Sentencia T-968/07

DERECHO A LA CONTINUIDAD EN EL SERVICIO DE SALUD-Criterios jurisprudenciales que obligan a las entidades promotoras y prestadoras de salud a garantizar este derecho

DERECHO A LA SALUD-Continuidad del tratamiento médico por la ARS hasta que se determine cuál entidad debe asumirlo

DERECHO A LA IGUALDAD-Trato discriminatorio por despedir a un trabajador motivado por su estado de salud

DESPIDO DE DISCAPACITADO-Discriminación

ACCION DE TUTELA PARA ORDENAR REINTEGRO DE TRABAJADOR-Prueba de la conexidad entre la debilidad manifiesta y la desvinculación

No basta la constatación de la discapacidad para que proceda la acción de tutela como medio para ordenar el reintegro del trabajador, sino que se requiere: "(…) probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho."

ACCION DE TUTELA-Reintegro de trabajador a la empresa de acuerdo a sus condiciones de salud y reanudación del tratamiento médico por la ARS

Referencia: expediente T-1697992

Acción de tutela instaurada por Over Walter Macias Álvarez contra Distribuidora Miramar SA y ARP Compañía de Seguros Bolívar SA.

Dr. MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA

Bogotá, D.C., dieciséis (16) de noviembre de dos mil siete (2007)

La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados, Manuel José Cepeda Espinosa, Jaime Córdoba Triviño y Rodrigo Escobar Gil, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

en el proceso de revisión del fallo proferido, en primera instancia, por el Juzgado Décimo Quinto Penal Municipal de Medellín el veintiocho (28) de junio de dos mil siete (2007), dentro de la acción de tutela instaurada por Over Walter Macias Álvarez contra Distribuidora Miramar SA y ARP Compañía de Seguros Bolívar SA.

El expediente de la referencia fue escogido para revisión por medio del auto de septiembre siete (7) de dos mil siete (2007) proferido por la Sala de Selección Número Nueve.

Teniendo en cuenta que el problema jurídico que suscita la presente acción de tutela ya ha sido objeto de otros pronunciamientos por parte de esta Corporación, la Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional decide reiterar lo dispuesto por la jurisprudencia para este

tipo de casos. Por tal razón, de acuerdo con sus atribuciones constitucionales y legales, la presente sentencia será motivada brevemente.1

1. Over Walter Macías Álvarez interpuso acción de tutela contra la Distribuidora Kiramar SA y la ARP Compañía de Seguros Bolívar SA, por considerar que dichas entidades vulneraron sus derechos a la vida digna, la dignidad humana, el trabajo, el mínimo vital, la salud y la seguridad social. Relata que trabajó en Distribuidora Kiramar SA como auxiliar de logística con un salario básico de $559.125, desde el 13 de enero de 2006. El 30 de enero de 2007 sufrió un accidente de trabajo cuando recogía una carreta del piso y sintió un fuerte dolor en la columna. La empresa reportó el accidente a la ARP2 y se inició el respectivo tratamiento, sin que hubiera mejorías sustanciales, resultando incapacitado en cuatro oportunidades.3

El 21 de marzo de 2007, el médico tratante indicó en un concepto dirigido a la ARP, que Over Walter Macías Álvarez presentaba: "(…) Desgarro lumbar izquiero irradiado a región inguinal y cara interna del muslo interno (...)", adicionalmente ordenó: "(…) reintegro al trabajo. Por continuar con dolor, considero pertinente reubicarlo en un puesto que no exija mucho esfuerzo".4 Esta recomendación no fue tenida en cuenta por el empleador y por el contrario sus jefes "(…) lo amedrentaban diciéndole que no se hiciera incapacitar mas (…)", por lo que continuó desempeñado las mismas funciones a pesar del dolor que le producían. Las 10 sesiones de fisioterapia que realizó según la prescripción médica tampoco generaron una mejoría.5

El 18 de abril de 2007 recibió una comunicación de Distribuidora Kiramar SA en la que se deba por terminado el contrato de trabajo a partir del 19 de abril de 20076, en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, sin justificar el despido y sin tener en cuenta que continuaba en tratamiento. Considera que el comportamiento de la empresa vulnera sus derechos fundamentales porque la decisión adoptada se fundó en la incapacidad generada por el accidente de trabajo y porque no se tuvo en cuenta que "(…) se encontraba con limitaciones físicas a raíz del accidente e trabajo, y que su tratamiento no había llegado a su final"

Finalmente, solicita que se tutelen sus derechos fundamentales y se ordene el reintegro a la empresa accionada a un cargo que se compadezca con su estado de salud y que sea ingresado nuevamente al sistema de salud. En defecto de lo anterior, solicita que se ordene la cancelación de la indemnización equivalente a una incapacidad de 180 días de que trata el artículo 36 de la Ley 361 de 1997. También solicita que se sancione a la Distribuidora Kiramar SA, por despedirlo sin el cumplimiento del debido proceso. En cuanto a la ARP, solicita que se le ordene continuar con el tratamiento hasta que exista una recuperación total o hasta determinar la existencia de una pérdida en la capacidad laboral. En el evento en que la ARP considere que no es competencia suya la continuación del tratamiento, se ordene que aporte un concepto médico completo que permita la valoración por un perito.

2. El proceso correspondió en primera instancia al Juzgado Decimoquinto Penal Municipal de Medellín. Ante este despacho intervino mediante escrito la ARP de la Compañía de Seguros Bolívar SA para manifestar, entre otros, que: "(...) esta ARP con la comunicación DBRP-11560-2007 que anexa el actor a su demanda, dio a conocer al accionante y el empleador Distribuidora Miramar SA la existencia de enfermedades no ocasionadas por el

accidente presentado, las cuales deberán ser de manejo a través de la EPS entidad que tiene el deber legal de garantizar las prestaciones tanto médico asistenciales como económicas por subsidio por incapacidad temporal, teniendo en cuenta que no éstas médicamente (sic) no son consecuencia del accidente que sufrió el actor y que adicionalmente no existe un pronunciamiento definitivo que establezca su origen profesional".

Así mismo, Distribuidora Miramar SA intervino respondiendo a los cargos del accionante en los siguientes términos: "(…) como se desprende de la comunicación fechada en abril 23 de 2007 y recibida por la empresa en abril 25 de 2007, es decir 8 días después de finalizada la relación laboral, la empresa desconocía totalmente el concepto médico que hablaba de una lumbagia en estudio y recomendaba un posible reintegro laboral.(…)". Mas adelante agrega: "Es cierto lo del despido, pero ello obedeció a las facultades conferidas por la ley al empleador y reconoció la respectiva indemnización. Para la época del despido el accionante no se encontraba incapacitado. Además como se le pagó la indemnización por el despido no se requería justificar el mismo.". Y reitera: "(…). Resulta temeraria la afirmación que hace la parte accionante a través de su apoderada en la cual indica que la misma obedeció a las condiciones físicas el señor MACIAS ALVAREZ, lo cual reitero es falso. Además de acuerdo con el concepto de la ARP de la COMPAÑÍA DE SEGUROS BOLIVAR mediante carta dirigida a la empresa manifiesta que la enfermedad que padecía el trabajador era de carácter degenerativo, es decir, con el transcurso del tiempo dicha enfermedad se iba degenerando día a día (sic). De acuerdo a ello (sic) la misma no tenía nada que ver con el presunto accidente de trabajo".

Finalmente, el veintiocho (28) de junio de dos mil siete (2007) el juez profirió sentencia de primera instancia denegando el amparo solicitado. Ese despacho consideró que "El despido del señor Macias Álvarez, aunque no obedeció a una justa causa, comporta una actuación legítima del empleador, más si se tiene en cuenta que se ajustó a los parámetros legales, toda vez que le fue cancelada al trabajador la indemnización correspondiente (…)". Adicionalmente, en cuanto a la posible estabilidad reforzada por discapacidad señala: "Pero será acaso el accionante Over Walter Macías Álvarez, un limitado físico o minusválido que demande especial protección laboral, en los términos establecidos por la Ley 631 de 1997? ‖ Esta judicatura no encuentra en el plexo probatorio, nada que así lo indique. Pues que tener padecimientos (sic), o quebrantos de salud, per se no indican que el paciente sea un limitado físico. (…) Quiere lo anterior significar que no existen elementos objetivos que permitan a esta judicatura predicar que el señor Over Walter Macías Álvarez es un discapacitado. No ha sido reconocido por personal especializado como tal."

Para terminar indica: "Corresponde al interesado que pretenda discutir el origen de su enfermedad, procurar el concepto de la Junta de Calificación de Invalidez e iniciar los trámites correspondientes. Y no es la acción de tutela, sino la acción laboral ordinaria, el escenario para discutir los derechos laborales derivados del acaecimiento de las contingencias amparadas por el Sistema General de Seguridad Social en Salud". La decisión no fue impugnada.

3. La jurisprudencia de esta Corporación ha señalado, en reiteradas oportunidades, que el tratamiento de una enfermedad, en cuanto es un servicio de salud, debe prestarse de manera continua.8 Si bien la obligación de garantizar la continuidad en el servicio de salud se

ha desarrollado ampliamente en la jurisprudencia constitucional en relación con las Entidades Promotoras de Salud, es claro que esta se extiende a las Administradoras de Riesgos profesionales y a cualquier entidad pública o privada que preste servicios de salud.9

4. En el presente caso se tiene que el accionante sufrió un accidente de trabajo el 30 de enero, a partir del cual se le diagnosticó lumbalgia aguda. Recibió tratamiento para esta patología sin que hubiera mejoría por lo que se continuó la indagación médica que determinó la existencia de una enfermedad degenerativa discal L4-L5 (Osteocondrosis) con prominencia discal, artrosis facetaria y osteofitosis en el mismo nivel. Desde el momento en que se reportó el accidente de trabajo la ARP asumió el tratamiento del mismo, hasta el 16 de mayo, fecha en la que envió una carta al empleador del accionante informando que la compañía: "(…) reconoce como de origen profesional el diagnóstico de Lumbagia aguda, como consecuencia del accidente de trabajo, ya resuelto según evaluación médica por la especialidad de Ortopedia del 14 de mayo, y objeta el diagnóstico de "Enfermedad degenerativa discal L4-L5 (Osteocondrosis) con prominencia discal, artrosis facetaria y osteofitosis en el mismo nivel" ya que de acuerdo con el concepto del ortopedista, estos diagnósticos no son secuelas del evento laboral ocurrido el 30 de enero de 2007. ‖ De esta manera, teniendo en cuenta la integralidad del Sistema General de Seguridad Social, se recomienda continuar la reclamación del mismo ante la Entidad Promotora de Salud para la cual el trabajador se encuentre afiliado."

Un mes antes de que la ARP informara que no iba a continuar con la prestación de los servicios médicos, el accionante había sido despedido, mediante una comunicación enviada por Distribuidora Miramar SA el 18 de abril de 2007. Así, cuando la ARP le comunicó al accionante que no iba a continuar con el tratamiento de la enfermedad, faltaban dos (2) días para que se venciera el período de protección laboral de treinta (30) días previsto en el artículo 75 del Decreto 806 de 1998,10 por lo que resultaba imposible que acudiera a dicha entidad solicitando la atención médica que requería.

La desprotección de la salud del accionante en esta oportunidad, se debe a que la ARP inició un tratamiento para una enfermedad y que el mismo no ha sido concluido. Actualmente tampoco se encuentra afiliado a ninguna EPS que eventualmente pudiera asumir dicho tratamiento. Si bien es cierto que existen unas reglas que definen el procedimiento que se debe agotar para establecer el origen de una enfermedad y quién debe efectuar el tratamiento mientras este se agota dicho procedimiento,11 es claro que en el presente caso aún no hay certeza sobre el origen de la enfermedad ya que, como afirma la ARP en su escrito de intervención: "(…) no existe un pronunciamiento definitivo que establezca que es de origen profesional". Por estas razones, en aras de proteger el derecho a la salud del accionante, la Corte ordenará que se continúe con el tratamiento de la enfermedad, por lo menos hasta que se determine qué entidad está obligada a asumir el tratamiento, y efectivamente lo asuma.12

En cuanto al contenido del tratamiento y la finalización del mismo, sólo podrán ser determinados por el médico tratante del accionante.

5. Por otra parte, en el régimen laboral Colombiano la estabilidad laboral es relativa y es constitucional la terminación unilateral del contrato sin justa causa con indemnización13.Sin

embargo, entre los límites a esta facultad del empleador para despedir a los trabajadores sin justa causa, se ha determinado que las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta gozan de la estabilidad laboral reforzada14. Esta regla, según la Corte Constitucional, se justifica en que: "(…) se discrimina a un trabajador cuando el despido estuvo motivado en su estado de salud siempre que este no resulte claramente incompatible con las funciones que puedan serle asignadas por el empleador15. En efecto, como lo ha reconocido la Corte terminar unilateralmente la relación laboral en razón a una limitación física del trabajador, constituye una discriminación, puesto que: "a las personas en estado de debilidad física manifiesta no se les puede tratar de igual manera que aquellas sanas"16."17

Con todo, no basta la constatación de la discapacidad para que proceda la acción de tutela como medio para ordenar el reintegro del trabajador, sino que se requiere: "(…) probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho."18

6. En el expediente existen varias pruebas de que el vínculo laboral del tutelante fue terminado de manera unilateral e injustificada por parte del empleador, en razón de sus condiciones físicas: (i) el contrato fue terminado menos de un mes después de que fuera levantada la incapacidad,19 sin que el accionante hubiera tenido otros problemas en la empresa o hubiera incurrido en incumplimientos del contrato; (ii) la empresa no ha señalado que el cargo que desempeñaba el accionante fuera suprimido; (iii) el accionante había trabajado en la empresa desde enero de 2004 sin que hubiera tenido ningún tipo de inconvenientes con su empleador; (iv) aún cuando el médico tratante del accionante recomendó desde el 21 de marzo "reubicarlo en un puesto que no haga mucho esfuerzo", no se le cambiaron las funciones y debió continuar haciendo el mismo trabajo.

El empleador tenía conocimiento que Over Walter Macias Álvarez se encontraba en situación de discapacidad temporal, ya que existía una disminución funcional de la capacidad física en términos generales y para desarrollar sus actividades laborales ya que: (i) el accionante había sido incapacitado en varias oportunidades20 y, (ii) aún cuando se ordenó el reintegro a al trabajo se advirtió que debía ser reubicado y se ordenó continuar con las terapias; (iii) los exámenes médicos demostraban que la enfermedad padecida por el actor era seria y reducía su capacidad funcional.21

Incluso en estas condiciones, el empleador hubiera podido despedirlo pero con permiso previo de la oficina del trabajo.22

7. En el presente caso el despido del trabajador es aún más grave porque trajo como consecuencia su desprotección en materia de salud, lo que le ha reducido sus posibilidades de recuperación, teniendo en cuenta que se trata de una discapacidad transitoria que se encontraba en pleno tratamiento.

Con base en todo lo anterior, además de ordenar a ARP Compañía de Seguros Bolívar SA la continuación del tratamiento de Over Walter Macias Álvarez según las determinaciones del médico tratante, se ordenará al empleador, Distribuidora Miramar SA, su reintegro. Para despedir al trabajador esta situación deberá haber sido superada o deberá solicitarse el respectivo permiso a la oficina del trabajo.

RESUELVE

Primero.- Revocar la sentencia proferida por el Juzgado Décimo Quinto Penal Municipal de Medellín y en su lugar conceder la tutela del derecho fundamental a la salud y al trabajo de Over Walter Macias Álvarez.

Segundo.- Ordenar a ARP Compañía de Seguros Bolívar SA, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, en caso de que aún no lo haya hecho, reanude el tratamiento que venía suministrando a Over Walter Macias Álvarez, según las indicaciones del médico tratante, de acuerdo con lo señalado en la parte motiva de esta providencia.

Tercero.- Ordenar a Distribuidora Miramar SA que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, en caso de que aún no lo haya hecho, reintegre a Over Walter Macias Álvarez a un cargo que pueda desempeñar de acuerdo con su condición de salud actual. En ningún caso Over Walter Macias Álvarez podrá ser sujeto a tratamientos discriminatorios o degradantes por parte de sus superiores.

Cuarto.- Para garantizar la efectividad de la acción de tutela, el Juzgado Décimo Quinto Penal Municipal de Medellín notificará esta sentencia dentro del término de cinco días después de haber recibido la comunicación, de conformidad con el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Quinto.- Líbrese por Secretaría General la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

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

MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA

Magistrado

JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO

Magistrado

RODRIGO ESCOBAR GIL

Magistrado

AUSENTE EN COMISION

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MENDEZ

Secretaria General

1 Con base en lo dispuesto por el Decreto 2591 de 1991 (artículo 35), la Corte Constitucional

ha señalado que las decisiones de revisión que se limiten a reiterar la jurisprudencia pueden "ser brevemente justificadas". Así lo ha hecho en varias ocasiones, entre ellas, por ejemplo, en las sentencias T-549 de 1995 (MP Jorge Arango Mejía), T-396 de 1999 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz), T-054 de 2002 (MP Manuel José Cepeda Espinosa), T-392 de 2004 (MP Jaime Araujo Rentería), T-325 de 2007 (MP Rodrigo Escobar Gil) y T-390 de 2007 (MP Manuel José Cepeda Espinosa).

2 Se aporta copia del reporte, folio 17.

3 Entre el 30 de enero y el 3 de febrero de 2007 cuando sufrió el accidente. Posteriormente fue incapacitado entre el 6 y el 20 de febrero, el 21 y el de febrero y el 6 de marzo, finalmente, entre el 7 de febrero y el 20 de marzo.

4 Aporta copia del dictamen médico, folio 22.

5 Aporta copia de los reportes médicos, folios 18 y 19.

6 Aporta copia de la comunicación, folio 45.

7 Aporta copia de la comunicación, folios 46 a 48.

8 Los criterios que informan el deber de las Entidades Promotoras de Salud de prestar los servicios de salud de manera ininterrumpida fueron definidos en la sentencia T-1198 de 2003 (MP Eduardo Montealegre Lynett): "… (i) las prestaciones en salud, como servicio público esencial, deben ofrecerse de manera eficaz, regular, continua y de calidad, (ii) las entidades que tienen a su cargo la prestación de este servicio deben abstenerse de realizar actuaciones y de omitir las obligaciones que supongan la interrupción injustificada de los tratamientos, (iii) los conflictos contractuales o administrativos que se susciten con otras entidades o al interior de la empresa, no constituyen justa causa para impedir el acceso de sus afiliados a la continuidad y finalización óptima de los procedimientos ya iniciados". Esta regla ha sido reiterada, entre otras, en las siguientes sentencias: T-261 de 2007 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra), T-148 de 2007 (Humberto Antonio Sierra Porto), T-850 de 2006 (MP Rodrigo Escobar Gil) T-064 de 2006 (MP Clara Inés Vargas Hernández), T- 922 de 2005 (MP Manuel José Cepeda Espinosa).

9 Sentencia T-721 de 2005 (MP Humberto Antonio Sierra Porto), en la cual se justificó la aplicación del principio de continuidad en el servicio así: "(…) resulta evidente que las Administradoras de Riesgos Profesionales, al igual que las Entidades Promotoras de Salud, no pueden suspender abruptamente la prestación de sus servicios, ya sea por mora del empleador o por negligencia administrativa, pues, de conformidad con la jurisprudencia antes referida, esto conlleva una grave afectación de los derechos fundamentales de los afiliados, quienes, amparados en el principio de la buena fe, tienen la convicción de encontrarse protegidos por los servicios del sistema de seguridad social integral. Además, por cuanto en caso de conflicto entre el empleador y la entidad prestadora de los servicios, o en caso de conflicto entre la E.P.S. y la A.R.P. no es, de ninguna manera, el paciente quien tiene el deber de soportar las consecuencias negativas para su salud y su dignidad humana."

10 “Artículo 75. Del periodo de protección laboral. Una vez suspendido el pago de la cotización como consecuencia de la finalización de la relación laboral o de la pérdida de la capacidad de pago del trabajador independiente, el trabajador y su núcleo familiar gozarán de los beneficios del plan obligatorio de salud hasta por treinta (30) días más contados a partir de la fecha de la desafiliación, siempre y cuando haya estado afiliado al sistema como mínimo los doce meses anteriores.

Parágrafo. Cuando el usuario lleve cinco (5) años o más de afiliación continua a una misma Entidad Promotora de Salud tendrá derecho a un período de protección laboral de tres (3) meses, contados a partir de la fecha de su desafiliación.”

11 Ley 100 de 1993, artículo 250 y Decreto 2463 de 2001, artículo 6°.

12 En la sentencia T-064 de 2006 (MP Clara Inés Vargas Hernández) se señaló en cuanto al alcance de la obligación de continuar la prestación de los servicios de salud iniciados con anterioridad a la terminación del contrato de trabajo: “El Estado la obligación constitucional de prestar el servicio de salud a toda la población, bien sea de manera directa o a través de las entidades pertenecientes al sistema, tratándose de pacientes que estaban afiliados a una EPS por la relación laboral y venían recibiendo de ésta un servicio de salud específico del cual depende su vida o su integridad, pero que han sido desvinculados laboralmente, estas entidades deberán continuar la prestación del servicio de salud necesario, en forma oportuna e integral, dirigido a alcanzar la mejoría o alivio de sus padecimientos, hasta tanto la entidad obligada a continuar con la atención, efectivamente asuma su obligación.”

13 Artículo 28 de la Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 64 del Condigo Sustantivo del trabajo, en que se establecen las reglas para la indemnización cuando se termina el contrato de trabajo sin justa causa.

14 En la sentencia C-531 de 2000 (MP Álvaro Tafur Galvis) en la cual se declaró la constitucionalidad de la exigencia de permiso del Oficina del Trabajo para despedir trabajadores discapacitados.

15 En sentencia T-632/04 la Corte consideró que se había desconocido la especial protección de que goza el trabajador que padece una enfermedad profesional que era conocida por el empleador al momento del despido. En el mismo sentido, en sentencia T-530/05, la Corte reiteró que se viola la protección a la estabilidad laboral reforzada, cuando se despide a un trabajador en razón a la condición de debilidad manifiesta en que se encuentra por su estado de salud. Por el contrario, en sentencia T-689/04 la Corte señaló que el empleador, una vez conocido la enfermedad de la trabajadora, adoptó una posición de garante al brindar una discriminación positiva, dado que durante 6 años se le redistribuyeron funciones y se le proporcionaron facilidades respecto de su lugar de trabajo y su uniforme. En este caso la Corte concluyó que no existió nexo causal entre la enfermedad de la trabajadora y su despido, sino que este último estuvo motivado exclusivamente por un proceso de reestructuración de la empresa que impedía la reubicación de la trabajadora.

16 Sentencia T-943/99 en la que la Corte indicó que: “la empresa (…) dio a la actora un tratamiento discriminatorio, porque la trató como si fuera un empleado sano, al que basta indemnizar en los términos del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, para dejar

cesante de manera unilateral, cuando esa firma sabía, por las incapacidades que el Instituto de Seguros Sociales le había otorgado a la actora, que ésta se encontraba disminuida físicamente, y merecía un trato diferente al que exige la ley para una persona en buenas condiciones de salud. De esa manera, la dejó expuesta a perder la atención médica que precisa, pues dejó de darle el trato que, de acuerdo con el artículo 13 de la Carta Política, debe otorgarse al que está en condiciones de debilidad manifiesta; al omitir considerar la situación de invalidez de su trabajadora, para dar por terminada la relación laboral de la manera más gravosa para la empleada, también vulneró la entidad empleadora el derecho de la accionante a un trabajo en condiciones dignas y justas y, en consecuencia, los argumentos que adujo no son de recibo."

17 Sentencia T-002 de 2006 (MP Jaime Córdoba Triviño).

18 Sentencia T-519 de 2003 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra). Reiterada recientemente en: T.-853 de 2006 (MP Álvaro Tafur Galvis); T-687 de 2006 (MP Álvaro Tafur Galvis) y T-656 de 2006 (MP Jaime Araujo Rentería).

19 La incapacidad fue levantada el 21 de marzo de 2007 (folio 43) y el contrato de trabajo fue terminado el 18 de abril de 2007 (folio 45).

20 Entre el 30 de enero y el 3 de febrero de 2007 cuando sufrió el accidente. Posteriormente fue incapacitado entre el 6 y el 20 de febrero, el 21 y el de febrero y el 6 de marzo, finalmente, entre el 7 de febrero y el 20 de marzo.

21 Los exámenes médicos demostraban la presencia de una enfermedad degenerativa sería en la columna: folios 37 a 39.

22 Artículo 26 de la Ley 361 de 1997.