

SEÑORES
JUZGADO PENAL DEL CIRCUITO DE BELLO (REPARTO)
E.S.D.

ASUNTO: **ACCIÓN DE TUTELA.**
ACCIONANTE: **VÍCTOR AUGUSTO ARANGO RAMÍREZ**
ACCIONADA: **ALCALDÍA DE BELLO**

VÍCTOR AUGUSTO ARANGO RAMÍREZ, identificado con cedula de ciudadanía 98.649.025 de municipio de Bello, domiciliado en Bello, actuando en nombre propio, acudo ante usted Señor Juez con el fin de adelantar **ACCIÓN DE TUTELA** instituida en el Artículo 86 de la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991, buscando que se brinde la debida protección judicial de los derechos constitucionales como son el DERECHO A LA SALUD en conexidad con la VIDA, a la IGUALDAD, a la VIDA DIGNA, al TRABAJO y a la SEGURIDAD SOCIAL en general, acudo a ese Despacho para solicitar el amparo al derecho al trabajo, basándome en los siguientes:

HECHOS

1. En el año 2005 fui contratado por la Alcaldía de Bello para desempeñarme como contratista en la UNIDAD DE VÍCTIMAS como Profesional Universitario en la atención de población víctima de la violencia en Colombia.
2. Mi función era la de atender a la población víctima del desplazamiento para brindarles asesoría y procurar las ayudas ofrecidas por el Gobierno Nacional y la Alcaldía de Bello
3. El 14 de diciembre de 2014 fui nombrado en el mismo cargo en provisionalidad, desempeñándome como Profesional Universitario, Código y Grado 219-02.
4. Debido a la labor desempeñada comencé a sufrir un cuadro de estrés, porque todos los días me enteraba de las diferentes situaciones que sufrieron las víctimas del conflicto armado a nivel nacional. Además, porque el Municipio no tenía en sus manos la manera de solucionar los diferentes requerimientos de esta población, que había sido víctima del conflicto armado con familiares muertos, amenazas de muerte, desplazamiento y diversas violaciones de todos sus derechos, tanto familiares como personales.

5. Sumado a lo anterior, es importante dar a conocer que tanto yo como mi familia, fuimos víctimas de desplazamiento forzado del municipio de Argelia Antioquia en el año 2000, por lo que aparecemos como víctimas del conflicto armado desde el año 2002.
6. El 3 de noviembre de 2020 sufrí una emergencia hipertensiva - hemorragia intraparenquimatosa ganglio basal izquierda. HTA refractaria, lo que ocasionó una merma en mis funciones, sobre todo cognitivas y una incapacidad desde ese momento a la fecha actual, por lo que me encuentro en tratamiento y rehabilitación.
7. El 7 de abril de 2022 la Alcaldía de Bello expidió el oficio 1040.01, donde se informa la Notificación de Terminación del Nombramiento en Provisionalidad, lo que queda reflejado al tenor de lo dispuesto en el **ARTÍCULO SEXTO de Dicha resolución que dice : “Terminación de un empleo en provisionalidad dice que (...) el señor (a) VÍCTOR AUGUSTO ARANGO RAMÍREZ, C.C. Nro. 98.649.025, quien desempeña en provisionalidad el empleo de Profesional Universitario, Código 219, Grado 02, Nivel Profesional, de naturaleza de Carrera Administrativa, quedará retirada (sic) automáticamente del servicio (...)”, sin que hasta la fecha dicho oficio surta por parte del empleador el debido proceso de notificación al interesado que la ley ordena.** Cabe aclarar que el documento oficial en mención no fue notificado a ninguno de los medios de comunicación conocidos por el empleador correo electrónico o correo certificado. El día 15 de abril del 2022 me dirijo a retirar la nómina del banco como de costumbre y me doy cuenta que solo han consignado 7 días del salario que recibía. Debido a esto me acerqué a la oficina de recursos humanos a preguntar sobre el estado de mi nómina y fui informado de manera verbal que había sido retirado del cargo por lo que un funcionario me entrego copia del dicho documento.
8. Argumenta la entidad que dicha terminación se da por el *“concurso abierto de méritos para proveer definitivamente cincuenta y seis (56) empleos, pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la Alcaldía de Bello, convocatoria 998 – Territorial 2019”*.
9. Para tomar la decisión, no tuvo en cuenta la Alcaldía de Bello mi estado de salud ni mi condición de incapacitado por enfermedad que se presentó a causa de las labores que desempeñaba en mi puesto de trabajo, a sabiendas que llevo más de 571 días incapacitado, sin que se me defina mi situación, ya que a la fecha me encuentro aun en tratamiento en procura de mi rehabilitación o de un posible diagnóstico de invalidez.

10. El diagnóstico del Neurologo tratante es: *"Emergencia hipertensiva con órgano blanco cerebro / hemorragia intraparenquimatosa nucleobasal izquierda con secuelas cognitivas, dolor neuropático central (dejerine Roussy), síntomas afectivos. Desde entonces con marcada discapacidad en la vida diaria, tiene pendiente prueba neuropsicológica, además en controles por medicina del dolor con antineuropáticos (pregabalina 75mgx3, acetaminofén tramadolx3, queja dolor permanente en hemicuerpo izquierdo, alteración en la marcha, sin eventos paroxísticos. RXS, insomnio de conciliación crónico, síntomas ansioso depresivo"*.
11. En la actualidad, como fui retirado de mi cargo no recibo salario alguno ni me encuentro afiliado a la salud ni al fondo de pensiones, a pesar de mi condición de debilidad manifiesta en la que me encuentro por padecer una enfermedad que fue adquirida a razón de mis funciones laborales en la UNIDAD DE VÍCTIMAS de la ALCALDÍA DE BELLO.
12. Señor Juez, considero que mis derechos al trabajo, a la rehabilitación, a la vida digna, a la salud y a la seguridad social en general han sido conculcados por la Alcaldía de Bello, al quedar totalmente desprotegido por la seguridad social, sin que pueda seguir con mi tratamiento lo que pone en grave riesgo ante mi salud, mi rehabilitación y mi propia vida. más cuando estoy realizando todo el proceso médico para que se me defina mi estado de incapacidad permanente laboral.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Ha dicho la Corte Constitucional en la Sentencia T-305 de 2018:

"4. La protección constitucional a personas en condición de discapacidad o en situación de debilidad manifiesta en materia laboral. Reiteración de jurisprudencia

4.1. De conformidad con el artículo 13 de la Constitución le corresponde al Estado propiciar las condiciones para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo, especialmente para que las personas que de acuerdo a su condición económica, física o mental se encuentren en estado de debilidad manifiesta, tengan una especial protección.¹⁶²¹ Así mismo, el artículo 53 de la Carta Política establece una protección general de la estabilidad laboral de los trabajadores, reforzada cuando el trabajador es una persona que, por sus condiciones particulares, puede llegar a sufrir un grave detrimento a raíz de una desvinculación abusiva.¹⁶⁸¹ En ese sentido, la Corte desarrolló el concepto de igualdad en las relaciones laborales de la siguiente manera:

"(...) el llamado expreso de la norma superior a que las relaciones entre las personas se desarrollen bajo el principio de la solidaridad, debe extenderse a aquellas de carácter laboral. En ese sentido, las relaciones laborales deben respetar principios constitucionales que, como el de solidaridad, permiten a las partes reconocerse entre sí, como sujetos de derechos constitucionales

fundamentales, que quieren desarrollar su plan de vida en condiciones mínimas de dignidad, y que para hacerlo, requieren apoyo del Estado y de los demás particulares, especialmente, en aquellas situaciones en las que las desigualdad material, la debilidad física o mental, o la falta de oportunidades, les imponen obstáculos mayores en la consecución de sus metas.”^[69]

4.2. En esta misma línea, el artículo 54 ejusdem afirma que “...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”. Finalmente, el artículo 47 de la Carta establece el deber del Estado de adelantar “una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”.

4.3. Una lectura ordenada de las normas constitucionales citadas ha permitido que esta Corporación considere que la estabilidad laboral reforzada es la concreción del mandato contenido en los artículos de la Carta, para proteger a aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral –lo que incluye situaciones de contrato realidad- a gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición.

La figura de “estabilidad laboral reforzada” tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas;^[70] (ii) personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud;^[71] (iii) aforados sindicales;^[72] y (iv) madres cabeza de familia.^[73] En el caso de las personas con discapacidad, “es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.”^[74] Adicionalmente, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad.^[75] En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador.

4.4. El sustento normativo de esta protección especial se encuentra en los principios de Estado Social de Derecho,^[76] la igualdad material^[77] y la solidaridad social, consagrados en la Constitución Política. Estos mandatos de optimización resaltan la obligación constitucional del Estado de adoptar medidas de protección y garantía en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta. Por su parte, la Ley 361 de 1997, expedida con fundamento en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Constitución, persigue proteger los derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales de las “personas con limitación”^[78] y procurar su completa realización personal y total integración a la sociedad.

Posteriormente, a través de la Ley 1145 de 2007, por la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad, se busca “impulsar la formulación e implementación de la política pública en discapacidad, en forma coordinada entre las entidades públicas del orden nacional, regional y local, las organizaciones de personas con y en situación de discapacidad y la sociedad civil, con el fin de promocionar y garantizar sus derechos fundamentales, en el marco de los Derechos Humanos.” Igualmente mediante la Ley 1346 de 2009^[79] fue aprobada la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, cuyo propósito es “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”. El artículo 27 de la Convención señala una serie de medidas a adoptar por los Estados con el fin de salvaguardar y promover “el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo”.

Más adelante, con la expedición de la Ley 1618 de 2013,¹⁸⁰¹ el legislador buscó “garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009”.

4.5. Esta Corporación, señaló al respecto que “[q]uien contrata la prestación de un servicio personal –con o sin subordinación– debe tener presente que adquiere con la persona que se lo presta una relación relevante a la luz de la Constitución, pues adquiere el deber de actuar con solidaridad cuando las circunstancias se lo requieran, y sus relaciones deben entonces trascender el principio de utilidad que en general es válido observar en los actos contractuales que desarrolle, y en las relaciones patrimoniales de disposición de sus bienes económicos. Una persona en condiciones de salud que interfieran en el desempeño regular de sus funciones se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas, que le depare los bienes suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, con lo cual está en riesgo no solo su estabilidad y su dignidad, sino incluso su propia subsistencia, y su seguridad social”.¹⁸¹¹

4.6. Bajo ese contexto, la protección de la estabilidad laboral reforzada implica dentro del ámbito laboral las siguientes posiciones: (i) no ser despedido por razón de su situación de debilidad manifiesta; (ii) permanecer en el empleo, a menos que exista una causa de desvinculación no relacionada con la situación de discapacidad y (iii) que la autoridad competente autorice el despido, previa verificación de la causa que amerite la desvinculación. De lo contrario, el despido será ineficaz y el trabajador será a creador de la indemnización fijada por la ley, más el pago de los salarios dejados de devengar.¹⁸²¹

4.7. Así las cosas, existe desconocimiento de los fundamentos constitucionales y, especialmente, de los principios de igualdad y solidaridad cuando se evidencia un trato diferente o discriminatorio a las personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y a las calificadas como personas en situación de discapacidad, con independencia de la relación laboral acordada entre las partes”.¹⁸³¹

4. La protección constitucional a personas en condición de discapacidad o en situación de debilidad manifiesta en materia laboral. Reiteración de jurisprudencia 4.1. De conformidad con el artículo 13 de la Constitución le corresponde al Estado propiciar las condiciones para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo, especialmente para que las personas que de acuerdo a su condición económica, física o mental se encuentren en estado de debilidad manifiesta, tengan una especial protección.⁶⁷ Así mismo, el artículo 53 de la Carta Política establece una protección general de la estabilidad laboral de los trabajadores, reforzada cuando el trabajador es una persona que, por sus condiciones particulares, puede llegar a sufrir un grave detrimento a raíz de una desvinculación abusiva.⁶⁸ En ese sentido, la Corte desarrolló el concepto de igualdad en las relaciones laborales de la siguiente manera: “(...) el llamado expreso de la norma superior a que las relaciones entre las personas se desarrollen bajo el principio de la solidaridad, debe extenderse a aquellas de carácter laboral. En ese sentido, las relaciones laborales deben respetar principios 67 Protección que no solo ha sido por nuestra Carta Política sino también por distintos tratados internacionales suscritos por Colombia, como la Declaración de los derechos del deficiente mental aprobada por la ONU en 1971, la Declaración de los derechos de las personas con limitación, aprobada por la Resolución 3447 en 1975 de la ONU, la Resolución 48/96 del 20 de diciembre de 1993 de la Asamblea General de Naciones Unidas, sobre “Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad”, la

Recomendación 168 de la OIT, el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos de la UNESCO en 1981, la Declaración de las Naciones Unidas para las personas con limitación de 1983, entre otras. (Ver sentencia T-198 de 2006 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra). 68 Corte Constitucional. Sentencia T-613 de 2011 (MP Mauricio González Cuervo). 27 constitucionales que, como el de solidaridad, permiten a las partes reconocerse entre sí, como sujetos de derechos constitucionales fundamentales, que quieren desarrollar su plan de vida en condiciones mínimas de dignidad, y que para hacerlo, requieren apoyo del Estado y de los demás particulares, especialmente, en aquellas situaciones en las que las desigualdad material, la debilidad física o mental, o la falta de oportunidades, les imponen obstáculos mayores en la consecución de sus metas.” 69 4.2. En esta misma línea, el artículo 54 ejusdem afirma que “...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”. Finalmente, el artículo 47 de la Carta establece el deber del Estado de adelantar “una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”.

4.3. Una lectura ordenada de las normas constitucionales citadas ha permitido que esta Corporación considere que la estabilidad laboral reforzada es la concreción del mandato contenido en los artículos de la Carta, para proteger a aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral –lo que incluye situaciones de contrato realidad- a gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición. La figura de “estabilidad laboral reforzada” tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas; 70 (ii) personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; 71 (iii) aforados sindicales; 72 y (iv) madres cabeza de familia. 73 En el caso de las personas con discapacidad, “es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.” 74 69 Corte Constitucional. Sentencia T-217 de 2014 (MP María Victoria Calle Correa). 70 Ver entre otras, las sentencias T-141 de 1993 (MP. Vladimiro Naranjo Mesa); T-568 de 1996 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz); T-119 de 1997 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz); T-426 de 1998 (MP. Alejandro Martínez Caballero); T-961 de 2002 (MP. Eduardo Montealegre Lynett); T-291 de 2005 (MP. Manuel José Cepeda); T898A de 2006 (MP. Marco Gerardo Monroy); T-699 de 2010 (MP. Gabriel Eduardo Mendoza); T-1097 de 2012 (MP. Luis Ernesto Vargas Silva. AV. SV. Mauricio González Cuervo). 71 Ver entre otras las sentencias T-1040 de 2001 (MP. Rodrigo Escobar Gil); T-351 de 2003 (MP. Rodrigo Escobar Gil); T-198 de 2006 (MP. Marco Gerardo Monroy); T-962 de 2008 (MP. Jaime Araujo Rentería); T002 de 2011 (MP. Mauricio González Cuervo); T-901 de 2013 (MP. María Victoria Calle); T-141 de 2016 (MP. Alejandro Linares Cantillo). 72 Ver entre otras las Sentencias T-029 de 2004 (MP. Álvaro Tafur Galvis); T-323 de 2005 (MP. Humberto Sierra Porto); T-249 de 2008 (MP. Jaime Córdoba Triviño); T-043 de 2010 (MP. Nilson Pinilla Pinilla. AV. Humberto Sierra Porto); T-220 de 2012 (MP. Mauricio González Cuervo); T-123 de 2016 (MP. Luis Ernesto Vargas. SV. Luis Guillermo Guerrero). 73 Ver entre otras las sentencias T-792 de 2004 (MP Jaime Araujo Rentería); T-182 de 2005 (MP. Álvaro Tafur Galvis); T-593 de 2006 MP. Clara Inés Vargas); T-384 de 2007 (MP. Manuel José Cepeda); T-992 de 2012 (MP. María Victoria Calle); T-326 de 2014 (MP. María Victoria Calle). 74 Corte Constitucional. Sentencia T-002 de 2011 (MP Mauricio González Cuervo). 28 Adicionalmente, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad. 75 En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace

ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador. 4.4. El sustento normativo de esta protección especial se encuentra en los principios de Estado Social de Derecho,⁷⁶ la igualdad material⁷⁷ y la solidaridad social, consagrados en la Constitución Política. Estos mandatos de optimización resaltan la obligación constitucional del Estado de adoptar medidas de protección y garantía en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta. Por su parte, la Ley 361 de 1997, expedida con fundamento en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Constitución, persigue proteger los derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales de las “personas con limitación”⁷⁸ y procurar su completa realización personal y total integración a la sociedad. Posteriormente, a través de la Ley 1145 de 2007, por la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad, se busca “impulsar la formulación e implementación de la política pública en discapacidad, en forma coordinada”⁷⁵ Corte Constitucional. Sentencia T-1040 de 2001 (MP. Rodrigo Escobar Gil). En esta oportunidad la Corte indicó que esta protección implica “(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre y cuando que no se configura una causal objetiva que conlleve a la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador.” Esta posición ha sido reiterada en varias oportunidades, en las sentencias T-519 de 2003 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra), T-198 de 2006 (Marco Gerardo Monroy Cabra), T-361 de 2008 (MP Nilson Pinilla Pinilla), T-263 de 2009 (MP Luis Ernesto Vargas Silva), T-784 de 2009 (MP María Victoria Calle Correa), T-050 de 2011 (MP María Victoria Calle Correa) T-587 de 2012 (MP Adriana Guillén) y SU-049 de 2017 (MP. María Victoria Calle Correa. SPV Alejandro Linares Cantillo, Luis Guillermo Guerrero Pérez y Gloria Ortiz Delgado). 76 Constitución Política, artículo 1º: “Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”. 77 Constitución Política. Artículo 13. (...) “[Inciso 2º] El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. [Inciso 3º] 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”. 78 Hoy en día, a raíz de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de Personas con Discapacidad ratificada por Colombia, se propende por la implementación del modelo social de discapacidad, según el cual las personas sufren de limitaciones para desarrollarse plenamente como miembros de la sociedad a raíz de los límites que les impone su entorno, lo que tiene como consecuencia que dejen de considerarse dichas limitaciones como inherentes a la persona. Al respecto ver las sentencias C-458 de 2015 MP Gloria Ortiz Delgado (SV. Luis Guillermo Guerrero y Gabriel Eduardo Mendoza) y C-659 de 2016 (MP Aquiles Arrieta Gómez). 29 entre las entidades públicas del orden nacional, regional y local, las organizaciones de personas con y en situación de discapacidad y la sociedad civil, con el fin de promocionar y garantizar sus derechos fundamentales, en el marco de los Derechos Humanos.” Igualmente, mediante la Ley 1346 de 2009⁷⁹ fue aprobada la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, cuyo propósito es “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”. El artículo 27 de la Convención señala una serie de medidas a adoptar por los Estados con el fin de salvaguardar y promover “el ejercicio del derecho al trabajo,

incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo". Más adelante, con la expedición de la Ley 1618 de 2013,⁸⁰ el legislador buscó "garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009". 4.5. Esta Corporación, señaló al respecto que "[q]uien contrata la prestación de un servicio personal—con o sin subordinación— debe tener presente que adquiere con la persona que se lo presta una relación relevante a la luz de la Constitución, pues adquiere el deber de actuar con solidaridad cuando las circunstancias se lo requieran, y sus relaciones deben entonces trascender el principio de utilidad que en general es válido observar en los actos contractuales que desarrolle, y en las relaciones patrimoniales de disposición de sus bienes económicos. Una persona en condiciones de salud que interfirieran en el desempeño regular de sus funciones se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas, que le depare los bienes suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, con lo cual está en riesgo no solo su estabilidad y su dignidad, sino incluso su propia subsistencia, y su seguridad social".⁸¹ 4.6. Bajo ese contexto, la protección de la estabilidad laboral reforzada implica dentro del ámbito laboral las siguientes posiciones: (i) no ser despedido por razón de su situación de debilidad manifiesta; (ii) permanecer en el empleo, a menos que exista una causa de desvinculación no relacionada con la situación de discapacidad y (iii) que la autoridad competente autorice el ⁷⁹ Declarada exequible mediante la Sentencia C-293 de 2010 (MP. Nilson Pinilla Pinilla). ⁸⁰ Ley Estatutaria "Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad". ⁸¹ Corte Constitucional. Sentencia SU-049 de 2017 (MP. María Victoria Calle Correa. SPV Alejandro Linares Cantillo, Luis Guillermo Guerrero Pérez y Gloria Ortiz Delgado). ³⁰ despido, previa verificación de la causa que amerite la desvinculación. De lo contrario, el despido será ineficaz y el trabajador será acreedor de la indemnización fijada por la ley, más el pago de los salarios dejados de devengar.⁸² 4.7. Así las cosas, existe desconocimiento de los fundamentos constitucionales y, especialmente, de los principios de igualdad y solidaridad cuando se evidencia un trato diferente o discriminatorio a las personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y a las calificadas como personas en situación de discapacidad, con independencia de la relación laboral acordada entre las partes.⁸³ 5. La estabilidad ocupacional reforzada de las personas en condición de discapacidad en contratos de prestación de servicios. Reiteración de jurisprudencia 5.1. En complemento de lo anterior, la jurisprudencia constitucional relacionada con la estabilidad reforzada, desde sus inicios⁸⁴ ha fijado las reglas para que esta protección proceda. La Sentencia T-077 de 2014⁸⁵ recogió estos parámetros señalando que: ⁸² Corte Constitucional. Sentencia T-520 de 2017 (MP. Alejandro Linares Cantillo). ⁸³ Tal como se reconoció en la Sentencia T-040 de 2016, algunos magistrados han disentido de esta doctrina reiterada por la mayoría de las Salas de Revisión de la Corte Constitucional, por considerar que "es diferente la protección brindada a las personas discapacitadas -que se entienden calificadas-, a la protección otorgada a las personas en situación de debilidad manifiesta, quienes si bien no han sido calificadas ven disminuido su estado de salud. De esta manera, (i) la estabilidad reforzada del primer grupo se otorga en aplicación de la Ley 361 de 1997 y por tanto, ante el despido de una persona calificada como discapacitada sin la autorización de la autoridad laboral competente, procede el pago de la indemnización prevista en la Ley y el reintegro correspondiente. (ii) Respecto del segundo grupo, su protección no se desprende de la ley sino directamente de la Constitución, por ello, al comprobarse el despido de una persona en

debilidad manifiesta no es procedente el pago de una indemnización sino simplemente el reintegro, teniendo en cuenta que la sanción se genera por la presunción contenida en la ley". Esta discusión fue zanjada en la sentencia SU-049 de 2017 (MP: María Victoria Calle Correa, SPV Alejandro Linares Cantillo, Luis Guillermo Guerrero Pérez y Gloria Ortiz Delgado) en la que se concluyó que "5.14. Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo. De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes. || 5.15. Esta protección, por lo demás, no aplica únicamente a las relaciones laborales de carácter dependiente, sino que se extiende a los contratos de prestación de servicios independientes propiamente dichos. (...)". 84 Ver las sentencias T-427 de 1992 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz); T-441 de 1993 (MP José Gregorio Hernández Galindo); T-576 de 1998 (MP Alejandro Martínez Caballero) y T-826 de 1999 (MP José Gregorio Hernández) entre otras. 85 Corte Constitucional. Sentencia T-077 de 2014 (MP Mauricio González Cuervo). En esta oportunidad, la Sala de Revisión reiteró la Sentencia T-519 de 2003 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra) en la cual se fijó el alcance de esta protección. 31 "(i) La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección⁸⁶, atendiendo las circunstancias particulares del caso. (ii) El concepto de "estabilidad laboral reforzada" se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas discapacitadas u otras personas en estado de debilidad manifiesta. (iii) Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral⁸⁷." 88 (Resaltado fuera de texto) 5.2. En la Sentencia T-040 de 2016⁸⁹ conoció el caso de una persona en situación de discapacidad⁹⁰ vinculada a una entidad pública a través de varios contratos de prestación de servicios a quien no le renovaron el último de ellos. En este caso, la Sala de Revisión decidió analizar si en el caso concreto el contrato de prestación de servicios ocultaba un verdadero contrato laboral, de manera que probada la discriminación se ordenaría el reintegro y el pago de la indemnización contenida en la ley. Además, señaló que aún si no se configuraba un contrato de trabajo, se evaluaría la existencia de discriminación y como consecuencia las órdenes estarían dirigidas a buscar el cese de la vulneración de derechos constitucionales de manera inmediata, lo que no implicaría reintegro y pago de salarios pues esta orden es propia del 86 Corte Constitucional. Sentencia T-576 de 1998 (MP Alejandro Martínez Caballero). 87 Corte Constitucional. Sentencia T-826 de 1999 (MP José

Gregorio Hernández). 88 Corte Constitucional. Sentencia T-077 de 2014 (MP Mauricio González Cuervo). 89 Corte Constitucional. Sentencia T-040 de 2016 (MP Alejandro Linares Cantillo. SV Gloria Ortiz) 90 Manifestó el actor que a los 9 años de edad fue diagnosticado con fibrosis quística, enfermedad que según él es “crónica letal y de evolución progresiva hacia el deterioro, de carácter irreversible, sin posibilidad actual de rehabilitación, sin cura conocida y de pronóstico reservado.” Ver hecho 2.1. de la Sentencia T-040 de 2016 (MP Alejandro Linares Cantillo. SV Gloria Ortiz). 32 contrato de trabajo. 91 La Corte, pese a no contar con los elementos suficientes para declarar la existencia de un contrato realidad, consideró que, en efecto, la entidad accionada desconoció el derecho fundamental a la estabilidad reforzada en el empleo del accionante, al no probar la existencia de una causal objetiva que justificara la no prórroga del contrato y en consecuencia, ordenó la suscripción de uno nuevo con el accionante.

5.3. Ahora bien, en sentencia T-521 de 2016⁹² se precisaron las reglas jurisprudenciales construidas por esta Corporación a lo largo de los años y relacionadas con la efectividad de la garantía de estabilidad laboral reforzada con independencia de la vinculación laboral y la presunción de discriminación en la terminación de la relación laboral, en el siguiente sentido:

(i) En primer lugar, en dicha sentencia se señala que existe el derecho a la estabilidad laboral reforzada “siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales”. Luego de analizar varias providencias⁹³ en las que los accionantes, personas incapacitadas o en situación de discapacidad o problema de salud que disminuía su posibilidad física de trabajar, alegaban haber sido despedidos sin autorización del inspector de trabajo, la Corte consideró que “con independencia de la denominación, si el trabajador se encuentra en un periodo de incapacidad transitoria o permanente, sufre de una discapacidad o en razón de sus condiciones de salud se encuentra un estado de debilidad manifiesta, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada”. 91 Al respecto, en la sentencia T-040 de 2016 (MP Alejandro Linares Cantillo. SV Gloria Ortiz) manifestó la Sala de Revisión que la estabilidad reforzada ha sido aplicada a contratos de prestación de servicios por varias vías: || “- La primera, señala que la estabilidad laboral reforzada para personas en situación de debilidad manifiesta por su estado de salud aplica a todas las alternativas productivas, incluyendo al contrato de prestación de servicios. Por lo tanto, no es necesario declarar un contrato realidad y con solo demostrarse la discriminación, se debe ordenar reintegro y pago de indemnización. || - La segunda, considera necesario declarar la configuración de un contrato realidad para luego sí aplicar las reglas de protección reforzada. Probada la existencia del contrato laboral y la discriminación, se debe ordenar reintegro y pago de indemnización. En estricto sentido no es un caso de contrato de prestación de servicios. || - La tercera, indica que se debe estudiar la configuración de un contrato realidad, sin embargo, si no existen elementos probatorios que permitan verificar su configuración, también se debe evaluar la discriminación. || En este evento, la relevancia del vínculo se circunscribe a las órdenes que el juez de tutela debe proferir ante la actuación discriminatoria del empleador o del contratista. De esta manera, si se demuestra que el contrato de prestación de servicios oculta un verdadero contrato laboral, y probada la discriminación, las ordenes serán el reintegro y el pago de la indemnización contenida en la ley (vía 2). Contrario sensu, si no se configura un contrato de trabajo, pero se prueba la discriminación, la órdenes estarán dirigidas a buscar que cese la vulneración de derechos constitucionales de manera inmediata, lo que no implica reintegro y pago de salarios pues esta orden es propia del contrato de trabajo. || La Sala acoge la tercera posición por considerar que es la que más se ajusta al mandato constitucional de protección de las personas en situación de debilidad manifiesta. Así, primero analizará las pruebas obrantes en el expediente para determinar si el contrato realidad encubría una verdadera relación la boral, para luego aplicar las reglas correspondientes.” 92 Corte Constitucional. Sentencia T-521 de

2016 (MP. Alejandro Linares Cantillo. AV. Gabriel Eduardo Mendoza y Gloria Stella Ortiz). 93 En este caso, se citan las sentencias T-461 de 2015 (MP. Myriam Ávila Roldán), T-674 de 2014 (MP. Jorge Iván Palacio Palacio), T-878 de 2014 (MP. Jorge Iván Palacio Palacio) y T-440 A de 2012 (MP. Humberto Sierra Porto). 33 (ii) En segundo lugar, se entiende activada esta garantía de estabilidad laboral reforzada una vez el empleador conoce de las afecciones de salud del trabajador retirado. 94 (iii) En tercer lugar la estabilidad laboral reforzada se aplica "frente a cualquier modalidad de contrato y con independencia del origen de la enfermedad, discapacidad o estado de debilidad manifiesta del accionante". 95 5.4. Finalmente, en sentencia de unificación SU-049 de 2017, esta Corporación reconoció la existencia de derechos a una protección especial de quienes se encontraran en circunstancia de debilidad manifiesta, en las relaciones de prestación de servicios independientes, así como a un trabajo en condiciones dignas y justas. Igualmente, señaló que no desaparecían los deberes tanto del Estado como de la sociedad de adelantar una política de integración social a favor de este grupo de la población, en virtud del principio de solidaridad social. En estos escenarios, la jurisprudencia ha optado por hablar del derecho fundamental a la "estabilidad ocupacional reforzada, por ser una denominación más amplia y comprehensiva. 96" 97 y no "de un principio de 94 Al respecto, se hace referencia a la sentencia T-420 de 2015 (MP. Myriam Ávila Roldán) en la cual se estableció como un presupuesto necesario para la protección de la estabilidad laboral reforzada, la exigencia de que el empleador conociera de los padecimientos de salud sufridos por el trabajador. Para la Corte "(...) la garantía del derecho a la estabilidad laboral de un trabajador que presenta alguna limitación física, sensorial o psíquica implica la constatación de los siguientes presupuestos: (i) que el trabajador presente una limitación física, sensorial o psíquica (ii) que el empleador tenga conocimiento de aquella situación (iii) que el despido se produzca sin autorización del Ministerio del Trabajo" Sin embargo, en la sentencia T-029 de 2016 (MP. Alberto Rojas Ríos) se declaró que de manera excepcional y sólo cuando las circunstancias del caso lo ameriten, el juez de tutela puede ordenar el reintegro así el empleador no tuviera conocimiento de la situación de salud del trabajador, pero no con el fin de evitar una discriminación, sino para garantizar la continuidad en el tratamiento de salud y la eficacia del principio de solidaridad. En su momento se indicó que: "En vista de ello, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de que son titulares los trabajadores que se hallen en estas condiciones, apareja para los empleadores el deber insoslayable de actuar con solidaridad, como se indicó en precedencia al abordar la protección que les asiste a las mujeres embarazadas, pese al desconocimiento del estado de gravidez por parte patrono". 95 Aunque en principio los casos analizados se circunscribían a eventos en los cuales mediaba un contrato de trabajo (ver entre otras, las sentencias T-1040 de 2001 (MP Rodrigo Escobar Gil); T-519 de 2003 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra); T-198 de 2006 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra) y T-1038 de 2007 (MP Humberto Sierra Porto), la jurisprudencia de esta Corporación ha aplicado esta protección a todas las relaciones que tienen derechos laborales constitucionales inmersos, entre ellas, el contrato de prestación de servicios. Sin embargo, esta aplicación no era uniforme, toda vez que en algunas providencias las Salas de Revisión consideraron declarar la existencia de un contrato realidad antes de otorgar la protección constitucional y en otras, este análisis no fue necesario para conceder el amparo. (Ver entre otras, las sentencias T-490 de 2010 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. SPV. Luis Ernesto Vargas), T-292 de 2011 (MP Luis Ernesto Vargas Silva. SPV Mauricio González), T-988 de 2012 (MP María Victoria Calle Correa), T761A de 2013 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub), T-144 de 2014 (MP Alberto Rojas Ríos), T-040 de 2016 (MP Alejandro Linares Cantillo. SV Gloria Ortiz)). 96 "Sentencia T-881 de 2012. En esa oportunidad, la Sala Primera de Revisión debía resolver el caso de una persona que fue desvinculada mientras se encontraba en condiciones de debilidad manifiesta, en el contexto de un "contrato de aprendizaje". En vista

de que este último tenía características legales y contractuales que permitían diferenciarlo, conforme a la jurisprudencia constitucional, del contrato laboral en sentido estricto, la Corte señaló que en vez de hablar de derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada se haría “referencia al derecho a la estabilidad ocupacional reforzada”. En ese caso concedió la tutela de este derecho.” 34 estabilidad laboral reforzada, que remite nominalmente por regla a las relaciones de trabajo dependiente”. 98 De manera que esta protección se aplica a quienes estén en condiciones de debilidad manifiesta, incluso si no cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral. 5.5. De conformidad con el anterior recuento jurisprudencial, es evidente que la Corte ha acudido a varias fórmulas para resolver los casos que envuelven una estabilidad laboral reforzada y que el tipo de vinculación no ha sido un obstáculo para conceder dicha protección, aceptando que la misma procede en contratos de prestación de servicios independientes. 6. Análisis de los casos concretos 6.1. Expediente T-6.576.336 6.1.1. En esta oportunidad, el señor Uriel Alfonso Roa Osorio, persona en situación de discapacidad y pensionado por invalidez, acudió a la acción de tutela con el fin de lograr la protección de su derecho constitucional al trabajo en conexidad con la vida, seguridad social, dignidad, igualdad, inclusión social y mínimo vital, que estima vulnerados por el Servicio Nacional de Aprendizaje – en adelante Sena – como consecuencia de la no renovación de su contrato de prestación de servicios como tutor virtual Luego de hacer un resumen de sus gastos y de manifestar que el valor de la mesada pensional que recibe no es suficiente para cubrirlos, solicitó que se ordene a la entidad accionada la reincorporación a través de nombramiento provisional para que se garanticen todos los derechos laborales de los que debe gozar una persona con discapacidad y de los que gozan los funcionario de carrera administrativa, y de esta manera mitigar en el accionante su estado debilidad manifiesta ya que demuestra idoneidad, compromiso, responsabilidad y preparación profesional. 6.1.2. Al responder la demanda, el Director Regional de la entidad resaltó que desde el contrato inicial ha sido evidente su condición de discapacidad y que si bien se celebraron varios contratos de prestación de servicios “nunca ha habido una relación laboral como pretende audazmente dilucidar el accionante”. Además, señaló que la entidad cumple a cabalidad con la cuota de inclusión de personas en situación de discapacidad, que la no renovación del contrato del actor “no obedece a una exclusión, sino a una condición administrativa, ya que en dicho contrato se pactó un término de finalización y por ende no hay lugar a una exclusión o despido y no es exclusión por su condición física como pretende hacer creer el accionante, ya que el SENA 97 Corte Constitucional. Sentencia SU-049 de 2017 (MP. María Victoria Calle Correa. SPV Alejandro Linares Cantillo, Luis Guillermo Guerrero Pérez y Gloria Ortiz Delgado). 98 Ibidem. 35 tiene en su equipo de contratistas varios discapacitados (sic) y el hecho de no contar con los servicios de uno, no lo hace excluyente”. 6.1.3. En este caso concreto, siguiendo los parámetros fijados en la sentencia de unificación SU-040 de 2018 debe decirse que la estabilidad laboral reforzada se dirige a proteger a aquellas personas en situación de discapacidad, cuya relación laboral finaliza como consecuencia de esa condición, es decir, por un criterio discriminatorio. Sin embargo, en aquellas vinculaciones que se surten en el marco de una política pública de inclusión social y en consecuencia, su causa se fundamenta en la situación de discapacidad de la persona, no se constata discriminación en la desvinculación por vencimiento del plazo, es decir, no se observa un componente de discriminación negativa en la terminación de la relación laboral. Por el contrario, en estos eventos las contrataciones obedecen a acciones afirmativas por parte de las administraciones locales, que persiguen asegurar el disfrute de los derechos fundamentales en condiciones dignas. 6.1.4. En ese contexto entonces, le corresponde a esta Sala de Revisión resolver el problema jurídico planteado, toda vez que tanto el accionante como el accionado reconocen que la vinculación del señor Roa Osorio se realizó teniendo en cuenta su condición de discapacidad, en otras

palabras, fue contratada en virtud de su estado de invalidez. 99 No obstante, de las pruebas recibidas en sede de revisión se advierte que el señor Uriel Alfonso Roa Osorio manifestó que actualmente se encuentra vinculado a través de contrato de prestación de servicios con la entidad accionada como Consejero Académico Nacional, desde febrero de 2018 hasta el 30 de diciembre de 2018. Señaló además, que la EPS Sura está prestando los servicios requeridos por su discapacidad y que los gastos del hogar los está cubriendo con el contrato suscrito. Bajo ese entendido, advierte la Sala de Revisión que existe carencia actual de objeto por hecho superado respecto de su pretensión, 100 toda vez que en la actualidad cuenta con una vinculación con el Sena, la cual, si bien no es como Tutor Virtual, le permite cubrir los gastos de su hogar y continuar activo en el campo laboral. 99 El actor Uriel Alfonso Roa Osorio fue calificado con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral equivalente al 88.75% con fecha de estructuración el 25 de abril de 2008 y recibe una pensión por un salario mínimo legal mensual vigente. (ver certificados de seguros de vida Alfa S.A. a folios 36 y 37 del cuaderno principal del expediente). 100 La carencia actual de objeto, de conformidad con la jurisprudencia constitucional, se presenta en tres hipótesis: (i) cuando existe un hecho superado, (ii) se presenta un daño consumado, o (iii) acaece un hecho sobreviniente. En lo que respecta a la carencia actual de objeto por hecho superado, “este Tribunal en su jurisprudencia ha señalado que se configura cuando como producto de la acción u omisión de la entidad accionada, se satisface por completo la petición contenida en la acción de tutela, entre el término de la interposición de la acción de tutela y el fallo de la misma” (Sentencia T-363 de 2017 MP: Alberto Rojas Ríos. Sobre el tema se pueden consultar las siguientes sentencias, entre otras: T-314 de 2011; T-640 de 2011; T-199 de 2011; T-612 de 2012; T-697 de 2012; T-874 de 2013).

36 Así las cosas, por las razones presentadas en esta providencia, esta Corte revocará la providencia del diecinueve (19) de octubre de dos mil diecisiete (2017), proferida por el Juzgado Segundo de Ejecución de Penas y Medidas de Seguridad de Manizales que declaró la improcedencia de la acción y en su lugar se declarará la carencia actual de objeto por hecho superado. 6.2. Expediente T-6.577.725 6.2.1. La señora Blanca Cecilia Martínez Parada acudió a la acción de tutela con el fin de que se protegieran sus derechos fundamentales a la vida, a la salud, al mínimo vital, a la seguridad social, a la igualdad y al trabajo, que estima vulnerados por Servilima S.A.S. como consecuencia de la terminación de la relación laboral, sin tener en cuenta que estaba bajo tratamiento como consecuencia de su diagnóstico de epicondilitis medial derecha. 101 La empresa accionada guardó silencio. No obstante, el Coordinador Jurídico para Tutelas de la Nueva EPS manifiesta que la accionante Blanca Cecilia Martínez Parada se encuentra afiliada en calidad de beneficiaria dentro del grupo familiar del señor Héctor Emilio Narváz Peñaloza y su estado actual es activo. Que mientras estuvo afiliada como cotizante registró 6 incapacidades¹⁰² por enfermedad general. 6.2.2. En este caso, de los documentos aportados al expediente, particularmente de la petición radicada en la empresa el 8 de agosto de 2017,¹⁰³ se advierte que el empleador, al momento de la terminación unilateral del contrato laboral,¹⁰⁴ tenía conocimiento de las molestias en el hombro que sufría la accionante, de las incapacidades y de las terapias ordenadas pocos días antes de su desvinculación. Al respecto, manifiesta la accionante que “(...) Me presento en mi lugar de trabajo Global Medical Center el día 12/05/2017 acabada mi incapacidad de 3 días y me dicen que no puedo trabajar, además debo presentarme en la oficina de Servilima S.A.S. con toda mi indumentaria de trabajo. || 5. El día 12/05/2017 en las oficinas de Servilima hablo con la doctora Andrea y le comento mi estado de salud además de las 10 terapias físicas por las que debía pasar, ella me dice que terminaba mi contrato y quedaba sin trabajo, a pesar de que le pedí que me diera vacaciones, que ya se me habían cumplido en el mes anterior para recuperarme, hizo caso omiso a mis palabras y me terminó el contrato.” Sobre estas afirmaciones la empresa Servilima S.A.S., 101 Historia clínica visible a folios 15 a 23 del

cuaderno principal del expediente. 102 En el escrito de contestación se advierte la impresión del cuadro de incapacidades de la accionante. Ver folio 43 del cuaderno principal del expediente. 103 Visible a folio 27 del cuaderno principal del expediente. La accionante solicita que se le informen los motivos de la terminación del contrato. 104 No existe prueba que permita establecer si se pagó indemnización por terminación unilateral. 37 guardó silencio en las instancias correspondientes y no existe certeza de si emitió respuesta a la solicitud de la accionante, sobre los motivos de la terminación del contrato. En ese contexto, de la historia clínica allegada al expediente, se advierte que el día 9 de mayo de 2017 la accionante fue atendida en consulta en la cual la incapacitan por 3 días y ordenan diez (10) sesiones de terapia física integral. 105 De manera que resulta evidente que el dolor padecido por la señora Blanca Martínez Parada en su hombro la estuvo limitando para realizar sus funciones de servicios generales y aunque no existe una calificación previa de discapacidad, si está pendiente una rehabilitación que la ubica en una situación de debilidad manifiesta por su condición física, teniendo derecho a que en su favor opere la estabilidad laboral reforzada, derivada de situación médica. Además, debe resaltar esta Sala de Revisión que la terminación del contrato afectó su afiliación al sistema de seguridad social en salud, motivo por el cual, la accionante debió gestionar una afiliación como beneficiaria de su esposo, para continuar con el tratamiento requerido. En consecuencia, la terminación del contrato laboral debió estar autorizada por el Ministerio de Trabajo, situación que genera la sanción prevista en la Ley 361 de 1997, consagrada específicamente para casos como el analizado, y que implica para el empleador la obligación de efectuar el pago de la suma equivalente a ciento ochenta (180) días de salario a favor del empleado. 6.2.3. Así las cosas, esta Corte revocará el fallo de tutela proferido en única instancia el catorce (14) de noviembre de dos mil diecisiete (2017), por el Juzgado Quinto Municipal Laboral de Pequeñas Causas de Bogotá Y concederá el amparo de los derechos de la accionante. Adicionalmente, se ordenará a la empresa Servilima S.A.S. que dentro del término de 48 horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, proceda a reintegrar a la señora Blanca Cecilia Martínez Parada al cargo que venía desempeñando o reubicarla en uno de conformidad con sus limitaciones físicas, únicamente mientras culmina el proceso de rehabilitación de las lesiones sufridas. Igualmente, se ordenará el pago del salario y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminación de su contrato, así como la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a ciento ochenta (180) días de salario. Frente al particular, la empresa Servilima S.A.S. podrá efectuar la compensación, si la hubo, del valor de la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, del pago de los salarios que corresponden en cumplimiento de esta providencia. 6.3. Expediente T-6.587.506 105 Ver folios 16 y 17 del cuaderno principal del expediente. Al respecto, es necesario aclarar que la historia clínica no indica fecha de cita de control. 38 6.3.1. Silvia Inés Misas Saldarriaga acudió a la acción de tutela con el fin de que se protegieran sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la dignidad humana y a la estabilidad laboral reforzada, que estima vulnerados por la empresa Industrias St. Even S.A. como consecuencia de la terminación de la relación laboral, desconociendo su condición de salud, consecuencia de una artrosis severa en ambas rodillas. Resaltó la actora que desde el año 2013 asiste a citas con especialistas en ortopedia y traumatología, situación que le ha generado una serie de restricciones médicas e indicaciones a seguir como “colocar calor localmente por 20 minutos 2 a 3 veces al día, vendaje elástico 8 horas diarias, evitar subir y bajar escaleras, reposo con miembro elevado, evitar sobrecargas”, las cuales, dice, no se cumplieron en su totalidad por estar sometida a trabajos que contrariaban dichas indicaciones y además, ser perseguida laboralmente en la medida que cualquier error cometido generaba un memorando y recibía tratos grotescos por parte de su supervisora. 6.3.2. El representante legal de la empresa manifestó que no existe nexo de causalidad entre la desvinculación de la

tutelante y su estado de salud. Que la enfermedad no reviste ninguna gravedad y que al momento de la desvinculación la señora Misas no presentaba incapacidades médicas ni en ningún momento allegó a la empresa la referida resonancia magnética, ni citas médicas o terapias pendientes de realizarse, mucho menos existió orden de reubicación laboral, o se expidieron restricciones médicas como tampoco ha sido calificada en su pérdida de capacidad laboral. Que en el caso de la accionante, lo que operó fue la terminación del contrato por vencimiento del término pactado 106 y por lo tanto, no existe vulneración de los derechos fundamentales invocados. 6.3.3. En atención a los hechos previamente expuestos en esta providencia, la Sala de Revisión advierte con claridad los siguientes elementos determinantes para la solución del problema jurídico planteado: En primer lugar, de los documentos aportados al expediente, se evidencia que el contrato laboral inició el 9 de septiembre de 2009 y se prorrogó hasta el 8 de septiembre de 2017, de conformidad con el pre aviso de terminación, de fecha 24 de julio de 2017. Aunque la accionante no señala el cargo que ocupaba y las funciones que realizaba, en el escrito dirigido a la EPS Sura y allegado en sede de revisión, 107 se observa que “la señora Silvia Misas, laboró en varios cargos, en todos ellos debía estar de pie, con una jornada laboral ordinaria de 6 am 106 Ver copia del contrato de trabajo suscrito entre las partes a folio 56 del cuaderno principal del expediente. 107 Ver folio 24 del cuaderno 2 del expediente. 39 a 4 pm. Pero hasta el año 2014 casi siempre se laboraba hasta las 7, 8 o 9 pm. Es decir, se laboraban de 3 a 4 horas extras diarias de lunes a viernes, pero también se laboraban horas extras los sábados, domingos y festivos. Los sábados el horario era desde las 6 am hasta las 4, 5, 6 pm; los domingos y festivos de 7 a m a 2 pm. Lo anterior significa, que la señora Silvia Misas laboraba alrededor de 35 horas extras semanales, 140 horas mensuales, todas ellas de pie, más las 48 horas ordinarias semanales.” Se indica además, que los cargos desempeñados por la actora “le representaban un factor de riesgo adicional (...) factor de riesgo que consistía en subir y bajar escaleras, 6 pisos, de 15 a 22 veces por día, cada piso tiene 20 escalones, multiplicados por 6 nos arroja un total de 120 escalones, los cuales debía subir y bajar en promedio 18 veces diarias, por tanto, subía en total 2.160 escalones y bajaba la misma cantidad diariamente. || Existía un ascensor, pero estaba prohibido usarlo, porque era para uso exclusivo de carga y descarga de productos. Incluso había una señal preventiva en cada piso del ascensor que indicaba ‘por salud, sube y baja escaleras, ejercítate’. Todos los tiempos de trabajo estaban contabilizados por ingeniería de la empresa Industrias St. Even, por consiguiente, mi poderdante no podía demorarse haciendo los recorridos porque los tiempos ya estaban establecidos, así que las escaleras debían subirse y bajarse lo más rápido posible”. De la historia clínica allegada se advierte que los dolores articulares de la accionante iniciaron en el año 2013 y que realizó varias consultas médicas por esa patología hechos que, en principio, permitirían suponer que el empleador conocía de su diagnóstico y el tratamiento a recibir. No obstante, de los documentos no se advierten incapacidades por causa del fuerte dolor durante estos años y sólo hasta el 12 de abril de 2017 se ordenan, por parte del médico tratante, 10 sesiones de hidroterapia y 10 sesiones de terapia física, 108 de las cuales se autoriza la primera terapia física el 25 de abril de 2017 y 3 hidroterapias para el mes de octubre, en septiembre de 2017. Además, el resultado de la resonancia magnética de la rodilla, de fecha 27 de mayo de 2017 109 concluye que la accionante tiene “un pequeño defecto osteocondral de 5x5 mm en el cóndilo femoral medial. Alteraciones de señal del cartilago de la carilla lateral de la rótula grado 1-2 sin fisuras o zonas de delaminación. Meniscos, ligamentos cruzados y demás estructuras de la rodilla izquierda dentro de parámetros normales.” También se observa que el 4 de julio de 2017 se emitió una recomendación médica en la que se sugiere no carga pesada, no cuclillas, no arrodillarse, no escaleras por un periodo de un año y cita de control en un año. Este documento fue entregado a la empresa y recibido en esa fecha por la señora 108 Ver folio 10 del cuaderno

principal del expediente. 109 Ver folios 19-20 del cuaderno principal del expediente. 40 Laura Blandón, 110 es decir, 20 días antes de que la empresa le avisara que su contrato, luego de 7 años, no se renovaría y terminaría el 8 de septiembre de 2017. 6.3.4. En ese contexto, aunque es posible que en los años anteriores el empleador no tuviera conocimiento de la patología de la accionante, esta Sala de Revisión considera que la terminación del contrato está relacionada con la situación de debilidad manifiesta de la señora Misas Saldarriaga, en la medida que la no renovación del contrato laboral se notificó días después de radicar las recomendaciones médicas hechas para que la accionante pudiera contribuir a su recuperación en el ámbito laboral. Además, quedó demostrado que el tratamiento ordenado se interrumpió como consecuencia de la desafiliación al sistema de salud de la accionante y solo fue posible continuar con los servicios una vez se afilió a través del seguro de empleo otorgado el pasado 15 de mayo de 2018. Así las cosas, aunque no existe una calificación previa de discapacidad, si está pendiente una rehabilitación que la ubica en una situación de debilidad manifiesta por su condición física, teniendo derecho a que en su favor opere la estabilidad laboral reforzada, derivada de situación médica. En consecuencia, la terminación del contrato laboral debió estar autorizada por el Ministerio de Trabajo, situación que genera la sanción prevista en la Ley 361 de 1997, consagrada específicamente para casos como el analizado, y que implica para el empleador la obligación de efectuar el pago de la suma equivalente a ciento ochenta (180) días de salario a favor del empleado. 6.3.5. Así las cosas, esta Corte revocará el fallo de tutela proferido en segunda instancia el treinta y uno (31) de octubre de dos mil diecisiete (2017), por el Juzgado Veintiocho Penal del Circuito de Medellín que revocó la decisión del juez de primera instancia y declaró improcedente la acción. En consecuencia, confirmará la sentencia del veintiséis (26) de septiembre de dos mil diecisiete (2017) proferida por el Juzgado Once Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Medellín que concedió el amparo de los derechos de la accionante. Por consiguiente, se ordenará a la empresa St. Even S.A. que dentro del término de 48 horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, proceda a reintegrar a la señora Silvia Inés Misas Saldarriaga al cargo que venía desempeñando o reubicarla en uno de conformidad con las recomendaciones hechas por el médico tratante únicamente mientras culmina el proceso de rehabilitación de las lesiones sufridas. Igualmente, se ordenará el pago del salario y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde la 110 Ver folios 30 del cuaderno principal del expediente y 34 del cuaderno 2 del expediente. De conformidad con la manifestación hecha por la accionante, la señora Laura Blandón era enfermera de salud ocupacional de la empresa St. Even S.A. 41 terminación de su contrato, así como la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a ciento ochenta (180) días de salario. Frente al particular, la empresa St. Even S.A. podrá efectuar la compensación del valor de la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, si la hubo, del pago de los salarios que corresponden en cumplimiento de esta providencia. 6.4. Expediente T-6.588.343 6.4.1. La accionante Ana Victoria Martínez Cifuentes solicitó la protección de sus derechos constitucionales a la vida en conexidad con la salud, al mínimo vital, a la seguridad social, a la igualdad, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada, que estima vulnerados por MCT S.A.S como consecuencia de la no renovación de su contrato de prestación de servicios, mientras estaba en tratamiento por un posible cáncer. Manifiesta la accionante que si bien fue diagnosticada y operada de un tumor maligno en el colon y carcinoma de ovario en el año 2012, en agosto de 2017 los médicos encontraron calcificaciones peri hepáticas que sugieren un compromiso peritoneal por sus antecedentes y que existe una gran probabilidad de padecer nuevamente cáncer. Por su parte, la empresa MCT S.A.S considera que la terminación del contrato se hizo en estricto apremio a la ley laboral, atendiendo a faltas disciplinarias de la accionante contra sus compañeros de trabajo, a través de malos tratos, refiriendo con palabras soeces el compromiso de los demás

trabajadores hacia la sociedad demandada y amenazándolos con el despido debido a sus influencias en la compañía si llegaban a reportar su incumplimiento de funciones laborales. Además, no es una persona con una condición de salud que le impida desempeñar sus labores, al ser calificada con un porcentaje del 44.39%, sin que ese dictamen se controvirtiera por la interesada. Que las pruebas no evidencian una afectación grave a la salud de la accionante que implique la vulneración de su derecho a la vida, ya que el control que se hace es para descartar una recaída, por tanto no existe perjuicio irremediable. Ello por cuanto está amparada en la prestación continua del servicio médico por parte de la EPS que al momento de la terminación del contrato se encontraba suministrando el tratamiento. 6.4.2. En atención a los hechos previamente expuestos en esta providencia, la Sala de Revisión advierte con claridad los siguientes elementos determinantes para la solución del problema jurídico planteado: En primer lugar, de los documentos aportados al expediente, se evidencia que el contrato laboral inició el 2 de diciembre de 2011 y finalizó el 12 de septiembre de 2017. 42 En segundo lugar, que efectivamente la señora Martínez fue diagnosticada con cáncer de ovario de origen epitelial estadio IV y recibió tratamiento de cirugía sub óptima y luego quimioterapia en el año 2013. Que en la actualidad, según la historia clínica, está en “programa de control y seguimiento, asiste a continuidad de este con reporte de estudios solicitados en consulta anterior. Tac de tórax con contraste de 03.04.2017 sin evidencia de enfermedad neoplásica secundaria tipo metástasis. Tac de abdomen total con contraste de 03.04.2017 con aparición de imagen nodular con centro calcificado en región intrapélvica y del borde inguinocrural derecho que podría estar relacionado con componente neoplásico secundario recidivante o residual. Laboratorios de 11.03.2017 cuadro hemático normal, glicemia, creatinina normales. (...)” Aunque de los documentos aportados no se evidenció la reaparición de la enfermedad, en ellos se resalta que la paciente debe continuar estudios de su patología. En tercer lugar, se observa que durante el tiempo que estuvo vinculada la empresa demandada atendió los requerimientos médicos y reubicó a la accionante con el fin de mejorar sus condiciones físicas y ayudarla para un mejor rendimiento en sus funciones. Igualmente, se advierten varios conceptos de aptitud laboral durante los años 2013, 2014 y 2016. 111 Adicionalmente, se observa un formato de reporte de novedades disciplinarias de fecha 23 de agosto de 2017 en el cual se concluye que “desde hace 6 meses se evidencia constantemente ambiente negativo por parte de la trabajadora Ana Victoria Martínez, donde indispone a la gente por realizar comentarios hostiles y ofensivos entre los compañeros de trabajo y la empresa. Hay quejas de los trabajadores donde expresan que se sienten ofendidos, incómodos con los comentarios de la señora porque genera un ambiente de trabajo difícil. Adicionalmente el tema de bajo desempeño con las demoras en la clasificación de documentos.” 6.4.3. Así las cosas, en el presente caso no se advierte un despido arbitrario o discriminatorio relacionado con su estado de salud. Por el contrario, se observa una justa causa legal que permite al empleador dar por finalizada la relación laboral como sería el bajo rendimiento de la accionante y sus faltas disciplinarias. Además, aunque la señora Ana Victoria Martínez estaba en control médico para prevenir la reaparición de la enfermedad que la incapacitó durante el año 2012, no reportaba para el momento de la terminación del contrato tratamiento alguno o incapacidad médica que la haga beneficiaria de la estabilidad laboral alegada y garantice su permanencia en el empleo. En este contexto, se confirmará la decisión del diecinueve (19) de diciembre de dos mil diecisiete (2017) proferida por el Juzgado Setenta y cinco Civil 111 Ver folios 78 a 81 del cuaderno principal del expediente. 43 Municipal de Bogotá, mediante la cual se negó el amparo solicitado por la señora Ana Victoria Martínez Cifuentes. 6.5. Expediente T-6.603.198 6.5.1. Leopoldo Rodríguez Calderón, de 50 años de edad, solicitó la protección de sus derechos constitucionales a la vida digna, al mínimo vital, a la dignidad humana, a la igualdad, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada, que estima vulnerados por Pinturas Surinco obras

y Servicios del Tolima S.A.S. como consecuencia de la terminación de su contrato de trabajo a término indefinido por negarse a suscribir uno de prestación de servicios. Señaló además, que la enfermedad que padece es muy rara y grave, ya que está expuesto a sufrir hemorragias espontáneas porque el nivel de plaquetas es muy bajo, motivo por el cual estuvo incapacitado 180 días¹¹² y que se emitieron recomendaciones para reubicación laboral, además de radioterapias y transfusiones de sangre periódicas mientras se realiza un trasplante de médula ósea.¹¹³ Por su parte, la empresa accionada señaló que efectivamente el señor Rodríguez Calderón celebró contrato a término indefinido desde el 1 de julio de 2012 hasta el 1 de junio de 2017, "en el cargo de vendedor de mostrador de productos químicos y pinturas a base de solventes y base de agua". Que la situación económica de la empresa, en riesgo latente de quiebra, obligó a suprimir varios cargos incluyendo el del accionante. 6.5.2. En atención a los hechos previamente expuestos en esta providencia, la Sala de Revisión advierte con claridad los siguientes elementos determinantes para la solución del problema jurídico planteado: En primer lugar, de los documentos aportados al expediente se observa que el contrato laboral inició el 1 de julio de 2012 para desempeñarse como "vendedor mostrador de productos químicos y pinturas a base de solventes y base de agua", contrato aportado en fotocopia simple y con las respectivas firmas de las partes. ¹¹⁴ Igualmente, se aportan un acta de terminación de contrato laboral a término indefinido y un contrato de prestación de servicios, en fotocopia simple y sin las respectivas firmas. ¹¹⁵ Documentos desconocidos por la empresa accionada, quien manifestó comunicar la terminación del contrato al señor Rodríguez Calderón de forma verbal. En segundo lugar, que el actor Leopoldo Rodríguez ingresó por urgencias en mayo de 2016 por síntomas asociados inicialmente a episodio de zika, con un ¹¹² Ver folios 23 a 31 del cuaderno principal del expediente. ¹¹³ Ver historia clínica a folios 32 a 48 del cuaderno principal del expediente. ¹¹⁴ Ver folios 15 a 19 del cuaderno principal del expediente ¹¹⁵ Ver folios 20 a 22 del cuaderno principal del expediente. 44 diagnóstico inicial relacionado con sospecha de proceso autoinmune; ¹¹⁶ además, estuvo incapacitado durante el segundo semestre del año 2016 por anemia aplásica idiopática y 3 días en marzo de 2017 por infecciones virales. ¹¹⁷ incapacidades pagadas por la Eps Salud Total. ¹¹⁸ Se observa también que luego de la terminación del contrato, el 4 de julio de 2017, fue diagnosticado con epilepsia y síndromes epilépticos idiopáticos y cefalea postraumática crónica¹¹⁹ y remitido a consulta con neurología y oftalmología. En tercer lugar, se pudo advertir que aunque fue remitido a medicina laboral para realizar valoración y reubicación del paciente,¹²⁰ no se anexa al expediente prueba alguna de tal suceso. No obstante, la empresa manifestó que atendió los requerimientos médicos y reubicó al accionante con el fin de mejorar sus condiciones físicas. Además, se evidencia que el accionante fue calificado inicialmente con una enfermedad de origen común¹²¹ y con una pérdida de capacidad laboral del 36.15%, el 23 de junio de 2017, luego de la terminación de su contrato laboral. Dictámenes que fueron objetados y están pendientes de resolver, según información suministrada por el accionante en sede de revisión. ¹²² En la actualidad la Eps Salud Total continúa prestando los servicios médicos requeridos por el actor, ahora vinculado a través del régimen subsidiado, quien se encuentra en control de su patología y pendiente de cita por cirugía de hernia umbilical, según nota de evolución del 9 de marzo de 2018. ¹²³ Finalmente, se observa que la empresa accionada fue sancionada por el Ministerio de Trabajo, entidad que encontró demostrado que Surinco Obras y Servicios del Tolima S.A.S. "vulneró las normas señaladas en la parte considerativa del presente acto administrativo al despedir al señor Leopoldo Rodríguez Calderón sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo, adicional al hecho que no se realizó el pago de las prestaciones sociales y la indemnización por despido sin justa causa conforme lo estipula el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo como lo manifiesta la misma investigada". ¹¹⁶ Ver folios 32 a 44 del cuaderno principal del expediente. La historia clínica aportada corresponde al ingreso por

urgencias, diagnóstico y tratamiento durante la hospitalización los días 25 de mayo a 1 de junio de 2016. 117 Ver folio 72 del cuaderno principal del expediente la relación de incapacidades aportada por la empresa accionada. 118 Ver folios 23 a 31 del cuaderno principal del expediente, se anexan certificados de pago de las incapacidades. 119 Ver folios 90 y 91 del cuaderno principal del expediente 120 Ver folio 45 del cuaderno principal del expediente consulta especializada con neurología del 23 de diciembre de 2016 donde se recomienda remisión a medicina laboral. 121 Ver folio 69 del cuaderno principal del expediente y 26 a 30 del cuaderno 2 del expediente. 122 Ver folio 56 del cuaderno 2 del expediente. 123 Ver folio 31 del cuaderno 2 del expediente 45 6.5.3. En este contexto, es claro que la situación de salud del accionante es delicada y su situación económica precaria. Además, de los documentos allegados se advierte que si bien para el momento de la desvinculación (1 de junio de 2017) el actor no reportaba tratamiento alguno o incapacidad, ni había obtenido calificación de la pérdida de capacidad laboral, la empresa tenía conocimiento de su estado de salud y del permanente control médico, al punto de reconocer que durante la vigencia del contrato respetó el periodo de incapacidades y reubicó al accionante luego de su reintegro. Por consiguiente esta Sala de Revisión considera que la terminación del contrato desconoció la situación de debilidad manifiesta de Leopoldo Rodríguez Calderón, hecho que permite que en su favor opere la estabilidad laboral reforzada, derivada de su situación médica. En consecuencia, tal como lo indicó el Ministerio de Trabajo, la desvinculación debió estar autorizada por dicha, generándose entonces la sanción prevista en la Ley 361 de 1997, consagrada específicamente para casos como el analizado, y que implica para el empleador la obligación de efectuar el pago de la suma equivalente a ciento ochenta (180) días de salario a favor del empleado. De otra parte, si bien el actor cuestiona la manera de terminación del contrato, no existe prueba en el expediente que permita concluir que se le haya presionado para continuar laborando bajo una modalidad distinta a la inicialmente acordada, pues los documentos allegados no cuentan con rúbrica alguna y la empresa accionada manifiesta desconocerlos y afirma que la terminación se notificó de forma verbal. Bajo ese entendido, esta cuestión deberá ser debatida, si así lo considera el señor Rodríguez Calderón, ante las autoridades judiciales ordinarias. 6.3.5. Así las cosas, esta Corte concederá el amparo de los derechos del accionante y revocará la decisión del dos (2) de noviembre de dos mil diecisiete (2017) proferida por el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Ibagué, mediante la cual se confirmó la decisión del diecinueve (19) de septiembre de dos mil diecisiete (2017) proferida por el Juzgado Décimo Civil Municipal de Ibagué, que negó el amparo solicitado por Leopoldo Rodríguez Calderón. Por consiguiente, se ordenará a la empresa Surinco Obras y Servicios del Tolima S.A.S. que dentro del término de 48 horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, proceda a reintegrar a Leopoldo Rodríguez Calderón al cargo que venía desempeñando o reubicarlo en uno de conformidad con su estado de salud. Igualmente, se ordenará el pago del salario y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminación de su contrato, así como la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a ciento ochenta (180) días de salario. Frente al particular, la empresa demandada podrá efectuar la compensación del valor de la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, si la hubo, del pago de los salarios que corresponden en cumplimiento de esta providencia. III. DECISIÓN Un empleador vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada de una persona cuando la decisión de desvincularla laboralmente se toma sin previa autorización de la autoridad competente cuando el trabajador se encuentra en tratamiento médico por enfermedad general. En mérito de lo expuesto, la Sala Séptima 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 decretada en este proceso. SEGUNDO.- REVOCAR, por las razones presentadas, la providencia del diecinueve (19) de octubre de dos mil diecisiete (2017), proferida por el J

DERECHO FUNDAMENTAL VULNERADO

Señor Juez, ya que LA ACCIÓN DE TUTELA consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política de 1991 fue instituida para proteger en forma INMEDIATA los derechos constitucionales fundamentales cuando éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad, pido muy respetuosamente me sea tutelado el derecho atendiendo a la figura jurídica que hoy invoco.

PETICIÓN

ORDENAR a la Alcaldía de Bello y a su representante legal el señor Oscar Andrés Pérez Muñoz, alcalde de este municipio, que después de hacerle claridad sobre mis derechos vulnerados. Le solicito a usted señor **Juez de la republica me haga valer mis derechos ante esta entidad** y me sea restituido el cargo que venía desempeñando o que sea reubicado en otro cargo con iguales o mejores condiciones, de acuerdo a mi estado de salud, mientras se define mi situación de salud y por consiguiente me asignen la entrega de 180 días. salariales que otorga la sentencia T 305 de 2018 como indemnización de acuerdo a la sentencia y además se me entreguen los salarios que hasta la fecha yo deje de devengar a partir de la carta de despido emitida por la entidad

JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento le manifiesto que por los mismos hechos y derechos no he presentado petición similar ante ninguna autoridad judicial.

PRUEBAS

- Historia clínica
- Historial de incapacidades a la fecha.
- Constancias de discapacidad ARL
- Historia clínica neurología
- Historia clínica del dolor
- Copia cédula de ciudadanía
- Carta de despido
- Examen preocupacional, realizado el 4 de abril de 2014

NOTIFICACIONES