

RE: COMUNICACIÓN AUTO D-15798 DEL 30 DE ABRIL DE 2024 - OFICIO REMISORIO SGC-552/24

Carlos Fernando Carrasco Bernal <carlosfcb85@hotmail.com>

Mar 07/05/2024 15:11

Para:Secretaria3 Corte Constitucional <secretaria3@corteconstitucional.gov.co>

 2 archivos adjuntos (1 MB)

Corte Constitucional INCONSTITUCIONALIDAD.pdf; CC Carlos Carrasco.pdf;

Bogotá 7 De Marzo De 2024**Recurso de súplica ante la Sala Plena de la Corte Constitucional****Referencia: Expediente D-15798.****Demanda de inconstitucionalidad contra las decisiones judiciales que se tomaron en los procesos de tutela con números de radicado 110014003031202201304 y 110012203000202301547.**

Atentamente, adjunto el documento de Recurso de súplica ante la sala plena de la Corte Constitucional.

Cordialmente,

Carlos Fernando Carrasco Bernal
Cédula de ciudadanía: 80074751
Contacto: 3203243657

De: Secretaria3 Corte Constitucional <secretaria3@corteconstitucional.gov.co>**Enviado:** viernes, 3 de mayo de 2024 8:00 a. m.**Para:** Carlos Fernando Carrasco Bernal <carlosfcb85@hotmail.com>**Asunto:** COMUNICACIÓN AUTO D-15798 DEL 30 DE ABRIL DE 2024 - OFICIO REMISORIO SGC-552/24

Reciba un cordial saludo,

A continuación, le adjuntamos para su conocimiento y fines pertinentes copia del auto del 30 de abril de 2024, proferido por la Magistrada Natalia Ángel Cabo, dentro del **proceso D-15798 y el oficio SGC-552/24**.Agradecemos confirmar el recibido de esta información, citando el número de la referencia (**D-15798**).

Secretaría General Corte Constitucional
Constitucionalidad Tel. 3506200 Exts: 3202, 3206 o 3207

AVISO DE CONFIDENCIALIDAD: Este correo electrónico contiene información de la Rama Judicial de Colombia. Si no es el destinatario de este correo y lo recibió por error comuníquelo de inmediato, respondiendo al remitente y eliminando cualquier copia que pueda tener del mismo. Si no es el destinatario, no podrá usar su contenido, de hacerlo podría tener consecuencias legales como las

contenidas en la Ley 1273 del 5 de enero de 2009 y todas las que le apliquen. Si es el destinatario, le corresponde mantener reserva en general sobre la información de este mensaje, sus documentos y/o archivos adjuntos, a no ser que exista una autorización explícita. Antes de imprimir este correo, considere si es realmente necesario hacerlo, recuerde que puede guardarlo como un archivo digital.

Bogotá 7 De Mayo De 2024

Recurso de súplica ante la Sala Plena de la Corte Constitucional

Referencia: Expediente D-15798.

Demanda de inconstitucionalidad contra las decisiones judiciales que se tomaron en los procesos de tutela con números de radicado 110014003031202201304 y 110012203000202301547.

Demanda De Inconstitucionalidad

De conformidad con el artículo 2 del Decreto 2067 de 1991,

1. el señalamiento de las normas acusadas como inconstitucionales, su transcripción literal por cualquier medio o un ejemplar de la publicación oficial de las mismas;
2. el señalamiento de las normas constitucionales que se consideren infringidas;
3. las razones por las cuales dichos textos se estiman violados;
4. cuando fuere el caso, el señalamiento del trámite impuesto por la Constitución para la expedición del acto demandado y la forma en que fue quebrantado; y
5. a razón por la cual la Corte es competente para conocer de la demanda.

Desarrollo De Inconstitucionalidad

1. Normas Caso: D0015829- Examen Médico Laboral
 - **Resolución 2346 de 2007** de normas del contenido del examen médico laboral y su finalidad que **NO** se cumplieron y van en contra del **Artículo 29** de la Constitución Política- **DEBIDO PROCESO**.
 - La estabilidad laboral reforzada tiene como requisito para su cumplimiento que la empresa contratante conozca de las patologías a proteger. El vehículo legal para comunicar las patologías al empleador es el cumplimiento a cabalidad de la **resolución 2346 de 2007** en el **EXAMEN MÉDICO LABORAL**, por lo tanto, comunicar a la empresa contratante directamente mis patologías, atenta directamente contra mi derecho a la intimidad, **Artículo 15** de la Constitución Política, ya que el vehículo legal para comunicar las patologías es el examen médico laboral y si lo comunico a la empresa directamente, es de título **PERSONAL**.

Periodo de prueba- Caso D0015798.

- **Según el Artículo 78 del código laboral -DURACIÓN MÁXIMA.** “<Artículo modificado por el artículo 7o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> El período de

prueba no puede exceder de dos (2) meses.” Entonces, despedir en periodo de prueba de 3 meses, **NO ES LEGAL.**

- **ES UNA TOTAL CONTRADICCIÓN CONSTITUCIONAL PREGONAR UNA PROTECCIÓN A DISCAPACITADOS Y/O ENFERMEDADES HUÉRFANAS, QUE INCLUYE EL NO CUMPLIMIENTO LEGAL DEL EXAMEN MÉDICO LABORAL Y EL PERIODO DE PRUEBA, CUANDO NO SE CUMPLE.**
- Protección Constitucional a personas con discapacidad
- **Sentencia T-463 de 2022 Corte Constitucional de Colombia**
“PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD COMO SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCION CONSTITUCIONAL
MODELO SOCIAL DE LA DISCAPACIDAD-El Estado tiene la obligación de remover barreras que impidan la plena inclusión social de las personas en situación de discapacidad” – Es contrario a decir que se elimine cualquier barrera si hasta el día de hoy me han puesto **TODAS LAS BARRERAS** para no cumplir la ley.- Tampoco es cierto que las personas con enfermedades huérfanas tengamos “especial protección constitucional” si me han **NEGADO** todo fallo de ley, más aún la demanda de **INCONSTITUCIONALIDAD**, aún cuando he demostrado con pruebas que se está infringiendo la ley.

2.

- Artículo 29 de la Constitución Política (derecho al debido proceso)
- Artículo 15 de la Constitución Política (Derecho a la intimidad)
- Resolución 2346 de 2007
- Protección Constitucional a las personas **DISCAPACITADAS.**
- Especial protección Constitucional a las personas con **ENFERMEDADES HUÉRFANAS.**

3.

- El Artículo 29 de la Constitución Política- **DERECHO AL DEBIDO PROCESO**- indica que -
- todo proceso que se estipula en la ley, debe cumplirse y está siendo violado porque **NO** se cumplió con la resolución 2346 de 2007, proceso legal en la realización del examen médico laboral.
- El artículo 15 de la Constitución Política, indica que tenemos derecho a nuestra privacidad, por tanto, me están exigiendo compartir mis enfermedades directamente a la empresa contratante cuando el vehículo legal para la manifestación de patologías es durante el examen médico laboral, por tanto, si indico mis enfermedades de nuevo directamente a la empresa contratante es de carácter **PERSONAL.**
- El artículo 78 del código laboral indica que el periodo de prueba es de 2 meses, por tanto, despedir a un trabajador en periodo de prueba de 3 meses es ilegítimo.

4. N/A

5. **ARTICULO 241.** A la Corte Constitucional se le confía la guarda de la integridad y supremacía de la Constitución, en los estrictos y precisos términos de este artículo.

Inicio

Doy inicio señalando que Padezco de **Esclerosis Múltiple PRIMARIA PROGRESIVA**, enfermedad huérfana, crónica, degenerativa y sin cura, que he anunciado durante el examen médico laboral

Parto del hecho que he reclamado por la estabilidad laboral reforzada y protección constitucional a la población **DISCAPACITADA Y/O ENFERMEDADES HUÉRFANAS**, como es mi caso, sin embargo, como en mi presentación de **INCONSTITUCIONALIDAD**, me voy a centrar en el examen médico laboral y el periodo de prueba de 3 meses.

Examen médico laboral- Inconstitucional - Caso: D0015829

Señalo lo estipulado en la resolución **2346 de 2007** del propósito y contenido de realizar el examen médico laboral, el cual **NO** se cumple, resaltando el contenido del artículo 4,12 y 18.

Caso: D0015829

- *Link del caso*

<https://www.corteconstitucional.gov.co/secretaria/actuacion.php?proceso=1&palabra=D0015829&mostrar=ver>

Resolución 2346 de 2007

Propósito

“Artículo 4º. *Evaluaciones médicas preocupacionales o de preingreso.* Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

El objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

El empleador tiene la obligación de informar al médico que realice las evaluaciones médicas preocupacionales, sobre los perfiles del cargo describiendo en forma breve las tareas y el medio en el que se desarrollará su labor.”

En el caso de que se realice la contratación correspondiente, el empleador deberá adaptar las condiciones de trabajo y medio laboral según las recomendaciones sugeridas en el reporte o certificado resultante de la evaluación médica preocupacional.

Contenido del examen médico laboral

Artículo 12. *Trámite resultante de la evaluación médica ocupacional.* Si como resultado de cualquiera de las evaluaciones médicas ocupacionales practicadas a un trabajador, se diagnostica enfermedad común o profesional, el médico que la realice tiene la obligación de remitir al trabajador a los servicios de atención en salud que se requieran así mismo, cuando como consecuencia de la evaluación médica ocupacional realizada, se presume la existencia de una enfermedad profesional, el empleador procederá a reportar la enfermedad, utilizando el formato y siguiendo las instrucciones establecidas en la normatividad vigente.

Recibido el reporte, las entidades administradoras deben iniciar el trámite de determinación de origen del evento

Artículo 18. *Diagnóstico de salud.* Toda persona natural o jurídica que realice evaluaciones médicas ocupacionales de cualquier tipo, deberá entregar al empleador un diagnóstico general de salud de la población trabajadora que valore, el cual se utilizará para el cumplimiento de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, de conformidad con lo establecido por el artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989, o la norma que la modifique, adicione o sustituya.

El diagnóstico de salud debe comprender como mínimo, lo siguiente:

1. Información sociodemográfica de la población trabajadora (sexo, grupos etarios, composición familiar, estrato socioeconómico).
2. Información de antecedentes de exposición laboral a diferentes factores de riesgos ocupacionales.
3. Información de exposición laboral actual, según la manifestación de los trabajadores y los resultados objetivos analizados durante la evaluación médica. Tal información deberá estar diferenciada según áreas u oficios.
4. Sintomatología reportada por los trabajadores.
5. Resultados generales de las pruebas clínicas o paraclínicas complementarias a los exámenes físicos realizados.
6. Diagnósticos encontrados en la población trabajadora.
7. Análisis y conclusiones de la evaluación.
8. Recomendaciones.

El diagnóstico de salud a que se refiere el presente artículo deberá ser utilizado para

implementar medidas que permitan mejorar la calidad de vida de los trabajadores, en especial, las relativas al cumplimiento y desarrollo de los programas de promoción de la salud y la prevención de accidentes o enfermedades profesionales, así como de aquellas comunes que puedan verse agravadas por el trabajo o por el medio en que este se desarrolla.

Dicho diagnóstico no podrá contener datos personales ni individualizados de cada uno de los trabajadores.

Así las cosas, el certificado médico laboral, carece de toda información reglamentaria.

Resultado del examen médico laboral, sin cumplir el lineamiento de la resolución 2346 de 2007

- *Link de resolución 2346 de 2007*

<https://drive.google.com/drive/folders/18G4hMkNLZJp0ZFpchNsQkRcpqVMpu2j-?usp=sharing>

Nótese que he indicado mis patologías (Esclerosis Múltiple y asma) durante el examen médico laboral en la **IPS Proteger**, sede castellana, lugar donde la empresa **MJV Innovation** me dirigió para realizar dicho examen.

- *Link del examen médico realizado*

https://drive.google.com/file/d/1z8Hw95FJzZ9_fUXVhSTf_fFXrT9Li6KW/view?usp=sharing

Ahora pruebo que el certificado emitido por parte de la **IPS Proteger** a la empresa **MJV Innovation**, carece de todo requerimiento exigido por la resolución 2346 de 2007

- *Link certificado emitido desde la IPS Proteger a la empresa MJV Innovation*

<https://drive.google.com/file/d/1GYjlzAGrKcZ9aAtsHobLz4NFzPiBXj8c/view?usp=sharing>

Compruebo que **NADA** de la información ordenada por la *resolución 2346 de 2007* es plasmada en el certificado médico laboral que la **IPS Proteger** debe emitir a la empresa **MJV Innovation**.

“Artículo 12. Trámite resultante de la evaluación médica ocupacional. Si como resultado de cualquiera de las evaluaciones médicas ocupacionales practicadas a un trabajador, se **diagnostica enfermedad común** o profesional, el médico que la **realice tiene la obligación de remitir al trabajador a los servicios de atención en salud que se requieran.**”

Por su parte la **IPS Proteger** emite el siguiente diagnóstico, totalmente alejado de las recomendaciones médicas para asegurar el tratamiento en el puesto de trabajo de la enfermedad reportada **ESCLEROSIS MÚLTIPLE**, durante la instancia laboral.

- “1. EVITAR IRRITANTES RESPIRATORIOS (POLVO, HUMO, GASES, VAPORES, NEBLINAS,

FRIO) HASTA TENER CONCEPTO DIFERENTE POR ESPECIALISTA, USO ADECUADO DE TAPABOCAS. 2. NO DESPLAZAMIENTOS PROLONGADOS DENTRO DE SUS INSTALACIONES DE TRABAJO”

Entiéndase que la persona que realiza el examen médico laboral, es un profesional de la salud “médico” ya sea ocupacional o de otro tipo, experto y conocedor del impacto de la enfermedad reportada en el ámbito laboral, así entonces, con conocimiento que la enfermedad **ESCLEROSIS MÚLTIPLE** es huérfana, crónica, degenerativa y sin cura, partiendo que es de raíz neurodegenerativo por lo tanto **SIENDO OBLIGATORIO** el seguimiento por neurología que **NO** fue ordenado, aparte la infusión/seguimiento de medicamentos inmunosupresores **OBLIGATORIOS** para el control de la enfermedad que tampoco se refleja en el certificado laboral, como es mi caso, “**OCRELIZUMAB**” que me aplican cada 6 meses **OBLIGATORIAMENTE**, de por vida.

Ahora, la médico laboral nota que **NO** puedo caminar porque tengo espasticidad, como así lo reporté, sin embargo, **TAMPOCO** se refleja ningún seguimiento neuroterapéutico, ni espacio para terapias físicas, que también son obligatorias.

Soporte Constitucional de la enfermedad ESCLEROSIS MÚLTIPLE

“Sentencia T-094/16 36. La Corte Constitucional ha manifestado que la esclerosis múltiple es una afección que **impacta gravemente la salud**, pone en peligro la vida y, hace que quien la padece requiera de cuidados extremos para mantener una vida digna. Es una enfermedad que requiere de atención y tratamiento sólo en lo que refiere a la atención médica, sino además en lo que implica el mantenimiento de unas condiciones dignas para quien las padece, con el fin de que puedan sobrevivir en la mejor situación posible[10]; esto quiere decir que, la atención que se debe brindar a quienes padecen esta patología, debe ser de primer

Reglamentación para la empresa MJV Innovation tras el reporte “Certificado Médico Laboral”

Artículo 13. *Evaluaciones médicas específicas según factores de riesgo.* El empleador está obligado a realizar evaluaciones médicas ocupacionales específicas de acuerdo con los factores de riesgo a que esté expuesto un trabajador y según las condiciones individuales que presente, utilizando como mínimo, los parámetros establecidos e índices biológicos de exposición (BEI), recomendados por la ACGIH.

En los casos de exposición a agentes cancerígenos, se deben tener en cuenta los criterios de IARC. Cuando se trate de exposición a agentes causantes de neumoconiosis, se deberán atender los criterios de OIT. Para el seguimiento de los casos de enfermedades causadas por agentes biológicos, se deben tener en cuenta los criterios de la CDC.

Cuando los factores o agentes de riesgo no cuenten con los criterios o parámetros para su

evaluación, ni con índices biológicos de exposición, conforme a las disposiciones de referencia fijadas en el presente artículo, el empleador deberá establecer un protocolo de evaluación que incluya los siguientes elementos:

1. Identificación del agente o factor de riesgo al que estará, se encuentra, o estuvo expuesto el trabajador, incluido el número de identificación CAS en el caso de agentes químicos, o el asignado por IARC para sustancias teratógenas o mutagénicas, o el asignado por CDC, según el caso.
2. Órganos blanco del factor o agente de riesgo.
3. **Criterios de vigilancia.**
4. **Frecuencia de la evaluación médica, prueba o valoración complementaria.**
5. **Antecedentes que se deben tomar en cuenta.**
6. Contenido de historia clínica y elementos del examen físico requeridos en forma específica.
7. **Situaciones especiales que requieran condiciones específicas tales como embarazo, condiciones de susceptibilidad individual o de inmunosupresión.**
8. Otros elementos requeridos para la evaluación y seguimiento del trabajador.

- **Nótese** que al haber reportado la enfermedad **ESCLEROSIS MÚLTIPLE**, que es de característica, huérfana, crónica, degenerativa y sin cura, que la *IPS Proteger* **NO** cumplió con el debido contenido que exige la resolución 2346 de 2007 para el cuidado de la patología reportada, de igual forma, **AL MENOS** la empresa **MJV Innovation** debió atender como mínimo el reporte de paciente **SINTMÁTICO Y CON RESTRICCIONES**, indagando la razón del reporte médico, conocer los síntomas/patología, restricciones y crear criterios de vigilancia (punto 3 del artículo 13 de la resolución 2346 de 2007), situaciones especiales en condiciones de susceptibilidad de inmunosupresión (punto 7 del artículo 13 de la resolución 2346 de 2007) **como MÍNIMO**.

 <p>PROTEGER I.P.S. PROFESIONALES EN SALUD OCUPACIONAL Y CALIDAD</p>	<p>LABORATORIO CLINICO PROTEGER I.P.S. PROFESIONALES EN SALUD OCUPACIONAL Y CALIDAD S.A.S. Nit. 900434629-1 Carrera 48#95-79 Barrio la Castellana Tel. 322 832 11 97 / 302 290 59 92 gerente@protegerips.com</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>CÓD</td><td>F-EQ-01-FI</td></tr> <tr><td>VERSIÓN</td><td>01</td></tr> <tr><td>FECHA</td><td>15-JUL-2013</td></tr> <tr><td colspan="2">Pág 1 de 1</td></tr> </table>	CÓD	F-EQ-01-FI	VERSIÓN	01	FECHA	15-JUL-2013	Pág 1 de 1	
CÓD	F-EQ-01-FI									
VERSIÓN	01									
FECHA	15-JUL-2013									
Pág 1 de 1										
CERTIFICADO DE APTITUD MEDICO OCUPACIONAL										
DATOS DEL CERTIFICADO										
Tipo Examen: INGRESO N° Orden: 264253 Fecha Examen: 2022-07-25 Hora: 11:50:18										
DATOS DE LA EMPRESA										
EMPRESA: MJV INNOVATION S.A.S NIT: 901277270 SECTOR: - ENT. MISIÓN: MJV INNOVATION S.A.S NIT: 901277270 CIUDAD: BOGOTA, D.C.										
DATOS DEL TRABAJADOR										
NOMBRES: CARLOS FERNANDO APELLIDOS: CARRASCO BERNAL IDENTIFICACIÓN: 80074751 FECHA DE NACIMIENTO: 28 de Abril de 1985 EDAD: 37 ESTADO CIVIL: SOLTERO(A) NIVEL EDUCATIVO: PROFESIONAL CARGO: PRODUCT OWNER ARL: SIN AFILIACIÓN EPS: SURA EPS AFP: Calfondos										
EXAMENES REALIZADOS										
Anexo Osteomuscular, Examen Medico Ocupacional										
RESULTADO PARA LA VALORACIÓN										
RESULTADO: Con Restricciones										
¿El paciente cuenta con patologías preexistentes susceptibles al COVID-19?: SI										
DEFINICIÓN DE CASOS PARA EL SVE OSTEOMUSCULAR										
Caso Sintomatico										
INDICACIONES MEDICAS										
1. EVITAR IRRITANTES RESPIRATORIOS (POLVO, HUMO, GASES, VAPORES, NEBLINAS, FRIO) HASTA TENER CONCEPTO DIFERENTE POR ESPECIALSITA, USO ADECUADO DE TAPABOCAS. 2. NO DESPLAZAMIENTOS PROLONGADOS DENTRO DE SUS INSTALACIONES DE TRABAJO										
Temporabilidad (meses): 12										
OTRAS INDICACIONES MEDICAS NO PERTENECIENTES AL CARGO										
REALIZAR PAUSAS ACTIVAS Y USO DE ELEMENTOS DE PROTECCION SI EXISTE RIESGO										
 NICOLAS O'ARTE MENJURA										

Requisitos para el amparo de la estabilidad laboral reforzada

Sentencia T-277/20

Para que un empleado tenga estabilidad laboral reforzada debe acreditar los siguientes requisitos: (i) que se establezca que el trabajador se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; (ii) **que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido**, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación.

- Es claro que la empresa debe conocer de la enfermedad/condición de debilidad manifiesta y es aquí donde existen hechos de **INCONSTITUCIONALIDAD**.

Inconstitucionalidad

Artículo 29 de la constitución política “ El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.”

- Por tanto, la vía legal para comunicar al empleador de las patologías es a través del examen médico laboral, como así lo hice. En **NINGUNA** parte dice que se debe enviar una carta dirigida directamente a la empresa, manifestando de nuevo mis enfermedades (Esclerosis Múltiple).
- **ARTÍCULO 15-** “Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar”, es decir que he comunicado a la empresa de mis patologías y cuidados que se **DEBE** cumplir con el debido proceso a través del examen médico laboral y comunicar **DE NUEVO** mis patologías a la empresa directamente enviando una carta como así lo exige **INCONSTITUCIONALMENTE** el Juzgado 31 civil municipal, es violar el derecho a la intimidad, ya que estoy reportando de manera **PERSONAL** y no con un vehículo legal, mis patologías.

Periodo de prueba- Caso D0015798.

Según el Artículo 78 del código laboral -DURACIÓN MÁXIMA. “<Artículo modificado por el artículo 7o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses.”

- Entonces, por qué se hace válido el despido laboral en periodo de prueba de 3 meses si claramente el **artículo 78** indica que el tiempo máximo de periodo de prueba es de 2 meses.
- Ahora bien, en cuanto al despido en periodo de prueba de 3 meses y **sin justa causa**, señalo que el hecho de ser **SIN JUSTA CAUSA**, atenta directamente contra la ley de estabilidad laboral reforzada que se encuentra establecido, entre otros, en los artículos 13, 47 y 53 de la Constitución Política. También, en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que ordena: **"En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedido su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo."**
- También Jurisprudencialmente las siguientes sentencias **T-041 de 2019, T 187 de 2021, SU 049 – 2017, T - 368 de 2016, T-094-23**, señalan que el **DEBIDO PROCESO Artículo 15 de la Constitución Política, es el despido con una razón objetiva** y la solicitud de autorización al **MINISTERIO DE TRABAJO** para la desvinculación de una persona discapacitada y/o enfermedad grave.

Responsabilidad de involucrados

Está demostrado que la IPS Proteger **NO** cumplió con el debido proceso acorde a la resolución 2346 de 2007, por su parte, la empresa **MJV INNOVATION** tampoco cumplió con el ordenamiento de la misma resolución mencionada, por tanto, es una responsabilidad directa entre los implicados, ya que por mi parte cumplí con manifestar mis patologías como lo indica la ley.

- Como consecuencia, la empresa **MJV INNOVATION** me despide ilegalmente sin seguir los lineamientos de la estabilidad laboral reforzada, ejerciendo un claro hecho de **DISCRIMINACIÓN LABORAL**.

Corte Constitucional

Señores Corte Constitucional, de manera muy atenta me permito resaltar que me están vulnerando **DERECHOS FUNDAMENTALES**, que directamente es una violación a **DERECHOS HUMANOS** donde acorde al Artículo 93 de la Constitución Política se debe adherir toda convención internacional firmada por **COLOMBIA** en contra de la **DISCRIMINACIÓN**.

Es una clara negligencia por parte de la **CORTE CONSTITUCIONAL** donde he señalado la **INCONSTITUCIONALIDAD** del caso puntual en el **NO** cumplimiento del debido proceso del examen médico laboral y periodo de prueba, aun así, me indican que **NO** he señalado ninguna anomalía y que todo está correctamente.

- Por tanto, endientase que toda ley que la **CORTE CONSTITUCIONAL** pregona en el **ARTICULO 241**. “A la Corte Constitucional se le confía la guarda de la integridad y supremacía de la Constitución, en los estrictos y precisos términos de este artículo.” en protección a la población **DISCAPACITADA Y/O ENFERMEADES HUÉRFANAS** es falso, más aún, estoy **DEMOSTRANDO** que el debido proceso **NO** se cumple, la resolución 2346 de 2007 **NO** se cumple, el derecho a la intimidad **NO** se cumple, el despido en periodo de prueba de 2 meses **NO** se cumple, el despido sin justa causa a una persona **DISCAPACITADA CON ENFERMEDAD HUÉRFANA NO** se cumple.
- Por tanto, indicar que **NO** hay violación a la Constitución Política, es indicar **DIRECTAMENTE** que las leyes se encuentran en amparo de la **INJUSTICIA** y abierta a la **DISCRIMINACIÓN**.

Cordialmente,

Carlos Fernando Carrasco B.

Carlos Fernando Carrasco Bernal
Cédula de ciudadanía: 80074751