

Tutela : 2018-00457 (concede).
Accionante: Ledy del Pilar Hernández Perdomo.
Accionada : Colegio Nuevo Cambridge S.A.S

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO JUZGADO SEGUNDO (2º) CIVIL MUNICIPAL

Floridablanca, agosto veinticuatro (24) de dos mil dieciocho (2018)

I. ASUNTO

Proferir fallo dentro de la acción de tutela de la referencia.

II. FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN CONSTITUCIONAL Y HECHOS RELEVANTES

La doctora Mónica García Roa calidad de apoderada judicial de la señora Ledy del Pilar Hernández Perdomo instaura acción de tutela contra el colegio Nuevo Cambridge S.A.S.; indica en la demanda que su mandante inició labores como docente en la organización accionada desde el 23 de febrero de 2011 a través de un contrato por duración de la obra o labor, vinculación que continuó con esta modalidad de contrato, hasta el último contrato de trabajo con inició el 1º de agosto de 2017 y fecha de terminación 29 de junio de 2018.

Destaca que su representada mientras estaba en su jornada laboral sufrió un accidente cerebrovascular (ACV) que le ocasionó alteraciones motoras en las extremidades izquierdas, así como alteraciones sensitivas, pérdida de visión del ojo izquierdo, pérdida de la audición oído izquierdo y producto de este evento estuvo incapacitada desde el 2 de abril al 3 de agosto de 2018, por tanto, la institución educativa hizo otrosí al contrato de trabajo extendiendo su fecha de terminación de 29 de junio al 3 de agosto de 2018, sin que se presentara renovación del mismo.

Señala que la no renovación de su contrato le causó gran extrañeza a la docente, por cuanto, había asistido junto con los demás trabajadores a exámenes médicos de ingreso, exámenes que están en poder del colegio y no fueron suministrados a la accionante.

Refiere que en el término de la incapacidad, la señora Ledy del Pilar mantuvo constante comunicación con su empleador, le informó que el 22 de agosto tendría una cita importante en su tratamiento, cita que le fue programada posterior a su incapacidad porque el especialista en neurología se encontraba fuera de la ciudad, y a este profesional de la salud le correspondía determinar si continuaba incapacitada o se reincorporaba a sus labores.

Manifiesta que la decisión del colegio de finalizar el contrato sin que mediara permiso del Ministerio de Trabajo vulnera los derechos de su representada

Tutela : 2018-00457 (concede).
Accionante: Ledy del Pilar Hernández Perdomo.
Accionada : Colegio Nuevo Cambridge S.A.S

y su accionar degrada al ser humano a la condición de un bien económico y destacó que su representada está a tres años de obtener su pensión.

III. TRÁMITE ADELANTADO

3.1. El 13 de agosto este juzgado avocó conocimiento, vinculó a las entidades Administradora de Riesgos Laborales ARL- SURA y a la E.P.S. Sanitas S.A y ordenó correr traslado a la accionada y entidad vinculadas.

3.2. Por secretaría se consultó en el Registro Único Empresarial y Social Cámaras de Comercio RUES a efectos de obtener las direcciones para notificación judicial de las entidades vinculadas al presente trámite.

3.3. El doctor Carlos Augusto Moncada Prada, en calidad de representante legal judicial de Seguros de Riesgos Laborales Suramericana S.A, quien da respuesta indicando que existe falta de legitimación en la causa por pasiva, toda vez que la ARL SURA no es la entidad llamada a cubrir las prestaciones suscitadas en la acción de la referencia, por cuanto, no ha vulnerado los derechos fundamentales de la accionante. (ver fol. 70-71)

3.4. La doctora Martha Argenis Rivera, en calidad de Subgerente Regional de la EPS Sanitas, señala que la accionante se encuentra afiliada a la EPS en calidad de cotizante dependiente, contando con 397 semanas cotizadas y presenta Isquemia Cerebral Transitoria, así mismo que se le han brindado todas las prestaciones médico asistenciales que ha requerido debido a su estado de salud, a través de un equipo multidisciplinario y acorde con las respectivas órdenes médicas emitidas por sus médicos tratantes. De acuerdo con lo anterior solicita sea desvincule a EPS Sanitas S.A. de la presente acción de tutela, por cuanto no ha vulnerado los derechos fundamentales a la señora Ledy del Pilar y ha actuado dentro del marco legal que regula su actividad. (ver fol. 72-79).

3.5. La doctora Linda María Castro Ortiz, en calidad de representante legal de la sociedad Colegio New Cambridge S.A.S contesta la tutela, así:

Hecho 1: Dijo que no es cierto como está redactado, el contrato estaba determinado por el periodo académico 2017-2018 cuya duración correspondía del 1º agosto de 2017 hasta el 29 de junio de 2018, desempeñando el cargo de docente. Puntualiza al momento de finalizar el contrato la señora Ledy del Pilar se encontraba incapacitada por lo que el colegio suscribió un otrosí extendiendo el contrato hasta la fecha en que finalizaba la incapacidad médica. Es importante aclarar desde ya que para la fecha de terminación del contrato de trabajo la accionante, no tenía incapacidad, recomendación, ni restricción médica. Adicionalmente manifiesta que la terminación del contrato de trabajo se estructuró como consecuencia de la configuración de una causal legal de terminación del contrato de trabajo.

Hecho 2: Afirmó que no le consta; inicialmente el contenido de la historia clínica de la accionante no es conocido por su representada. Así mismo es importante señalar que el día 1º de agosto de 2018 la accionante le fue practicada una evaluación médico ocupacional correspondiente al examen post incapacidad, el cual concluyó que el concepto de aptitud laboral era satisfactorio.

Tutela : 2018-00457 (concede).
Accionante: Ledy del Pilar Hernández Perdomo.
Accionada : Colegio Nuevo Cambridge S.A.S

Hecho 3: Resalta que la terminación laboral en nada tiene que ver con las presuntas patologías sufridas por la accionante, sino que es consecuencia de la finalización del periodo académico, situación que conllevó al agotamiento de la obra o labor contratada, situación que demuestra un criterio objetivo de finalización del vínculo laboral, más aún si se tiene en cuenta que de forma paralela a la terminación del contrato de la accionante finalizaron 68 contratos más. Adicionalmente señala que contrario a lo erróneamente afirmando por la accionante, el examen médico ocupacional realizado, fue el examen post incapacidad, el cual como se evidencia en la documental que se aporta, concluyó que era satisfactorio, lo que demuestra que la accionante mantenía su capacidad laboral intacta. Así mismo indica que las patologías señaladas por la accionante corresponden a una enfermedad común que no ha generado ninguna clase de calificación de disminución de la capacidad laboral de la accionante y que si la accionante quiere discutir la forma de terminación del contrato de trabajo, deberá presentar la controversia ante la jurisdicción ordinaria laboral, puesto que, en el presente caso, no se cumple con los mínimos requisitos de procedibilidad de la acción de tutela.

Hechos 4 y 5: Dijo que son apreciaciones subjetivas de la accionante que no cuentan con ningún soporte probatorio.

En cuanto a las pretensiones elevadas por la parte actora manifiesta que se opone a cada una de ellas.

3.6. Mediante auto de 23 de agosto se corre traslado a la accionada y vinculadas del memorial allegado en la fecha por la parte actora, ante lo cual la accionada reiteró su posición ya resumida.

3.7. Con el trámite antes indicado este Despacho estima integrado debidamente el contradictorio. Al respecto, la Honorable Corte Constitucional en Auto 059 de 2011 estableció cuál es la fórmula que debe aplicarse cuando el Juez de segunda instancia considere que el *A quo* omitió vincular alguna entidad que se pudiera ver afectada con la decisión. Dijo la Corte en dicha providencia que lo procedente era que el *Ad quem* resuelva la impugnación vinculando a la entidad que hubiese echado de menos y no decretar la nulidad de lo actuado, esto en aras de evitar dilaciones injustificadas.

IV. CONSIDERACIONES

4.1. Competencia.

Este juzgado es competente para conocer de la presente actuación de conformidad con lo previsto en los artículos 86 de la Constitución Política y 37 del Decreto 2591 de 1991, en consonancia con las reglas de reparto previstas en el Decreto 1983 de 2017.

4.2. Problema jurídico.

¿Vulnera la organización accionada el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la accionante al no renovar su contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada, sin obtener autorización previa del inspector del trabajo, en un momento en el cual la accionante padecía las secuelas de un accidente cerebro vascular que le dificultaba significativamente desarrollar sus funciones en condiciones regulares?

Tutela : 2018-00457 (concede).
Accionante: Ledy del Pilar Hernández Perdomo.
Accionada : Colegio Nuevo Cambridge S.A.S

4.3. Procedencia de la tutela; La estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares solo las personas que cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda; La unificación de jurisprudencia constitucional; El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y sus garantías de estabilidad reforzada, reiteración de la jurisprudencia; Estabilidad laboral reforzada en contratos por obra y labor determinada; El derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas próximas a pensionarse.

4.3.1 Procedencia de la tutela

El inciso 4° del artículo 86 de la Norma Superior consagra el principio de subsidiariedad como requisito de procedencia de la acción de tutela y establece que *“esta acción sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”*.

Del mismo modo, el numeral 1° del artículo 6° del Decreto 2591 de 1991, establece que el amparo constitucional será improcedente, cuando existan otros medios de defensa judicial eficaces para resolver la situación particular en la que se encuentre el solicitante.

4.3.2. La estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares solo las personas que cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

La Corte Constitucional unifica la interpretación correspondiente al derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, de la siguiente manera, en la sentencia de unificación SU049 de 2017 M.P. María Victoria Calle Correa.

“...

Como se observa, según la Constitución, no solo quienes tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, definida con arreglo a normas de rango reglamentario, deben contar con protección especial. Son todas las personas *“en circunstancias de debilidad manifiesta”* las que tienen derecho constitucional a ser protegidas *“especialmente”* (CP art 13). Este derecho no se circunscribe tampoco a quienes experimenten una situación permanente o duradera de debilidad manifiesta, pues la Constitución no hace tal diferenciación, sino que se refiere genéricamente incluso a quienes experimentan ese estado de forma transitoria y variable. Ahora bien, esta protección especial debe definirse en función del campo de desarrollo individual de que se trate, y así la Constitución obliga a adoptar dispositivos de protección diferentes según si las circunstancias de debilidad manifiesta se presentan por ejemplo en el dominio educativo, laboral, familiar, social, entre otros. En el ámbito ocupacional, que provoca esta decisión de la Corte, rige el principio de *“estabilidad”* (CP art 53), el cual como se verá no es exclusivo de las relaciones estructuradas bajo subordinación sino que aplica al trabajo en general, tal como lo define la Constitución; es decir, *“en todas sus formas”* (CP art 53). Por tanto, las personas en circunstancias de debilidad manifiesta tienen derecho a una protección especial de su estabilidad en el trabajo. El legislador tiene en primer lugar la competencia para definir las condiciones y términos de la protección especial para esta población, pero debe hacerlo dentro de ciertos límites, pues como se indicó debe construirse sobre la base de los principios de no discriminación (CP art 13), solidaridad (CP arts. 1, 48 y 95) e integración social y acceso al trabajo (CP arts. 25, 47, 54).

4.6. Pues bien, la protección especial debe en primer término fundarse en los principios de solidaridad e integración social (CP arts. 1, 43 y 95). La solidaridad supone asumir como propias causas en principio ajenas, cuando el titular de ellas no puede por razones objetivas ejercer su defensa y protección individualmente de forma integral. El hecho de

elevar a deber constitucional el principio de solidaridad implica que incluso si, en tales casos, las causas ajenas no se asumen voluntariamente por otras personas, pueden ser adjudicadas por las instituciones del Estado entre distintos individuos, grupos o entidades. Un posible detonante del deber constitucional de solidaridad puede ser la pérdida de capacidad laboral en un grado considerable, o la experimentación objetiva de una dolencia o problema de salud que afecte sustancialmente el desempeño en condiciones regulares de las labores de las cuales uno o más seres humanos derivan su sustento. En tales eventos, obrar solidariamente implica hacerse cargo total o parcialmente de los costos humanos que implica para la persona su situación de salud. Si no se observa una asunción voluntaria del deber de solidaridad, el Estado puede distribuir las cargas de la persona afectada de forma razonable entre otras personas. La Constitución, la ley y la jurisprudencia han tenido en cuenta para tal efecto los vínculos preexistentes a la situación que motiva el obrar solidario. Así, por ejemplo, cuando una persona experimenta una afectación de salud relevante, el principio de solidaridad implica para sus familiares la asunción de su cuidado y asistencia personal:[65] para las instituciones de salud con las que estaba vinculado y venía recibiendo tratamiento, el deber de continuar la prestación de servicios que requiera:[66] y para sus empleados y contratantes, el deber de preservarlo en el empleo a menos que concurra justa causa convalidada por la oficina del Trabajo, sin perjuicio de la obligación de reubicarlo, capacitarlo y ajustar las condiciones de su trabajo al cambio en sus condiciones existenciales, pues esto además se acompasa con el principio de integración social (CP art 43).

4.7. Según lo anterior, la Constitución consagra el derecho a una estabilidad ocupacional reforzada para las personas en condiciones de debilidad manifiesta por sus problemas de salud. Ahora bien, como se pudo observar, la jurisprudencia constitucional ha señalado que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no solo quienes han tenido una pérdida ya calificada de capacidad laboral en un grado moderado, severo o profundo –definido conforme a la reglamentación sobre la materia-, sino también quienes experimentan una afectación de salud que les “*impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares*” (sentencia T-1040 de 2001). La experiencia acumulada por la jurisprudencia muestra que estas personas están también expuestas a perder sus vínculos ocupacionales solo o principalmente por ese motivo y, en consecuencia, a ser discriminados a causa de sus afectaciones de salud. Personas que trabajan al aire libre o en socavones de minería y son desvinculadas al presentar problemas respiratorios (T-594 de 2015 y T-106 de 2015); que en su trabajo deben levantar o trasladar objetos pesados y pierden el vínculo tras sufrir hernias o dolencias al levantar pesos significativos (T-251 de 2016); que operan artículos, productos o máquinas con sus extremidades y resultan sin vínculo tras perder completamente miembros o extensiones de su cuerpo o únicamente su funcionalidad (T-351 de 2015, T-057 de 2016 y T-405 de 2015); que recolectan objetos depositados en el suelo y deben agacharse y levantarse con suma frecuencia y son desvinculadas luego de sufrir problemas en las articulaciones, dolores generalizados y afectaciones en la espalda y las rodillas (T-691 de 2015); que en su trabajo deben desplazarse largas distancias y son despedidas tras presentar dolores inusuales atribuibles al esfuerzo físico extenso (T-141 de 2016).

4.8. La posición jurisprudencial que circumscribe el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada únicamente a quienes tienen una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda considera como constitucionalmente indiferente que a una persona se le termine su vínculo contractual solo o fundamentalmente por contraer una enfermedad o problema de salud que acarree un grado de pérdida de capacidad inferior, aunque ciertamente interfiera en el desarrollo de sus funciones y los exponga a un trato especial adverso únicamente por ese hecho. La Corte Constitucional, en contraste, considera que una práctica de esa naturaleza deja a la vista un problema constitucional objetivo. Los seres humanos no son objetos o instrumentos, que solo sean valiosos en la medida de su utilidad a los fines individuales o económicos de los demás. Las personas tienen un valor en sí mismas, y al experimentar una afectación de salud no pueden ser tratadas como las mercancías o las cosas, que se desechan ante la presentación de un ‘desperfecto’ o ‘problema funcional’. Un fundamento del Estado constitucional es “*el respeto de la dignidad humana*” (CP art 1), y la Constitución establece que el trabajo, “*en todas sus modalidades*”, debe realizarse en condiciones dignas y justas (CP art 25). Estas previsiones impiden que en el trabajo las personas sean degradadas a la condición exclusiva de instrumentos.

4.9. Quien 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. En la sentencia T-1040 de 2001, una de las primeras sobre la materia, se dijo:

“La construcción de la solidaridad humana y no la competencia mal entendida por sobrevivir, es el principio de razón suficiente del artículo 95 de la Carta Política y por ello, en lugar de rechazar a quien está en situación ostensible de debilidad, es deber positivo de todo ciudadano - impuesto categóricamente por la Constitución- el de socorrer a quien padece la necesidad, con medidas humanitarias. La acción humanitaria es aquella que desde tiempos antiquísimos inspiraba a las religiones y a las sociedades filantrópicas hacia la compasión y se traducía en medidas efectivas de socorro, que hoy recoge el derecho internacional humanitario. En el caso sub-judice, lo solidario, lo humanitario, lo respetuoso de los derechos fundamentales implicados era, se insiste, mantener al trabajador en su cargo o trasladarlo a otro similar que implicara menos riesgo hipotético”.

4.10. Por lo anterior, la Corte Constitucional considera que la estabilidad ocupacional reforzada no se ha de limitar a quienes tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, definida con arreglo a normas de rango reglamentario, sino a todas las personas en condiciones de debilidad manifiesta, evaluadas conforme a los criterios antes indicados y desarrollados por la jurisprudencia constitucional. Ahora bien, resta por preguntarse si esta protección se prodiga no solo en virtud de la Constitución, sino que implica incluso la posibilidad de aplicar las prestaciones estatuidas en la Ley 361 de 1997.

...”

4.3.3. La unificación de jurisprudencia constitucional; El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y sus garantías de estabilidad reforzada, reiteración de la jurisprudencia.

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y sus garantías de estabilidad reforzada, conforme a la Constitución, de conformidad con lo expuesto en la sentencia SU049 de 2017 M.P. María Victoria Calle Correa.

“...

5.7. El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establecía en su versión original garantías de estabilidad laboral reforzada para toda persona con “limitación” o “limitada”. En esto seguía una terminología general usada por todo el cuerpo de la misma Ley, que utilizaba originalmente los vocablos “discapacidad” y “personas con limitaciones”[88] para definir el universo de individuos beneficiarios de sus garantías. No obstante, en la sentencia C-458 de 2015[89] la Corte Constitucional conoció de la acción pública dirigida contra varias disposiciones de la Ley 361 de 1997, y de otras leyes, las primeras porque empleaban vocablos tales como “Personas con limitación”, “limitación”, “minusvalía”, “población con limitación”, “limitados”, “disminución padecida”, “trabajadores con limitación”, “normal o limitada”, “individuos con limitaciones”, lo cual en criterio de los actores tenía un marcado sesgo discriminatorio y proyectaba una concepción de las personas que estimaban contraria a la igual dignidad de todos los seres humanos. La Corte declaró exequibles los vocablos “limitación”, “limitaciones” o “disminución padecida” contenidos en los artículos 5º, 7º, 8º, 9º, 11, 12, 14, 18, 22, 26, 27, 31, 34, 35, 36, 43, 45, 50, 51, 59, 60, 63, 67 de la Ley 361 de 1997, “en el entendido de que

deberán reemplazarse por las expresiones “discapacidad” o “en situación de discapacidad””. Como fundamento de su decisión expuso lo siguiente:

“Los fragmentos acusados generan discriminación porque corresponden a un tipo de marginación sutil y silenciosa consistente en usar expresiones reduccionistas y que radican la discapacidad en el sujeto y no en la sociedad. Con ello, definen a los sujetos por una sola de sus características, que además no les es imputable a ellos, sino a una sociedad que no se ha adaptado a la diversidad funcional de ciertas personas. || No cabe ninguna duda del poder del lenguaje y más del lenguaje como forma en la que se manifiesta la legislación, que es un vehículo de construcción y preservación de estructuras sociales y culturales. Ese rol de las palabras explica que las normas demandadas puedan ser consideradas inconstitucionales por mantener tratos discriminatorios en sus vocablos. Cabe recordar que el mandato de abstención de tratos discriminatorios ostenta rango constitucional (art. 13 CP) y por tanto cualquier acto de este tipo –incluso cuando se expresa a través de la normativa- está proscrito.

[...] La discriminación aludida se manifiesta porque las expresiones acusadas [...] contribuyen a la generación de una mayor adversidad para las personas en situación de discapacidad, pues ubican su situación como un defecto personal, que además los convierte en seres con capacidades restringidas que tienen un menor valor. Esta carga propia de las palabras citadas hace que los procesos de dignificación, integración e igualdad sean más complejos. || En efecto, las expresiones usadas por el Legislador no son neutrales, tienen una carga no sólo peyorativa en términos de lenguaje natural, sino violatoria de derechos en términos de las últimas tendencias del DIDH que ha asumido el enfoque social de la discapacidad. En ese sentido no podrían ser exequibles expresiones que no reconozcan a las personas en condición de discapacidad como sujetos plenos de derechos, quienes a pesar de tener características que los hacen diversos funcionalmente, deben contar con un entorno que les permita desenvolverse con la mayor autonomía posible, pues son mucho más que los rasgos que los hacen diversos y pueden ser parte de la sociedad si ella se adapta a sus singularidades y les da el valor que les corresponde como individuos, en concordancia con el derecho a la dignidad humana [...].”

5.8. Puede entonces afirmarse que las garantías de estabilidad reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se aplican, de conformidad con la sentencia C-458 de 2015.[90] a las personas en *situación de discapacidad*. No obstante, debe tenerse en cuenta que esa decisión de control constitucional no buscaba agravar las condiciones de acceso a las prestaciones de la Ley, sino ajustar el lenguaje y la concepción legislativa a las previsiones superiores. Ahora bien, la Ley 361 de 1997 no define qué características debe tener una persona para considerarse en *situación de discapacidad*, pero sí parece consagrar en sus artículos 1º y 5º que sus previsiones aplican a quienes están en condiciones de discapacidad moderada, severa y profunda. En efecto, por una parte, el artículo 1º de la Ley 361 de 1997 señala que “*la presente ley*” se inspira en los derechos de las personas en situaciones de discapacidad, y en la necesidad de garantizar la asistencia y protección necesaria a quienes estén en situaciones de discapacidad “*severas y profundas*”. Por su parte, el artículo 5º ídem prevé que las personas en situación de discapacidad deben entonces “*aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud*”, y que dicho carné especificará el carácter de persona en situación de discapacidad y el grado de discapacidad, y por tanto si es “*moderada, severa o profunda*”. A partir de estas dos previsiones se ha llegado a concluir, como antes se indicó, que la estabilidad reforzada contenida en la Ley 361 de 1997 aplica solo a quienes tienen una pérdida de capacidad moderada, severa o profunda.

5.9. Sin embargo, es preciso resaltar los siguientes aspectos. En primer lugar, la Ley 361 de 1997 no define directamente las características de una discapacidad moderada, severa o profunda, cuestión que ha quedado entonces a la determinación del reglamento. En esa medida, según se indicó, el universo efectivo de personas beneficiarias de la Ley 361 de 1997 no ha sido definido por el legislador, sino por el Ejecutivo mediante el Decreto reglamentario 2463 de 2001, que precisa cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda. En segundo lugar, debe señalarse que en la sentencia C-606 de 2012[91] la Corte declaró exequible el artículo 5 (parcial) antes mencionado, según el cual en el carné debía identificarse el grado de discapacidad de la persona. La Corporación sostuvo que la norma era

Tutela : 2018-00457 (concede).
Accionante: Ledy del Pilar Hernández Perdomo.
Accionada : Colegio Nuevo Cambridge S.A.S

constitucional, por cuanto establecía un mecanismo para facilitar la identificación de los beneficiarios de la Ley. No obstante, al mismo tiempo sostuvo que la tenencia o no de un carné no podía convertirse en requisito necesario para acceder a las prestaciones y garantías establecidas en la misma:

“se debe resaltar que el carné de afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud es una prueba declarativa pero no constitutiva y por ende no se puede configurar de ningún modo como una barrera de acceso para la garantía de los derechos establecidos en la Ley 361 de 1997 para las personas en situación de discapacidad. Por tanto se debe entender que el carné solo sirve como una garantía y una medida de acción positiva de los derechos contenidos en la Ley 361 de 1997 y no se puede convertir en una limitación, restricción o barrera de los derechos o prerrogativas de que son portadoras las personas en situación de discapacidad”.[92]

5.10. Finalmente, debe resaltarse que en la sentencia C-824 de 2011[93] la Corte Constitucional conoció además de una demanda contra los vocablos “*severas y profundas*” del artículo 1º, Ley 361 de 1997, por cuanto en criterio de los accionantes excluía de su aplicación a quienes estaban en situaciones de discapacidad “*clasificadas de leves y moderadas*”, y que tenían incluso “*entre un 5% y 25%*”, a quienes por tanto se los marginaba de la protección especial a su estabilidad ocupacional. Tras efectuar una interpretación sistemática de la Ley, pero ante todo luego de efectuar un entendimiento de la misma conforme a la Constitución, la Corte declaró exequible la disposición (parcial) demandada. No obstante, en sus consideraciones fue clara en que esta decisión se fundaba en la circunstancia notoria de que el artículo 1º simplemente ratificaba el hecho de que sus previsiones aplicaban a las personas en situaciones de discapacidad clasificadas como severas y profundas, pero que *esto no significaba que excluyera su aplicación a otras personas en situaciones de discapacidad no clasificadas de ese modo*. En otras palabras, la Corte señaló que el artículo 1º era inclusivo y no excluyente, pues debía entenderse en el sentido de que asegura la protección de quienes tienen una pérdida de capacidad severa o profunda, pero esto no implica que los demás carezcan del derecho a beneficiarse de las previsiones allí contempladas. Exactamente, en lo relevante, la sentencia C-824 de 2011 dice al respecto:

“Al realizar una interpretación sistemática del artículo 1º de la Ley 361 de 1997 y de las expresiones “severas y profundas” con el resto de las disposiciones contenidas en la misma normativa que se acaba de reseñar, la Sala concluye lo siguiente: [...] Los beneficiarios de la Ley 361 de 1997 no se limitan a las personas con limitaciones severas y profundas, sino a las personas con limitaciones en general, sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación, esto es, sin especificar ni la clase, ni la gravedad de las limitaciones. || Así, en todo el cuerpo normativo de la Ley 361 de 1997, la Sala constata que los artículos relativos a la protección de la salud, educación y en materia laboral, así como en aspectos relativos a la accesibilidad, al transporte, y a las comunicaciones, hacen siempre referencia de manera general a las personas con limitación, a estas personas o a ésta población, sin entrar a realizar tratos diferenciales entre ellas, que tengan origen en el grado de limitación o nivel de discapacidad” (énfasis añadido).

5.11. Además, en la sentencia C-824 de 2011 la Corte sostuvo que esta interpretación amplia del universo de beneficiarios de la Ley 361 de 1997, definible “*sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación*”, era la misma que había inspirado la jurisprudencia constitucional sobre estabilidad laboral reforzada, expresada en una de sus primeras decisiones en la sentencia T-198 de 2006. En esta última decisión, la Corte Constitucional había señalado que “*en materia laboral, 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 su condición de discapacitados o de invalidez*” (énfasis añadido). Esta aproximación, según la sentencia C-824 de 2011, no atañe exclusivamente a la determinación de los alcances de la estabilidad ocupacional reforzada sino también a la interpretación de la Ley 361 de 1997, con el fin de no introducir discriminaciones en el grupo de personas que por su situación de salud experimenten impedimentos o dificultades relevantes para cumplir sus funciones en condiciones regulares. Por eso la Sala Plena

Tutela : 2018-00457 (concede).
Accionante: Ledy del Pilar Hernández Perdomo.
Accionada : Colegio Nuevo Cambridge S.A.S

dijo que la jurisprudencia constitucional *“ha acogido una concepción amplia del término limitación, en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar”*.^[94]

5.12. Todo lo cual, en síntesis, quiere decir que de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corte, y con los propios términos legales, una interpretación de la Ley 361 de 1997 conforme a la Constitución tiene al menos las siguientes implicaciones. Primero, dicha Ley aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a sus beneficios que traía la Ley en su versión original, que hablaba de personas con *“limitación”* o *“limitadas”* (Sentencia C-458 de 2015). Segundo, sus previsiones interpretadas conforme a la Constitución, y de manera sistemática, se extienden a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, *“sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación”* (sentencia C-824 de 2011). Tercero, para exigir la extensión de los beneficios contemplados en la Ley es útil pero no necesario contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral (sentencia C-606 de 2012). Cuarto, en todo caso no es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria.

5.13. De acuerdo con lo anterior, no es entonces constitucionalmente aceptable que las garantías y prestaciones de estabilidad reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se contraigan a un grupo reducido, cuando la Corte encontró en la sentencia C-824 de 2011 que el universo de sus beneficiarios era amplio y para definirlo no resulta preciso *“entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación”*. Cuando se interpreta que es necesario contar con un porcentaje determinado de pérdida de capacidad laboral para acceder a los beneficios de la Ley 361 de 1997, ciertamente se busca darle un sustento más objetivo a la adjudicación de sus prestaciones y garantías. No obstante, al mismo tiempo se levanta una barrera también objetiva de acceso para quienes, teniendo una pérdida de capacidad relevante, no cuentan aún con una certificación institucional que lo establezca, o padeciendo una pérdida inferior a la estatuida en los reglamentos experimentan también una discriminación objetiva por sus condiciones de salud. La concepción amplia del universo de destinatarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 busca efectivamente evitar que las personas sean tratadas solo como objetos y por esa vía son acreedores de estabilidad reforzada con respecto a sus condiciones contractuales, en la medida en que su rendimiento se ve disminuido por una enfermedad o limitación producto de un accidente.

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.^[95] 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. En efecto, esto se infiere en primer lugar del texto mismo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual establece que *“ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”*. Como se observa, la norma establece una condición para la terminación del contrato de una persona en situación de discapacidad, y no califica la clase de contrato para reducirla únicamente al de carácter laboral, propio del trabajo

Tutela : 2018-00457 (concede).
Accionante: Ledy del Pilar Hernández Perdomo.
Accionada : Colegio Nuevo Cambridge S.A.S

subordinado. Ciertamente, el inciso 2º de la misma disposición dice que, en caso de vulnerarse esa garantía, la persona tiene derecho a una indemnización “*equivalente a ciento ochenta días del salario*”. Dado que el salario es una remuneración periódica inherente a las relaciones de trabajo dependiente, podría pensarse que esta indemnización es exclusiva de los vínculos laborales que se desarrollan bajo condiciones que implican vinculación a la planta de personal. Sin embargo, esta interpretación es claramente contraria a la Constitución pues crea un incentivo perverso para que la contratación de personas con problemas de salud se desplace del ámbito laboral al de prestación de servicios, con desconocimiento del principio de prevalencia de la realidad sobre las formas y de las garantías propias de las relaciones de trabajo dependiente.

...”

4.3.4. Estabilidad laboral reforzada en contratos por obra y labor determinada.

Este tema ha sido estudiado por la Corte Constitucional en la sentencia T - 344 de 2016 MP. Alberto Rojas Ríos.

“...

El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo establece que la relación laboral culminará “*por terminación de la obra o labor contratada*”. No obstante, la Corte Constitucional ha reiterado que cuando se esté ante un sujeto de especial protección constitucional, el empleador no puede alegar como causal de terminación del contrato, el término pactado o la culminación de la obra o labor por la cual fue vinculado, pues la facultad que tienen las partes y en especial los patronos de optar por una modalidad contractual que permita limitar el tiempo de los contratos, se ve delimitada por las normas constitucionales que tutelan el derecho a la estabilidad laboral reforzada, para aquellos grupos de especiales condiciones.[18]

Lo anterior, tiene como fundamento la protección al derecho a la estabilidad laboral reforzada, como parte integral del derecho constitucional al trabajo y las garantías que se desprenden de este.[19] con el que se pretende erradicar cualquier forma de discriminación, por razones físicas o fisiológicas.

Al respecto, en Sentencia T-226 de 2012 se indicó que:

“La estabilidad laboral reforzada ha sido un tema de relevancia constitucional y su fin es asegurar que el trabajador en situación de debilidad manifiesta no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo poniendo en riesgo su propio sustento y el de su familia, por ello el término pactado para la duración de la labor contratada pierde toda su importancia cuando es utilizado como causa legítima por el empleador para ocultar su posición dominante y arbitraria en la relación laboral ejerciendo actos discriminatorios contra personas particularmente vulnerables y en condiciones de debilidad manifiesta. Tal deber constitucional limita o restringe la autonomía empresarial y privada imponiendo, cargas solidarias de garantizar la permanencia no indefinida pero si acorde con la situación de debilidad sufrida por el trabajador”. [20]

En este mismo sentido, en Sentencia T-310 de 2015 la Corte Constitucional señaló que “*la estabilidad laboral reforzada es predicable de cualquier contrato, sea un contrato laboral o un contrato de prestación de servicios, pues finalmente, el objetivo perseguido por la Constitución es proteger el derecho que tiene la persona en situación de vulnerabilidad de que su vínculo contractual sea estable y se mantenga para que su especial situación, no sea afectada o agravada por una medida arbitraria tomada por el contratante.*”

Bajo estas consideraciones, es deber del empleador cumplir con el requisito previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997,[21] esto es, solicitar a la oficina de Trabajo autorización para despedir o dar por terminado el contrato de una persona en estado de debilidad manifiesta, así, exista en principio, una causal objetiva para finalizar el mismo— vencimiento del plazo pactado o culminación de la obra o labor—, so pena de pagar al trabajador una indemnización equivalente a 180 días del salario.

Tutela : 2018-00457 (concede).
Accionante: Ledy del Pilar Hernández Perdomo.
Accionada : Colegio Nuevo Cambridge S.A.S

Sobre el tema, la corte en Sentencia T-307 de 2008 manifestó:

“Si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona discapacitada se produjo sin previa autorización de la Oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de éste o ésta es la circunstancia de discapacidad que aquel padece y que bien puede haber sobrevenido como consecuencia de la labor desempeñada en desarrollo de la relación laboral. En consecuencia, el juez estará en la obligación de proteger los derechos fundamentales del peticionario, declarando la ineficacia del despido, obligando al empleador a reintegrarlo y de ser necesario reubicarlo, y en caso de no haberse verificado el pago de la indemnización prevista por el inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997, deberá igualmente condenar al empleador al pago de la misma.”(Subrayado fuera del texto original).

En conclusión, la estabilidad laboral reforzada se predica de todo contrato. En este sentido, la causal legal que se origina de los contratos a término fijo o de obra o labor contratada, como es el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no es razón suficiente para terminar la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual, deberá el empleador previo a la terminación del contrato, solicitar la autorización al Ministerio de Trabajo, como lo estipula el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, so pena de pagar al empleado una indemnización equivalente a 180 días del salario.

...”

4.3.5. El derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas próximas a pensionarse.

La estabilidad laboral reforzada ha sido definida por la corte constitucional en sentencia T- 229 de 2017, así:

“ (...) (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 que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos 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, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz(...)

Respecto al derecho de la estabilidad laboral reforzada de sujetos próximos a pensionarse, la sentencia T-326 de 2014 citada en la sentencia T-229 de 2017 precisó:

“(...) El fundamento del reconocimiento de la estabilidad laboral de los pre pensionados no se circunscribe al retén social, sino que deriva de mandatos especiales de protección contenidos en la Constitución Política y del principio de igualdad material que ordena dar un trato especial a grupos vulnerables (...). Esto debido a que dicha estabilidad opera como instrumento para la satisfacción de los derechos fundamentales de estos grupos poblacionales, que se verían gravemente interferidos por el retiro del empleo público. Por ende, no debe confundirse la estabilidad laboral de los pre pensionados con la figura del retén social, para concluir erróneamente que la mencionada estabilidad solo es aplicable en el marco del Programa de Renovación de la Administración Pública. En este sentido, se pronunció la Corte en la sentencia C-795 de 2009 (...) “23. Aunque la protección laboral reforzada que el legislador otorgó a aquellas personas que se encontraban en las condiciones descritas por el artículo 12 de la ley 790 de 2002, se circunscribió en su momento, a aquellos trabajadores que eventualmente pudieran verse afectados en desarrollo del programa de renovación de la administración pública, la Corte Constitucional ha sentenciado (...) que dicha

Tutela : 2018-00457 (concede).
Accionante: Ledy del Pilar Hernández Perdomo.
Accionada : Colegio Nuevo Cambridge S.A.S

protección, es de origen supralegal, la cual se desprende no solamente de lo dispuesto en el artículo 13 de la Constitución que establece la obligación estatal de velar por la igualdad real y efectiva de los grupos tradicionalmente discriminados y de proteger a las personas en circunstancias de debilidad manifiesta, sino de los artículos 42, 43, 44 y 48 superiores; se trata en consecuencia de una aplicación concreta de las aludidas garantías constitucionales que están llamadas a producir sus efectos cuando quiera que el ejercicio de los derechos (sic) fundamentales de estos sujetos de especial protección pueda llegar a verse conculcado" (...)".

La sentencia en mención descende en su análisis indicando:

“...

Bajo estos criterios expuestos por la Corte Constitucional en sus distintos pronunciamientos, para considerar la importancia de proteger el derecho a la estabilidad laboral, se concluye sin lugar a equívocos, que este derecho derivado del artículo 53 Superior, debe garantizarse en virtud del principio de igualdad, que gobierna todas las situaciones que involucren sujetos de especial protección.

El desarrollo del derecho fundamental a la igualdad permite afirmar que la estabilidad laboral debe cobijar y debe predicarse no sólo de los trabajadores que pertenezcan al sector público, sino también aquellos que pertenezcan al sector privado, por lo que, para esta Sala no es de recibo el argumento de la accionada relativo a que la aplicación de este derecho a la estabilidad laboral, se predica únicamente de los trabajadores del servicio público que estén sometidos al programa de renovación de la administración pública. Esto porque la Corte ha sido enfática en señalar que esta calidad, la de prepensionado “no se circunscribe a ese tipo de procesos, toda vez que el fundamento de la figura de la prepensión y la protección que de ella se derivan, tienen origen directo en la norma superior, concretamente, en la lectura armónica de las disposiciones que protegen los derechos laborales y a la seguridad social, y entre ellos, la garantía efectiva del mínimo vital que no puede verse afectada por razón de una desvinculación irregular (...)”... Negrilla fuera de texto.

Ahora bien, la garantía y protección que se predica de la condición de prepensionado, no se deriva única y exclusivamente de esta situación, sino que, es necesario que se demuestre que el despido ocasiona una amenaza o un riesgo para otros derechos fundamentales, entre ellos, el mínimo vital, pues es entendible que una persona que está próxima a pensionarse y que deriva el sustento propio y el de su familia de lo devengado, si es retirado del servicio abruptamente y faltándole menos de tres años para adquirir su status pensional, tendrá dificultades para conseguir un nuevo empleo y por tanto, se verá afectado su mínimo vital, circunstancia que haría imperiosa la intervención del juez de tutela. Sobre este preciso punto la Corte Constitucional ha precisado:

“ (...) la condición de prepensionado, como sujeto de especial protección, no necesita que la persona que alega pertenecer a dicho grupo poblacional se encuentre en el supuesto de hecho propio de la liquidación de una entidad estatal y cobija incluso a los trabajadores del sector privado que se encuentren próximos a cumplir los requisitos para acceder a una pensión por lo que puede decirse que tiene la condición de prepensionable toda persona con contrato de trabajo que le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez.

En todo caso, a pesar de haberse superado el contexto de la renovación de la administración pública como requisito para ser considerado sujeto de especial protección constitucional en el caso de los prepensionados, la Corte ha protegido los

Tutela : 2018-00457 (concede).
Accionante: Ledy del Pilar Hernández Perdomo.
Accionada : Colegio Nuevo Cambridge S.A.S

derechos de estas personas cuando su desvinculación suponga una afectación de su mínimo vital derivada del hecho de que su salario y eventual pensión son la fuente de su sustento económico. En efecto, la mera condición de prepensionado no es suficiente para ordenar el reintegro de un trabajador sino que es necesario evidenciar en el caso concreto que la desvinculación está poniendo en riesgo los derechos fundamentales del accionante, donde la edad del mismo es un indicador de la falta de probabilidades de integrarse al mercado laboral que debe apreciarse junto con el hecho de que el salario sea la única fuente de ingresos de este o, en todo caso, que los ingresos por otros conceptos sean insuficientes para garantizar una vida en condiciones dignas ante la ausencia del primero.

... ”

4.4. Caso concreto.

Contrastado el presente caso con los parámetros legales y jurisprudenciales referidos, para el despacho debe denegarse el amparo solicitado, por las razones que a continuación se señalan:

Se acredita la legitimación en la causa por activa, toda vez que la señora Ledy del Pilar Hernández Perdomo es la titular de los derechos que se invocan en la demanda de tutela y se encuentra debidamente acreditada la representación mediante apoderado judicial.

Legitimación por pasiva, el Colegio New Cambridge S.A.S. está legitimado como parte en su condición de contratante de Ledy del Pilar Hernández Perdomo, y es la organización a quien se le atribuye la presunta vulneración de sus derechos fundamentales.

Es importante resaltar que al momento de la no renovación del contrato de obra labor de la señora Ledy del Pilar Hernández Perdomo, la accionante estaba terminando su incapacidad laboral producto de un accidente cerebro vascular (ACV) en adelante ACV, estado de incapacidad cuya duración estuvo determinada en el periodo de tiempo comprendido entre el 3 de abril al 3 de agosto de 2018, por tanto, su desvinculación de dio encontrándose ella en un estado de debilidad manifiesta producto de la relevante situación de su salud y se encontraba aún en tratamiento médico.

De la lectura de la demandada de tutela se puede determinar que se cumplen los requisitos para amparar el derecho a la estabilidad laboral reforzada, pues la peticionaria se encuentra en estado de debilidad manifiesta puesto que se está sufriendo las secuelas del ACV, situación claramente conocida por su empleador, así como, no obra en la documental aportada por la organización accionada que haya gestionado permiso ante la autoridad de trabajo correspondiente, por el contrario, el Colegio New Cambridge S.A.S. alega que la terminación de la relación laboral se estructuró como consecuencia de la configuración de una causal legal de terminación del contrato de trabajo, como lo es la terminación de la obra o labor contratada, de conformidad con lo señalado en el artículo 61 del C.S.T.

Es del caso precisar que si bien la causal de terminación que arguyó la parte pasiva, es una causal de terminación del contrato de obra labor, se destaca que la relación laboral entre las partes se había mantenido en similares condiciones desde el año 2011, por consiguiente, la no renovación del mismo se presume como un acto discriminatorio, pues la señora Ledy del Pilar se

Tutela : 2018-00457 (concede).
Accionante: Ledy del Pilar Hernández Perdomo.
Accionada : Colegio Nuevo Cambridge S.A.S

encuentra en estado de debilidad manifiesta, y no media para terminar su contrato el respectivo permiso del Ministerio de Trabajo.

De otra parte, del acervo probatorio se desprende que la señora Ledy del Pilar Hernández Perdomo al momento de presentar esta acción constitucional cuenta con la edad de 54 años, cercana a iniciar los trámites para alcanzar su pensión y manifestó en el escrito de demanda sobre su situación económica *que es madre cabeza de familia con una carga económica alta por el pago de las cuotas de su vivienda*. Al respecto de la situación económica de la actora la empresa accionada no realizó pronunciamiento alguno más que había pagado la liquidación por los servicios laborales prestados, en tal sentido ha de presumirse ciertas las manifestaciones de la accionante, y por ello, se aplicará la presunción de buena fe establecida en el artículo 83 de nuestra Carta Política.

De este modo, se encuentra acreditado que la no renovación del contrato de trabajo independientemente de sus causas, vulnera el derecho a la estabilidad laboral de la actora y pone en riesgo sus derechos fundamentales, al someterla a una búsqueda infructuosa de una nueva oportunidad laboral, máxime cuando la edad de la accionante se convierte en una barrera para acceder al mercado laboral, reduciendo la posibilidad de la actora que una vez alcance la edad de pensión pueda contar con ese beneficio para garantizar su sustento.

En este orden de ideas, y como se expuso en precedencia la accionante manifiesta que necesita de su trabajo para garantizar su sustento y mantener vigente la posibilidad de acceder a devengar una pensión de vejez, lo cual permite presumir el perjuicio irremediable en materia de mínimo vital, a falta de fuentes de subsistencia. Aunado a que la accionante, al momento de la no renovación de su contrato el 3 de agosto de 2018, ostentaba la condición de pre- pensionable pues está, según la legislación vigente en materia de pensiones, a 3 años de alcanzar la edad para cumplir los requisitos que le permitan recibir su pensión de vejez, y se encontraba en estado de debilidad manifiesta producto de las secuelas del ACV que sufrió en el primer semestre de esta anualidad, lo que la hace un sujeto de especial protección constitucional.

Debe reiterarse que una vez el empleados tuvo conocimiento del evento calificado como ACV y los efectos adversos en la salud de la actora (una prolongada incapacidad), surgió entonces la obligación de solicitar autorización al Inspector del Trabajo si es que tenía planeado no renovar su contrato de trabajo, pues al adoptar una posición diferente a la perfilada desde el año 2011 hace presumir un acto discriminatorio. Dicho en otras palabras, no se está diciendo que la accionada no pueda prescindir de los servicios de la actora, lo que ocurre es que dada las condiciones de salud de esta última y su cercanía de edad para materializar el derecho a la pensión de vejez, era necesario contar con el permiso de la autoridad competente, en tanto así lo ha indicado de forma reiterada la jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional.

Así las cosas, el despacho tutelar los derechos fundamentales a la salud, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada de la señora Ledy del Pilar Hernández Perdomo. Como consecuencia, ordenará al Colegio New Cambridge S.A.S. que reintegre a la docente Ledy del Pilar Hernández Perdomo en forma inmediata al cargo que venía ocupando o a otro de igual o

Tutela : 2018-00457 (concede).
Accionante: Ledy del Pilar Hernández Perdomo.
Accionada : Colegio Nuevo Cambridge S.A.S

mayor nivel teniendo en cuenta que las labores que desarrolle deben ser acordes a su estado de salud. Para ello se otorgará un plazo de cuarenta y ocho (48) horas.

Así mismo, ordenará a la accionada que pague a las entidades correspondientes del Sistema General de Seguridad Social, sin solución de continuidad, las cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales que fueron suspendidas en virtud de la no renovación del contrato de la accionante, haciendo ineficaz la terminación del mismo, por consiguiente deberá renovarse en los términos en que se venía hasta ahora pactando, teniendo en cuenta las recomendaciones y restricciones médicas, si a ello hubiere lugar.

Y dado que en la no renovación injustificada los contratos por obra o labor la Corte ha determinado que procede la sanción a que alude el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 cuando no se solicita permiso de la autoridad competente, el Despacho aplicará tal regla jurisprudencial y por ello ordenará el pago de la mencionada sanción de 180 días de salario. También deberá la accionada realizar los pagos de seguridad social como si no hubiese existido solución de continuidad y pagar el salario dejado de percibir. En todo caso, como la accionada mencionó que liquidó a la actora podrá realizar las compensaciones a que hubiere lugar. Para ello se otorgará un plazo de diez (10) días.

Por sustracción de materia, en lo que respecta a la EPS y ARL no se observa en su conducta un irrespeto a los derechos fundamentales de la actora.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Segundo (2º) Civil Municipal de Floridablanca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

V. RESUELVE

PRIMERO.- TUTELAR los derechos fundamentales a la salud, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada de la señora Ledy del Pilar Hernández Perdomo identificada con la c. c. # 51.783.982, según lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: Como consecuencia de lo anterior, ORDENAR al Colegio New Cambridge S.A.S a través de su representante legal o quien haga sus veces que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia reintegre a la señora Ledy del Pilar Hernández Perdomo, bajo la modalidad de un contrato de trabajo que venían manejando, en una labor compatible con su actual condición de salud.

TERCERO: ORDENAR al Colegio New Cambridge S.A.S a través de su representante legal o quien haga sus veces que dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, efectúe los pagos de salarios, de las cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales, a la señora Ledy del Pilar Hernández Perdomo dejados de pagar, los cuales no constituirán nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas, dada la ineficacia del despido efectuado, pero podrá realizar las compensaciones a que hubiere lugar. También deberá la accionada, dentro

Tutela : 2018-00457 (concede).
Accionante: Ledy del Pilar Hernández Perdomo.
Accionada : Colegio Nuevo Cambridge S.A.S

del mismo término, pagarle a la accionante la indemnización a que alude el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

CUARTO: ADVERTIR al Colegio New Cambridge S.A.S. que no podrá separar a la señora Ledy del Pilar Hernández Perdomo de su empleo, sin el agotamiento previo de los requisitos establecidos en el ordenamiento jurídico para el efecto, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva.

QUINTO: INFORMAR a las partes que el presente fallo es impugnabile dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación.

SEXTO: En caso de que este fallo no fuere impugnado, REMITIR a la Honorable Corte Constitucional el expediente, para su eventual revisión, tal como lo dispone el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

DANILO ALARCÓN MÉNDEZ
Juez