancias de debilidad manifiesta, el juez de tutela puede, al momento de conferir el amparo constitucional, identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y, a su vez, goza de un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o vulnerado. Esto significa, en otras palabras, que la protección laboral de los trabajadores que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no depende de una calificación previa que acredite su condición de discapacitados, sino de la prueba de las condiciones de salud que impidan o dificulten el desempeño regular de sus labores.

* Con todo, el alcance constitucional de la protección especial depende de la exigibilidad de la carga impuesta al empleador. De suerte que, como regla general, le corresponde al empleador reubicar a los trabajadores en estado digno y acorde con sus condiciones de salud, en atención al carácter vinculante del principio constitucional de solidaridad. Sin embargo, 'el empleador puede eximirse de dicha obligación si demuestra que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplirla' [29](...)"

En diversas oportunidades, la Corte, aplicando la jurisprudencia constitucional referida, ha protegido el derecho de las personas con limitaciones, independientemente de la calificación o no de su discapacidad, a no ser discriminadas en el ámbito laboral como consecuencia de sus condiciones de salud y ha señalado que debe brindárseles un trato especial.

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

Precisamente, el derecho a la reubicación, según esta Corporación, ha sido entendido como el privilegio del trabajador que presenta disminución en las condiciones de salud de que le sean asignadas unas funciones conforme a su situación particular y mientras logra una plena mejoría ello con el fin de potencializar su capacidad productiva y profesional[30].

La aplicación del principio de solidaridad, explica la obligación del empleador de reubicar al trabajador que tiene una discapacidad o una incapacidad física o mental, en una actividad digna y conforme a su estado de salud, salvo que demuestre que "existe un principio de razón suficiente que lo exonera de cumplirla" [31].

Lo anterior, por cuanto según este Tribunal, el derecho a la reubicación laboral tiene diversas implicaciones, según el ámbito en el que se aplique, razón por la cual es necesario analizar, una serie de elementos, con el fin de establecer si dicha medida excede

la capacidad del empleador o impide el desarrollo de su actividad, pues en estos casos, este derecho debe ceder ante el interés legítimo del empleador, debiendo, en todo caso, informar al trabajador esa circunstancia y brindarle la posibilidad de proponer soluciones razonables.

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

La Corte en la Sentencia T-1040 de 2001,[32] frente al tema dijo:

“Por supuesto, el alcance constitucional de la protección especial depende de la exigibilidad de la carga impuesta al empleador. En situaciones como éstas, en principio corresponde al empleador reubicar al trabajador en virtud del principio constitucional de solidaridad, asegurándole unas condiciones de trabajo compatibles con su estado de salud, para preservar su derecho al trabajo en condiciones dignas. Sin embargo, el empleador puede eximirse de dicha obligación si demuestra que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplirla.

En efecto, el alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho. Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación”.[33]

Así mismo, este Tribunal ha señalado que en algunos eventos, la reubicación laboral como consecuencia del estado de salud del trabajador, implica no solamente el simple cambio de labores, sino también la proporcionalidad entre las funciones y los cargos previamente desempeñados y los nuevos asignados, así como el deber del empleador de otorgar la capacitación necesaria con el propósito de que las nuevas tareas puedan ser desarrolladas adecuadamente.[34]

Ahora bien, la Ley 361 de 1997, cuya finalidad es la integración social de las personas con limitación, es aplicable a todos los trabajadores vinculados por contrato laboral y funcionarios públicos. Una interpretación diferente resulta contraria a los postulados del texto fundamental e incoherente con los principios generales que informan esta normatividad.

Precisamente, la Corte, en Sentencia T-687 de 2009[35], frente al particular dijo:

“todos los empleadores deben cumplir el procedimiento estipulado en la ley 361 de 1997 para despedir a un trabajador discapacitado, y en consecuencia, debe mediar autorización de la oficina de trabajo, pues de lo contrario el despido será ineficaz, incluso si el trabajador recibió la indemnización que menciona el inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997. En efecto, la Sala de Revisión considera que la protección legal acordada a las personas discapacitadas debe ser entendida a la luz del principio de igualdad, lo cual conduce a afirmar que no es constitucionalmente admisible establecer diferencias entre trabajadores vinculados por contrato laboral y funcionarios públicos. Unos y otros se encuentran protegidos por la Carta Política, y en consecuencia, no pueden ser terminados sus contratos laborales o sus respectivas relaciones legales y reglamentarias por el simple hecho de padecer una enfermedad que afecte su capacidad laboral. En efecto, la debida prestación del servicio público debe armonizarse con el derecho al trabajo de las personas discapacitadas, y en consecuencia, padecer una enfermedad, sea de origen común o profesional, no basta para desvincular a un servidor público [...], sobretodo, sin que medie la previa autorización del respectivo Inspector del Trabajo” (resaltados tomados del texto original)”

Posteriormente, esta Corporación, en Sentencia T-148 de 2012[36], en relación con la aplicación de la Ley 361 de 1997, en el caso de los empleados pertenecientes a la carrera judicial, puntualizó:

“5.1. Sea lo primero revelar que la Ley 361 de 1997 no modificó, derogó, subrogó o adicionó el Código Sustantivo del Trabajo, razón por la cual no cobra ninguna utilidad el artículo 3° del mismo estatuto que prescribe su ámbito de aplicación personal[37] para efectos de solucionar el problema que acá se propone.

5.2. De otro lado, la finalidad declarada de la Ley 361 de 1997 es la integración social de las

personas con limitación, de lo cual se infiere que a los servidores públicos de la carrera judicial también les corresponde integrarse en el mundo social. Bien, todas las referencias hechas en la Ley 361 tienen que ver con las personas con limitaciones de manera general, sin excluir de ese universo a aquellas que son servidoras públicas.

No es entonces plausible que el intérprete exceptúe de los derechos aportados por la Ley que se comenta a las personas de la carrera judicial, puesto que ello contravendría el principio de igualdad (art. 13 de la C.N.) y el artículo 53 constitucional que ordena que se prefiera la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho[38]. Más aun, el artículo 2° de la Ley 361 establece que '[e]l Estado garantizará y velará por que (sic) en su ordenamiento jurídico no prevalezca discriminación sobre habitante alguno en su territorio, por circunstancias personales, económicas, físicas, fisiológicas, síquicas, sensoriales y sociales', de tal suerte que una interpretación que excluya a los empleados judiciales de los efectos de la norma constituye una discriminación infundada de aquellas que la misma Ley reprocha en su artículo 2°, interpretación que, por lo demás, se antoja incoherente con los principios generales que informan la Ley 361[39]".

Cabe destacar, además, que el artículo 27, literal a, de la Ley 1346 de 2009[40] prohíbe "la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo" (resaltado fuera del texto original).

En conclusión, la obligación de solicitar autorización a la Oficina de Trabajo para que se constate que el despido de un empleado no se adopta como consecuencia de sus limitaciones se predica de todos los trabajadores vinculados por contrato laboral y funcionarios públicos.

En relación con la protección constitucional que se predica en favor de quienes presentan una disminución en sus condiciones personales y son desvinculados, tiene una relevancia especial frente a los miembros de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, según lo manifestó la Corte, en la Sentencia T-1197 de 2001[41], en estos términos:

"En el ordenamiento jurídico colombiano es evidente entonces que las personas disminuidas en sus condiciones físicas, psíquicas y sensoriales, cuentan no sólo con los derechos consagrados en general para todas las personas, sino, además, con una órbita de

protección especial que los convierte en titulares de algunos privilegios previstos en el texto de la Carta. De otra parte, es oportuno explicar que esta protección adquiere un matiz particular, cuando la persona afectada en sus condiciones de salud es un agente o servidor del Estado, que en cumplimiento de sus funciones o con ocasión de las mismas, ha sufrido una considerable disminución en sus condiciones físicas, síquicas y sensoriales. Es el caso de los miembros de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, personas que por la naturaleza de sus funciones y debido a las actividades que diariamente ejecutan, afrontan riesgos permanentes para su vida e integridad personal y que frecuentemente sufren lesiones severas, en muchos casos irreversibles. La sociedad y el Estado tienen entonces un compromiso particular, pues se trata de garantizar y prestar el servicio de seguridad social, a quienes de manera directa actúan para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades”.

En efecto, a la Fuerza Pública la Carta Magna le asignó la función de la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional y el orden constitucional, para lo cual los miembros de las instituciones Militares y de Policía comprometen hasta la vida misma, por ello, al Estado, a través de todas sus instituciones y funcionarios, le asiste el deber de proteger integralmente a sus servidores que, durante el ejercicio de sus funciones, adquieren enfermedades o lesiones que no les permiten estar en igualdad de condiciones que sus demás compañeros, pues, sus circunstancias son especiales por la situación de debilidad manifiesta en la que se encuentran, por ello, la respuesta que deben esperar de su empleador es de solidaridad, apoyo, protección de sus derechos; y una actitud desprovista de discriminaciones.

En este contexto, la Corte en Sentencia T-910 de 2011[42], categóricamente, dijo:

“Marginar de la institución castrense a quienes sufren discapacidades que no alcanzan el nivel o el porcentaje que da derecho a la pensión de invalidez y que, por consiguiente, no inhabilitan totalmente para desarrollar labores que bien pueden resultar útiles, provechosas o meritorias dentro del amplio espectro misional de aquella, en el que no todo es guerra, batalla, combate o escaramuza, lo cual supone que también es importante el componente logístico previo que se prepara y desarrolla mediante un variado cúmulo de actividades de formulación, planeación y administración en distintos frentes, sobre todo cuando la baja viene determinada por la disminución física que precisamente ocurre en cumplimiento del

deber de proteger la integridad de la nación, al igual que la vida, honra, bienes y creencias de sus habitantes, sin que se adopten medidas apropiadas tendientes a velar por la suerte, y, más específicamente, por la rehabilitación de estas personas, bien puede apreciarse como una manifestación patente de insolidaridad, a todas luces inaceptable, en la medida en que, una práctica generalizada con esas características, contraviene uno de los principios fundamentales de nuestro Estado Social de Derecho, como lo es el de la solidaridad de que trata, con énfasis, el artículo 1° Constitucional, entre otros.

(...)

No desconoce la Sala el arbitrio de que gozan los órganos competentes de las fuerzas militares y de policía para disponer el retiro discrecional del personal a ellos vinculados, pero esa atribución no puede ser absoluta tratándose de aquellos casos en que se contraviene uno de los principios rectores de nuestro Estado Social de Derecho como lo es el de la solidaridad, el cual en estos casos debe propender por (SIC) la protección de las personas en estado de debilidad manifiesta, como los discapacitados, que padecen esa situación como consecuencia del cabal desempeño de su misión institucional.

(...)”

Ahora bien, resulta importante aclarar que, en relación con los miembros de la fuerza pública que se hallan disminuidos sicofísicamente, la Corte, no ha extendido la aplicación de la Ley 361 de 1997, pues, en el Decreto 1791 de 2000, artículo 59, se consagra el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

En relación con el tema, la sentencia T-1197 de 2001, señaló:

“Este posible contrargumento que demostraría una incoherencia en la jurisprudencia de este Tribunal es apenas aparente en la proporción en que el artículo 59 del Decreto 1791 de 2000, estudiado en la sentencia C-381 de 2005 con ocasión de una demanda que resaltaba su fragilidad en la protección de las personas discapacitadas, protege el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los policías con alguna disminución sicofísica, puesto que su retiro sólo procede cuando el concepto de la Junta Médico Laboral sobre reubicación no es favorable y las capacidades del policía no puedan ser aprovechadas en actividades administrativas, docentes o de instrucción.

A pesar de existir otra norma vigente que, en principio, ampararía la situación de los policías disminuidos psicofísicos -la Ley 361 de 1997-, les es más favorable el Decreto 1791 de 2000 porque ordena que los policías sean reubicados en una labor que puedan desempeñar. Por lo tanto, esta última norma es la que debe aplicarse en virtud del principio de favorabilidad o principio protector del derecho laboral (art. 53 de la C.N.)[43]. Asimismo, el Decreto 1791 es una norma especial para los policías y no general[44], además posterior a la Ley 361, hecho que hace inferir su prevalencia, de acuerdo con los artículos 2° y 3° de la Ley 153 de 1887. Contrario sensu, en el caso de los empleados y funcionarios de la rama judicial, no existe ninguna otra protección a la estabilidad laboral reforzada, diferente a la contenida en la Ley 361 de 1997, por ende esta es la norma que debe ser aplicada”.

Bajo este contexto, la Corte, en las Sentencias T-437 de 2009,[45] T-470 de 2010,[46] T-503 de 2010[47] y T-081 de 2011,[48] ordenó la reubicación de los accionantes que habían sufrido disminución de la capacidad laboral durante la prestación del servicio y en razón de ello fueron desvinculados de la institución militar.

7. Contrato a término fijo o cuya duración dependa de la obra o labor contratada

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

En relación con el derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando se trata de esta modalidad de contrato de trabajo, la Corte, en la Sentencia T-1046 de 2008[49], señaló:

“(…) la jurisprudencia constitucional ha reconocido que la simple finalización de un contrato laboral de tales características, arguyendo la culminación de la labor, no es una razón suficiente para dar por terminado un vínculo de esta naturaleza, en especial, si la empresa escudada en la finalización del contrato de obra, desconoce los requisitos legales para su terminación o finiquita un contrato bajo supuestos que denoten discriminación[50]. Estas consideraciones resultan particularmente relevantes cuando se trata de la terminación de

contratos laborales celebrados con personas en condiciones de debilidad manifiesta.”

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

8. Vinculación de Empleados Supernumerarios en la Administración Pública

En el artículo 83 del Decreto 1042 de 1978, se establece la facultad de vincular personal supernumerario en estas dos circunstancias:

- (i) en el evento en que sea necesario suplir las vacantes temporales de los empleados públicos que se encuentren en licencia o en vacaciones y,
- (ii) o en el caso de que sea necesario desarrollar actividades de carácter transitorio.

Bajo este contexto, las funciones que cumplen dichos funcionarios giran únicamente en aquellas que no pueden ser ejercidas por el titular del cargo, por cuanto se encuentra ausente, o aquellas que por no ser parte de las actividades ordinarias dentro de la entidad respectiva, no pueden ser cumplidas por los funcionarios de la misma.

Lo anterior significa que la vinculación de personal supernumerario constituye un modo excepcional de vinculación laboral con la Administración, que tiene como propósito desarrollar actividades meramente temporales.

Sobre este punto, la Corte, mediante Sentencia C-401 de 1998[51], precisó: “Resulta claro que la vinculación de empleados supernumerarios para llevar a cabo actividades meramente temporales, constituye un modo excepcional de vinculación laboral con la Administración Pública”.

En la mencionada sentencia, se explicó que la vinculación de personal supernumerario se diferencia del contrato de prestación de servicios profesionales, por cuanto la primera constituye una verdadera relación laboral regida por normas de derecho administrativo, pese a que en su esencia es una relación de carácter temporal, en tanto que la segunda carece de dicha naturaleza, siempre y cuando, desde luego, se ajuste a las exigencias de la ley.

Por otra parte, en la aludida decisión se señaló que si la Administración acude a la vinculación de personal supernumerario con la finalidad de desarrollar funciones permanentes del servicio, se desnaturalizaría dicha figura, lo que implicaría el desconocimiento de los principios constitucionales que erigen la carrera administrativa. Además, determinó que la vulneración de los principios constitucionales recae, no en la figura per se, sino en su utilización indebida, evento en el cual se deja abierta la posibilidad de acudir ante el juez respectivo con el objeto de dar aplicación al principio de rango constitucional de prevalencia de la realidad sobre las formalidades estipuladas. Al respecto, consideró:

“9. Como estatuto excepcional que es [el precepto que permite designar supernumerarios], se desnaturaliza cuando es empleado para cubrir necesidades distintas de aquellas para las que fue concebido. De esta manera, cuando la Administración, recurre a esta forma de vinculación de personal para cubrir necesidades permanentes de servicio, desconoce de facto los principios de rango constitucional que gobiernan la carrera administrativa, afectando en primer lugar a los servidores así vinculados, quienes no verán respetada la garantía de estabilidad en el cargo, y desconociendo también el derecho de acceso de los ciudadanos a la Administración Pública, de acuerdo con los méritos y capacidades de los aspirantes, todo lo cual va en detrimento de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, celeridad y honestidad que, por mandato superior, deben regir la función pública.

10. Sin embargo, la inobservancia de los principios constitucionales que en este evento se produce de hecho, no radica en la norma misma que autoriza la vinculación temporal, ahora bajo examen, sino en su utilización desnaturalizada, que puede ser impedida por el ejercicio ante la jurisdicción de las acciones pertinentes. La disposición en sí misma, propende más bien por (SIC) hacer efectivos los principios de celeridad y eficacia administrativas, impidiendo la paralización del servicio en los eventos de vacancia temporal de los

empleados públicos o en aquellos en los cuales la atención de servicios ocasionales o transitorios distraería a los funcionarios públicos de sus actividades ordinarias.

Ya anteriormente esta Corporación se había pronunciado respecto de la prevalencia de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, cuando indicó que la realidad de una relación laboral se podía hacer prevalecer judicialmente frente a la apariencia de un contrato de prestación de servicios, a efectos de derivar el reconocimiento de las prestaciones sociales propias de la relación de trabajo”.

Así mismo, en la sentencia C-041 de 1998 se determinaron las consecuencias jurídicas en las que incurriría la Administración Pública, en el supuesto de que hubiere dado una utilización indebida a los nombramientos de supernumerarios.

En el mencionado fallo, frente al caso de mujeres embarazadas, que fueron desvinculadas en el momento en que se conoció dicho estado, con el pretexto del vencimiento del período para el cual fueron nombradas, cuando la respectiva entidad venía realizándoles nombramientos sucesivos y de duración fija, se señaló que se abría la posibilidad de acudir ante el juez competente con el objeto de que hiciera prevalecer el principio constitucional de primacía de la realidad sobre las formalidades, sin que ello implicara, la posibilidad del acceso directo a la administración, pero sí el reconocimiento de las prestaciones laborales relativas a la protección especial a la maternidad, habida cuenta de la realidad de su vinculación permanente con el Estado.

Lo anterior, en criterio de la Sala, resulta perfectamente aplicable en el caso de los supernumerarios que se encuentren en estado de debilidad manifiesta en razón de sus condiciones de salud y se les da por terminada su vinculación, bajo el argumento del cumplimiento del término para el cual fueron vinculados.

En este supuesto, también, como en el caso de las mujeres embarazadas, el principio de la primacía de la realidad sobre las formas estará orientado a determinar si el vínculo de estos funcionarios con la Administración fue transitorio o permanente, puesto que en el caso de que el mismo hubiere sido permanente, en el sentido de que la Administración le conceda una utilización indebida de la vinculación como supernumerario, al ser nombrado por períodos fijos pero sucesivos, conllevará que el cumplimiento del término para el cual fue vinculado no sería el verdadero motivo por el cual se terminaría la relación laboral, sino lo

sería su estado de debilidad manifiesta, o el de gravidez, lo que significaría la vulneración a la protección que se le reconoce a estos sujetos de especial protección constitucional.

Así las cosas, en el evento en que la Administración otorgue permanencia a un nombramiento de un supernumerario que se encuentre en estado de debilidad manifiesta y posteriormente proceda a desvincularlo, se presume que dicha decisión se adoptó como consecuencia de su estado de salud.

9. Debido proceso laboral, despido y sanción disciplinaria

El debido proceso es un derecho fundamental consagrado en el artículo 29 Superior, el cual, a su vez, comprende toda una serie de reglas que se orientan a la búsqueda de una actuación judicial o administrativa transparente, en la que el procesado cuente con todas las garantías de cara al fin que ese tipo de procedimientos persigue.

Este derecho se perfecciona con “todos los principios y valores jurídicos de orden constitucional con los cuales se da pleno respeto a los demás derechos para asegurar un orden justo”[52]; pero, además, “tiene un ámbito de aplicación que se extiende a toda clase de actuaciones, juicios y procedimientos, que generen consecuencias para los administrados, en virtud del cual se les debe garantizar a éstos la totalidad de elementos inherentes a este derecho fundamental”[53].

Dentro de las mencionadas garantías se destacan: la facultad de acceder libremente a la administración de justicia; la necesidad de ser juzgado por el juez natural del asunto, con independencia e imparcialidad; la publicidad de las actuaciones; la potestad de presentar y controvertir pruebas, en ejercicio del derecho de defensa y; la presunción de inocencia, entre otras.

Con las citadas garantías, el proceso o juicio, entendido desde su acepción más específica hasta la más genérica, pretende esclarecer la verdad material sobre una conducta o un hecho, con el fin de que se determine la consecuencia jurídica que corresponda a la controversia; ya sea que se trate de la “creación, modificación o extinción de un derecho o a la imposición de una sanción”[54].

Para lo que interesa a la presente causa, resulta de vital importancia señalar que el despido

de los trabajadores privados no se erige como una sanción disciplinaria, pues, el objetivo de esta es disciplinar y corregir, lo que no se logra cuando se opta por despedir. Así, aun cuando el despido podría ser tomado como la última opción, no por ello adopta el carácter de disciplinario. Tal ha sido la interpretación que frente al tema le ha dado la jurisprudencia laboral.

En efecto la terminación unilateral del contrato es la facultad que tienen las partes que suscriben el contrato laboral para deshacerlo. En caso de que el empleador decida finalizar tal vínculo sin justa causa está reconociendo que su determinación conlleva el pago de una indemnización, pero, si invoca una justa causa, le compete “manifestarle al trabajador los hechos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior”[56].

En sede de control abstracto, esta Corte, en Sentencia C-071 de 2010[57], precisó: “Quien pretenda finalizar unilateralmente la relación de trabajo, debe dar a conocer a la otra la causal o el motivo de su decisión, de suerte que la causal debe estar demostrada plenamente y, no es posible alegar con posterioridad causales distintas a las invocadas. Además, si pese a todo lo anterior el trabajador se encuentra inconforme con la decisión, puede acudir a la administración de justicia a través de los procedimientos de la jurisdicción laboral. De este modo, la disminución de la estabilidad relativa de los trabajadores no puede desconocer el derecho a la defensa y a la contradicción. En suma, la estabilidad de los trabajadores es relativa y puede verse disminuida por la terminación unilateral del contrato cuando para ello asisten motivaciones expresas, razonables y que no atenten contra los postulados constitucionales de protección especial a ciertos sujetos, de debido proceso y acceso a la justicia.”

Ahora bien, el hecho de que se informen los motivos por los cuales se termina unilateralmente el contrato de trabajo, ello no constituye un estricto cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 29 Superior, el cual hace referencia a su aplicación en las actuaciones administrativas y judiciales. Además, porque el despido de trabajadores privados, como ya se anotó, no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción. Así mismo, el Código Sustantivo de Trabajo no indica que frente a tal determinación se deba iniciar una investigación de la falta disciplinable, solo plantea la configuración de algunas de las causales que allí se señalan.

En este mismo sentido, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral[58], ha precisado, insistentemente “que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y, en consecuencia, aquel no tiene que estar sujeto a un trámite previo, salvo que tal exigencia se hubiera pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral...”

En suma en el evento de que el empleador termine unilateralmente un contrato de trabajo bajo el argumento según el cual se configuró una causal legal no se puede afirmar que se vulnera el debido proceso disciplinario del trabajador, porque en lo que respecta al empleador su obligación se limita a informarle al trabajador los motivos y las razones concretas por los cuales decidió despedirlo y otorgarle la oportunidad de controvertir las imputaciones que se le hacen.

Bajo esta perspectiva, si existe controversia frente a los motivos y las razones que generaron el despido, por regla general, se deberá acudir a la jurisdicción laboral que es la competente para dilucidar estos conflictos.

10. Los límites interpretativos de las causales de despido por justa causa en los procesos laborales

El artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo[59] señala las causales para que el empleador pueda despedir a un empleado por justa causa, sin que se genere el pago de indemnizaciones laborales.

La Corte, en sede de control abstracto, al analizar esta disposición normativa ha determinado con precisión los límites del alcance de cada una de estas causales y ha advertido la obligación general que tiene el empleador de garantizar el debido proceso del trabajador durante estos procedimientos.

Precisamente, esta Corporación, en la sentencia C-299 de 1998[60], estudió una demanda de constitucionalidad presentada contra el mencionado artículo. En esta decisión, la Corte señaló que las causales de justa causa de terminación unilateral del contrato deben ser interpretadas de conformidad con el principio de la buena fe. Ello se traduce en que no es suficiente que el empleador fundamente su decisión en alguna de estas causales para finiquitar la relación laboral, sino, que es necesario, además, expresar de manera precisa,

completa e individual los hechos que generan la disputa y se le deben brindar al trabajador todas las garantías procesales con el fin de que haga uso de su derecho de defensa para controvertir la decisión en el evento de que esté en desacuerdo con la misma.

Posteriormente, este Tribunal, en Sentencia C-071 de 2010[61], en relación con el tema de las causales de terminación unilateral del contrato, precisó:

“Quien pretenda finalizar unilateralmente la relación de trabajo, debe dar a conocer a la otra la causal o el motivo de su decisión, de suerte que la causal debe estar demostrada plenamente y, no es posible alegar con posterioridad causales distintas a las invocadas. Además, si pese a todo lo anterior el trabajador se encuentra inconforme con la decisión, puede acudir a la administración de justicia a través de los procedimientos de la jurisdicción laboral. De este modo, la disminución de la estabilidad relativa de los trabajadores no puede desconocer el derecho a la defensa y a la contradicción. En suma, la estabilidad de los trabajadores es relativa y puede verse disminuida por la terminación unilateral del contrato cuando para ello asisten motivaciones expresas, razonables y que no atenten contra los postulados constitucionales de protección especial a ciertos sujetos, de debido proceso y acceso a la justicia”.

En sede de control concreto, la Corte, en sentencia T-546 de 2000[62], frente al alcance del derecho a la defensa en casos de terminación unilateral del contrato, señaló que el empleador tiene las siguientes obligaciones:

“El empleador tiene la obligación de manifestarle al trabajador los motivos concretos y específicos por los cuales está dando por terminado con justa causa su contrato de trabajo, así como determinó a favor del trabajador, la posibilidad de ejercer el derecho de defensa frente al empleador, antes de que se lleve a cabo la terminación del contrato de trabajo. Así mismo, que el empleador tiene la obligación de darle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se hacen en su contra, antes del despido”.

En estos términos, la jurisprudencia de la Corte ha considerado, en primer lugar, que antes de aplicar la figura de despido por justa causa, debe garantizársele al trabajador el derecho de defensa y, en segundo término, que frente a las controversias derivadas de dicha terminación, la tutela es improcedente, pues, en principio, deben ser dirimidas por el juez natural, a menos que exista un perjuicio irremediable. No obstante, lo anterior, cuando se

hallen involucradas personas con estabilidad laboral reforzada, la Corte ha delineado unos requisitos más amplios de protección en favor del empleado y un examen de procedibilidad de la acción de tutela menos riguroso. Recientemente, la Corte en Sentencia T-206 de 2015[63], respecto de la interpretación de las causales de despido por justa causa y de la rigurosidad probatoria que debe tener el empleador para fundamentar el despido de un trabajador que goce de estabilidad laboral reforzada, dijo:

“Las causales de despido por justa causa deben ser interpretadas conforme a las garantías del debido proceso. Esto implica que, antes de tomar cualquier decisión, se debe oír en descargos al empleado y éste debe contar con todas las garantías para expresar su inconformidad con el proceso de desvinculación. Igualmente, en los casos donde esté involucrada una persona que goce de estabilidad laboral reforzada, opera una presunción de despido sin justa causa, que obliga al empleador a ser más riguroso con las pruebas que acrediten la conducta reprochada. Igualmente, aunque por regla general la competencia para conocer de las disputas que se deriven de un despido de este tipo corresponde a los jueces laborales, la tutela opera como mecanismo preferente en casos de indefensión y cuando existe un perjuicio irremediable a los derechos fundamentales del trabajador”.

11. La conciliación laboral e improcedencia de la acción de tutela respecto del contenido del acta de conciliación. Reiteración de jurisprudencia

La conciliación es una institución que persigue un interés público, a través de la solución negociada de un conflicto jurídico con la intervención de un tercero imparcial, equitativo, calificado y con competencia exclusiva.

La Corte, en la Sentencia C-160 de 1999[64], delineó algunas de las características de esta figura, en los siguientes términos:

b) La conciliación constituye una actividad preventiva, en la medida en que busca la solución del conflicto antes de acudir a la vía procesal o durante el trámite del proceso, en cuyo caso no se llega al resultado final normal de aquél, que es la sentencia. En este último evento, se constituye en una causal de terminación anormal del proceso.

c) La conciliación no tiene en estricto sentido el carácter de actividad judicial ni da lugar a un proceso jurisdiccional, porque el conciliador, autoridad administrativa o judicial, o

particular, no intervienen para imponer a las partes la solución del conflicto en virtud de una decisión autónoma e innovadora. El conciliador simplemente se limita a presentar fórmulas para que las partes se avengan a lograr la solución del conflicto, y a presenciar y a registrar el acuerdo a que han llegado éstas; el conciliador, por consiguiente, no es parte interesada en el conflicto y asume una posición neutral.

d) La conciliación es un mecanismo útil para la solución de los conflictos, porque: 1) ofrece a las partes involucradas en un conflicto la posibilidad de llegar a un acuerdo, sin necesidad de acudir a la vía del proceso judicial que implica demora, costos para las partes y congestión para el aparato judicial; 2) constituye un mecanismo alternativo de administración de justicia que se inspira en el criterio pacifista que debe regir la solución de los conflictos en una sociedad; 3) es un instrumento que busca lograr la descongestión de los despachos judiciales, asegurando la mayor eficiencia y eficacia de la administración de justicia, pues éstas se aseguran en mayor medida cuando a la decisión de los jueces sólo se someten las causas que están en capacidad de resolver oportunamente y sin dilaciones.

e) La conciliación tiene un ámbito que se extiende a todos aquellos conflictos susceptibles, en principio, de ser negociados, o en relación con personas cuya capacidad de transacción no se encuentre limitada por el ordenamiento jurídico. En tal virtud, bien puede éste señalar los casos en los cuales válidamente se puede restringir la facultad de conciliar. Naturalmente, no debe confundirse la institución de la conciliación, con el contrato de transacción de estirpe estrictamente privada, que se gobierna por reglas especiales.

f) La conciliación es el resultado de una actuación que se encuentra reglada por el legislador en varios aspectos, tales como: las autoridades o sujetos competentes para intervenir en la actividad de conciliación y las facultades de las cuales disponen; las clases o tipos de conciliación admisibles y los asuntos susceptibles de ser conciliados; las condiciones bajo las cuales se pueden presentar peticiones de conciliación; los trámites que deben sufrir dichas peticiones; la renuencia a intentarla y las consecuencias que se derivan de ello; la audiencia de conciliación, la formalización del acuerdo total o parcial entre las partes o la ausencia de éste y la documentación de lo actuado."

Los principios de economía procesal, autonomía de la voluntad, la pronta y debida

administración de justicia, y la satisfacción de los fines del Estado Social de Derecho son algunos de los pilares en los que se fundamenta el acto de conciliación, los cuales se ven reflejados en la fuerza vinculante del acta de conciliación suscrita con observancia de los requisitos establecidos en la ley.

Sobre este punto, la Corte Suprema de Justicia en relación con la fuerza de cosa juzgada del acta de conciliación, dijo:

“(…) La conciliación, como insistentemente lo ha expresado la jurisprudencia de la Corte, es un medio de arreglo amigable, cuyo uso es frecuente en los conflictos jurídicos laborales. Ella debe suscribirse de acuerdo con los parámetros establecidos por los artículos 20 y 78 del código procesal del Trabajo. Sobre esta figura jurídica dijo esta Sala en sentencia del 31 de mayo de 1971: “Según los artículos 20 y 78 del C.P.T., la conciliación es un acuerdo amigable celebrado entre las partes, con intervención del funcionario competente, quien la dirige, impulsa, controla y aprueba, que pone fin de manera total o parcial a una diferencia, y tiene fuerza de cosa juzgada.

Cuando la conciliación es llevada a cabo ante funcionario competente, Juez laboral o Inspector del Trabajo, produce por virtud de los artículos 20 y 78 del C.P. de T., el efecto de cosa juzgada. Lo anterior conlleva a que la conciliación no pueda, en principio, ser modificada por decisión alguna. Por tanto, la conciliación como las sentencias, no solo son obligatorias, sino que por virtud de ese efecto, son definitivas e inmutables.

El artículo 78 del C.P.T. dice que si se llegare a un acuerdo entre las partes se dejará en el acta correspondiente constancia de sus términos, y ella, el acta, ‘tendrá fuerza de cosa juzgada’, es decir, la misma fuerza y obligatoriedad de una sentencia judicial. De suerte que si el arreglo se logra por acción directa del funcionario, por ser aceptadas sus recomendaciones o las fórmulas que haya propuesto, o porque el mismo acoja las que le hayan sido presentadas por las partes, el acta en donde constan los términos del arreglo tendrá fuerza de cosa juzgada, porque en ninguna parte la ley ha dispuesto, como se desprende de la sentencia acusada, que solamente tal carácter tienen las actas que consignan el arreglo producto de la intervención activa del funcionario actuante. De suerte que la regla general es la de que todo arreglo conciliatorio consignado en acta levantada conforme a las exigencias del C. de P.L. con la intervención de un funcionario competente,

hace tránsito a cosa juzgada con todas las consecuencias que la ley le asigna a este fenómeno.”[65] (Negrilla no original).

No obstante lo anterior, los efectos de cosa juzgada de la conciliación pueden desmedrarse cuando por un vicio del consentimiento, el acuerdo de voluntades se invalida. Por ello, excepcionalmente, se puede controvertir la cosa juzgada por infracción a los supuestos del artículo 1502 del Código Civil.

Precisamente, la Corte Suprema de Justicia expresó que las conciliaciones laborales son actos o declaraciones de voluntad que están sujetos para su validez y eficacia al cumplimiento de los requisitos que de manera general exige el artículo 1502 del Código Civil[66]

Resulta de vital importancia, anotar que en materia laboral, la manifestación de voluntad de las partes no puede versar sobre derechos ciertos e indiscutibles del trabajador, so pena de invalidar el acto respectivo. Al respecto la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha sido enfática, así como sobre la tarea que asiste al juez o funcionario de trabajo que participa en la audiencia de conciliación.

A manera de conclusión, se tiene que la conciliación es un mecanismo de solución de conflictos que está amparado por la fuerza de la cosa juzgada. Así, en principio, no puede controvertirse lo acordado por las partes, en concordancia con el principio de buena fe que debe regentar este tipo de actuaciones.

Según la jurisprudencia del máximo órgano de la jurisdicción ordinaria es posible atacar el acto de conciliación ante esta vía por presentarse algún vicio del consentimiento o por haberse desconocido derechos ciertos e indiscutibles de los trabajadores.

Respecto de la procedencia de la acción de tutela, la jurisprudencia constitucional ha sido enfática en señalar que este mecanismo no constituye un medio de defensa, en la medida en que la conciliación tiene los mismos efectos de una decisión judicial y hace tránsito a cosa juzgada[67]. Además, como se ha dicho, el interesado podrá acudir ante la jurisdicción laboral ordinaria en los casos en que considere que concurra alguno de los vicios del consentimiento que invalide el acuerdo.

Bajo esta perspectiva, el contenido del acta de conciliación suscrita con el cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos, es vinculante para las partes que en ella participan, asignándole el artículo 78 del Código de Procedimiento Laboral, fuerza de cosa juzgada al acta respectiva.

12. Estudio de los casos concretos

Con fundamento en las consideraciones y fundamentos expuestos anteriormente, esta Sala de Revisión determinará si las empresas Grandes Superficies de Colombia S.A., Terminal de Transporte S.A., Dicoingeniería Ltda y Centrales Eléctricas de Nariño E.S.P., Occing Ingeniería de Occidente S.A.S., Agropecuaria La Soria S.A.S., Tribunal Médico Laboral de Revisión Militar, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Mazdel Plazas Rodríguez S en C, Prever S.A. y Ancar S.A.S., vulneraron el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, entre otros, de los señores Luz Marina Carlos Chaves, Jorge Darwin Izquierdo Gómez, Robert Camelo Castro, Eduardo Enrique Coronado De la Rosa, Jeider José Sarabia Angarita, Lina Patricia Barrera Medrano, Martha Cecilia Mesa Estupiñán, Williams Zapata Meneses y Jorge Armildo Melo Sánchez, al terminar unilateralmente sus contratos, no prorrogarlos o retitarlos del servicio, no obstante su deteriorado estado de salud y de no contar con el permiso de las autoridades laborales correspondientes.

En las consideraciones generales de esta providencia la Sala concluyó que en virtud del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, el trabajador con limitaciones físicas o mentales tiene derecho a:

- i) Conservar el empleo;
- ii) no ser despedido por causa de su situación de vulnerabilidad;
- iii) permanecer en el empleo hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación y
- iv) que la correspondiente autoridad laboral autorice el despido, previa verificación de la causal que se alega para finiquitar el contrato.

Igualmente, la Sala indicó que si en estos casos se acredita que el despido o la no renovación de los contratos ocurrieron sin la autorización de la autoridad laboral

competente, el juez de tutela deberá presumir que el vínculo laboral fue terminado a iniciativa del empleador en razón del estado de salud del trabajador.

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

Lo anterior, por cuanto la Sala no comparte los criterios expuestos por los jueces de instancia, para denegar el amparo solicitado pues, contra lo que ellos sostienen la Corte opina de manera diferente, así:

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

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

-Para los jueces de instancia están amparadas por la protección laboral prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 solamente aquellas personas que tienen la condición de discapacitadas de acuerdo con la calificación efectuada por los organismos competentes. Sin embargo, conforme a la reiterada jurisprudencia de esta Corte dicha garantía comprende también a quienes se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, ya sea por la ocurrencia de un evento que afecte sus condiciones de salud, o de una limitación física, sin importar si esta tiene el carácter de accidente, enfermedad profesional, o de origen común, ni si es de carácter transitorio o permanente.

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

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

Dicha discriminación se comprueba cuando en el caso particular se acredite:

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

A continuación, pasará la Sala a abordar el estudio de los casos concretos, agrupándolos, según si el demandante, celebró con la empresa accionada un contrato laboral o solemnizó un convenio asociativo.

12.1. T-3.805.577

Las pruebas recaudadas, acreditan los siguientes hechos:

- María Mercedes Castrillón Rúa laboró con la empresa Grandes superficies de Colombia desde el 15 de septiembre de 2007 hasta el 8 de abril de 2012. Desempeñó la función de

Auxiliar para el Área de Cajas y el último establecimiento de comercio donde prestó sus servicios fue en Carrefour Las Vegas.

-María Mercedes Castrillón Rúa, en el primer trimestre del año 2012, presentó en el ejercicio de sus funciones, los siguientes descuadres al cierre de las operaciones:

-Febrero 26 de 2012, faltante en efectivo, por valor de \$50.827.

-Marzo 10, sobrante en efectivo, por valor de \$49.488.

-Marzo 11, sobrante en efectivo, por valor de \$20.900

-El 15 de marzo de 2012, la demandante, se presentó ante las instalaciones de Carrefour Las Vegas, en diligencia de descargos.

-Según Acta N° 0405, del 15 de marzo de 2012, la señora Castrillón Rúa previo cuestionamiento elevado por la empresa, respondió lo siguiente:

1. Que con anterioridad ya había presentado dos descargos.
2. Conoce el Reglamento Interno de Trabajo y las normas internas de la compañía.
3. Sus funciones consisten en realizar adecuadamente el registro de los productos, cobro de los mismos y observar el protocolo SAC.
5. Sabe del objetivo que debe cumplir el auxiliar de Caja, consagrado en el manual de funciones.
6. Ha tomado las precauciones necesarias para no volver a incurrir en descuadres pero no cree en el sistema que tiene la compañía para chequear las operaciones efectuadas.

-Mediante comunicación, del 8 de abril de 2012, el Director de Carrefour Las Vegas, le informó a la señora Castrillón Rúa acerca de la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa.

La empresa demandada, enmarcó las faltas cometidas por María Mercedes Castrillón como una violación grave de las obligaciones del trabajador y fundamentó su decisión en lo

consagrado por el numeral 6 del literal a del artículo 7 del decreto 2351 de 1965[68].

-Según la demandante, sus condiciones de salud empezaron a aminorarse en el año 2011 por lo que debió asistir a varios controles médicos, sin embargo no aportó al plenario ninguna prueba que respaldara su dicho. En junio de 2012, dos meses después de su desvinculación laboral, fue diagnosticada con cáncer de seno y según historia clínica allegada al expediente fue intervenida quirúrgicamente en octubre de dicho año.

En el trámite de revisión, no se acreditó que la demandada tuviera conocimiento de los padecimientos que afectaban a la señora Castrillón Rúa, razón por la cual no es posible presumir que el contrato de trabajo de la accionante fue terminado de manera unilateral por parte del empleador, en razón de las afecciones de salud de la demandante, sino que dicha determinación fue tomada con fundamento en una violación grave de las obligaciones de la trabajadora, lo cual se enmarca como una justa causa para dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo.

Como quedó expuesto en la parte considerativa de esta providencia, la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, alegando faltas cometidas por el trabajador no es una sanción disciplinaria, de conformidad con la precitada jurisprudencia de este Tribunal y de la Corte Suprema de Justicia, quienes han reiterado que el despido por decisión unilateral conforme a la ley laboral no constituye una sanción disciplinaria.

Como quiera que, en este caso, el despido no se produjo como sanción disciplinaria, sino en ejercicio de la atribución con que cuenta el empleador de dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, cualquier disconformidad con dicha decisión es del resorte de la jurisdicción ordinaria, escenario en el que es posible desplegar una amplia actividad probatoria, infaltable en sede de tutela. Ello con el fin de precisar todos los factores coincidentes de la situación controvertida, las circunstancias modales, temporales y espaciales que la caracterizan y el ambiente particular en que se desarrolló, desde la perspectiva de las partes en conflicto. Este despliegue probatorio es necesario para resolver apropiadamente el asunto y por ello debe acudir a la instancia contenciosa propia de los juicios ordinarios.

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, confirmará el fallo proferido, por el

Juzgado Único Penal del Circuito de Envigado.

12.2. T-3.846.848

Del material probatorio allegado al expediente, se desprenden los siguientes hechos:

-Luz Marina Carlos Chaves laboró en la empresa Terminal de Transporte S.A. desde el 9 de febrero de 1998 hasta el 21 de julio de 2011, fecha en que el Gerente General le comunicó la decisión unilateral de la entidad de dar por terminado el contrato de trabajo.

-Desde el año 2000, el médico tratante le diagnosticó a la señora Carlos Chaves: Artritis Rematoidea. Con el paso del tiempo la salud de la demandante se fue deteriorando, pues, adicionalmente, padece de Hipotiroidismo y Poliartralgia.

Por estas patologías, Luz Marina Carlos Chaves, acudió en varias oportunidades a controles médicos dentro del horario laboral. Vale la pena tener en cuenta las fechas en que asistió a citas médicas por estas patologías, únicamente, en Compensar EPS, sin mencionar otras instituciones de salud: 11/06/09, 08/22/09 y 07/23/09, 08/26/10, 09/08/10, 04/30/11 y 08/05/11.

-La artritis rematoidea que padece Luz Marina Carlos Chaves desde el año 2000, según la historia clínica en la Fundación Instituto de Reumautología Fernando Chalem, comprometió las manos, rodillas y pies de la paciente. Así mismo, consta que dicha patología tiene una actividad severa. Ello permite concluir que las consecuencias de esta enfermedad eran visibles.

Con fundamento en la reseña fáctica expuesta y las pruebas que obran en el expediente, la Sala infiere que la desvinculación de Luz Marina Carlos Chaves, por parte de su empleador, desconoció los derechos fundamentales invocados, por las siguientes razones:

(i) Cuando la empresa Terminal de Transportes S.A., tomó la iniciativa de poner fin al contrato de trabajo suscrito con la demandante, esta se encontraba en condición de debilidad manifiesta por el serio deterioro en sus condiciones de salud debido a la Artritis Rematoidea, Hipotiroidismo y poliartralgia que padece.

(ii) El aminoramiento de las condiciones de salud de la señora Carlos Chaves era de conocimiento de su empleador, si se tiene en cuenta que las enfermedades se desarrollaron durante la vigencia del vínculo laboral y afectaron, seriamente sus manos, rodillas y pies.

A pesar de que la demandante no allegó al expediente las incapacidades, médicas que le fueron concedidas y que según ella reposan en su hoja de vida, la empresa demandante, en la contestación de la demanda, sin desconocer este hecho, hizo referencia a la última incapacidad otorgada a la señora Luz Marina Carlos Chaves del 7 de diciembre de 2010 al 9 de diciembre del citado año.

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

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

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, revocará el fallo proferido, en segunda instancia, por el Juzgado Cuarenta Civil del Circuito de Bogotá. En consecuencia, ordenará a la empresa Terminal de Transporte S.A., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de los diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que de cuenta de que Luz Marina Carlos Chaves es apta para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a

cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrarla, si ella está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Así mismo, se ordenará a la empresa Terminal de Transporte S.A. que reconozca y pague a favor de Luz Marina Carlos Chaves, una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

12.3. T-3.985.643

Del material probatorio incorporado al expediente, se desprenden los siguientes hechos:

-Jorge Darwin Izquierdo Gómez estuvo vinculado con la empresa Dicoingeniería Ltda, a través de los siguientes contratos a término fijo:

-Del 1 de enero de 2008 al 29 de enero de 2008.

-Del 1 de marzo de 2008 al 30 de junio 2008. Por renuncia del trabajador, la vinculación solo se extendió hasta el 30 de abril del citado año.

-Del 2 de abril de 2009 al 31 de agosto de 2009, contrato que fue prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2009.

-Del 1 de enero de 2010 al 30 de septiembre de 2010, contrato que fue prorrogado hasta el 31 de marzo de 2011.

-Cedenar S.A. E.S.P. suscribió con Dicoingeniería Ltda varios contratos cuyo objeto fue la toma de lecturas de los medidores de la energía eléctrica y entrega de facturas a los usuarios de dicho servicio en Pasto:

-Contrato 062-2008, periodo 1 de enero de 2008 al 28 de febrero de 2008.

-Contrato 182-2008, periodo 1 de marzo de 2008 al 30 de abril de 2009.

-Contrato 245-2009, periodo 1 de mayo de 2009 al 28 de enero de 2010.

-Contrato 158-2010, periodo 29 de enero de 2010 al 31 de marzo de 2011.

-La labor del demandante consistía en hacer la lectura de los contadores eléctricos y la entrega de facturas a los usuarios de Cedenar S.A. E.S.P.

-Estando al servicio de dicha empresa, el demandante sufrió un accidente de trabajo, el 3 de abril de 2009, al ser atropellado por una motocicleta lo cual le generó trauma en cabeza, cuello y dorso con pérdida de conocimiento que le ocasionó una hospitalización por tres (3) días en el Hospital Universitario Departamental E.S.E. [69]

-Después de acaecido el accidente de trabajo, al trabajador le fueron prescritas varias sesiones de fisioterapia.

En el año 2009, se le realizaron un total de 20[70].

-La última vinculación del señor Jorge Darwin Izquierdo Gómez con Dicoingeniería Ltda, fue a través de la modalidad de contrato a término fijo, del 1 de enero de 2010 al 30 de septiembre de 2010, contrato que fue prorrogado hasta el 31 de marzo de 2011.

-Dicha empresa, después del 31 de marzo de 2011, no volvió a participar en más procesos licitatorios convocados por Cedenar S.A. E.S.P.

-Con posterioridad a esta fecha, el señor Izquierdo Gómez estuvo vinculado con otro empleador, el señor Eval Jorge Martínez Moncayo, quien también fungía como representante legal de Dicoingeniería Ltda.

Con el señor Eval Jorge Martínez Moncayo, el demandante celebró una conciliación ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Pasto[71], en la que se acordó que se mantendría la vinculación laboral del trabajador hasta tanto no se presentara novedad de su situación de salud dictaminada por la Administradora de Riesgos Profesionales Positiva.

Como quedó expuesto en la parte considerativa de esta providencia esa acta de conciliación es vinculante para las partes que participaron en el acuerdo conciliatorio y tiene la fuerza de cosa juzgada.

Frente a las controversias que pueden surgir de la conciliación en nuestro ordenamiento jurídico se dispone un medio de defensa ante la jurisdicción laboral ordinaria, que resulta lo suficientemente eficaz para proteger los derechos de los trabajadores, los cuales también cuentan en un momento previo con la protección que le brinda el Inspector del Trabajo que presencia, revisa y aprueba las actas de conciliación. Así, la acción constitucional deviene como improcedente.

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, confirmará el fallo proferido, por el Juzgado Penal del Circuito para Adolescentes con Función de Conocimiento de Pasto.

12.4. T-4.078.638

De conformidad con las pruebas que reposan en el expediente se encuentran acreditados los siguientes hechos:

-El Consorcio Grupo Occing, mediante el contrato N° 0F8-OS-000503, acordó con el Consorcio C.C., realizar las labores de “CONSTRUCCIÓN DE BOX COULVERT CAÑAVERALEJO II Y COLECTOR SINDICAL”, trabajos correspondientes al proyecto del corredor central de Aguablanca y obras complementarias del Sistema Integral de Transporte Masivo de Santiago de Cali, frente Empalme Vial de los tramos 7T1 y 7T2, lado oriental, localizado en la Autopista Oriental entre carrera 28D y carrera 29, de acuerdo con las condiciones indicadas en los planos, especificaciones y anexos y en general cumpliendo con las condiciones especificadas.

A su vez, el Consorcio Grupo Occing, celebró un contrato de prestación de servicios personales técnicos y obreros con el señor Iván Trujillo Chaguendo para que ejecutara las obras de construcción de los tramos 7T1 y 7T2 del Box Coulvert del canal Cañaveralejo y colector sindical en la ciudad de Cali.

-En este último contrato, dentro de las obligaciones del contratante, según el parágrafo primero de clausula cuarta, expresamente se consagra: “EL CONTRATANTE” pagará todos los costos de vinculación y afiliación permanente a la seguridad social y de las obligaciones parafiscales de todos los trabajadores vinculados laboralmente con el CONTRATISTA, durante el tiempo de ejecución de las obras y al finalizar la construcción hará el pago efectivo de las prestaciones sociales de los mismos trabajadores. Estos pagos los realizará

EL CONTRATANTE en procura, única y exclusivamente, del efectivo cumplimiento de las normas legales de protección y garantía de los derechos sustanciales de los trabajadores teniendo en consideración los informes del CONTRATISTA sobre el cumplimiento de las jornadas laborales por parte de cada uno de los trabajadores” y, en el párrafo segundo, se estipula: “EL CONTRATANTE, para el cumplimiento real y material de estas obligaciones laborales, descontará las cuantías de dineros necesarias de las liquidaciones de los honorarios quincenales del CONTRATISTA, quien manifiesta expresamente ACEPTAR este PARÁGRAFO, conforme el principio de solidaridad inherente de las mismas en el marco legal”.

-Iván Trujillo Chaguendo, era el encargado del personal operario conforme al contrato de prestación de servicios suscrito con la entidad demandada.

-Según la historia clínica allegada al expediente, Robert Camelo Castro padece del Virus de Inmunodeficiencia Humana.

-El demandante laboró en la obra de construcción mencionada.

-Al señor Robert Camelo, se le pagó el trabajo que ejecutó, del 15 al 19 de abril de 2013, según la comunicación aportada al expediente por Occing Ingeniería del 22 de abril de 2013, dirigida a aquel y por medio de la cual se le informó acerca de la terminación de su contrato de trabajo en estos términos: “como es de su conocimiento, debido al periodo invernal [en] que se encuentra la ciudad, se hace necesario prescindir de sus servicios por el momento, queremos manifestarle nuestro agradecimiento por su colaboración y su desempeño en el transcurso de la obra”.

Como se observa, fue el cambio climático del mes de abril de 2013, el que obligó a la compañía demandada a suspender la ejecución de las obras en las que había sido vinculado el demandante lo cual ocasionó no solamente su desvinculación sino la del 40% del personal contratado. Ello fue ratificado, en sede de tutela, por el señor Iván Trujillo Chaguendo, encargado de impartir las órdenes a los trabajadores, quien manifestó que la obra había sido suspendida por causas naturales.

En consecuencia, no puede predicarse en este caso, un ánimo discriminatorio por parte del consorcio accionado en la desvinculación del señor Robert Camelo Castro, pues, según el

acopio probatorio, se logró establecer que no fueron sus condiciones de salud, el motivo que llevó a la terminación del contrato laboral, sino que ello obedeció a una causa objetiva, esto es, las fuertes lluvias del mes de abril de 2013, que conllevó a la suspensión de la obras civiles para las cuales había sido contratado el señor Camelo Castro. Este imprevisto climático ocasionó la desvinculación del 40% del personal. Solo continuó laborando el personal con alto nivel de experiencia, en la medida en que era necesario ejecutar labores de alto riesgo, expectativa que no cumplía el demandante.

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, confirmará el fallo proferido, por el Juzgado Quinto Penal del Circuito con funciones de Conocimiento de Cali.

12.5. T-4.090.360

Con base en las pruebas incorporadas al plenario, la Sala tiene por demostrado:

-Eduardo Enrique Coronado De la Rosa laboró en la empresa Agropecuaria La Soria S.A.S desde el 5 de junio de 2007 hasta el 8 de julio de 2013, fecha en que el Administrador le comunicó la decisión unilateral de la entidad de dar por terminado el contrato de trabajo.

-El 22 de agosto de 2011, sufrió un accidente de trabajo al caer de una altura de aproximadamente 1.5 metros, siniestro que fue reportado a Seguros La Equidad.

-Debido a la mengua de las condiciones de salud del señor Coronado De la Rosa con ocasión de la Discopatía lumbar múltiple, espondiloartrosis lumbar e hipertrofia facetaria que padece, este debió asistir a varios controles médicos en el hospital Reina Sofía de España E.S.E., Prosalud Ltda, C.F. IPS Lérida, CF Central Especialistas de Ibagué y CF Torre de Especialistas Autospita Norte y acudió a citas médicas con los especialistas Renso Gustavo Zona Campos, Carlos A. Mora y Juan Camilo Guevara R y le fueron concedidas innumerables incapacidades: del 12-04-12 al 16-04-12, del 17-05-12 al 28-05-12, del 29-5-12 al 07-06-12, al 29-08-12 al 31-08-12, del 07-06-13 al 21-06-13 y del 22-06-13 al 06-07-13.

Así mismo, fue expedida, el 29 de junio de 2012, una recomendación laboral por parte del médico de salud ocupacional.

Con fundamento en el devenir fáctico expuesto y las pruebas allegadas al expediente, la Sala concluye que la desvinculación de Eduardo Enrique Coronado De la Rosa, por parte de

su empleador, desconoció los derechos fundamentales invocados, por las siguientes razones:

(i) Cuando la empresa Agropecuaria La Soria S.A.S, tomó la iniciativa de poner fin al contrato de trabajo suscrito con el demandante, este se encontraba en condición de debilidad manifiesta por la merma en sus condiciones de salud debido a la Discopatía lumbar múltiple, espondiloartrosis lumbar e hipertrofia facetaria que padece.

(ii) El quebrantamiento de las condiciones de salud del señor Coronado De la Rosa era de conocimiento de su empleador, si se tiene en cuenta que las enfermedades se desarrollaron durante la vigencia del vínculo laboral, acudió múltiples veces a controles médicos, le fueron concedidas varias incapacidades y fueron expedidas recomendaciones médicas.

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

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

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, revocará el fallo proferido, por el Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Lérida -Tolima-. En consecuencia, ordenará a la empresa Agropecuaria La Soria S.A.S, por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de los diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que de cuenta de que

Eduardo Enrique Coronado De la Rosa es apto para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrarlo, si él está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Así mismo, se ordenará a la empresa Agropecuaria La Soria S.A.S. que reconozca y pague a favor de Eduardo Enrique Coronado De la Rosa, una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

12.6. Expediente T-4.094.737

Acorde con lo que obra en el expediente, se puede aseverar que:

-Jeider José Sarabia Angarita, ingresó al Ejército Nacional en el año 2004.

-En el ejercicio de sus funciones, 1 de abril de 2008, realizando una maniobra militar llamada “Aerolito”, padeció un fuerte impacto en su rodilla izquierda, perdiendo el 18% de la capacidad laboral, según dictamen de la Junta Médico Laboral y el Tribunal Médico Laboral de Revisión Militar y de Policía.

-El 30 de marzo de 2013, le notificaron su retiro de la institución por la DISMINUCIÓN DE LA CAPACIDAD PSICOFÍSICA,[72] con fundamento en las causales previstas en los artículos 100 del Decreto 1790 de 2000 y el artículo 10 del Decreto 1793 de 2000.

-De acuerdo con la contestación a la demanda de tutela, presentada de forma extemporánea, el Tribunal Médico Laboral de Revisión Militar y de Policía, señaló que el señor Sarabia, en uso del derecho de petición, el 15 de abril de 2013, elevó una solicitud ante dicha institución con el fin de que fueran nuevamente valoradas sus lesiones y afecciones. Según lo que afirmó el demandante, con ello pretendía que fuera estudiada la posibilidad de ser reubicado laboralmente, pues, dados sus conocimientos en conducción de vehículos y barbería, cabría la posibilidad, pese a su pérdida de la capacidad laboral, de desempeñar estas actividades.

-El tribunal demandado, mediante comunicación del 14 de mayo de 2013, le señaló al demandante que “su solicitud no se encuentra dentro de las facultades que se atribuyen legalmente a este tribunal, conforme a lo dispuesto por el Decreto 1796 de 2000 que se refiere en su ‘...ARTÍCULO 22. IRREVOCABILIDAD. [a que] Las decisiones del Tribunal Médico-Laboral de Revisión Militar y de Policía son irrevocables y obligatorias y contra ellas sólo proceden las acciones jurisdiccionales pertinentes. Partiendo de esta disposición resulta evidente que las determinaciones de este Tribunal son invariables e inmodificables, y por consiguiente su petición se despacha en sentido negativo.”

-Con fundamento en las circunstancias fácticas documentadas, la Sala cuenta con suficientes elementos de convicción que le permiten afirmar que: (i) Jeider José Sarabia Angarita, en ejercicio de sus funciones como soldado del Ejército Nacional, fue víctima de una lesión que le produjo una pérdida de la capacidad laboral y (ii) fue retirado a consecuencia de dicha afectación.

-En el caso presente es patente que la única razón por la cual se dispuso el retiro del demandante, según la comunicación que se le envió, informándole la respectiva decisión fue su condición de discapacidad producto del percance que sufrió como participante de una operación militar, sin que la Junta Médico Laboral y el Tribunal Médico Laboral de Revisión Militar y de Policía valoraran nuevamente sus lesiones y afecciones y sin que fuese estudiada la posibilidad de ser reubicado laboralmente, teniendo en cuenta sus conocimientos en conducción de vehículos y barbería y sin considerar que en vista del poco porcentaje de pérdida de la capacidad laboral, cabía la posibilidad de desempeñar estas actividades.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional, como quedó visto, ha desarrollado una amplia y consistente línea jurisprudencial en defensa de las personas en estado de debilidad manifiesta, la cual ha sido aplicada con bastante énfasis en el marco de la relación laboral regida tanto por el vínculo legal y reglamentario, propio de los servidores públicos en general, como dentro del ámbito del contrato de trabajo.

Para el caso de los miembros de las Fuerzas Militares en estado de debilidad manifiesta que padecen la condición de discapacitados, no obstante hallarse cobijados por un régimen especial, cabe también aplicarles el principio de protección que el Estado debe brindar a

estas personas por cuanto, lo contrario, supondría someterlos a un tratamiento claramente discriminatorio que carecería de toda justificación pues todos los discapacitados, cualquiera sea el contexto en el que se hallen o su situación frente al Estado o la sociedad, merecen ser tratados en condiciones de igualdad para efectos de que se les prodigue el trato deferente de que, por mandato constitucional, deben ser objeto.

Conforme a lo que se deja expresado, esta Corte amparará los derechos fundamentales del demandante a su dignidad humana y a la igualdad real y efectiva en su condición de discapacitado, y, por ende, dispondrá que el Tribunal Médico de Revisión Laboral de las Fuerzas Militares de Colombia en un término no mayor de cinco (5) días hábiles, practique un nuevo examen sicofísico al demandante, a efectos de establecer, objetivamente, la actividad en la que se puede desarrollar, explicando la razón de ser de la conclusión a la que llegue. Dictamen que deberá remitir al órgano competente para que, si es el caso, decida sobre la reincorporación de Jeider José Sarabia Angarita al Ejército Nacional, en una labor en la que su discapacidad no afecte el servicio, de acuerdo con su grado de escolaridad, habilidades, destrezas y de ser necesario se haga la capacitación que al efecto se requiera.

12.7. T-4.107.022

De conformidad con la reseña fáctica expuesta y la jurisprudencia reseñada, procederá la Sala, en este caso, a determinar, si Lina Patricia Barrera Medrano, al encontrarse vinculada con el ICBF, y en calidad de supernumeraria, desarrolló sus funciones de manera permanente, si la respuesta es afirmativa, procederá la Corte a establecer, si la entidad demandada vulneró o no sus derechos fundamentales.

Bajo esta perspectiva, entra la Sala a determinar si el ICBF incurrió en una indebida utilización de la relación laboral que mantuvo con la demandante y así precisar si ella venía prestando sus servicios de forma permanente, al habersele venido realizando vinculaciones transitorias pero sucesivas.

Lo anterior, permitirá esclarecer el verdadero motivo de la desvinculación de la peticionaria, pues, si este fue temporaria, le asistirá razón a la entidad demandada, en el sentido de que el retiro obedeció a razones del servicio; en cambio, si se determina que la vinculación fue permanente, implicaría que su ruptura fue adoptada en virtud de las afecciones de salud que

aquella padecía, evento en el cual se le debe otorgar la protección a la estabilidad laboral reforzada

Para tal efecto, es necesario evaluar las vinculaciones que tuvo la demandante con el ICBF.

Las pruebas que reposan en el plenario, se acreditan que Lina Patricia Barrero Medrano estuvo vinculada con el ICBF, como profesional supernumerario, a través de las siguientes resoluciones:

- Resolución N° 004091 del 26 de septiembre de 2008, a partir de esa fecha y hasta el 29 de diciembre del citado año, en el cargo equivalente al de Profesional Universitario Código 2044, Grado 05, asignado al Centro Zonal Duitama. Vinculación que tuvo varias prorrogas hasta el 29 de diciembre de 2010.
- Resolución 0007 del 3 de enero de 2011, a partir del 11 de enero de 2011 y hasta el 15 de junio de 2012, en el cargo equivalente de Profesional Universitario Código 2044 Grado 05, asignado al Centro Zonal Duitama. Esta vinculación se prorrogó hasta el 31 de diciembre de 2011.
- Resolución 0024 del 3 de enero de 2012, a partir del 10 de enero de 2012 y hasta el 31 de marzo de 2012, el cargo equivalente de Profesional Universitario Código 2044 Grado 05, asignado al Centro Zonal Duitama. Esta vinculación se prorrogó hasta el 29 de diciembre de 2012 y, posteriormente, hasta el 30 de junio de 2013, como consta en la Resolución 1058 del 27 de marzo de 2012 y en la Resolución 9866 del 17 de diciembre de 2012.
- La Resolución 0192 del 17 de enero de 2013, aprobó el traslado de la señora Barrera Medrano de la Regional Boyacá, Centro Zonal Duitama a la Regional Bogotá, Centro Zonal Suba.

De lo expuesto se colige que el ICBF venía vinculando a la demandante por periodos fijos y sucesivos para desempeñar el cargo de psicóloga, lo que permite inferir que dicho cargo corresponde al rol ordinario del instituto y, en consecuencia, las funciones desarrolladas por

la señora Barrera Medrano correspondían a las ordinarias de dicha entidad.

Ahora bien, para determinar si la desvinculación de Lina Patricia Barrera Medrano, por parte del ICBF, desconoció sus derechos fundamentales invocados, resulta necesario analizar cómo el aminoramiento de sus condiciones de salud era evidente.

Al efecto, las pruebas allegadas al plenario acreditan los siguientes hechos:

-Según la historia clínica de la demandante, en el año 2012, le fue diagnosticado trastorno bipolar[73] y, desde entonces, ha asistido a diversos controles médicos y ha recibido tratamiento en varias instituciones de salud: Servicios Integrales de Rehabilitación Boyacá Ltda, Clínica Nuestra Señora de la Paz, Clínica Especializada de los Andes, Nueva EPS, Clínica Boyacá, Méderi, Clínica San Javier S.A. y en el Hospital Universitario San Ignacio[74].

-Como consecuencia de dicha patología, a Lina Patricia Barrera Medrano, le han sido concedidas varias incapacidades médicas, así: del 10/03/12 al 16/03/12, del 21/03/12 al 30/03/12, del 23/04/12 al 25/04/12, del 30/04/12 al 04/05/12, del 09/07/12 al 13/07/12, del 15/07/12 al 22/07/12, del 23/08/12 al 24/08/12, del 28/08/12 al 31/08/12, del 04/10/12 al 10/10/12, del 06/11/12 al 09/11/12, del 20/12/12 al 24/12/12, del 24/12/12 al 24/12/12, del 22/01/13 al 25/01/13 y del 02/06/13 al 10/06/13.

-En el concepto médico de Salud Ocupacional, del 21 de febrero de 2013, se señalaron como recomendaciones:

“NO APTA PARA EL CARGO DE SUPERNUMERARIA COMO PSICÓLOGA EN CENTRO ZONAL, DEBIDO A ANTECEDENTES RELEVANTES DE ALTERACIONES A NIVEL PSÍQUICO QUE COMPROMETEN SU ESFERA MENTAL Y SUS SISTEMA NERVIOSO CENTRAL. POR LO ANTERIOR DEBE SER REUBICADA A UN CARGO A FIN CON SU NOVEL (SIC) ACADÉMICO EN DONDE SU ÁMBITO LABORAL SEA ADECUADO A SU CONDICIÓN DE SALUD BASE. DEBE SEGUIR EN CONTROL POR MÉDICOS ESPECIALIZADOS”.

Así mismo, se plasmaron las siguientes restricciones:

“RESTRICCIONES MEDICO LABORALES PERMANENTES PARA: ATENCIÓN DE USUARIOS EXTERNOS, TRABAJO BAJO PRESIÓN, TRABAJAR HORAS EXTRAS, TRABAJO NOCTURNO O POR

TURNOS, NI REALIZACIÓN DE LABORES ASISTENCIALES DE PSICOLOGA.”

-Posteriormente, en el concepto médico de Salud Ocupacional del 10 de abril de 2013, se indicaron como recomendaciones:

“SE SOLICITA AL PORFESIONAL SYSO DE LA REGIONAL BOGOTA REALIZAR VISITA AL NUEVO PUESTO DE TRABAJO DE LA COLABORADORA CON EL FIN DE DETERMINAR MEDIANTE INFORME LAS CONDICIONES GENERALES CON RELACIÓN A LAS NUEVAS LABORES QUE INICIO (...)”

-Luego, en el concepto médico de Salud Ocupacional del 5 de junio de 2013, se anotó la siguiente recomendación:

“DE ACUERDO A LA ESCAZA RED DE APOYO FAMILIAR QUE LE QUEDA A LA FUNCIONARIA Y A LA DIFICULTAD ECONÓMICA POR SER MADRE CABEZA DE FAMILIA, SE CONSIDERA UNA POSIBILIDAD ADECUADA EL QUE RETORNE A VIVIR JUNTO CON SU PADRE EN LA CIUDAD DE DUITAMA, BOYACÁ. LO ANTERIOR TAMBIEN ASEGURARIA UN APOYO Y UN TRATO ADECUADO PARA LA HIJA DE LA COLABORADORA.”

En lo atinente a restricciones, se dijo:

“DESDE LO LABORAL TENIENDO EN CUENTA EL VALOR QUE DESDE LO FUNCIONAL REPRESENTA PARA LA FUNCIONARIA Y SU CONDICIÓN DE SALUD, SE RECOMIENDA LA POSIBILIDAD DE TRASLADAR SU SITIO DE TRABAJO AL CENTRO ZONAL DUITAMA, EN LA REGIONAL BOYACA.”:

De lo expuesto se colige que la desvinculación de Lina Patricia, por parte del ICBF, desconoció sus derechos fundamentales, por las siguientes razones:

(i) Cuando el ICBF, tomó la iniciativa de no prorrogar el vínculo que mantenía con la demandante, esta se encontraba en condición de debilidad manifiesta por la merma en sus condiciones de salud debido al trastorno bipolar que le fue diagnosticado.

(ii) La disminución de las condiciones de salud de la señora Barrera Medrano era de conocimiento del ICBF, si se tiene en cuenta que esta patología se diagnosticó y desarrolló durante la vigencia de la relación laboral durante la cual le fueron concedidas varias

incapacidades y señaladas distintas recomendaciones y restricciones por el médico de salud ocupacional de la entidad.

(iii) En el expediente no se incorpora ninguna prueba que acredite que el ICBF, no obstante conocer que la demandante presentaba una grave afección, haya solicitado la autorización al Ministerio del Trabajo, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para dar por terminado el vínculo, desconociendo, como quedó plasmado en este proveído, que se trataba de un sujeto de especial protección constitucional, respecto de quien se predica la garantía de una estabilidad laboral reforzada.

Para la Corte, en el presente caso, se presume que la vinculación de la accionante no fue prorrogada por parte del ICBF, en razón de las afecciones de salud que padece, con lo que se vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Lo anterior, por cuanto el ICBF tenía conocimiento de los padecimientos de la trabajadora y no cumplió el procedimiento establecido en el inciso 1° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, según el cual ninguna persona en estado de debilidad manifiesta puede ser separada del servicio o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo.

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, revocará el fallo proferido, por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, Sala Laboral. En consecuencia, ordenará al ICBF, por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de los diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que dé cuenta de que Lina Patricia Barrera Medrano es apta para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrarla, si ella está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se produjo su retiro, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad por medio de la cual se designan a los empleados públicos en provisionalidad. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de Trabajo.

12.8. T-4.423.336

Con el material probatorio allegado al plenario, se comprueban los siguientes hechos:

-Martha Cecilia Mesa Estupiñán estuvo vinculada laboralmente con la empresa Mazdel Plazas Rodríguez S en C, a través de varios contratos a término fijo.

-La demandante, el 26 de julio de 2013, en cumplimiento de sus funciones, sufrió un accidente de trabajo al resbalar por unas escaleras y caer. Después de dicha calamidad empezó a presentar dolor en la región cervical y lumbar, en el codo izquierdo y en la mano derecha.

-Con ocasión de este padecimiento, Martha Cecilia Estupiñán Mesa debió iniciar varios tratamientos médicos y le fueron concedidas varias incapacidades médicas después del accidente de trabajo: 05/08/13 al 07/08/13, 22/10/13 al 23/10/13, 29/01/14 al 30/01/14 y 28/02/14 02/03/14.

Igualmente, el 30 de agosto de 2013, Suramericana, expidió en este caso una recomendación médico laboral.

-El 4 de febrero de 2014, la empresa demandada, le comunicó a la señora Mesa Estupiñán su decisión de no prorrogar el contrato de trabajo.

-Con fundamento en la narración expuesta en los antecedentes de esta providencia y las pruebas incorporadas al expediente, la Sala concluye que la desvinculación de Martha Cecilia Mesa Estupiñán, por parte de su empleador, desconoció los derechos fundamentales invocados, por las siguientes razones:

(i) Cuando la empresa Mazdel Plazas Rodríguez S en C, tomó la iniciativa de no prorrogar el contrato de trabajo suscrito con la demandante, esta se encontraba en condición de debilidad manifiesta por el menoscabo en sus condiciones de salud debido a los dolores en la región cervical y lumbar, en el codo izquierdo y en la mano derecha que le sobrevinieron después del accidente de trabajo.

(ii) La disminución de las condiciones de salud de la señora Mesa Estupiñán era de conocimiento de su empleador, si se tiene en cuenta que sus padecimientos se desarrollaron durante la vigencia del vínculo laboral y se acrecentaron después del accidente laboral, motivo por el cual le fueron concedidas varias incapacidades, luego de este siniestro.

(iii) En el expediente no se incorpora ninguna prueba que acredite que el empleador, no obstante conocer que la demandante presentaba afecciones, haya solicitado la autorización al Ministerio del Trabajo, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para dar por terminado el contrato de trabajo, desconociendo, como quedó plasmado en este proveído, que se trataba de un sujeto de especial protección constitucional, respecto de quien se predica la garantía de una estabilidad laboral reforzada.

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

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, revocará el fallo proferido, por el Juzgado Veintitrés Penal Municipal con Función de Control Garantías de Bogotá. En consecuencia, ordenará a la empresa Mazdel Plazas Rodríguez S en C, por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de los diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que dé cuenta de que Martha Cecilia Mesa Estupiñán es apta para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrarla, si ella está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando fue retirada, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud de la trabajadora, previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Así mismo, se ordenará a la empresa Mazdel Plazas Rodríguez S en C, que reconozca y pague a favor de Martha Cecilia Mesa Estupiñán, una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

12.9. Expediente T-4.424.571

Con las pruebas que reposan en el plenario, fue posible acreditar:

-Willians Zapata Meneses estuvo vinculado laboralmente con Prever S.A. desde el año 1993 hasta diciembre de 2013.

-En el año 2009, le fue diagnosticado al señor Zapata Meneses, leucemia mieloide crónica. Posteriormente, empezó a padecer: depresión, obesidad e insuficiencia venosa.

-A Willians Zapata Meneses, el 7 de septiembre de 2009 y el 26 de febrero de 2011, le fueron expedidas unas recomendaciones médico laborales.

La empresa le informó al trabajador, la forma como daría observancia a las recomendaciones laborales a través de los oficios de fecha: 18/01/10 10/03/11 y le planteó algunas inquietudes a la Nueva EPS en relación con el cumplimiento de estas, mediante comunicación de 25/02/10.

-Según el concepto de rehabilitación y pronóstico de la Nueva EPS de la enfermedad de Leucemia Mieloide que padece el señor Willians Zapata Meneses es regular.

-El 27 de diciembre de 2013, Willians Zapata Meneses, fue llamado a descargos porque no se presentó a trabajar durante los días 25 y 26 de diciembre.

Ese mismo día, la empresa demandada, le comunicó al señor Zapata Meneses su decisión de terminar el contrato de trabajo con justa causa por haber incurrido en una violación grave de sus obligaciones y prohibiciones, contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo.

-Con fundamento en la narración expuesta en los antecedentes de esta providencia y las pruebas incorporadas al expediente, la Sala concluye que la desvinculación de Willians Zapata Meneses, por parte de su empleador, desconoció sus derechos fundamentales invocados, por las siguientes razones:

(i) Cuando la empresa Prever S.A., tomó la iniciativa de despedir al demandante, este se encontraba en condición de debilidad manifiesta por el menoscabo en sus condiciones de salud debido a la leucemia mieloide que le fue diagnosticada y la depresión, obesidad e insuficiencia venosa que posteriormente afectaron aún más al trabajador.

(ii) La disminución de las condiciones de salud del señor Zapata Meneses era de conocimiento de su empleador, si se tiene en cuenta que sus padecimientos se desarrollaron durante la vigencia del vínculo laboral y que le fueron remitidas varias recomendaciones médico laborales en relación con dicho trabajador.

(iii) En el expediente no se incorpora ninguna prueba que acredite que el empleador, no obstante conocer que el demandante presentaba afecciones, haya solicitado la autorización al Ministerio del Trabajo, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para dar por terminado el contrato de trabajo, desconociendo, como quedó plasmado en este proveído, que se trataba de un sujeto de especial protección constitucional, respecto de quien se predica la garantía de una estabilidad laboral reforzada.

Para la Corte, en el presente caso, se presume que el contrato de trabajo del accionante fue finiquitado, en razón del deterioro de salud que padece, con lo que se vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Lo anterior, por cuanto la empresa Prever S.A. tenía conocimiento de los padecimientos del trabajador y no cumplió el procedimiento establecido en el inciso 1° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, según el cual ninguna persona en estado de debilidad manifiesta puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo.

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, revocará el fallo proferido, por el Juzgado Diecisiete Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Medellín. En consecuencia, ordenará a la empresa Prever S.A., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de los diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que de cuenta de que Willians Zapata es apto para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrarlo, si él está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Así mismo, se ordenará a la empresa Prever S.A., que reconozca y pague a favor de

Willians Zapata Meneses, una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

12.10. Expediente T-4.436.619

Con las pruebas relevantes aportadas al trámite de tutela, se comprueban los siguientes hechos:

10.2.1. Desde el 3 de abril de 2007, Jorge Armildo Melo Sánchez, laboró en la empresa Ancar S.A.S. como minero.

-El 1 de agosto de 2012 y el 3 de diciembre de 2013, el señor Melo Sánchez sufrió dos accidentes laborales. El primero, consistió en un golpe en una de sus rodillas y, el segundo, en un fuerte dolor de cintura.

-Por el último siniestro fue incapacitado, inicialmente, por tres días y, posteriormente, por el término de 7 días.

-El demandante, del 20 de diciembre de 2013 al 11 de enero de 2014, gozó de un periodo de vacaciones y, el 13 de enero de 2014, le fue concedido por el empleador, un permiso por el término de tres días.

-Los días 14, 16 y 18 de enero de 2014, el señor Melo Sánchez acudió, nuevamente, al hospital de Ubaté.

-Jorge Armildo Melo Sánchez, el 11 de febrero de 2014, se presentó a trabajar en la empresa demandada. En esa misma fecha, le fue informado, por escrito, la decisión de la empresa de dar por terminado su contrato de trabajo. Como el trabajador se rehusó a recibir, esta comunicación le fue enviada por correo.

-Con fundamento en la narración expuesta en los antecedentes de esta providencia y las pruebas incorporadas al expediente, la Sala concluye que la desvinculación de Jorge Armildo Melo Sánchez, por parte de su empleador, desconoció los derechos fundamentales invocados, por las siguientes razones:

(i) Cuando la empresa Ancar S.A.S, tomó la iniciativa de despedir al demandante, este se

encontraba en condición de debilidad manifiesta por el menoscabo en sus condiciones de salud debido a la afectación que padecía en la región lumbar, que se generó después del último siniestro laboral en el que se vio involucrado.

(ii) La disminución de las condiciones de salud del señor Melo Sánchez era de conocimiento de su empleador, si se tiene en cuenta que sus padecimientos se desarrollaron durante la vigencia del vínculo laboral y en vista de que le fueron concedidas después del accidente laboral, dos incapacidades. Ello ocurrió antes del periodo de vacaciones y de un permiso concedido por la empresa.

(iii) En el expediente no se incorpora ninguna prueba que acredite que el empleador, no obstante conocer que el demandante presentaba afecciones, haya solicitado la autorización al Ministerio del Trabajo, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para dar por terminado el contrato de trabajo, desconociendo, como quedó plasmado en este proveído, que se trataba de un sujeto de especial protección constitucional, respecto de quien se predica la garantía de una estabilidad laboral reforzada.

Para la Corte, en el presente caso, se presume que el contrato de trabajo del accionante fue finiquitado, en razón del deterioro de salud que padece, con lo que se vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Lo anterior, por cuanto la empresa Ancar S.A.S. tenía conocimiento de los padecimientos del trabajador y no cumplió el procedimiento establecido en el inciso 1° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, según el cual ninguna persona en estado de debilidad manifiesta puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo.

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, revocará el fallo proferido, por el Juzgado Civil Municipal de Ubaté. En consecuencia, ordenará a la empresa Ancar S.A.S, por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de los diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que dé cuenta de que Jorge Armildo Melo Sánchez es apto para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrarlo, si él está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se produjo su retiro, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma

modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de Trabajo.

V. DECISION

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

RESUELVE

PRIMERO.- LEVANTAR la suspensión de términos para fallar el presente asunto.

SEGUNDO.- CONFIRMAR el fallo del 24 de enero 2013, proferido por el Juzgado Único Penal del Circuito de Envigado, el cual confirmó, a su vez, el dictado por el Juzgado Tercero Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Envigado, el 28 de noviembre de 2012, en el trámite del proceso de tutela T-3.805.577.

TERCERO.- REVOCAR el fallo del 12 de marzo de 2013, proferido por el Juzgado Cuarenta Civil del Circuito de Bogotá, el cual revocó, a su vez, el dictado por el Juzgado Sesenta y Dos Civil Municipal de Bogotá, el 11 de febrero de 2011, en el trámite del proceso de tutela T-3.846.848. En su lugar, CONCEDER, por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada de Luz Marina Carlos Chaves y, en consecuencia, ORDENAR a la empresa Terminal de Transporte S.A., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de los diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que dé cuenta de que es apta para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar a Luz Marina Carlos Chaves, si ella está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud de la trabajadora, previa autorización del Ministerio de Trabajo.

CUARTO.- ORDENAR a la empresa Terminal de Transporte S.A., el reconocimiento y pago a favor de Luz Marina Carlos Chaves de una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

QUINTO.- ADVERTIR a Luz Marina Carlos Chaves que, si no lo ha hecho, acuda a la jurisdicción ordinaria laboral, por ser esta la competente para reclamar el reconocimiento y pago de los demás derechos laborales que le pudieran corresponder.

SEXTO.- CONFIRMAR el fallo del 28 de mayo de 2013, proferido por el Juzgado Penal del Circuito para Adolescentes con función de Conocimiento de Pasto, el cual confirmó, a su vez, el dictado por el Juzgado Primero Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías para Adolescentes de Pasto, el 17 de abril de 2013, en el trámite del proceso de tutela T-3.985.643.

SÉPTIMO.- CONFIRMAR el fallo del 25 de julio de 2013, proferido por el Juzgado Quinto Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Cali, el cual revocó, a su vez, el dictado por el Juzgado Veintidós Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Cali, el 11 de junio de 2013, en el trámite del proceso de tutela T-4.078.638.

OCTAVO.- REVOCAR el fallo del 9 de agosto de 2013, proferido por el Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Lérída (Tolima), en el trámite del proceso de tutela T-4.090.360. En su lugar, CONCEDER, por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada de Eduardo Enrique Coronado De la Rosa y, en consecuencia, ORDENAR a Agropecuaria La Soria S.A.S, por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de los diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que dé cuenta de que es apto para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar a Eduardo Enrique Coronado De la Rosa, si el está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de Trabajo.

NOVENO.- ORDENAR a Agropecuaria La Soria S.A.S, el reconocimiento y pago a favor de Eduardo Enrique Coronado De la Rosa, de una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

DÉCIMO.- ADVERTIR a Eduardo Enrique Coronado De la Rosa que, si no lo ha hecho, acuda a la jurisdicción ordinaria laboral, por ser esta la competente para reclamar el reconocimiento y pago de los demás derechos laborales que le pudieran corresponder.

DÉCIMO PRIMERO.- REVOCAR el fallo del 2 de julio de 2013, proferido por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, Sala de Decisión Penal, en el trámite del T-4.094.737. En su lugar, CONCEDER, por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la igualdad real y efectiva en su condición de discapacitado de Jeider José Sarabia Angarita y, en consecuencia, ORDENAR al Tribunal Médico Laboral de las Fuerza Militares de Colombia, que dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de esta providencia, practique un examen sicofísico al demandante Jeider José Sarabia Angarita, a efectos de establecer, objetivamente la actividad en la que se puede desarrollar, explicando la razón de ser de la conclusión a la que llegue. Dictamen que deberá remitir al órgano competente para que este decida dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes sobre la reincorporación de Jeider José Sarabia Angarita al Ejército Nacional, en una labor en la que su discapacidad no afecte el servicio, de acuerdo a su grado de escolaridad, habilidades, destrezas y, de ser necesario, se haga la capacitación que al efecto se requiera.

DÉCIMO SEGUNDO.- REVOCAR el fallo del 2 de septiembre de 2013, proferido por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, Sala Laboral, el cual revocó, a su vez, el dictado por el Juzgado Treinta y Dos Laboral Adjunto del Circuito de Bogotá, el 19 de julio de 2013, en el trámite del proceso de tutela T-4.107.022. En su lugar, CONCEDER, por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada de Lina Patricia Barrera Medrano y, en consecuencia, ORDENAR al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de los diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que dé cuenta de que es apta para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a

cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar a Lina Patricia Barrera Medrano, si ella está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la modalidad por medio la cual se designa a los empleados públicos en provisionalidad. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de Trabajo.

DÉCIMO TERCERO.- ORDENAR al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, el reconocimiento y pago a favor de Lina Patricia Barrera Medrano de una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

DÉCIMO CUARTO.- ADVERTIR a Lina Patricia Barrera Medrano que, si no lo ha hecho, acuda a la jurisdicción de lo contencioso administrativa, por ser esta la competente para reclamar el reconocimiento y pago de los demás derechos laborales que le pudieran corresponder.

DÉCIMO QUINTO.- REVOCAR el fallo de 21 de mayo de 2014, proferido por el Juzgado Veintitrés Penal Municipal con Función de Control Garantías de Bogotá, en el trámite del proceso T-4.423.336. En su lugar, CONCEDER, por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada de Martha Cecilia Mesa Estupiñán y, en consecuencia, ORDENAR a la empresa Mazdel Plazas Rodríguez S en C, por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que dé cuenta de que es apta para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar a Martha Cecilia Mesa Estupiñán, si ella está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud de la trabajadora, previa autorización del Ministerio de Trabajo.

DÉCIMO SEXTO.- ORDENAR a la empresa Mazdel Plazas Rodríguez S en C, el reconocimiento y pago a favor de Martha Cecilia Mesa Estupiñán de una indemnización

equivalente a ciento ochenta días de salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

DÉCIMO SÉPTIMO.- ADVERTIR a Martha Cecilia Mesa Estupiñán que, si no lo ha hecho, acuda a la jurisdicción ordinaria laboral, por ser esta la competente para reclamar el reconocimiento y pago de los demás derechos laborales que le pudieran corresponder.

DÉCIMO OCTAVO.- REVOCAR el fallo del 11 de abril de 2014, proferido por el Juzgado Diecisiete Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Medellín, el cual, confirmó, a su vez, el dictado por el Juzgado Cuarenta y Dos Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Medellín, el 7 de marzo de 2014, en el trámite del proceso de tutela T-4.424.571. En su lugar, CONCEDER por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, ORDENAR a la empresa Prever S.A., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de los diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que dé cuenta de que Williams Zapata Meneses es apto para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrarlo y, si él está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de Trabajo.

DÉCIMO NOVENO.- Así mismo, se ordenará a la empresa Prever S.A., que reconozca y pague a favor de Williams Zapata Meneses, una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

VIGÉSIMO.- ADVERTIR a Williams Zapata Meneses que, si no lo ha hecho, acuda a la jurisdicción ordinaria laboral, por ser esta la competente para reclamar el reconocimiento y pago de los demás derechos laborales que le pudieran corresponder.

VIGÉSIMO PRIMERO.- REVOCAR el fallo del 14 de marzo de 2014, proferido por Juzgado Civil Municipal de Ubaté, en el trámite del proceso (T- 4.436.619). En su lugar, CONCEDER, por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos

fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada de Jorge Armildo Melo Sánchez y, en

consecuencia, ORDENAR a la empresa Ancar S.A.S por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de los diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que dé cuenta de que es apto para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar a Jorge Armildo Melo Sánchez, si él está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de Trabajo.

VIGÉSIMO TERCERO.- ADVERTIR a Jorge Armildo Melo que, si no lo ha hecho, acuda a la jurisdicción ordinaria laboral, por ser esta la competente para reclamar el reconocimiento y pago de los demás derechos laborales que le pudieran corresponder.

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

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

GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO

Magistrado

GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO

Magistrada

JORGE IVÁN PALACIO PALACIO

Magistrado

Con aclaración de voto

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

ACLARACIÓN DE VOTO DEL MAGISTRADO

JORGE IVÁN PALACIO PALACIO

A LA SENTENCIA T-765/15

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Vulneración al dar por terminada relación laboral sin autorización de la autoridad laboral (Aclaración de voto)

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL POR RAZONES DE SALUD-Una de las consecuencias del despido sin autorización es que el empleador debe pagar al trabajador reintegrado los salarios y prestaciones dejados de percibir (Aclaración de voto)

El reintegro de los trabajadores surge como consecuencia de que la terminación sin autorización carece de efectos jurídicos y, por tanto, la relación laboral no tuvo una terminación real. Bajo esta premisa, los accionados estarían obligados a pagarle a los trabajadores los salarios y prestaciones dejados de percibir desde el momento de su desvinculación presunta así como a realizar los aportes correspondientes al Sistema de Seguridad Social Integral.

Referencia: Expedientes T-3.805.577, T-3.846.848, T-3.985.643, T-4.078.638, T-4.090.360, T-4.094.737, T-4.107.022, T-4.423.336, T-4.424.571 y T-4.436.619.

Accionantes: María Mercedes Castrillón Rúa, Luz Marina Carlos Chávez, Jorge Darwin Izquierdo Gómez, Robert Camelo Castro, Eduardo Enrique Coronado De la Rosa, Jeider José Sarabia Angarita, Lina Patricia Barrera Medrano, Martha Cecilia Mesa Estupiñán, Williams Zapata Meneses y Jorge Armildo Meló Sánchez.

Accionados: Grandes Superficies de Colombia S.A., Terminal de Transporte S.A., Dicoingeniería Ltda., Occing Ingeniería de Occidente S.A.S., Agropecuaria La Soria S.A.S.,

Tribunal Médico Laboral de Revisión Militar, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Mazdel Plazas Rodríguez S en C, Prever S.A. y Anear S.A.S.

Magistrado Ponente:

GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO.

Con el respeto acostumbrado por las decisiones que toma esta Corporación, me permito hacer explícitas las consideraciones que me llevaron a aclarar el voto en la sentencia T-765 de 2015.

Los accionantes fueron desvinculados de sus actividades laborales cuando se encontraban en condiciones desfavorables de salud sin que para tal efecto mediase autorización por parte del Ministerio del Trabajo. A criterio de la Sala, estas situaciones significaron una vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada en las diferentes modalidades de contratación que fueron objeto de revisión, por lo que se ordenó el reintegro de los actores junto con el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Comparto la decisión de reintegrar a los trabajadores teniendo en cuenta que de acuerdo a lo resuelto en la sentencia C-531 de 2000 y la jurisprudencia posterior en la materia, las terminaciones laborales de personas con afectaciones en su estado de salud carecen de todo efecto jurídico cuando ocurren sin que exista autorización previa del Ministerio del Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido.

No obstante, bajo el entendido de que las terminaciones llevadas a cabo sin la respectiva autorización no son válidas, lo propio es que cuando haya lugar al reintegro esta orden deba ir acompañada del pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir, así como de los aportes a seguridad social, entre el momento de la desvinculación ilegal y el retorno efectivo del trabajador.

Si bien la sentencia concede la pretensión principal de los actores en cuanto deja sin efectos las terminaciones de los contratos de trabajo, esta protección no tiene en cuenta que una de las consecuencias del despido sin autorización es que el empleador debe pagar al trabajador reintegrado los salarios y prestaciones dejados de percibir. Esta posición ha

sido acogida por la Corte en su jurisprudencia reciente[75], donde se ha establecido que cuando el juez constitucional tenga conocimiento de un caso de estas características debe ordenar, además del reintegro del trabajador, el pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y los salarios y prestaciones dejados de percibir[76], junto con los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, esto último, como consecuencia de la ineficacia del acto que puso fin a la terminación de la relación laboral.

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

En efecto, el reintegro de los trabajadores surge como consecuencia de que la terminación sin autorización carece de efectos jurídicos y, por tanto, la relación laboral no tuvo una terminación real. Bajo esta premisa, los accionados estarían obligados a pagarle a los trabajadores los salarios y prestaciones dejados de percibir desde el momento de su desvinculación presunta así como a realizar los aportes correspondientes al Sistema de Seguridad Social Integral.

Por lo anterior, si bien comparto en términos generales el sentido de la ponencia, considero que su parte resolutive, al ordenar el reintegro y la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, omitiendo el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, supone que los accionantes deban reclamar estos derechos ante la jurisdicción laboral lo cual es, a mi criterio, una carga innecesaria toda vez que de los hechos sometidos a consideración de la Sala de Revisión puede extraerse claramente que los actores están legitimados para recibir los pagos aludidos.

Fecha ut supra,

JORGE IVAN PALACIO PALACIO

Magistrado

[1] En el expediente consta que Eduardo Enrique Coronado De la Rosa fue atendido con ocasión de sus quebrantos de salud en el hospital Reina Sofía de España E.S.E., Prosalud Ltda, C.F. IPS Lérica, CF Central Especialistas de Ibagué y CF Torre de Especialistas Autospita Nortey asistió a citas médicas con los especialistas Renso Gustavo Zona Campos, Carlos A. Mora y Juan Camilo Guevara R.

[2] En el plenario obran las siguientes incapacidades: del 12-04-12 al 16-04-12, del 17-05-12 al 28-05-12, del 29-5-12 al 07-06-12, al 29-08-12 al 31-08-12, del 07-06-13 al 21-06-13 y del 22-06-13 al 06-07-13.

[3] La recomendación laboral fue expedida el 29 de junio de 2012.

[4] La acción de tutela fue repartida inicialmente al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, Sala Civil Familia, quien mediante proveído del 21 de mayo de 2013, se declaró incompetente para conocer del caso, en atención a que el demandante reside en el municipio de Ciénaga (Magdalena) y el accionado “posee su dependencia en Bogotá D.C.”

Estimó que el competente para conocer el asunto, es el Tribunal Superior del Distrito Judicial del Magdalena y en consecuencia, ordenó el envío del expediente al citado cuerpo colegiado.

[5] En la historia clínica de la paciente en la Clínica Palermo, institución a la que fue remitida, después del accidente de trabajo, acaecido el 26 de julio de 2013, se lee, en el apartado titulado Enfermedad General: “REFIERE QUE HOY A LAS 11:00 AM MIENTRAS SE ENCONTRABA EN SU PUESTO DE TRABAJO PRESENTÓ UNA CAÍDA DESDE LAS ESCALERAS CON TRAUMATISMO CONTUNDENTE EN LA REGIÓN OCCIPITAL CON PÉRDIDA DE LA CONCIENCIA DE TIEMPO NO DETERMINADO, CONTUSIÓN DE LA MANO IZQUIERDA, CODO IZQUIERDO, RODILLA IZQUIERDA, MANO DERECHA, CADERA DERECHA, REGIÓN LUMBAR, ES TRAÍDA EN AMBULANCIA CON COLLAR ORTOPÉDICO Y EN TABLA RÍGIDA.”

[6] Artículo 10. Legitimidad e interés. La acción de tutela podrá ser ejercida, en todo momento y lugar, por cualquiera persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, quien actuará por sí misma o a través de representante. Los poderes se presumirán auténticos.

También se pueden agenciar derechos ajenos cuando el titular de los mismos no esté en condiciones de promover su propia defensa. Cuando tal circunstancia ocurra, deberá manifestarse en la solicitud.

También podrán ejercerla el Defensor del Pueblo y los personeros municipales.

[7][7] Ver, Sentencia T-016 de 2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

[8] Véanse, sentencias T-044 de 1996 y T-202 de 2008, entre otras.

[9] T-044 de 1996

[10] M.P. Mauricio González Cuervo.

[11] Artículo 21 del Decreto 1796 de 2000 “Por el cual se regula la evaluación de la capacidad psicofísica y de la disminución de la capacidad laboral, y aspectos sobre incapacidades, indemnizaciones, pensión por invalidez e informes administrativos por lesiones, de los miembros de la Fuerza Pública, Alumnos de las Escuelas de Formación y sus equivalentes en la Policía Nacional, personal civil al servicio del Ministerio de Defensa Nacional y de las Fuerzas Militares y personal no uniformado de la Policía Nacional vinculado con anterioridad a la vigencia de la Ley 100 de 1993”

[12] Las demandas de tutela fueron presentadas después del hecho presuntamente vulnerador en los siguientes periodos de tiempo: T-3.805.577 (7 meses), T-3.985.643 (4 meses), T-4.078.638 (1 mes), T-4.090.360 (8 días), T-4.094.737 (8 meses), T-4.107.022 (3 días), T-4.423.336 (3 meses), T-4.424.571 (2 meses) y T-4.436.619 (19 días).

[13] Véase, Sentencia T-554 del 19 de agosto de 2009. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[14] Véanse, entre otras, las sentencias T-198 del 16 de marzo de 2006. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra y T-1038 del 4 de diciembre de 2007. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

[15] Véase, Sentencia T-576 del 14 de octubre de 1998. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[16] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[17] Véase, Sentencia T-871 del 21 de julio de 2005. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

[18] Véase, Sentencia T-1167 del 17 de noviembre de 2005. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

[19] Ibídem.

[20] Véase, Sentencia T-337 del 14 de Mayo de 2009. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[21] M.P. Álvaro Tafur Galvis.

[22] Véase, Sentencia T-129 del 24 de febrero de 2009. M.P. Humberto Antonio Sierra.

[23] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

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

[25] M.P. Rodrigo Escobar Gil.

[26] “El artículo 5 de la Ley 361 de 1997 ‘Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones’, establece que para hacerse acreedores a la protección legal especial que consagra, es necesaria la previa calificación médica que acredite la discapacidad. Dice: ‘Las personas con limitación deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado. Para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar la existencia de la respectiva limitación en el carné de afiliado, para lo cual solicitarán en el formulario de afiliación la información respectiva y la verificarán a través de diagnóstico médico en caso de que dicha limitación no sea evidente.’

[27] “El artículo 13 de la Constitución establece: ‘El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.’

[28] “En efecto, en Sentencia SU-480 del 25 de septiembre de 1997 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), esta Corporación manifestó que: ‘La realización del servicio público de la Seguridad Social (art. 48) tiene como sustento un sistema normativo integrado no solamente por los artículos de la Constitución sino también por el conjunto de reglas en cuanto no sean contrarias a la Carta. Todas esas normas contribuyen a la realización del derecho prestacional como status activo del Estado. Es decir, el derecho abstracto se concreta con reglas y con procedimientos prácticos que lo tornan efectivo. Lo anterior significa que si se parte de la base de que la seguridad social se ubica dentro de los principios constitucionales de la igualdad material y el Estado social de derecho, se entiende que las reglas expresadas en leyes, decretos, resoluciones y acuerdos no están para restringir el derecho (salvo que limitaciones legales no afecten el núcleo esencial del derecho), sino para el desarrollo normativo orientado hacia la optimización del mismo, a fin de que esos derechos constitucionales sean eficientes en gran medida. Es por ello que, para dar la orden con la cual finaliza toda acción de tutela que tenga que ver con la salud es indispensable tener en cuenta esas reglas normativas que el legislador desarrolló en la Ley 100/93, libro II y en los decretos, resoluciones y acuerdos pertinentes. Lo importante es visualizar que la unidad de los principios y las reglas globalizan e informan el sistema y esto debe ser tenido en cuenta por el juez de tutela’.

[29] “Recuérdese que los trabajadores forman parte de una empresa, la cual se encuentra sujeta a la dirección, manejo y coordinación del correspondiente empresario (artículo 25 del C.Co). Por ello, en estos casos, debe apelarse a la adopción de medidas de protección que no limiten irrazonable o desproporcionadamente los derechos a la libertad de empresa y a la libertad de establecimiento.”

[30] Véase, Sentencia T-504 del 16 de mayo de 2008. M.P. Rodrigo Escobar Gil.

[31] T-1040 del 27 de septiembre de 2001. M.P. Rodrigo Escobar Gil.

[32] M.P. Rodrigo Escobar Gil.

[33] Ibídem.

[34] Véase, Sentencia T-198 del 16 de marzo de 2006. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[35] M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

[36] M.P. Juan Carlos Henao Pérez.

[37] “Artículo 3°. El presente Código regula las relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares”.

[38] “La doctrina y la jurisprudencia del derecho laboral han designado con el nombre de *in dubio pro operario* al principio que prescribe que ante diversas interpretaciones posibles de una misma norma, se debe preferir aquella que más favorable resulte a los intereses del trabajador.”

[39] “La expedición de la Ley 361 de 1997, según se lee en la exposición de motivos que acompañó el proyecto de ley que le dio origen, fue resultado del propósito de los legisladores colombianos de establecer mecanismos obligatorios que garantizaran la incorporación social de las personas con limitaciones, en el ámbito educativo, del trabajo, de las comunicaciones, del transporte y de los distintos lugares en donde actúan como parte del conglomerado social. C-531 de 2000.”

[40] Mediante esta ley se aprobó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 13 de diciembre de 2006.

[41] M.P. Rodrigo Uprimny Yepes.

[42] M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

[44] En la sentencia C-381 de 2005 se puso de relieve que ‘para el caso de la Policía Nacional es el legislador el facultado para determinar su régimen prestacional especial (arts. 150, numeral 19, literal e) y 218) [...]. La Corte ha manifestado que el legislador, dentro de su amplio margen de libertad configurativa, ‘puede diseñar regímenes especiales para determinado grupo de trabajadores, siempre que los mismos no resulten discriminatorios. En dichos regímenes especiales, pueden estar incluidos beneficios no contemplados en el régimen general, bajo la condición de que la consagración de tales beneficios persiga la defensa de bienes o derechos constitucionalmente protegidos, como

los derechos adquiridos, y de que con ella no se perpetúe un tratamiento inequitativo y menos favorable para un grupo determinado de trabajadores.

‘Respecto al régimen prestacional de las fuerzas armadas y de la Policía Nacional, la jurisprudencia ha sostenido de manera reiterada que es diferente al aplicable a la generalidad de las personas en razón justamente a la naturaleza de los servicios prestados y a la finalidad establecida por la Constitución para la fuerza pública’.

[45] M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

[46] M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

[47] M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[48] M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

[49] M.P. Mauricio González Cuervo.

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

[51] M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

[52] Sentencia T-956 de 2011, M. P. Jorge Iván Palacio Palacio.

[53] Ibídem.

[54] Sentencia C-980 de 2010, M. P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

[55] Ver Sentencia T-386 de 2006. M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

[56] Ver Sentencia T-546 de 2000. M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

[57] M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[58] Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Rad. No. 38381, Acta No. 21, M.P. Rigoberto Echeverri Bueno ,18 de junio de 2014.

[59]Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 62.A. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo (por parte del empleador): (...) 9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador; 10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

[60] M.P. Carlos Gaviria Díaz.

[61] M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[62] M.P.Vladimiro Naranjo Mesa.

[63] M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

[64] M.P. Antonio Barrera Carbonell.

[65] Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sección Primera, Rad. No. 6.283, Acta No. 6, M.P. Dr. Jorge Iván Palacio Palacio, 4 de marzo de 1994.

[66] Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Rad. No. 29332, Acta No. 75, M.P. Dr. Gustavo José Gnecco Mendoza, 14 de diciembre de 2007.

[67] Sentencias T-294/96, T-446/01, T-732/01, T-364/02 y T-797/02.

[68] “ARTICULO 7o. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

(...)

6o) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 a 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

(...)”

[69] Folio 54 del cuaderno principal.

[70] Folio 53 del cuaderno principal.

[71] Folio 150-151 del cuaderno principal.

[72] Ver folio 38 del cuaderno principal.

[73] Folio 12 del cuaderno principal.

[74] Folios 12 a 66 del cuaderno principal.

[75] Sentencias T-098 de 2015, T-594 de 2015, T-405 de 2015 y T-217 de 2014, entre otros.

[76] A manera de ejemplo, en la sentencia T-098 de 2015 se dispuso “ORDENAR al señor EDUARDO LARA, identificado con cédula de ciudadanía número 17.546.214 de Tame, empleador del señor ARQUIMEDES FONCA ALVARADO, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del fallo efectúe su reintegro en el cargo que venía desempeñando o en uno de igual o superior rango y el pago de los salarios y de los aportes al Sistema General de Seguridad Social que se hayan causado desde el momento en que ocurrió el despido hasta que se configure el reintegro, además de la sanción establecida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, correspondiente a 180 días de salario, lo anterior con atención a la liquidación que realice el Juez de primera instancia”. (Negrillas fuera del texto). En el mismo sentido se fallan las sentencias reseñadas en la nota anterior.